



พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒
ADMINISTRATORS ETHICAL BEHAVIORS TOWARDS SCHOOL
ADMINISTRATION IN KAMPHAENGPHEP PRIMARY
EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 2

สลิลทิพ ชูชาติ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๖



พญติกรรรมเชิงจริยธรรมของผูับริหารในการบริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒

สลิลทิพ ชูชาติ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๖

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



Administrators Ethical Behaviors Towards School
Administration in Kamphaengphet Primary
Education Service Area Office 2

Salintip Chuchat

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of
The Requirement for The Degree of
Master of Arts
(Educational Administration)

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Bangkok, Thailand

C.E.2013

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัย เรื่อง “พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

(พระสุธีธรรมานุวัตร, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

(พระมหาสุทิตย์ อาภากรโร, ดร.)

ประธานกรรมการ

(พระครูปลัดมารุต วรมงคลโธ, ผศ.ดร.)

กรรมการ

(พระมหาวรญาณุ วรญาณุ, ดร.)

กรรมการ

(ศ.(พิเศษ) ดร.กาญจนา เจริญชัย)

กรรมการ

(ดร.ศุภชัย สุวรรณกนิษฐ)

กรรมการ

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

พระมหาวรญาณุ วรญาณุ, ดร.

ประธานกรรมการ

ดร.ศุภชัย สุวรรณกนิษฐ

กรรมการ

ผู้วิจัย

(นางสลิตทิพ ชูชาติ)

ชื่อวิทยานิพนธ์ : พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒

ผู้วิจัย : นางสาวลลิตทิพ ชูชาติ

ปริญญา : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

: พระมหาวรญาณ วรณัญ, ดร.

ป.ธ.๗, พธ.บ., M.A., Ph.D.

: ดร. ศุภชัย สุวรรณกนิษฐ

กศ.บ., กศ.ม., กศ.ด. (การบริหารการศึกษา)

วันสำเร็จการศึกษา:/มีนาคม/ ๒๕๕๖

บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่องพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ๓) เพื่อนำเสนอรูปแบบพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒

งานวิจัยนี้ได้ศึกษากับกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ จำนวน ๓๓๐ คน ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบโดยการทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยมีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) และสรุปข้อมูลรูปแบบพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร โดยวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้

ผลการวิจัยพบว่า

๑) ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน ๒๕๗ คน มีกลุ่มอายุ ๔๐ - ๔๙ ปี จำนวน ๑๒๑ คน และขนาดสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน ๒๐๑ คน ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๒$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน จำแนกเป็นรายด้าน ได้แก่ **ด้านการครองตน** ตามหลักธรรมาธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๓$) **ด้านการครองคน** ตามหลักพรหมวิหารธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๒$) และ**ด้านการครองงาน** ตามหลักอิทธิบาทธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๒$)

๒) เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลแล้วพบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศ, อายุ และขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ ไม่แตกต่างกันทุกด้าน ที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๓) ข้อเสนอแนะ รูปแบบที่ครูผู้สอนต้องการให้ผู้บริหารมีพฤติกรรมเชิงจริยธรรม **ด้านการครองตน** ตามหลักธรรมาธรรม คือ ๑.ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงาน ๒.ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นคนมีความซื่อตรง ซื่อสัตย์ พุดจริง ทำจริง และ ๓.ผู้บริหารมีคุณธรรมทั้งกาย วาจา ใจ มีจิตสำนึกเป็นผู้นำ **ด้านการครองคน** ตามหลักพรหมวิหารธรรม คือ ๑.ผู้บริหารมีความเสมอภาค ยุติธรรม ไม่เอินเอียง ๒.ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นหรือปัญหาของผู้ร่วมงานอย่างจริงจัง ๓.ผู้บริหารให้ความเอาใจใส่ดูแล สนับสนุนผู้ร่วมงานให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ ยกย่องเอาใจใส่ตามกาลอย่างเหมาะสม **ด้านการครองงาน** ตามหลักอิทธิบาทธรรม คือ ๑.ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการพัฒนา งานด้วยความอดุสาหะไม่ย่อท้อ กล้าเผชิญปัญหา ๒.ผู้บริหาร บริหารโดยยึดหลักการและความถูกต้องในการบริหารงาน ๓.ผู้บริหารมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของผู้ร่วมงาน

Thesis Title : Administrators Ethical Behaviors Towards School Administration in Kamphaengphet Primary Education Service Area Office 2

Researcher : Mrs. Salintip Chuchat

Degree : Master of Arts (Educational Administration)

Thesis Supervisory Committee

: Phramaha Waranyu Sonchun, Dr.
Pali VII, B.A., M.A., Ph.D.

: Dr. Supachai Suwannakanist
B.Ed., M.Ed., Ed.D. (Educational Administrations)

Date of Graduation :/March/ 2013

ABSTRACT

The research entitled “Administrators Ethical behaviors Towards School Administration in Kamphaengphet primary Education Service Area Office 2”. The objectives of the research were as follows : 1) to study the Administrators Ethical Behaviors Towards School Administration in Kamphaengphet Primary Education Service Area Office 2, 2) to compare the Administrators Ethical Behaviors Administration in Kamphaengphet Primary Education Service Area Office 2 by classifying on the personal factors, and 3) to present model of the Administrators Ethical Behaviors Towards School Administration in Kamphaengphet Primary Education Service Area Office 2.

The sample of this research consisted of the 330 teachers under Kamphaengphet Primary Education Service Area Office 2. The sampling method applied the Simple Random Sampling. The research tool used questionnaire. The data were analyzed to find frequency, percentage, mean and standard deviation. The test of hypotheses had been made by t-test, F-test (One Way ANOVA). If there were significant difference the Multiple Comparison by the Least Significant Difference : LSD would be

used. And summarized the administrators ethical behaviors by analyzed and synthesized the collected data.

The findings of the study had been found that :

1. The opinions of teachers on Administrators Ethical Behaviors Towards School Administration in Kamphaengphet Primary Education Service Area Office 2, Most of the respondents were females for the number of 257 bodies. The respondents aged 40-49 years old with the number of 121 people. Teacher's opinion on Administrators Ethical Behaviors Towards School Administration in Kamphaengphet Primary Education Service Area Office 2 as a whole were in high mean scores ($\bar{X} = 4.02$). When considering to each aspect it was also found that there were in high mean scores in all aspects including self-control dominated by Gharavasa-dhamma ($\bar{X} = 4.03$), human being control dominated by Brahmavihara ($\bar{X} = 4.02$) and working-control dominated by Iddhipada ($\bar{X} = 4.02$).

2. When comparing the opinions of teachers towards the Administrators Ethical Behaviors Towards School Administration in Kamphaengphet Primary Education Service Area Office 2 by classifying on gender, age and school size it was found that on personal factors had no significant difference at .05 level.

3. The suggestion of teachers for Administrators Ethical Behaviors self-control dominated by Gharavasa-dhamma. 1) The administrators should act as idol to colleagues and subordinates. 2) The administrators should conduct as honest person with integrity and speak trustingly. 3) The administrators should have both a moral speech and mind and consciousness as well. Human beings control dominated by Brahmavihara. 1) The administrators should have justice and no bias to anyone. 2) The administrators should listen to the colleagues and subordinates and taken their messages sincerely. 3) The administrators should take care to support working with advanced functions appropriately. Working-control dominated by Iddhipada. 1) The administrators should be committed to the tasks and courage to face the problems. 2) The administrators should adhere to the principle and the accuracy of management. 3) The administrators should assign tasks according to colleges and subordinate abilities.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้เสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดีก็เพราะได้รับความเมตตาและกรุณาจากบุคคลสำคัญหลายท่านด้วยกัน ซึ่งผู้วิจัยจะได้กล่าวถึงเพื่อขอขอบคุณ ดังนี้

ขอกราบขอบพระคุณพระมหาวรญาณ วรณฺฑ,ดร. ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และ ดร. ศุภชัย สุวรรณกนิษฐ กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาให้คำแนะนำและช่วยตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่ง จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ด้วยดี

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทั้ง ๕ ท่านคือ พระประจวบ คมภีรธมฺโม, ดร.อดิศักดิ์ กอวัฒนา, ผศ.ดร.วรกฤต เกื่อนช้าง, อาจารย์ศิริโรจน์ นามเสนา, และผู้อำนวยการคฤยวัฒน์ นวมนาค ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่า ช่วยเหลือในการตรวจสอบความถูกต้อง ทั้งด้านภาษา เนื้อหาระเบียบวิธีวิจัย และเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ช่วยแนะนำแก้ไข ให้สมบูรณ์และสำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบคุณ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ ทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ตลอดจนขอขอบคุณผู้บริหาร ครูผู้สอน และเจ้าหน้าที่ของโรงเรียนอนุบาลโกรกพระ อำเภอโกรกพระ จังหวัดนครสวรรค์ ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม (Try-out) เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณ นางสาวอาอี มาเยอะ เจ้าหน้าที่ประจำหลักสูตร และ คุณดิเรก ด้วงลอย เจ้าหน้าที่ศูนย์บัณฑิตศึกษา ที่ได้ช่วยประสานงานด้านต่างๆ ทำให้กระบวนการทำวิจัยนี้ผ่านพ้นไปด้วยดี

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกคนในครอบครัวที่เป็นกำลังใจและสนับสนุนให้ความช่วยเหลือทุกเรื่องในการศึกษา ตลอดจนบูรพาจารย์และผู้มีพระคุณรวมถึงเพื่อน ๆ ทุกท่าน ที่ได้ร่วมกันสรรค์สร้างผลงานวิจัยชิ้นนี้ให้แก่ผู้วิจัยจนประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี

นางสลิลทิพ ชูชาติ

มีนาคม ๒๕๕๖

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(๑)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(๓)
กิตติกรรมประกาศ	(๕)
สารบัญ	(๖)
สารบัญตาราง	(๘)
สารบัญแผนภูมิ	(๙)
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	(๑๐)
บทที่ ๑ บทนำ	
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๓
๑.๓ ปัญหาการวิจัย	๓
๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย	๔
๑.๕ สมมติฐานการวิจัย	๕
๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๕
๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับ	๖
บทที่ ๒ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับจริยธรรม	๘
๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา	๑๙
๒.๓ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมกับการบริหาร	๒๙
๒.๔ พฤติกรรมเชิงจริยธรรมด้านการครองตน	๓๙
๒.๕ พฤติกรรมเชิงจริยธรรมด้านการครองคน	๔๙
๒.๖ พฤติกรรมเชิงจริยธรรมด้านการครองงาน	๖๐
๒.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๗๙
๒.๘ กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)	๘๘
บทที่ ๓ วิธีการดำเนินการวิจัย	
๓.๑ รูปแบบการศึกษา	๘๙
๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๘๙

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
๓.๓ เครื่องมือการวิจัย	๙๑
๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๙๓
๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	๙๓
บทที่ ๔ ผลการศึกษา	
๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	๙๘
๔.๒ ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒	๙๙
๔.๓ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒	๑๐๓
๔.๔ ข้อมูลนำเสนอรูปแบบพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒	๑๐๖
๔.๕ องค์กรความรู้จากการวิจัย	๑๐๘
บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	
๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๑๑๑
๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย	๑๑๖
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๑๒๑
บรรณานุกรม	๑๒๓
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย	๑๓๓
ภาคผนวก ข ตารางสรุปค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)	๑๓๕
ภาคผนวก ค ตารางสรุปค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม	๑๓๗
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	๑๓๙
ภาคผนวก จ แบบหนังสือความอนุเคราะห์ต่างๆ	๑๔๔
ประวัติผู้วิจัย	๑๕๒

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
๒.๑ พัฒนาการของเหตุผลเชิงจริยธรรม	๑๗
๓.๑ แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต ๒	๔๐
๔.๑ แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	๔๘
๔.๒ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อ พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ โดยภาพรวม	๔๙
๔.๓ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อ พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ ด้านการครองตน	๑๐๐
๔.๔ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อ พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ ด้านการครองคน	๑๐๑
๔.๕ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อ พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ ด้านการครองงาน	๑๐๒
๔.๖ แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต ๒ จำแนกตามเพศ	๑๐๓
๔.๗ แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารใน การบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ จำแนกตามอายุ	๑๐๔
๔.๘ แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารใน การบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา	๑๐๕
๔.๙ จำนวนข้อมูลนำเสนอรูปแบบพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒	๑๐๖
๕.๑ สรุปผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย	๑๑๕

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่	หน้า
๒.๑ กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)	๘๘
๔.๑ สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย	๑๐๘

คำอธิบายชื่อย่อในคัมภีร์พระไตรปิฎก

การศึกษาครั้งนี้ได้ใช้ “พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙ ซึ่งมีจำนวน ๔๕ เล่ม แยกเป็น ๓ ปิฎกคือ เล่มที่ ๑ - ๘ เป็นพระวินัยปิฎก เล่มที่ ๙ - ๓๓ เป็นพระสุตตันตปิฎก เล่มที่ ๓๔ - ๔๕ เป็นพระอภิธรรมปิฎก ในการศึกษาได้กล่าวถึง แหล่งที่มา/เล่ม/ชื่อ/หน้า ตามลำดับ เช่น อง.ติก. (ไทย) ๒๐/๘๗/๓๑๒ หมายถึง พระสุตตันตปิฎก อังคุตรนิกาย ดิกนิบาต (ฉบับภาษาไทย) เล่มที่ ๒๐ ข้อที่ ๘๗ หน้า ๓๑๒ ได้ใช้ชื่อย่อ ดังนี้

พระวินัยปิฎก

เล่ม	คำย่อ	ชื่อคัมภีร์	
๑	วิ.มหา. (ไทย) = วินัยปิฎก	มหาวิภังค์	(ภาษาไทย)
๗	วิ.จู. (ไทย) = วินัยปิฎก	จูฬวรรค	(ภาษาไทย)

พระสุตตันตปิฎก

เล่ม	คำย่อ	ชื่อคัมภีร์	
๙	ที.สี. (ไทย) = สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย สีลขันธวรรค	(ภาษาไทย)
๑๐	ที.ม. (ไทย) = สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย มหาวรรค	(ภาษาไทย)
๑๑	ที.ปา. (ไทย) = สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย ปาฎีกวรรค	(ภาษาไทย)
๑๒	ม.มู. (ไทย) = สุตตันตปิฎก	มัชฌิมนิกาย มูลปณาสก์	(ภาษาไทย)
๑๓	ม.ม. (ไทย) = สุตตันตปิฎก	มัชฌิมนิกาย มัชฌิมปณาสก์	(ภาษาไทย)
๑๔	ม.อุ. (ไทย) = สุตตันตปิฎก	มัชฌิมนิกาย อุปริปณาสก์	(ภาษาไทย)
๑๕	สั.ส. (ไทย) = สุตตันตปิฎก	สังยุตตนิกาย สคาถวรรค	(ภาษาไทย)
๑๖	สั.นิ. (ไทย) = สุตตันตปิฎก	สังยุตตนิกาย นิทานวรรค	(ภาษาไทย)
๑๗	สั.ข. (ไทย) = สุตตันตปิฎก	สังยุตตนิกาย ขันธวารวรรค	(ภาษาไทย)
๑๘	สั.สพ. (ไทย) = สุตตันตปิฎก	สังยุตตนิกาย สฬายตนวรรค	(ภาษาไทย)
๑๙	สั.ม. (ไทย) = สุตตันตปิฎก	สังยุตตนิกาย มหาวารวรรค	(ภาษาไทย)
๒๐	อง.เอกก.(ไทย) = สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย เอกกนิบาต	(ภาษาไทย)
	อง.ทุก. (ไทย) = สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย ทุกนิบาต	(ภาษาไทย)
	อง.ติก. (ไทย) = สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย ดิกนิบาต	(ภาษาไทย)

๒๑	อง.จตุกก.(ไทย) = สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	จตุกกนิบาต	(ภาษาไทย)
๒๒	อง.ปญจก.(ไทย) = สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	ปัญจกนิบาต	(ภาษาไทย)
	อง.ฉกก. (ไทย) = สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	ฉกกนิบาต	(ภาษาไทย)
๒๔	อง.ทสก. (ไทย) = สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	ทสกนิบาต	(ภาษาไทย)
๒๕	ขุ.สุ. (ไทย) = สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย	สุตตนิบาต	(ภาษาไทย)
๓๑	ขุ.ป. (ไทย) = สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย	ปฏิสัมภิทามรรค	(ภาษาไทย)

พระอภิธรรมปิฎก

เล่ม	คำย่อ		ชื่อคัมภีร์	
๓๔	อภิ.วิ. (บาลี) = อภิธมมปิฎก	วิภังคปาติ		(ภาษาบาลี)
	อภิ.วิ. (ไทย) = อภิธรรมปิฎก	วิภังค์		(ภาษาไทย)
๓๕	อภิ.ธา. (ไทย) = อภิธรรมปิฎก	ธาตูกถา		(ภาษาไทย)
๓๗	อภิ.ก. (ไทย) = อภิธรรมปิฎก	กถาวัตถุ		(ภาษาไทย)

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันสภาพปัญหาเกี่ยวกับเศรษฐกิจและสังคมได้ทวีความรุนแรง ซับซ้อนมากยิ่งขึ้นทำให้เกิดปัญหาทางด้านคุณธรรม โดยเกิดปรากฏการณ์เกี่ยวกับการปล้นฆ่าข่มขืนและมีพฤติกรรมเป็นภัยต่อสังคมซึ่งปรากฏอยู่ทั่วไป สังคมไทยในปัจจุบันนี้เริ่มสนใจแต่การพัฒนาทางด้านวัตถุและขาดความสนใจทางด้านจิตใจ มนุษย์เราก็ยังจะเพิ่มความเห็นแก่ตัวเห็นแก่ได้มากขึ้นและจะฉลาดขึ้นในทางฉ้อฉล แก่งแย่ง ชิงดีชิงเด่นเอาไรต์เอาเปรียบกันโดยไม่คำนึงถึงความผิดชอบชั่วดี มีการเบียดเบียนซึ่งกันและกัน ตลอดทั้งมีการทำลายล้างกันด้วยความรุนแรงและแยบยลมากขึ้น ปัญหาความเสื่อมโทรมทางด้านจิตใจ ปัญหาละเมิดสิทธิเด็กและสตรี ปัญหาความประพฤติมิชอบในวงราชการ ทำให้เกิดผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของผู้บริหารการศึกษา ข้าราชการและผู้ที่เกี่ยวข้อง การเปลี่ยนแปลงทางด้านวัตถุทำให้คนสมัยใหม่หลงใหลใฝ่ฝันต่อรูปธรรมที่จะนำความสุขความสบายมาให้แก่ตนเองโดยไม่คำนึงถึงคุณธรรม นอกจากนี้ยังมีวัฒนธรรมต่างประเทศที่ลัทธิไหลเข้ามามีอิทธิพลต่อสังคมไทยมากขึ้น ทำให้คนไทยนั้นขาดคุณธรรมในการดำรงชีวิตที่ถูกต้อง โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งจะต้องเป็นผู้นำทางการศึกษาในท้องถิ่นและเป็นแบบอย่างที่ดีงามในด้านคุณธรรม^๑

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานสำคัญของการบริหารจัดการศึกษาในระดับรากหญ้า เพราะมีความใกล้ชิดกับผู้เรียนและชุมชนเป็นอย่างมาก กิจกรรมการเรียนการสอนก่อให้เกิดการเรียนรู้ของผู้เรียนนั้นจะเกิดขึ้นที่สถานศึกษา เด็กจะเกิดการเรียนรู้ เป็นคนเก่ง เป็นคนดี และมีชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขได้ก็อยู่ที่สถานศึกษาเป็นสำคัญ ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาเป็นผลมาจากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการเรียนการสอน และการบริหารจะประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเพียบพร้อมด้วยคุณสมบัติหลายประการ คือ มีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะ มีคุณธรรมและมีลักษณะที่ดี ซึ่งคุณสมบัติเหล่านี้ คือ สมรรถภาพของผู้บริหารสถานศึกษา การสร้างคุณธรรมเพื่อใช้ใน

^๑ สุรัตน์ มุ่งอิงกลาง, “การศึกษาคุณธรรมตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา”, วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, ๒๕๔๔).

การบริหารเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหาร ที่จะทำให้สามารถดำเนินงานไปด้วยความราบรื่นและบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้ แต่ในสถานการณ์ปัจจุบันสังคมไทยนับวันจะมีความซับซ้อน วิกฤตและรุนแรงมากขึ้น รวมทั้งระบบเศรษฐกิจทุนนิยมเชิงตลาด การแข่งขันแบบเสรี การเร่งรัดและการกระตุ้นในลักษณะบริโภคนิยมผ่านสื่อต่าง ๆ รวมทั้งวัฒนธรรมในยุคโลกาภิวัตน์ ที่ทำให้โครงสร้างสังคมอ่อนแอ ศาสนาห่างเหินและถูกปฏิเสธ มนุษย์มีพฤติกรรมเบี่ยงเบน ล่อแหลมต่อการกระทำผิดกฎหมาย หมิ่นเหม่ต่อศีลธรรมอันดีงาม มีค่านิยมที่ไม่พึงประสงค์ ดังนั้นผู้บริหารในฐานะผู้นำทางการศึกษาจึงควรมีแนวปฏิบัติที่อยู่ในกรอบของคุณธรรม เพราะคุณธรรมเป็นเครื่องเหนี่ยวรั้งจิตใจบุคคลให้ประพฤติในทางที่ถูกที่ควร และเป็นเครื่องมือช่วยส่งเสริมให้บุคคลนั้นเป็นที่ยอมรับแก่ผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดขวัญและกำลังใจ รู้สึกมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ^๒

คุณธรรมและจริยธรรมมีความสำคัญมากผู้บริหารทุกคนทุกระดับต้องมีโดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อช่วยให้การบริหารงานในสถานศึกษาราบรื่น บรรลุจุดหมาย ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาขาดคุณธรรมและจริยธรรมจะไม่ใช่ที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ขาดความศรัทธาในตัวผู้บริหาร การบริหารงานจะต้องยึดกฎระเบียบของทางราชการ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เราสามารถพัฒนาได้ด้วยการศึกษาหาความรู้เพื่อเป็นบันไดสู่ความสำเร็จในชีวิต มีความมั่นคงในอาชีพ มีความเป็นอยู่ที่สบายกว่าคนอื่น ได้รับการยกย่องนับถือ หากผู้บริหารมีความรู้แต่ขาดคุณธรรมย่อมจะไม่เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นการบริหารงานผู้บริหารควรมีคุณธรรมในการครองตน ครองคน และครองงาน พฤติกรรมคุณธรรมจริยธรรมทั้งสามด้านของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการบริหารงานในสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ซึ่งโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนนั้น นอกจากจะเกิดกับตัวครู นักเรียน วิธีการสอนแล้ว ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหาร โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเพียบพร้อมด้วยคุณสมบัติต่าง ๆ เช่น มีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะมีคุณธรรม มีจริยธรรมที่งดงามจะต้องยึดมั่นในระเบียบคุณสุภาว่าด้วยจริยธรรมของครู ปฏิบัติตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. ๒๕๔๘^๓

^๒ วิเชียร บุญกล้า, “การศึกษาการใช้หลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทร์ เขต ๓”, วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษา, (คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, ๒๕๕๐).

^๓ ถาวร อัจฉนนลา, “พฤติกรรมด้านคุณธรรมและจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต ๑”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๕๔).

ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ นำจะนำคำสอน หลักธรรมในทางพุทธศาสนามาเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติเพื่อให้มีคุณธรรม ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนต้องการที่จะศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ ตามความหมายของหมวดธรรมที่ประยุกต์ใช้เป็นพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารใน ๓ ด้าน คือ ด้านการครองตน ด้านการครองคนและด้านการครองงาน ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาและเปรียบเทียบพฤติกรรมเชิงจริยธรรมในการครองตน ครองคน และครองงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกัน ทั้งนี้เพื่อนำข้อเสนอแนะที่ได้นำเสนอสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุง พัฒนาทางด้านคุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาคน พัฒนางานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ ต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑. เพื่อศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมด้านการครองตน ครองคน และครองงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒

๑.๒.๒. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมเชิงจริยธรรมด้านการครองตน ครองคน และครองงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของครูผู้สอน

๑.๒.๓. เพื่อนำเสนอรูปแบบของพฤติกรรมเชิงจริยธรรมด้านการครองตน ครองคน และครองงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒

๑.๓ ปัญหาการวิจัย

๑.๓.๑. ระดับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมด้านการครองตน ครองคน และครองงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ เป็นอย่างไร

๑.๓.๒. พฤติกรรมเชิงจริยธรรมด้านการครองตน ครองคน และครองงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของครูผู้สอน แตกต่างกันหรือไม่

๑.๓.๓. รูปแบบพฤติกรรมเชิงจริยธรรมด้านการครองตน ครองคน และครองงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ เป็นอย่างไร

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ โดยมีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

๑.๔.๑. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา ๓ ด้าน ได้แก่ ด้านการครองตน ด้านครองคน และด้านครองงาน

๑.๔.๒. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๕ จำนวนทั้งสิ้น ๑,๘๘๘ คน^๔

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูและพนักงานราชการ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๕ จำนวน ๓๓๐ คน โดยการใช้สูตรคำนวณของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) และใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

๑.๔.๓. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น (Independent Variables) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของครูผู้สอน ประกอบด้วย เพศ อายุ ขนาดสถานศึกษา

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ ของครูผู้สอน จำแนกออกเป็น ๓ ด้าน คือ

- ๑) พฤติกรรมเชิงจริยธรรมด้านการครองตน
- ๒) พฤติกรรมเชิงจริยธรรมด้านการครองคน

^๔ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒, ข้อมูลนักเรียน ๑๐ มิ.ย. ๕๕, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://www.202.143.171.247/kpp2/attach/DataStudentUpload.rar> [๙ กันยายน ๒๕๕๕].

๓) พฤติกรรมเชิงจริยธรรมด้านการครองงาน

๑.๔.๔. ขอบเขตด้านสถานที่

สถานที่ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒

๑.๔.๕. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย ตั้งแต่ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๕๕ ถึงเดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๖ รวมระยะเวลา ๖ เดือน

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ ปัจจัยส่วนบุคคลของครูผู้สอนต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

๑.๖.๑ พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นการประพฤติปฏิบัติตน การแสดงออกในสิ่งที่ดีงามจนเป็นนิสัยหรือเคยชินโดยเป็นปกติ ดังนี้

๑) พฤติกรรมเชิงจริยธรรมด้านการครองตน หมายถึง การกระทำทำที่ที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ ที่แสดงออกมาให้เพื่อนร่วมงานสามารถสังเกตเห็นได้ในเรื่องของกริยา ท่าทาง สอดคล้องตามหลักพราวาธรรม ได้แก่ ๑.สัจจะ คือ ความจริง พูดจริง ทำจริง ๒.ทมะ คือ ฝึกตน บังคับควบคุมจิตใจตนเอง ๓.ขันติ คือ ออดทน มุ่งมั่นในการทำงาน และ ๔.จาคะ คือ เสียสละ มีน้ำใจ

๒) พฤติกรรมเชิงจริยธรรมด้านการครองคน หมายถึง การกระทำรวมถึงทำที่ที่ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ แสดงปฏิสัมพันธ์ต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ สอดคล้องตามหลักพรหมวิหารธรรม ได้แก่ ๑.เมตตา คือ ความรัก ความปรารถนาดี ๒.กรุณา คือ ความสงสาร อยากช่วยเหลือผู้อื่น ๓.มุทิตา คือ ความเบิกบานพลอยยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นมีความสุข และ ๔.อุเบกขา คือ ความมีใจเป็นกลาง

๓) พฤติกรรมเชิงจริยธรรมด้านการครองงาน หมายถึง การกระทำรวมถึงทำที่ที่ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ แสดงออกมาเพื่อให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องตาม

หลักอิทธิบาทธรรม ได้แก่ ๑.ฉันทะ คือ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น ๒.วิริยะ คือ ความเพียรพยายามทำในสิ่งนั้น ๓.จิตตะ คือ การเอาใจฝักใฝ่ในสิ่งนั้น และ ๔.วิมังสา คือ การพิจารณาใคร่ครวญหาเหตุผลในสิ่งนั้น

๑.๖.๒ ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ กระทรวงศึกษาธิการ ให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ ในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รวมถึงผู้ที่ได้รับมอบหมายให้รักษาการในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

๑.๖.๓ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษา อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่กำกับติดตามดูแลโรงเรียนในจังหวัดกำแพงเพชร รวม ๖ อำเภอ ได้แก่ อำเภอขาณุวรลักษบุรี อำเภอคลองขลุง อำเภอคลองลาน อำเภอปางศิลาทอง อำเภอทรายทองวัฒนา และอำเภอบึงสามัคคี

๑.๖.๔ ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูและพนักงานราชการผู้มีหน้าที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับ

๑.๗.๑. ทำให้เห็นภาพรวมของพฤติกรรมเชิงจริยธรรมด้านการครองตน ครองคน และครองงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒

๑.๗.๒. ทราบความแตกต่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมด้านการครองตน ครองคน และครองงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของครูผู้สอน

๑.๗.๓. นำรูปแบบพฤติกรรมเชิงจริยธรรมด้านการครองตน ครองคน และครองงานของผู้บริหาร ไปประยุกต์เป็นแนวทางการ แก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒

บทที่ ๒

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียดการศึกษาดังต่อไปนี้

- ๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับจริยธรรม
 - ๒.๑.๑ ความหมายของจริยธรรม
 - ๒.๑.๒ องค์ประกอบของจริยธรรม
 - ๒.๑.๓ ทฤษฎีที่เกี่ยวกับจริยธรรม
- ๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา
 - ๒.๒.๑ ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา
 - ๒.๒.๒ บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา
 - ๒.๒.๓ พฤติกรรมการบริหาร
- ๒.๓ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมกับการบริหาร
- ๒.๔ พฤติกรรมเชิงจริยธรรมด้านการครองตน
- ๒.๕ พฤติกรรมเชิงจริยธรรมด้านการครองคน
- ๒.๖ พฤติกรรมเชิงจริยธรรมด้านการครองงาน
- ๒.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - ๒.๗.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการครองตน ครองคน และครองงาน
 - ๒.๗.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมคุณธรรมจริยธรรม
 - ๒.๗.๓ งานวิจัยต่างประเทศ
- ๒.๘ กรอบแนวคิดการวิจัย

๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับจริยธรรม

๒.๑.๑ ความหมายของจริยธรรม

นิจจพร มาประเสริฐ กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึง การประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีงาม ทั้งหลายทั้งปวงที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม จนทำให้เกิดความสุข ความพึงพอใจและยุติธรรม แก่ทุกฝ่าย^๑

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อ ประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม กฎศีลธรรม^๒

พรชัย โพธิ์งาม กล่าวว่า จากการรวบรวมความหมายของคำว่า จริยธรรมไว้ดังนี้

๑. จริยธรรม หมายถึง หลักเกณฑ์หรือกฎเกณฑ์ในการตัดสินความถูกผิด ดีชั่วและ ควรทำ ไม่ควรทำของพฤติกรรมเหล่านั้น

๒. จริยธรรม หมายถึง แนวทางในการประพฤติ ปฏิบัติ ตามความหมายนี้ จริยธรรม เป็นแนวทาง และถ้าหากจะกำหนดต่อไปว่าแนวทางที่กล่าวนี้ หมายถึงแนวทางที่ดี ที่ถูกและที่ควรทำ ก็จะตรงกับความหมายแรก กล่าวคือ หากพฤติกรรมใดอยู่ในแนวทางดังกล่าวก็จะเป็นพฤติกรรมที่ดี ที่ถูกและที่ควรทำ ส่วนพฤติกรรมที่อยู่นอกแนวทางก็จะเป็นพฤติกรรมที่ไม่ดี ไม่ถูกและไม่ควรทำ

๓. จริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่ดี ที่ถูกและที่ควรทำ ความหมายนี้ เน้นที่ตัว พฤติกรรม (เน้นที่จริยะ) มากกว่าเน้นที่หลักเกณฑ์ กฎเกณฑ์ หรือแนวทาง (เน้นที่ธรรม) ดังเช่น ใน สองความหมายแรก และโดยนัยแห่งความหมายนี้ พฤติกรรมที่ไม่ดี ไม่ถูกและไม่ควรทำ ก็จะไม่ใช่ จริยธรรม^๓

ริเรืองรอง รัตนวิไลสกุล กล่าวว่า จริยธรรมเป็นแนวทางการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่มี พื้นฐานมาจากขนบธรรมเนียมประเพณีที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อทางศาสนา ศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม จึงสามารถพิจารณาได้ ๒ มิติ คือ ๑) มิติภายนอก อันหมายถึงพฤติกรรมการแสดงออกซึ่ง ความประพฤติที่ดีงาม และ ๒) มิติภายใน หมายถึง ความรู้สึกที่ถูกต้องและดีงาม ซึ่งความรู้สึกนี้จะ

^๑ นิจจพร มาประเสริฐ, “จริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามไฮเท็ค”, **ปริญญาบริหารธุรกิจ มหบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๓).

^๒ ราชบัณฑิตยสถาน, **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อักษรเจริญ ทัศน์, ๒๕๕๒), หน้า ๒๑๗.

^๓ พรชัย โพธิ์งาม, “การศึกษาพฤติกรรมการพัฒนาจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๒๕๕๖).

นำไปสู่ทัศนคติที่จะเป็นตัวกระตุ้นไปสู่การแสดงถึงพฤติกรรมของบุคคล ดังนั้นความรู้สึกที่ถูกต้องและ
 ดีงาม จะนำไปสู่ความประพฤติที่ดีงามตามมาด้วย^๔

ไสว มาลาทอง กล่าวว่า จริยธรรมมาจากคำสองคำคือ จริยกับธรรม ซึ่งแปลตามศัพท์คือ
 จริยะ แปลว่า ความประพฤติกิจการที่ควรประพฤติ คำว่าธรรม แปลว่า คุณความดี คำสั่งสอนใน
 ศาสนา หลักปฏิบัติในทางศาสนา ความจริง ความยุติธรรม ความถูกต้อง กฎเกณฑ์ เมื่อเอาคำว่า
 จริยะ มาต่อกับคำว่าธรรม เป็นจริยธรรม แปลเอาความหมายว่า กฎเกณฑ์แห่งความประพฤติ หรือ
 หลักความจริงที่เป็นแนวทางแห่งการประพฤติปฏิบัติ คำว่าธรรม หลวงพ่อพุทธทาส อินทปัญโญ
 กล่าวว่า คือธรรมชาติ กฎธรรมชาติ หน้าที่ตามกฎธรรมชาติ การได้รับผลตามกฎของธรรมชาติ
 จริยธรรม คือ ข้อผูกพันที่โยงสังคมนั้นเข้ากับชีวิตและสังคมมนุษย์^๕

สุทธิพร บุญส่ง กล่าวว่า จริยธรรม คือ หลักเกณฑ์ของสังคมที่เป็นแนวทางในการ
 ประพฤติที่เหมาะสมถูกต้องตามหลักศีลธรรมอันดี ไม่ว่าจะเป็นการประพฤติทางกาย วาจา ใจ อัน
 ก่อให้เกิดความสุขแก่ตนเอง ผู้อื่นและสังคม^๖

กล่าวสรุปได้ว่า จริยธรรม หมายถึง แนวทางหรือกฎเกณฑ์ในการประพฤติปฏิบัติ การ
 กระทำและความคิดที่ถูกต้องดีงาม รวมถึงการทำหน้าที่ของตนให้ครบถ้วนสมบูรณ์ในสิ่งที่ควรละเว้น
 กระทำการด้วยความรอบคอบ รู้เหตุ รู้ผล รู้ผิด ชอบ ชั่ว ดี เสียสละ อุทิศตน ซึ่งลักษณะที่สังคม
 ต้องการ เป็นคุณงามความดีที่สร้างสมในตัวบุคคลแสดงออกด้วยจิตสำนึก โดยมีเป้าหมายที่ไม่
 เบียดเบียนซึ่งกันและกัน มีความยุติธรรม การเสียสละ ความมีน้ำใจต่อกัน ความเห็นอกเห็นใจกัน
 รวมทั้งสิ่งที่ดีงามที่ควรประพฤติปฏิบัติ มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นความรู้ สามารถฝึกฝน
 และอบรมให้ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติได้

^๔ ริเอ็องร็อง รัตนวิไลสกุล, “ความรู้สึกเชิงจริยธรรมความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบต่อสังคมของ
 สมาชิกรัฐสภาไทย”, *ดุขฎฐิณีพนธ์ปริชญาดุขฎฐิบัณทิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๗).

^๕ ไสว มาลาทอง, *คู่มือการศึกษาจริยธรรม*, (กรุงเทพมหานคร : กรมการศาสนา, ๒๕๔๒), หน้า ๖.

^๖ สุทธิพร บุญส่ง, *คุณธรรมจริยธรรมกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต*, (กรุงเทพมหานคร : ทริปเพิ้ล กรุ๊ป,
 ๒๕๔๙), หน้า ๑๓.

๒.๑.๒ องค์ประกอบของจริยธรรม

กระทรวงศึกษาธิการ ตามโครงการวิจัยการศึกษาจริยธรรมไทยได้กล่าวถึงองค์ประกอบของจริยธรรม ๓ ประการไว้ดังนี้

๑. ส่วนประกอบด้านความรู้ (moral reasoning) คือความเข้าใจในเหตุผลของความถูกต้องดีงาม สามารถตัดสินแยกความถูกต้องออกจากความไม่ถูกต้องได้ด้วยการคิด

๒. ส่วนประกอบด้านอารมณ์ความรู้สึก (moral attitude and belief) ความพึงพอใจ ศรัทธา เลื่อมใส เกิดความนิยมยินดีที่จะรับจริยธรรมมาเป็นแนวประพฤติปฏิบัติ

๓. ส่วนประกอบด้านพฤติกรรมแสดงออก (moral conduct) คือพฤติกรรมการกระทำที่บุคคลตัดสินจะกระทำถูกหรือผิดในสถานการณ์แวดล้อมต่าง ๆ^๗

ดวงเดือน พันธุมนาวิน กล่าวว่า มนุษย์เกี่ยวข้องกับจริยธรรมหลายลักษณะหลายประเภท เช่น ความรู้ ทักษะ การใช้เหตุผล และพฤติกรรมต่าง ๆ ดังนี้

๑. ความรู้เชิงจริยธรรม หมายถึง การมีความรู้ความเข้าใจในสังคมของตนนั้นถือว่าการกระทำชนิดใดควรกระทำและการกระทำชนิดใดควรงดเว้น

๒. ทักษะเชิงจริยธรรม หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับลักษณะหรือพฤติกรรมเชิงจริยธรรมต่าง ๆ ว่าตนชอบหรือไม่ชอบลักษณะนั้น ๆ เพียงใด ทักษะเชิงจริยธรรมจะมีคุณสมบัติที่สำคัญคือจะใช้ทำนายพฤติกรรมทางจริยธรรมได้อย่างแม่นยำ

๓. เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลใช้เหตุผลในการเลือกที่จะกระทำหรือเลือกที่จะไม่กระทำพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่ง

๔. พฤติกรรมเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลแสดงพฤติกรรมที่สังคมนิยมชมชอบหรืองดเว้นการแสดงพฤติกรรมที่ฝ่าฝืนกฎเกณฑ์หรือค่านิยมในสังคมนั้น

จริยธรรมของบุคคลและสังคมเป็นเรื่องของจิตใจ และการกระทำในลักษณะต่าง ๆ ของมนุษย์ซึ่งแบ่งเป็น ๕ ลักษณะ ดังนี้

๑. ด้านความรู้เชิงจริยธรรม หมายถึง การมีความรู้ในสังคมของคนนั้น ถือว่าการกระทำชนิดใดควรทำ การกระทำชนิดใดควรเว้น ลักษณะและพฤติกรรมใดเหมาะสมหรือไม่เหมาะสม ปริมาณความรู้เชิงจริยธรรมนี้ขึ้นอยู่กับอายุ ระดับการศึกษา และพัฒนาการทางสติปัญญาของบุคคล

๒. ด้านทักษะเชิงจริยธรรม หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับลักษณะหรือพฤติกรรมเชิงจริยธรรมต่าง ๆ ว่าตนชอบหรือไม่ชอบลักษณะนั้น ๆ เพียงไร ทักษะทางจริยธรรมมีความหมายกว้างกว่าความรู้เชิงจริยธรรม เพราะทักษะนี้ รวมทั้งความรู้และความรู้สึกในเรื่องนั้นเข้า

^๗ กระทรวงศึกษาธิการ, รายงานการวิจัยประเมินผลคุณธรรม ๘ ประการของผู้เรียน : เจตคติและพฤติกรรม, (กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๕๑), หน้า ๓๕.

ด้วยกัน ฉะนั้นทัศนคติเชิงจริยธรรมจึงมีคุณสมบัติที่จะทำนายพฤติกรรมเชิงจริยธรรมได้แม่นยำกว่าการใช้ความรู้เกี่ยวกับจริยธรรมเพียงอย่างเดียว

๓. ด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลใช้เหตุผลในการเลือกที่จะกระทำหรือไม่เลิกกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง เหตุผลนี้แสดงให้เห็นถึงเหตุจูงใจ หรือแรงจูงใจที่มีอยู่เบื้องหลังการกระทำต่าง ๆ ของบุคคล คนที่มีจริยธรรมในระดับต่าง ๆ กันอาจมีเหตุผลเบื้องหลังการกระทำ ดังนั้นเหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคคลจึงเป็นเครื่องแสดงถึงการพัฒนาทางจริยธรรมของบุคคล

๔. ด้านพฤติกรรมเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลแสดงพฤติกรรมที่สังคมนิยมชมชอบ หรืองดเว้นการแสดงพฤติกรรม ผ่าฝืนกฎเกณฑ์หรือค่านิยมในสังคมนั้น^๕

ประกาศรี สืออำไพ กล่าวว่า จริยธรรมเป็นเครื่องกำหนดหลักปฏิบัติในการดำรงชีวิต เป็นแนวทางให้อยู่ร่วมกันอย่างสงบเรียบร้อยซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบดังต่อไปนี้

๑. ด้านระเบียบวินัย (discipline) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่ง สังคมที่ขาดกฎเกณฑ์ ทุกคนสามารถทำทุกอย่างได้ตามอำเภอใจ ย่อมเดือดร้อนระส่ำระสาย ขาดผู้นำผู้ตาม ขาดระบบที่กระชับความเข้าใจ เป็นแบบแผนให้ยึดปฏิบัติ การหย่อนระเบียบวินัยทำให้เกิดการละเมิดสิทธิและหน้าที่ตามบทบาทของแต่ละบุคคลชาติใดไร้ระเบียบวินัย ย่อมยากที่จะพัฒนาไปได้ทัดเทียมชาติอื่นบุคคลจึงควรประพฤติตามจารีตประเพณีของสังคม

๒. ด้านสังคม (society) เป็นการรวมกลุ่มกันประกอบกิจกรรมอย่างมีระเบียบแบบแผนก่อให้เกิดขนบธรรมเนียมที่ติงาม มีวัฒนธรรมอันแสดงถึงความมีระเบียบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน

๓. ด้านอิสระเสรี (autonomy) ความมีสำนึกในมโนธรรมที่พัฒนาเป็นลำดับก่อให้เกิดความอิสระ สามารถดำรงชีวิตตามสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการศึกษาและประสบการณ์ในชีวิต มีความสุขในระเบียบวินัยและสังคมของตน เป็นค่านิยมสูงสุดที่คนได้รับการขัดเกลาแล้วสามารถบำเพ็ญตนตามเสรีภาพเฉพาะตนได้อย่างอิสระ สามารถปกครองตนเองและชักนำตนเองให้อยู่ในทำนองครองธรรม^๖

^๕ ดวงเดือน พันธุนาวิน, อ่างใน ธวัช ตัสโต, “ความคิดเห็นของครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร”, *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยทักษิณ, ๒๕๔๖), หน้า ๒๑.

^๖ ประกาศรี สืออำไพ, อ่างใน ธวัช ตัสโต, “ความคิดเห็นของครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร”, *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยทักษิณ, ๒๕๔๖), หน้า ๒๐.

อภิญา จันทรเจนนจบ กล่าวว่า ได้สรุปองค์ประกอบของจริยธรรมออกเป็น ๓ ประการ ดังนี้

๑. องค์ประกอบทางปัญญา (Cognition) หมายถึง ส่วนที่เป็นความคิด ความรู้ ความเข้าใจ หรือความเชื่อต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรม อันทำให้บุคคลสามารถประเมินและแยกแยะได้ว่าพฤติกรรมใดดีหรือไม่ดี ถูกหรือไม่ถูก ควรหรือไม่ควร ได้ด้วยความคิดมโนทัศน์ที่ใช้เรียกองค์ประกอบส่วนนี้ได้แก่ ความคิดทางจริยธรรม (moral thought) ค่านิยมทางจริยธรรม (moral values) ความเชื่อทางจริยธรรม (moral belief) การตัดสินใจทางจริยธรรม (moral reasoning) และความรู้ความเข้าใจทางจริยธรรม (moral cognition)

๒. องค์ประกอบทางอารมณ์ (affection) หมายถึง ความรู้สึกหรือปฏิกิริยาที่มีต่อพฤติกรรมจริยธรรมว่า มีความพอใจหรือไม่พอใจ มโนทัศน์ที่ใช้เรียกองค์ประกอบส่วนนี้ได้แก่ทัศนคติทางจริยธรรม (moral attitude) ความรู้สึกทางจริยธรรม (moral feeling of moral affection) และปฏิกิริยาทางจริยธรรม

๓. องค์ประกอบทางพฤติกรรม (behavior) หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมาในสถานการณ์แวดล้อมต่าง ๆ ซึ่งพฤติกรรมที่สามารถตัดสินใจได้ว่า ดี ถูก ควรหรือไม่ มโนทัศน์ที่เรียกใช้องค์ประกอบส่วนนี้ได้แก่ พฤติกรรมจริยธรรม (moral conduct) การกระทำทางจริยธรรม (moral act) บุคลิกภาพทางจริยธรรม (moral character) และพฤติกรรมทางจริยธรรม (moral behavior)^{๑๐}

กล่าวสรุปได้ว่า องค์ประกอบของจริยธรรมในบุคคลจะประกอบด้วย ๒ ส่วน คือ

๑. องค์ประกอบภายใน ได้แก่ ความรู้ อารมณ์ ศรัทธา การปลูกฝังค่านิยม พัฒนาการทางสติปัญญา ทัศนคติ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นผลต่อความสามารถในการตัดสินใจแยกความถูกต้องจากความไม่ถูกต้อง และเป็นผลต่อความพึงพอใจที่จะรับจริยธรรมเป็นแนวทางปฏิบัติ

๒. องค์ประกอบภายนอกเป็นพฤติกรรมการกระทำที่บุคคลตัดสินใจจะกระทำในสถานการณ์แวดล้อมต่าง ๆ ซึ่งเชื่อว่าอิทธิพลส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับองค์ประกอบภายใน และบางส่วนอาจอยู่กับองค์ประกอบอื่น ๆ เช่น ความรุนแรงของการบีบคั้นของสถานการณ์

^{๑๐} อภิญา จันทรเจนนจบ อังใน สุจิตรา ทองวารี, “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารองค์การทางการศึกษา ตามการรับรู้ของครูกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมในการทำงานของครูกรณีศึกษา : องค์การทางการศึกษาในสำนักงานเขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร”, *วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๑), หน้า ๑๙.

๒.๑.๓ ทฤษฎีที่เกี่ยวกับจริยธรรม

ประกาศรี สืออำไพ ได้กล่าวถึงทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรม ดังนี้

๑. ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (psychoanalytic theory) ทฤษฎีกล่าวว่า จริยธรรมกับมโนธรรมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มนุษย์อยู่ในสังคมกลุ่มใดก็จะเรียนรู้ความรับผิดชอบชั่วดีจากสิ่งแวดล้อมในสังคมนั้น จนมีลักษณะพิเศษของแต่ละสังคมที่เรียกว่าเอกลักษณ์ เป็นกฎเกณฑ์ที่ทำให้ประพฤติปฏิบัติตามข้อกำหนดโดยอัตโนมัติ คนที่ทำชั่วแล้วรู้สึกสำนึกบาปถือว่าได้รับการลงโทษด้วยตนเอง เมื่อสำนึกแล้วพึงละเว้นไม่กระทำอีกโดยไม่ต้องมีสิ่งควบคุมจากภายนอกเป็นการสร้างมโนธรรมขึ้นมา โดยไม่สนใจต่อองค์ประกอบลำดับขั้นพัฒนาทางจริยธรรม

๒. ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (social learning theory) กล่าวถึงการเกิดจริยธรรมว่าเป็นกระบวนการทางสังคมประกิต โดยการซึมซาบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ จากสังคมที่กลุ่มเดียวกันกับกลุ่มต้นแบบเพื่อเป็นพวกเดียวกัน

๓. ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญา (cognitive development theory) จริยธรรมเกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติตนให้สัมพันธ์กับสังคม การพัฒนาดังกล่าวต้องอาศัยการพิจารณาเหตุผลเชิงจริยธรรมตามระดับสติปัญญาของแต่ละบุคคลซึ่งมีวุฒิภาวะสูงขึ้น การรับรู้จริยธรรมที่พัฒนาขึ้นตามลำดับ^{๑๑}

ลักษณะ สริวัฒน์ กล่าวว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับต้นกำเนิดของจริยธรรมไว้ ๓ ทฤษฎี คือ

๑. ทฤษฎีอิทธิพลของสังคมต่อพัฒนาการทางจริยธรรม ซึ่งมาจากความคิดของนักสังคมวิทยา ซึ่งมีความเชื่อว่าสังคมนั้นมีส่วนในการสร้างมนุษย์ให้มีลักษณะต่าง ๆ กันขึ้นอยู่กับมนุษย์นั้นจะอยู่ในกลุ่มใดของสังคม ตามทฤษฎีนี้เชื่อว่า เด็กจะเรียนรู้ว่าอะไรดีอะไรไม่ดีจากผู้ที่อยู่ใกล้ชิด โดยจะเลียนแบบทั้งจากกิริยาท่าทาง การใช้ภาษาและความคิดอ่าน เพราะได้เห็นตัวอย่างในการกระทำนั้น ๆ ซึ่งผู้ที่ใกล้ชิดที่เด็กมักจะเลียนแบบ ได้แก่ ผู้มีอำนาจหรือผู้ที่ตนรักและศรัทธา เช่น พ่อแม่ พี่น้อง เพื่อน หรือแม้แต่พี่เลี้ยงหรือคนใช้ เด็กจะซึมซับในลักษณะท่าทางหรือพฤติกรรมจากแม่แบบ จนในที่สุดจะยอมรับกฎเกณฑ์ของสังคมเป็นหลักปฏิบัติของตน

๒. ทฤษฎีพัฒนาาลักษณะที่ส่งเสริมจริยธรรม ทฤษฎีนี้เชื่อว่าการพัฒนาการทางสติปัญญาและอารมณ์เป็นพื้นฐานของการพัฒนาทางจริยธรรม โดยเด็กมีจริยธรรมที่เจริญขึ้นตามความสามารถของการเรียนรู้ สติปัญญา และอารมณ์ของเด็กเป็นเบื้องต้น ซึ่งหมายความว่า เมื่อ

^{๑๑} ประกาศรี สืออำไพ, อังโน ธวัช ตัสโต, “ความคิดเห็นของครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยทักษิณ, ๒๕๔๖), หน้า ๒๓.

ความสามารถทางสติปัญญาของเด็กเพิ่มมากขึ้นโดยที่เด็กมีอายุเพิ่มมากขึ้น เด็กสามารถเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น และจริยธรรมของเด็กก็จะมีเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย

๓. ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม ตามแนวคิดของทฤษฎีนี้บุคคลเลียนแบบลักษณะและการกระทำของผู้อื่น การเลียนแบบนี้เกิดจากการที่บุคคลสังเกตการกระทำของผู้อื่นแล้วเกิดชอบพอในการกระทำแบบนั้นจึงมีการกระทำตามแบบนั้น และอาจจะเกิดจากสาเหตุอื่น ๆ อีกได้หลายประการ เช่น เลียนแบบผู้ที่ตนชอบพอหรือรักใคร่ และเชื่อว่าการที่บุคคลนั้นต้องการที่จะได้รับความพอใจเหมือนกัน แล้วจึงอาจมีความรู้สึกว่าคุณได้อยู่ใกล้ชิดกับคนที่ตนรักใคร่ในขณะนั้น ดังจะเห็นได้จากเด็กที่มีพฤติกรรมเดียวกับที่พ่อแม่เคยทำ ถึงแม้ว่าพ่อแม่จะไม่อยู่ในขณะนั้นก็ตาม การเรียนรู้ทางสังคมของแบนดูรา (bandura) มีหลักการว่า “ต้นแบบ” (model) มีอิทธิพลเป็นแบบอย่างมากต่อการเรียนรู้ โดยที่อินทรีย์จะทำการสังเกตพฤติกรรมของต้นแบบ^{๑๒}

ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของ Piaget

Piaget Jean เป็นผู้ริเริ่มทางความคิดว่าพัฒนาการทางจริยธรรมของมนุษย์นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความฉลาดในการที่จะรับรู้กฎเกณฑ์และลักษณะต่าง ๆ ทางสังคม พัฒนาการทางจริยธรรมของบุคคลซึ่งขึ้นอยู่กับพัฒนาการทางสติปัญญาของบุคคลนั้น Piaget Jean ได้แบ่งพัฒนาการทางสติปัญญาออกเป็น ๔ ขั้น ดังนี้

๑. ขั้นรับรู้จากประสาทสัมผัสและการเคลื่อนไหว (Sensory-motor Intelligence Stage) ขั้นนี้จะเกิดขึ้นในช่วงอายุ ๐-๒ ปี พฤติกรรมของเด็กในวัยนี้ขึ้นอยู่กับ การเคลื่อนไหว เช่น การไขว่คว้า การเคลื่อนไหว การมอง การดู แสดงให้เห็นว่า เด็กมีสติปัญญาด้านการกระทำ เด็กสามารถแก้ปัญหาได้ แม้ว่าไม่สามารถทำอธิบายได้ด้วยคำพูด เด็กมีโอกาสที่จะปะทะกับสิ่งแวดล้อมด้วยตนเอง ถือว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาด้านสติปัญญาและความคิด

๒. ขั้นรับรู้ด้วยญาณ (Pre Operational Stage) อยู่ในช่วงอายุ ๒-๗ ปี ซึ่งแบ่งออกเป็นขั้นย่อยอีก ๒ ขั้น คือ

๑) ขั้นก่อนเกิดสิ่งกัป (Preconception Thought) เป็นขั้นพัฒนาการของเด็กอายุ ๒-๔ ปี เป็นช่วงที่เด็กเริ่มมีเหตุผลเบื้องต้น สามารถจะโยงความสัมพันธ์ระหว่างเหตุการณ์ ๒ เหตุการณ์ หรือมากกว่ามาเป็นเหตุผลที่เกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน แต่เหตุผลของเด็กวัยนี้ยังมีขอบเขตจำกัดอยู่ เพราะเด็กยังคงยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง ความคิดและเหตุผลของเด็กวัยนี้จึงไม่ค่อยถูกต้องตามความเป็นจริงนัก นอกจากนี้ความเข้าใจต่อสิ่งต่าง ๆ ยังคงอยู่ในระดับเบื้องต้น เช่น เข้าใจว่า

^{๑๒} ลักขณา สรวิวัฒน์, จิตวิทยาในชีวิตประจำวัน, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๔), หน้า ๔๕.

เด็กหญิง ๒ คน ซึ่งเหมือนจะมีทุกอย่างเหมือนกันหมด แสดงว่า ความคิดรวบยอดของเด็กวัยนี้ยังไม่พัฒนาเต็มที่ แต่พัฒนาการทางภาษาของเด็กเจริญรวดเร็วมาก

๒) ขั้นการคิดแบบสัญชาตญาณ (Intuitive Thought) เป็นขั้นพัฒนาการของเด็กอายุ ๔-๗ ปี ขั้นนี้เด็กจะเกิดความคิดรวบยอดเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ รวมตัวดีขึ้น รู้จักแยกประเภทและแยกชิ้นส่วนวัตถุ เข้าใจความหมายของจำนวนเลข เริ่มมีการพัฒนาการเกี่ยวกับการอนุรักษ์แต่ไม่แจ่มชัดนัก สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้โดยไม่คิดเตรียมล่วงหน้าไว้ก่อน รู้จักนำความรู้ในสิ่งหนึ่งไปอธิบายหรือแก้ปัญหาอื่น และสามารถนำเหตุผลทั่ว ๆ ไปมาสรุป แก้ปัญหาโดยไม่วิเคราะห์อย่างถี่ถ้วนเสียก่อน การคิดหาเหตุผลของเด็กยังขึ้นอยู่กับสิ่งที่ตนรับรู้หรือสัมผัสจากภายนอก

๓) ขั้นปฏิบัติการคิดด้านรูปธรรม (Concrete Operation Stage) ขั้นนี้จะเริ่มจากอายุ ๗-๑๑ ปี พัฒนาการทางด้านสติปัญญาและความคิดของเด็กวัยนี้ สามารถสร้างกฎเกณฑ์และตั้งเกณฑ์ในการแบ่งสิ่งแวดล้อมออกเป็นหมวดหมู่ได้ เด็กวัยนี้สามารถที่จะเข้าใจเหตุผล รู้จักการแก้ปัญหาสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นรูปธรรมได้ สามารถที่จะเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องความคงตัวของสิ่งต่าง ๆ โดยที่เด็กเข้าใจว่า ของแข็งหรือของเหลวจำนวนหนึ่ง แม้ว่าจะเปลี่ยนรูปร่างไปก็ยังมีน้ำหนักหรือปริมาตรเท่าเดิม สามารถที่จะเข้าใจความสัมพันธ์ของส่วนย่อย ส่วนรวม ลักษณะเด่นของเด็กวัยนี้ คือความสามารถในการคิดย้อนกลับ นอกจากนั้นความสามารถในการจำของเด็กช่วงนี้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถจัดกลุ่มหรือจัดการได้อย่างสมบูรณ์ สามารถสนทนากับบุคคลอื่น และเข้าใจความคิดของผู้อื่นได้ดี

๔) ขั้นคิดตามแบบแผนของตรรกวิทยา (Formal Operation Stage) อยู่ในช่วงอายุ ๑๑-๑๕ ปี เด็กวัยนี้จะมีการพัฒนาการทางด้านความรู้ ความเข้าใจถึงระดับสูงสุด สามารถคิดหาเหตุผลนอกเหนือจากข้อมูลที่มีอยู่ สามารถคิดในสิ่งที่เป็นนามธรรมได้

จากพัฒนาการทางสติปัญญาทั้ง ๔ ขั้นนี้ Piaget Jean ได้นำมาเป็นหลักเกณฑ์ในการแบ่งขั้นพัฒนาการทางจริยธรรมออกเป็น ๓ ขั้น คือ

๑. ขั้นก่อนจริยธรรม เริ่มตั้งแต่เกิดจนถึงอายุ ๒ ปี เป็นขั้นที่ยังไม่มีความสามารถในการรับรู้สิ่งแวดล้อมอย่างละเอียด มีแต่ความต้องการทางร่างกาย เด็กเหล่านี้จะมีพัฒนาการทางสติปัญญาในขั้นรับรู้จากประสาทสัมผัสและการเคลื่อนไหว (Sensor-motor intelligence)

๒. ขั้นฝึกคำสั่ง อยู่ในช่วงระหว่าง ๒-๘ ปี ในขั้นนี้เด็กจะสามารถรับรู้สภาพแวดล้อมและบทบาทของตนเองต่อบุคคลอื่น รู้จักเกรงกลัวผู้ใหญ่ เห็นว่าคำสั่งหรือกฎเกณฑ์ต่างๆ เป็นสิ่งที่ต้องปฏิบัติตาม ซึ่งเด็กในวัยนี้จะมีพัฒนาการทางสติปัญญาในขั้นเริ่มต้นด้วยญาณ (Pre Operation Thought)

๓. ขั้นฝึกหลักแห่งตน อยู่ในช่วงอายุระหว่าง ๘ ปีขึ้นไป เด็กวัยนี้จะมีพัฒนาการทางสติปัญญาในขั้นยึดหลักแห่งตน (Formal Operation) สามารถใช้ความคิดอย่างมีเหตุผลประกอบการตัดสินใจ และตั้งกฎเกณฑ์ที่เป็นของตัวเองได้

ในการวัดความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม Piaget Jean ได้พิจารณาสองชั้นหลัง คือ ขั้นยึดคำสั่งและยึดหลักแห่งตน ขั้นยึดคำสั่ง คือ การตัดสินใจเชิงจริยธรรมขั้นต้นเกี่ยวกับสิ่งที่เห็นได้ชัดแจ้ง แล้วตัดสินใจลงไปว่าผิดหรือถูก โดยอาจจะดูที่ประมาณผลเสียหายอันเกิดจากการกระทำของบุคคลหนึ่ง ถ้าการกระทำของเขาเกิดผลเสียหายมากความผิดของเขาก็มากตามไปด้วย อันเป็นความคิดของบุคคลในขั้นนี้ ส่วนขั้นการยึดหลักแห่งตน จะมีการพัฒนาขั้นจนกว่ากฎเกณฑ์ต่าง ๆ เกิดจากการตกลงกันของบุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไปและอาจเปลี่ยนแปลงไปตามความจำเป็นในการตัดสินใจว่าการกระทำใดถูกต้อง บุคคลในขั้นนี้จะพิจารณาที่เจตนาหรือจุดมุ่งหมายเบื้องหลังการกระทำนั้น ถ้าจุดมุ่งหมายดี เจตนาบริสุทธิ์ แม้จะเกิดผลเสียหายบ้าง บุคคลนั้นก็ยังมีความผิดน้อยกว่าผู้ที่มีเจตนาไม่ดี และการกระทำจนเกิดผลเสียหายแม้จะเล็กน้อยก็ตาม การพัฒนาจากการตัดสินใจเชิงจริยธรรมในขั้นต้นไปยังขั้นสูงขึ้น^{๑๓}

ทฤษฎีเหตุผลเชิงจริยธรรมของ Kohlberg

Kohlberg L. ได้ศึกษาจริยธรรมตามแนวทฤษฎีของ Piaget Jean และได้กล่าวว่าลักษณะทางจริยธรรมของบุคคลประกอบด้วย ความรู้สึกเชิงจริยธรรม พฤติกรรมเชิงจริยธรรม และเหตุผลเชิงจริยธรรม ซึ่งความรู้เชิงจริยธรรมนั้นส่วนใหญ่มีอยู่แล้วภายในปีแรกที่เข้าโรงเรียน และไม่มีเปลี่ยนแปลงอย่างมากมายในช่วงอายุต่อมา ส่วนพฤติกรรมนั้นส่วนมากจะขึ้นอยู่กับลักษณะของสถานการณ์ ซึ่งทำให้การศึกษาพัฒนาการด้านนี้ทำได้ยาก โดย Piaget Jean เห็นว่าการใช้เหตุผลเพื่อจะตัดสินใจที่จะเลือกทำอย่างใดอย่างหนึ่งในสถานการณ์ต่าง ๆ ย่อมแสดงให้เห็นถึงความเจริญทางจิตใจของบุคคลได้อย่างมีแบบแผน นอกจากนั้นยังอาจทำให้เข้าใจพฤติกรรมของบุคคลในสถานการณ์ต่างๆ ได้และอาจสามารถทำให้เหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคคลเป็นเครื่องทำนายพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของเขาในสถานการณ์แต่ละชนิดได้ Kohlberg L. เชื่อว่าการบรรลุภาวะเชิงจริยธรรมของบุคคลนั้น จะแสดงออกไปทางการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมได้อย่างชัดเจนที่สุด เหตุผลเชิงจริยธรรมไม่ได้ขึ้นอยู่กับกฎเกณฑ์ของสังคม แต่จะเป็นการใช้เหตุผลที่ลึกซึ้งยากแก่การเข้าใจยิ่งขึ้นไปเป็นลำดับ ซึ่ง Kohlberg L. ได้แบ่งชั้นของเหตุผลเชิงจริยธรรมให้เป็น ๖ ชั้น โดยที่ Kohlberg L. ได้มาจากการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชาย จำนวน ๗๕ คน โดยติดตามศึกษาเด็กกลุ่มนี้เป็นระยะเวลา ๑๒ ปี ในปีแรกที่เขาเริ่มศึกษากลุ่มตัวอย่างอายุ ๑๐-๑๖ ปี และติดตามไปจนกลุ่มตัวอย่างนั้นมีอายุ ๒๒-๒๕ ปี โดยวิธี

^{๑๓} Piaget Jean, (1960), อังโน นิจจพร มาประเสริฐ, “จริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามไฮท็ล”, *ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๕๓), หน้า ๑๖-๑๘.

ให้กลุ่มตัวอย่างบอกเหตุผลในการเลือกกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งในสถานการณ์ที่มีการขัดแย้งระหว่างความต้องการส่วนบุคคลกับกฎเกณฑ์ของกลุ่มหรือของสังคม โดยแบ่งลำดับขั้นของเหตุผลออกเป็น ๖ ขั้น และเรื่องราวเหตุผลเหล่านี้ตามระดับอายุ ซึ่งพัฒนาการของเหตุผลเชิงจริยธรรมทั้ง ๖ ขั้นนี้จะถูกจัดเป็น ๓ ระดับ ดังนี้

ขั้นการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม	ระดับของจริยธรรม
ขั้นที่ ๑ หลักการหลบหลีกการถูกลงโทษ (๒-๗ ปี)	๑. ระดับก่อนเกณฑ์ (๒-๑๐ ปี)
ขั้นที่ ๒ หลักการแสวงหารางวัล (๗-๑๐ ปี)	
ขั้นที่ ๓ หลักการทำตามผู้อื่นเห็นชอบ (๑๐-๑๓ ปี)	๒. ระดับตามเกณฑ์ (๑๐-๑๖ ปี)
ขั้นที่ ๔ หลักการทำตามหน้าที่ตามสังคม (๑๓-๑๖ ปี)	
ขั้นที่ ๕ หลักการทำตามคำมั่นสัญญา (๑๖ ปีขึ้นไป)	๓. ระดับเหนือเกณฑ์ (๑๖ ปีขึ้นไป)
ขั้นที่ ๖ หลักการยึดอุดมคติสากล (ผู้ใหญ่)	

ตารางที่ ๒.๑ พัฒนาการของเหตุผลเชิงจริยธรรม

ระดับที่ ๑ คือ ระดับก่อนเกณฑ์ หมายถึง การตัดสินใจเลือกกระทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ตนเอง โดยไม่คำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นแก่ผู้อื่น ในขั้นแรกสุดคือ การมุ่งที่จะหลบหลีกมิให้ตนเองถูกลงโทษทางกาย เพราะกลัวความเจ็บปวดที่จะได้รับ ขั้นที่สองคือ การเลือกกระทำในสิ่งที่จะนำความพอใจมาให้ตนเองเท่านั้น เริ่มรู้จักการแลกเปลี่ยนกันแบบเด็ก ๆ คือ เขาทำมาฉันต้องทำไป เขาให้ฉัน ฉันก็ต้องให้เขา เป็นต้น

ระดับที่ ๒ คือ ระดับตามเกณฑ์ หมายถึง การกระทำตามกฎเกณฑ์ของกลุ่มย่อย ๆ ของตนเองหรือทำตามกฎหมายและศาสนา บุคคลที่จะมีจริยธรรมในระดับ ๒ นี้ยังต้องควบคุมจากภายนอก แต่ก็มีความสามารถในการเอาใจเขามาใส่ใจเรา และแสดงบทบาททางสังคมได้ ในขั้นที่ ๓ บุคคลยังไม่เป็นตัวเอง ชอบคล้อยตามการชักจูงของผู้อื่นโดยเฉพาะเพื่อน ส่วนขั้นที่ ๔ บุคคลจะมีความรู้สึกถึงบทบาทหน้าที่ของตนในฐานะที่เป็นหน่วยหนึ่งของสังคมของตน จึงถือว่าตนมีหน้าที่ทำตามกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่สังคมของตนกำหนดหรือคาดหวัง

ระดับที่ ๓ คือ ระดับเหนือเกณฑ์ หมายถึง การตัดสินข้อขัดแย้งต่าง ๆ ด้วยการนำมาคิดตรอง ชั่งใจด้วยตนเองแล้วตัดสินใจ ตามแต่ว่าจะเห็นสิ่งใดสำคัญมากกว่ากัน ขั้นที่ ๕ คือ การเห็นความสำคัญของคนหมู่มาก ไม่ทำตนให้ขัดต่อสิทธิอันพึงมีพึงได้ของผู้อื่น สามารถควบคุมบังคับใจตนเองได้ ส่วนขั้นที่ ๖ เป็นขั้นสูงสุด แสดงทั้งการมีความรู้สากลนอกเหนือจากกฎเกณฑ์ในสังคมของตน และมีการยืดหยุ่นทางจริยธรรม เพื่อจุดมุ่งหมายอันเป็นอุดมคติที่ยิ่งใหญ่และมีหลักประจำใจ

Kohlberg L. เชื่อว่าพัฒนาการการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของมนุษย์เป็นไปตามลำดับขั้นจากขั้นที่ ๑ เรื่อยไปจนถึงขั้นที่ ๖ บุคคลจะพัฒนาข้ามขั้นไม่ได้ เพราะการใช้เหตุผลในขั้นที่สูงขึ้นไปจะเกิดได้ด้วยการมีความสามารถในการใช้เหตุผลขั้นที่ต่ำกว่า และต่อมาบุคคลจะได้รับประสบการณ์จากสังคมใหม่ ๆ หรือเข้าใจความหมายของประสบการณ์เก่าได้ดีขึ้น จึงเกิดการเปลี่ยนแปลงทางความคิดและเหตุผลทำให้การใช้เหตุผลในขั้นสูงต่อไปมีมากกว่าขั้นตามลำดับ ส่วนเหตุผลขั้นต่ำกว่าที่จะถูกใช้น้อยลงจนถูกละทิ้งไปในที่สุด แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าเมื่อเข้าสู่วัยผู้ใหญ่ จะต้องพัฒนาไปถึงขั้นที่ ๖ ทุกคนอาจจะหยุดอยู่ที่ขั้นใดขั้นหนึ่งก็ได้ และ Kohlberg L. พบว่า ผู้ใหญ่ส่วนมากจะมีพัฒนาการถึงขั้นที่ ๔ เท่านั้น และการเป็นผู้มีเหตุผลเชิงจริยธรรมในขั้นสูงสุดนั้น แสดงถึงความเห็นที่มีลักษณะที่เป็นประโยชน์เท่านั้น

ทฤษฎีเหตุผลเชิงจริยธรรมของ Kohlberg L. มีอิทธิพลต่อความคิดของนักจิตวิทยาและนักศึกษาของประเทศตะวันตก และนักการศึกษาไทยเป็นอันมาก ตามทฤษฎีที่ว่าจริยธรรมและความเข้าใจเกี่ยวกับความถูกผิดเกิดจากการไตร่ตรองตามเหตุผลของบุคคล การคิดไตร่ตรองขึ้นอยู่กับการพัฒนาทางปัญญา ขึ้นอยู่กับข้อมูลที่นำมาพิจารณาและประสบการณ์ทางสังคมที่ได้รับ โดยเฉพาะข้อมูลที่ได้รับการฟังทฤษฎีของผู้อื่น หากขัดแย้งกันก็จะปรับตัวและจัดระเบียบความเข้าใจของตนเองใหม่ เกิดบูรณาการทางความคิด ผู้ที่ไม่ชอบสังเกตหรือไม่ชอบคิดไตร่ตรองพัฒนาการทางจริยธรรมก็จะไม่เกิด แม้ว่าพัฒนาการทางปัญญาจะอยู่ในขั้นสูงก็ตาม ในการตัดสินพฤติกรรมหนึ่ง ๆ ว่าสมควรหรือไม่สมควรเป็นข้อมูลสำคัญ คำตอบที่ได้มาถือเป็นการตัดสินทางจริยธรรม (Moral Ad Judgment) และถือเป็นการให้เหตุผลเชิงจริยธรรม (Moral Reasoning) ของผู้ตอบจริยธรรมในทฤษฎีของ Kohlberg L. ไม่เพียงตัดสินถูกผิด ชั่วดี แต่ยังหมายถึงการให้เหตุผลต่อพฤติกรรมที่ทำลงไปโดยยึดหลักการที่เลือกเอง แต่หลักการนั้นจะต้องถูกต้องตามหลักเหตุผล^{๑๔}

^{๑๔} Kohlberg L., (1976), อังโน นิจเจอร์ มาประเสริฐ, “จริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล”, *ปริญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๓), หน้า ๑๘-๒๑.

กล่าวสรุปได้ว่า บุคคลในวัยต่าง ๆ มีระดับพัฒนาการเชิงจริยธรรมไม่เท่ากันขึ้นอยู่กับอายุและประสบการณ์ที่ได้รับของบุคคลนั้น การแสดงออกด้านจริยธรรมเป็นสิ่งที่สังคมให้ความสำคัญ ด้วยเหตุที่ว่า การกระทำของบุคคลย่อมส่งผลโดยตรงต่อสังคม การศึกษาด้านอื่น ๆ ของจริยธรรมจึงเป็นเพียงเพื่อให้เข้าใจและทำนายพฤติกรรมในสถานการณ์ต่าง ๆ ของบุคคล

๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา

๒.๒.๑ ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการบริหารอย่างมาก เพราะสถานศึกษาเป็นระบบของระบบการศึกษาและระบบต่างๆในโรงเรียน มีนักวิชาการได้ให้ความหมาย เกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการบริหารอย่างมากเพราะสถานศึกษาเป็นระบบของระบบการศึกษาและระบบสังคม ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน ซึ่งจะประกอบด้วยผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการ หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาเป็นงานที่ยากลำบาก เป็นงานที่สำคัญและท้าทายความสามารถของบุคคล ผู้ที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องรู้ ต้องตระหนัก และมีความรู้ความสามารถอย่างดีในบทบาทภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบของงานในตำแหน่งนี้ ยิ่งไปกว่านั้นยังต้องเข้าใจพลังทางสังคมต่าง ๆ ที่มีบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนอีกด้วย ความพยายามที่จะรวบรวมเอาความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และมโนทัศน์ในเรื่องบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้เป็นบทบาทหลัก ๖ ประการ คือ

๑. เป็นผู้จัดการของโรงเรียน
๒. เป็นผู้นำทางการสอน
๓. เป็นผู้มีวินัยที่ผู้ใต้บังคับบัญชาและนักเรียนจะถือเอาเป็นแบบอย่างได้
๔. เป็นผู้อำนวยการประโยชน์ให้เกิดมนุษยสัมพันธ์อันพึงประสงค์ในโรงเรียน
๕. เป็นผู้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
๖. เป็นคนกลางไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้งต่าง ๆ^{๑๕}

^{๑๕} สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, ๒๕๔๐), หน้า ๔.

ชาญ สีหาราช กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้ที่มีหน้าที่ ๔ ประการ ดังต่อไปนี้

๑. การให้โอกาสทางการศึกษาและปรับปรุงการศึกษาในโรงเรียนหรือการบริหารงานวิชาการ
๒. การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน
๓. การบริหารงานที่เกี่ยวกับชุมชน และการประชาสัมพันธ์โรงเรียน
๔. การบริหารงานเกี่ยวกับอาคารสถานที่ ธุรการ การเงินและการให้บริการ^{๑๖}

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา คือผู้ที่อยู่ในฐานะผู้มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าทีม ในการจัดการศึกษาในโรงเรียน ตามพระราชกฤษฎีการะเบียบข้าราชการครู พ.ศ.๒๕๒๐ กำหนดตำแหน่งไว้ในมาตรา ๔ (ข) ให้มีหน้าที่บริหารและให้การศึกษา กำหนดตำแหน่งไว้เป็น ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการโรงเรียน^{๑๗}

สมพงศ์ เกษมสิน กล่าวว่า ในการบริหารงานโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาที่ตั้นั้น มี ๔ ประการ คือ

๑. คุณลักษณะการตัดสินใจวินิจฉัยสั่งการวางแผนมีความหมายด้านเทคนิคและการบริหาร
๒. มีความสามารถในด้านภาษา การจดจำ มีความรอบคอบ มีความสามารถยืดหยุ่นเหมาะสมกับสถานการณ์
๓. มีความพร้อมในด้านร่างกาย มีรูปร่างที่สมบูรณ์ แข็งแรง
๔. มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลและมีคุณค่า^{๑๘}

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพ ที่รับผิดชอบในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา แต่ละแห่งทั้งของรัฐ และเอกชน^{๑๙}

^{๑๖} ชาญ สีหาราช, “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม การปฏิบัติงานและคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดเลย”, *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๒).

^{๑๗} นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, *ก้าวเข้าสู่ผู้บริหารการศึกษา*, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทพิชิตการพิมพ์จำกัด, ๒๕๔๐), หน้า ๙๗.

^{๑๘} สมพงศ์ เกษมสิน, *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่*, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๓), หน้า ๒๙๓-๒๙๖.

^{๑๙} สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ*, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทพริกหวานกราฟฟิคจำกัด, ๒๕๔๒), หน้า ๔.

อรรถพ จินะวัฒน์ กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้ที่ทำหน้าที่ ๘ ด้าน ดังต่อไปนี้

๑. ด้านการเรียนการสอน และพัฒนาหลักสูตร
๒. ด้านการบริหารนักเรียน
๓. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
๔. ด้านการบริหารงานบุคคล
๕. ด้านอาคารสถานที่
๖. ด้านบริการชุมชน
๗. ด้านการจัดโครงสร้างและการบริหารงาน
๘. ด้านการบริหารงบประมาณ^{๒๐}

กล่าวสรุปได้ว่า ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษานั้นคือผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบ วางแผนการปฏิบัติงาน กำหนดวิธีการดำเนินงาน ด้านวิชาการ ธุรการ กิจกรรมควบคุมการเรียนการสอน จัดระเบียบ ให้เป็นไปตามระเบียบโดยการนำเทคนิคใหม่ๆทางการศึกษามาใช้และเผยแพร่ เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน พัฒนาโรงเรียนและชุมชนรวมถึงตนเองด้วย

๒.๒.๒ บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารโรงเรียน เป็นผู้ที่มียุทธศาสตร์สำคัญมากในการบริหารงานของโรงเรียนในปัจจุบัน เพราะสังคมโลกได้เปลี่ยนแปลงไปตามยุคตามสมัย จากความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ต่าง ๆ ทำให้เศรษฐกิจและสังคมเปลี่ยนแปลงไป การจัดการศึกษาของโรงเรียนจึงต้องจัดให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องมีความรอบรู้ มีความสามารถและเทคนิควิธีการต่าง ๆ ในการบริหารจัดการงานของโรงเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย ซึ่งบทบาทและหน้าที่ดังกล่าวได้มีผู้เสนอแนวคิดต่าง ๆ ไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กล่าวว่า การเข้าสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษาในปี พ.ศ.๒๕๕๐ ตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด สรุปได้ว่า ตามเป้าหมายนั้น มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรทางการศึกษาทุกระดับต้องรับรู้และเข้าใจตรงกัน และที่สำคัญกลไกในระดับปฏิบัติ ซึ่งใกล้ชิดและเกี่ยวข้องโดยตรงกับกิจกรรมการเรียนการสอน คือ โรงเรียนต้องมีความพร้อมในการดำเนินการ ซึ่งได้แก่ผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นบุคคลสำคัญที่สุดในการดำเนินการทุกอย่างในระดับโรงเรียน ดังนั้น การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนจึงถูกจัดอยู่ในระดับสูง โดยพัฒนาทั้งความรู้และความสามารถ ผู้บริหารจำเป็นต้องเรียนรู้ทุกเรื่องอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้าน สภาพการณ์เปลี่ยนแปลงในทุกเวลานาที ดังนั้น ในการฝึกอบรมผู้บริหารในปัจจุบันจึงเน้นการพัฒนาที่หลากหลายโดยเฉพาะ

^{๒๐} อรรถพ จินะวัฒน์, “การนำเสนอโปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๙).

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการในรูปแบบในเชิงราบ ความเข้าใจและบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสมัยใหม่ ที่มีลักษณะเป็นเพื่อนร่วมงาน คำนึงถึงความร่วมมือร่วมใจ การสร้างสรรค์ผลงานซึ่งรูปแบบขององค์การลักษณะนี้จะทำให้สัมพันธภาพของผู้บริหารโรงเรียนและผู้ร่วมงานเอื้อต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การมากขึ้น ผู้บริหารโรงเรียน ยุคใหม่ต้องมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นที่มงานของตนให้เป็นทีมงานที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน เข้าใจและตระหนักถึงภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารต้องสร้างวัฒนธรรมอันเป็นบรรยากาศใหม่ในโรงเรียน เพื่อให้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเรียนการสอน ต้องสร้างสังคมการเรียนรู้ในโรงเรียนให้มีการพัฒนาไม่หยุดยั้ง เพื่อรักษาสภาพของการแข่งขันสู่ความเป็นเลิศ โดยเน้นคุณภาพที่ดีกว่า มากกว่า และการแข่งขัน เพื่อเอาชนะ บนเส้นทางของความเป็นเลิศนี้ ผู้บริหารต้องเป็นนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและที่สำคัญต้องมีคุณสมบัติที่สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมโลกในยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างเหมาะสม และคุณลักษณะดังกล่าวนี้สอดคล้องกับแนวคิดของเสนาะ ตีเยาว์ (๒๕๔๓, หน้า ๗-๘) ที่กล่าวถึงบทบาทผู้บริหารในยุคปัจจุบันว่า ผู้บริหารไม่ได้ทำหน้าที่สั่งงานอย่างเดียว แต่ยังมีงานประจำซึ่งเรียกว่าเป็นบทบาท (role) ของผู้บริหารที่ดี การทำงานตามบทบาทนี้ไม่ถึงขั้นต้องมีความเชี่ยวชาญหรือความถนัด แต่ผู้บริหารต้องทำได้อย่างเหมาะสมเสมือนเป็นหน้าที่อย่างหนึ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ และทำในฐานะของการดำรงตำแหน่งบริหาร โดยมีบทบาทหลัก ๓ บทบาทและบทบาทย่อย ๑๐ บทบาท

๑. บทบาทความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal role) เป็นบทบาทด้านวิธีการและสัญลักษณ์ของผู้บริหาร แสดงออกถึงความสัมพันธ์ภายในองค์การและระหว่างองค์การกับภายนอกโดยใช้ความรู้ทางด้านการเขียนและการพูดของบริหารเป็นสำคัญ บทบาทนี้แยกเป็น ๓ บทบาทย่อย คือ

๑.๑ หัวโขน (figurehead) เป็นบทบาทที่ผู้บริหารเป็นเสมือนสัญลักษณ์ขององค์การเป็นงานทางกฎหมาย และทางสังคมที่ผู้บริหารต้องทำเป็นประจำในฐานะผู้บริหารองค์การ เช่น เป็นประธานในพิธีต่าง ๆ

๑.๒ ผู้นำ (leader) เป็นบทบาทในการกระตุ้น ส่งเสริมพนักงานให้ทำงานจนบรรลุเป้าหมาย

๑.๓ ผู้ประสานงาน (liaison) มีบทบาทในการประสานสัมพันธ์กับภายนอกหน่วยงานและภายนอกองค์การ

๒. บทบาททางด้านข้อมูล (information role) เป็นบทบาทเกี่ยวกับการประมวลข้อมูล คือ การรับข้อมูล การให้ข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประโยชน์ขององค์การแยกออกเป็น ๓ บทบาทย่อย คือ

๒.๑ ผู้รับข้อมูล (disseminator) มีบทบาทในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งภายในและภายนอกองค์การไม่ว่าจะเป็นข่าวสารจากวารสาร หนังสือพิมพ์ เอกสารวิชาการ สื่อต่าง ๆ

รวมทั้งการสนทนาพูดคุยกับบุคคลต่าง ๆ ให้มากที่สุดไม่ว่าจะเป็นวิธีใด ๆ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานขององค์การ

๒.๒ ผู้กระจายข้อมูล (disseminator) บทบาทในการส่งเสริมข้อมูลต่าง ที่มีอยู่ไปยังหน่วยงานและบุคคลในองค์การที่เกี่ยวข้องกับเหล่านั้น ไม่ว่าข้อมูลนั้นจะได้มาจากภายนอกองค์การหรือมาจากภายในองค์การก็ตาม

๒.๓ ผู้แถลงข่าว (spokeperson) เป็นบทบาทในการแจ้งข้อมูลไปยังภายนอกองค์การในฐานะเป็นโฆษกหรือผู้แถลงข่าว

๓. บทบาทในการตัดสินใจ (decisional role) ผู้บริหารจะต้องเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจตลอดเวลา บทบาทการตัดสินใจนี้ทำได้ใน ๔ บทบาท คือ

๓.๑ ผู้ประกอบการ (entrepreneur) มีบทบาทในการแสวงหา พัฒนาและริเริ่มโครงการใหม่ ๆ ให้กับองค์การ ผู้บริหารจะต้องสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่องค์การด้วยการสร้างสรรค์งานใหม่ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจที่กำลังดำเนินการอยู่

๓.๒ ผู้แก้ไขความขัดแย้ง (disturbance handler) บทบาทในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอาจเกิดจากการขัดแย้งภายในองค์การหรือขัดแย้งระหว่างองค์การ

๓.๓ ผู้จัดสรรทรัพยากร (resource allocation) บทบาทนี้ผู้บริหารจะต้องตัดสินใจว่าหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์การจะได้รับจัดสรรงบประมาณอย่างไร หน่วยงานไหนควรใช้อุปกรณ์และเครื่องมือแต่ละประเภทเป็นจำนวนมากน้อยเพียงใด ควรจ้างพนักงานจำนวนเท่าใด และควรจัดโครงการใด

๓.๔ ผู้เจรจาต่อรอง (negotiator) บทบาทการเจรจาต่อรองนี้ผู้บริหารจะต้องกระทำในทุกระดับไม่ว่าระดับภายในหรือระดับภายนอก^{๒๑}

กอร์ดัน (Gorton) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ๖ ประการ คือ

๑. บทบาทในฐานะเป็นผู้บริหาร
๒. บทบาทในฐานะผู้นำในด้านการสอนหรือวิชาการ
๓. บทบาทในฐานะเป็นผู้รักษาระเบียบวินัย
๔. บทบาทในฐานะเป็นผู้ส่งเสริมมนุษยสัมพันธ์
๕. บทบาทในฐานะเป็นผู้ประเมินผล
๖. บทบาทในฐานะเป็นผู้แก้ปัญหาคความขัดแย้ง^{๒๒}

^{๒๑} สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, เอกสารประกอบการอบรมหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา คู่มือปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, ๒๕๔๐), หน้า ๓-๔.

เคนเซวิช (Knezevich) กล่าวว่า บทบาทสำคัญในการบริหารงาน ซึ่งรวมถึงการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ๑๗ ประการ คือ

๑. บทบาทเป็นผู้กำหนดทิศทางทางการปฏิบัติงาน (direction setter) ผู้บริหารต้องช่วยให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีความสามารถในการชี้แจงทำความเข้าใจกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

๒. บทบาทเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ (leader catalyst) ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการจูงใจ กระตุ้นและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของทุกคนในองค์กร มีทักษะในกระบวนการกลุ่ม

๓. บทบาทเป็นนักวางแผน (planner) ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคต เตรียมบุคลากรให้พร้อมในการรับมือกับสิ่งใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้น จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในการวางแผน เป็นผู้วางแผน

๔. บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจ (decision maker) ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีต่าง ๆ ของการตัดสินใจ และมีความสามารถในการตัดสินใจ

๕. บทบาทเป็นนักจัดองค์การ (organizer) ผู้บริหารจะต้องออกแบบขยายงาน กำหนดโครงสร้างองค์การขึ้นใหม่ ต้องเข้าใจพลวัตขององค์การและพฤติกรรมขององค์การด้วย

๖. บทบาทเป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง (change manager) ผู้บริหารจะต้องนำการเปลี่ยนแปลงมาสู่สถาบันเพื่อเพิ่มพูนคุณภาพของสถาบัน รู้ว่าจะเปลี่ยนอะไร อย่างไร และสถานการณ์ใด

๗. บทบาทเป็นผู้ประสานงาน (coordinator) ผู้บริหารจะต้องมีความเข้าใจในรูปแบบการปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์ เข้าใจเครือข่ายการสื่อสาร รู้จักวิธีนิเทศงานที่พึงปรารถนา เข้าใจระบบรายงานที่ดี

๘. บทบาทเป็นผู้สื่อสาร (communicator) ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการสื่อสารทั้งด้วยการพูดและการเขียน รู้จักใช้สื่อต่าง ๆ เพื่อการสื่อสารและความสามารถในการประชาสัมพันธ์

๙. บทบาทเป็นผู้แก้ความขัดแย้ง (conflict manager) ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการต่อรอง การไกล่เกลี่ย และแก้ปัญหาความขัดแย้ง ต้องเข้าใจสาเหตุของความขัดแย้งเนื่องจากความขัดแย้งเป็นเรื่องที่หลีกเลี่ยงไม่ได้

^{๒๒} Gorton, อังใน เจริญศรี พันปี, “ความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมคุณธรรมและการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี, ๒๕๔๖), หน้า ๔๒.

๑๐. บทบาทเป็นผู้แก้ปัญหา (problem manager) ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการวินิจฉัยปัญหา การแก้ปัญหา เข้าใจถึงลักษณะของปัญหา รู้ว่าปัญหาไม่จำเป็นต้องลงเอยด้วยความขัดแย้ง

๑๑. บทบาทเป็นผู้จัดระบบงาน (system manager) ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ระบบและกระบวนการที่เกี่ยวข้อง การนำทฤษฎีทางการบริหารไปใช้ให้เป็นประโยชน์

๑๒. บทบาทเป็นผู้บริหารการเรียนการสอน (instructional manager) ผู้บริหารจะต้องเข้าใจระบบการเรียนรู้ การเจริญเติบโตและพัฒนาการของมนุษย์ เข้าใจทฤษฎีการสร้างและพัฒนาหลักสูตรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีทางการศึกษา

๑๓. บทบาทเป็นผู้บริหารบุคคล (personal manager) ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในเทคนิคของการเป็นผู้นำ การเจรจาต่อรอง การประเมินผลงาน และการปฏิบัติงานของบุคคล

๑๔. บทบาทเป็นผู้บริหารทรัพยากร (resource manager) ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการบริหารการเงินและงบประมาณ การบริหารวัสดุ ครุภัณฑ์ การก่อสร้าง การบำรุงรักษาตลอดจน การสนับสนุนจากภายนอก

๑๕. บทบาทเป็นผู้ประเมินผล (appraiser) ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการประเมินความต้องการ ประเมินระบบ วิธีการทางสถิติ และกระบวนการทางวิทยาศาสตร์

๑๖. บทบาทนักประชาสัมพันธ์ (public relator) ผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการสื่อความหมายรู้จักสร้างภาพพจน์ที่ดี รู้จักพลวัตของกลุ่ม รู้จักและเข้าใจการเผยแพร่ข่าวสาร

๑๗. บทบาทเป็นประธานในพิธี (ceremonial head) เป็นบทบาทที่จำเป็นอย่างหนึ่งของผู้บริหาร ซึ่งจำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถจากบทบาทต่าง ๆ ที่กล่าวมาเพื่อแสดงบทบาทนี้^{๒๓}

คิงส์ เบอริ (Kingsbury) ได้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทและความรับผิดชอบของผู้บริหารไว้ดังนี้ คือ

๑. เป็นผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน
๒. เป็นผู้เสริมสร้างงานให้ได้ผลสูงสุดทั้งปริมาณ และคุณภาพ
๓. เป็นผู้แนะแนวทางการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา
๔. เป็นผู้ติดต่อประสานงานในองค์การเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ
๕. เป็นผู้สั่งและควบคุมงาน^{๒๔}

^{๒๓} Knezevich, อังโน เจริญศรี พันปี, “ความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมคุณธรรมและการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี, ๒๕๔๖), หน้า ๔๓.

แคมป์เบลล์และคณะ (Campbell & Others) กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารการศึกษาไว้ดังนี้

๑. เป็นผู้มองการณ์ไกล และมีอิทธิพลในการชี้้นำการพัฒนา
๒. กำหนดวิธีการและประสานงานในการนำโครงการต่าง ๆ ไปปฏิบัติ
๓. จัดหาและจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็น เพื่อสนับสนุนโครงการ
๔. เป็นตัวแทนของสถานศึกษาในกิจกรรมต่าง ๆ
๕. เป็นผู้ประเมินประสิทธิภาพและผลในการดำเนินงานของสถานศึกษา^{๒๕}

กล่าวสรุปได้ว่า บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหาร คือ เป็นผู้จัดการศึกษาในระดับโรงเรียน ให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการบริหารการศึกษาสามารถ นำทักษะต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันและความต้องการของสังคม บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษานั้นเป็นการใช้ภาวะผู้นำครอบคลุมงานในความรับผิดชอบของโรงเรียนและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดเกิดขึ้นแก่นักเรียน สร้างความพึงพอใจให้กับผู้ปกครองและชุมชน

๒.๒.๓ พฤติกรรมการบริหาร

พฤติกรรม หมายถึง การกระทำหรืออาการที่แสดงออกทางกล้ามเนื้อ ความคิดและความรู้สึก เพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้า^{๒๖}

ติน ปรัชญพฤทธิ์ กล่าวว่า พฤติกรรม หมายถึง การที่บุคคลหนึ่งพยายามที่จะใช้กำลังทางสมอง กำลังกาย และกำลังใจเพื่อจูงใจให้ผู้ตามกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งให้เป็นไปตามความประสงค์ของตนเอง และเพื่อประโยชน์ส่วนรวม การจูงใจหรือตลใจ จะต้องไม่เป็นการบังคับ ตลอดจนได้รับความยินยอมจากผู้ตามด้วย^{๒๗}

^{๒๕} Kingsbury, อ่างใน ธวัช ตัสโต, “ความคิดเห็นของครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร”, *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยทักษิณ, ๒๕๔๖), หน้า ๑๒.

^{๒๕} Campbell & Others, (1983), อ่างใน เจริญศรี พันปี, “ความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมคุณธรรมและการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี, ๒๕๔๖), หน้า ๔๒.

^{๒๖} ราชบัณฑิตยสถาน, *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน*, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อักษรเจริญทัศน์, ๒๕๔๒), หน้า ๕๘๓.

^{๒๗} ติน ปรัชญพฤทธิ์. *พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร*. (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๓), หน้า ๖๑๘.

ทองย้อม สากรสูงเนิน กล่าวว่า พฤติกรรมการบริหาร หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารหน่วยงาน จะต้องแสดงพฤติกรรมที่เป็นทั้งผู้นำและผู้บริหารในการพัฒนาตนเองให้เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน โดยต้องอาศัยภาวะผู้นำที่ดีและใช้ความสามารถในการบริหารงาน โดยใช้ความรู้ประสบการณ์มาพัฒนาหน่วยงานและใช้เทคนิคการบริหารที่เกิดประโยชน์ต่อเพื่อร่วมงานและหน่วยงาน^{๒๘}

ภิญโญ สาร กล่าวว่า ผู้บริหารจะแสดงพฤติกรรมออกมาเป็น ๓ ลักษณะ คือ

๑. พฤติกรรมที่มีลักษณะว่า ผู้บริหารได้คำนึงถึงความสำคัญและวัตถุประสงค์ของสถาบันเป็นใหญ่ โดยพึงถือว่าการปฏิบัติงานทุกชนิดต้องสอดคล้องกับลักษณะเฉพาะของสถาบันต้องตรงตามบทบาทและหน้าที่ที่สถาบันหรือผู้อื่นที่เกี่ยวข้องกำหนดไว้ให้ทำโดยตำแหน่ง และความคิดนึกที่ผู้บริหารคาดคะเนด้วยตนเองว่า ผู้อื่นที่ตนเกี่ยวข้องด้วยโดยตำแหน่งคิดหรือต้องการให้ตนทำอะไรอย่างไร ทั้งภายในขอบเขตของวัฒนธรรมประเพณี และความปรารถนาของสังคมตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

๒. พฤติกรรมที่มีลักษณะว่า ผู้บริหารได้คำนึงถึงตัวบุคคล บุคลิกภาพของบุคคลและความต้องการ หรือความจำเป็นของแต่ละบุคคลเป็นใหญ่ โดยถือว่าการต้องการและความจำเป็นของสถาบันไม่สำคัญเท่า

๓. พฤติกรรมที่มีลักษณะว่า ผู้บริหารได้คำนึงถึงทั้ง ๒ อย่าง ดังกล่าวแล้วคือ ทั้งในด้านความต้องการและความจำเป็นของสถาบัน ภายในขอบข่ายของวัฒนธรรมประเพณีและความปรารถนาของสังคมและความต้องการหรือความจำเป็นส่วนบุคคล โดยถือว่าการกระทำใดต้องประสมกลมกลืนกันให้เหมาะสมและเกิดประโยชน์แก่สถาบันและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องพร้อมๆ กันไป^{๒๙}

วสันต์ สาระนันท์ กล่าวว่า พฤติกรรมผู้บริหาร หมายถึง การกระทำที่ผู้บริหารแสดงออกมาให้ปรากฏทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ ตลอดจนความสามารถที่จะประสานให้ผู้ร่วมงานมีปฏิสัมพันธ์กันด้วยดีทางพฤติกรรมที่แสดงออก ทั้งด้านความคิดริเริ่ม การปรับปรุงแก้ไข การยอมรับ

^{๒๘} ทองย้อม สากรสูงเนิน, “การศึกษาพฤติกรรมการบริหารด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต ๑”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๔๘).

^{๒๙} ภิญโญ สาร, **การบริการการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชจำกัด, ๒๕๔๗), หน้า ๑๖.

นับถือ การให้ความร่วมมือ การประสานงาน และการวางพื้นฐานหรือควบคุมมาตรฐานทางพฤติกรรม
ให้ผู้อื่นยอมรับ^{๓๐}

สมนึก พรเจริญ กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำในสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมทางการบริหาร
ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยพฤติกรรมผู้นำแต่ละองค์กรหรือหน่วยงานจะมีลักษณะแตกต่างกันไป
ตามบุคลิกภาพของผู้บริหารหรือสภาพแวดล้อมของสถานการณืนั้น ๆ^{๓๑}

สมยศ นาวิการ กล่าวว่า พฤติกรรมการบริหารคือ แบบของการแสดงคุณลักษณะที่รับรู้
โดยบุคคลหนึ่งในการพยายามสร้างอิทธิพลต่อสมาชิก พฤติกรรมการบริหารเป็นบุคลิกภาพของความ
เป็นผู้นำ ซึ่งพฤติกรรมของผู้นำจะสัมพันธ์กับงานและสัมพันธ์กับบุคคล^{๓๒}

สุภัศร รongแหยม กล่าวว่า พฤติกรรมผู้บริหาร หมายถึง การปฏิบัติ การกระทำหรือการ
ดำเนินงานของผู้บริหารที่มีต่อกลุ่มหรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยใช้หลักการบริหารเพื่อให้บรรลุ
วัตถุประสงค์ของกลุ่มที่กำหนดไว้ และในการปฏิบัติตนในการบริหารของผู้บริหารนั้น จะต้อง
มีพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบัน หรือในระยะเวลาขณะที่ผู้บริหารกำลังดำเนินการบริหารงานอยู่ใน
สถานศึกษานั้น ๆ ผู้บริหารจะต้องแสดงพฤติกรรมผู้นำในการบริหารให้เกิดประสิทธิภาพ^{๓๓}

กล่าวสรุปได้ว่า พฤติกรรมการบริหาร คือ การกระทำหรือการแสดงออกรวมถึงบุคลิก
ท่าทางของผู้บริหารที่ได้แสดงออกเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้ร่วมงานและใช้
ทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพในลักษณะต่างๆ โดยบ่งบอกและชี้ให้เห็นถึงคุณลักษณะความเป็นผู้นำ
ผู้อำนวยความสะดวก ผู้กระตุ้นให้ผู้อื่นทำงานตามบทบาทหน้าที่ โดยได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายที่
กำหนดไว้

^{๓๐} วสันต์ สาระนั้นท์, “ความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
ของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสกลนคร”, **วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๐).

^{๓๑} สมนึก พรเจริญ, “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี”, **วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๔๔).

^{๓๒} สมยศ นาวิการ, **ทฤษฎีองค์การ**, (กรุงเทพมหานคร : ดอกหญ้า, ๒๕๔๐), หน้า ๔๐.

^{๓๓} สุภัศร รongแหยม, “พฤติกรรมผู้นำในการครองตน ครองคน และครองงานของผู้บริหาร
สถานศึกษาตามทฤษฎีของผู้นำ ครู และผู้ปกครอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี”, **วิทยานิพนธ์ครุศา
สตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๕๒).

๒.๓ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมกับการบริหาร

สำหรับจริยธรรม นักสังคมวิทยาจะมองเป็นบรรทัดฐานประเภทหนึ่งที่ถูกสร้างขึ้นมาแล้วนำไปใช้กับบุคคลเป็นแนวทางที่คนในสังคมเห็นพ้องต้องกันว่าเป็นความดี ความงามเป็นสิ่งที่กระทำแล้วคนอื่นเกิดประโยชน์ มีความสุขสงบเกิดขึ้นแก่คนที่อยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะ โดยนัยนี้จริยธรรมจึงเป็นสิ่งที่อยู่ภายนอกเป็นเครื่องมือที่ใช้เป็นแนวทางในการสร้างคุณธรรมให้กับบุคคล กล่าวคือเป็นแนวทางที่ผู้ปฏิบัติปฏิบัติแล้วก่อให้เกิดสภาวะที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น “จริยธรรม” และ “คุณธรรม” จึงเป็นสิ่งที่คล้ายคลึงกันในหน้าที่ แต่มีความต่างกันในที่มา^{๓๔}

ฉันทนา จันท์บรรจง ได้จำแนกคุณธรรม ออกเป็น ๗ ประการ ดังนี้

๑. ปัญญาธรรม คือ รู้แจ้งในสิ่งผิดชอบ
๒. เมตตาธรรม คือ ปรารถนาให้ตนเองและผู้อื่นเป็นสุข
๓. ขันติธรรม คือ มีความอดทนอดกลั้น
๔. สุจริตรธรรม คือ การคิด พูด และกระทำที่ดี ไม่เบียดเบียนผู้อื่น
๕. วิริยธรรม คือ ความขยันหมั่นเพียร
๖. การวธธรรม คือ การเคารพและยอมรับในตนเองและผู้อื่น
๗. สามัคคีธรรม คือ การตระหนักในคุณค่าของความร่วมมือกับกลุ่ม^{๓๕}

ธีรรัตน์ กิจจาร์ักษ์ กล่าวว่า คุณธรรมผู้บริหาร หมายถึง ความเคยชินในการประพฤติดีงามอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งตรงข้ามกับกิเลสซึ่ง หมายถึง ความเคยชินในการประพฤติผิดอย่างไรอย่างหนึ่ง ดังนั้น ผู้บริหารที่มีคุณธรรมมากจึงมีกิเลสน้อยและผู้มีกิเลสมากก็จะมีคุณธรรมน้อย ผู้ที่มีคุณธรรม มากกว่ากิเลส จะได้รับการยกย่องว่าเป็นคนดี ส่วนผู้ที่มีกิเลสมากกว่าคุณธรรมจะได้รับการตำหนิว่าเป็นคนไม่ดี คุณธรรมสำหรับผู้บริหารเป็นคุณลักษณะที่เป็นความดีงามและความจริงที่มีอยู่ในตัวผู้บริหารและจะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมหรือกระทำกิจกรรมจากสภาพจิตที่เป็นกุศลอันจะยังประโยชน์ให้กับตนเอง ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา นักเรียน นิสิต นักศึกษา เพื่อนร่วมงาน สถานศึกษาและสังคมประเทศชาติ เช่น ผู้บริหารมีความเมตตากรุณามีความเสียสละ มีน้ำใจงาม รู้จักให้อภัยเข้าใจ เห็นอกเห็นใจผู้อื่น เป็นต้น^{๓๖}

^{๓๔} สมบัติ ทีฆทรัพย์, คุณธรรมและจริยธรรมของนักบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๗), หน้า ๑-๒.

^{๓๕} ฉันทนา จันท์บรรจง, การศึกษากับการพัฒนาคุณธรรม, (กรุงเทพมหานคร : สานปฏิรูป, ๒๕๔๒), หน้า ๖๖.

^{๓๖} ธีรรัตน์ กิจจาร์ักษ์, คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร, (เพชรบูรณ์ : คณะครุศาสตร์สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์, ๒๕๔๒), หน้า ๖.

คุณธรรมผู้บริหาร เป็นปัจจัยสำคัญที่จะสร้างความสงบสุข และความเจริญให้แก่บุคคล เป็นส่วนตัวและแก่ประเทศชาติเป็นส่วนรวมเพราะว่า คุณธรรมผู้บริหาร เป็นเครื่องช่วยให้ผู้บริหารแต่ละคนประสบความสำเร็จและเจริญในหลายๆทาง เช่น

๑. คุณธรรม เป็นเครื่องดำรงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เราไม่ตีค่าของมนุษย์เป็นตัวเงิน แต่เราจะตีค่าด้วยคุณธรรม ผู้ที่ได้รับการยกย่องว่าเป็นคนดีคือผู้ที่มีคุณธรรมเป็นคนมีคุณค่ามากกว่าส่วนผู้ที่ไร้คุณธรรม อาจจะถูกประณามว่าเหมือนไม่ใช่คน หรือเป็นคนมีค่าน้อย

๒. คุณธรรม ทำให้เป็นที่เคารพยำเกรง ยกย่องนับถือของคนทั่วไปคนเราจะยกย่องนับถือกันก็ด้วยคุณธรรมน้ำใจ

๓. คุณธรรม เป็นเครื่องเสริมบุคลิกภาพ เช่น ความซื่อสัตย์ทำให้คนสมบูรณ์ในความคิด จิตใจ และการกระทำเพราะไม่มีความขัดแย้งระหว่างคุณธรรมและคำพูดการเสียสละ ทำให้เป็นคนสมบูรณ์ คือ รักษาความพอดี ปรับดุลยภาพให้มีความพอดีและเกิดปิติ

๔. คุณธรรม เป็นเครื่องเสริมสัมพันธภาพและมิตรภาพระหว่างมนุษย์ด้วยกัน เช่น ความจริงใจทำให้ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเป็นไปอย่างราบรื่น

๕. คุณธรรม ทำให้คนเป็นสุขสร้างความสบายใจ เป็นเกราะป้องกันตัว เพราะคนที่มีคุณธรรมจะประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่ถูกที่ควร ไม่กระทำความผิด ทั้งจะเป็นที่รักของคนทั้งหลายอีกด้วย

๖. คุณธรรม เป็นเครื่องส่งเสริมความสำเร็จในชีวิตและความมั่นคงปลอดภัย ในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิต เพราะคนที่มีคุณธรรมกำกับใจนั้น จะเป็นผู้ประสบความสำเร็จในชีวิต^{๓๗}

คุณธรรมสำหรับผู้บริหารจึงมีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหาร จะต้องมีความรู้เรื่องสาเหตุดังต่อไปนี้

๑. คุณธรรมเป็นหัวใจของผู้บริหาร เพราะผู้บริหารเป็นผู้ปกครองคนเป็นผู้นำคนจึงต้องประพฤติตนให้สมกับที่คนทั่วไปยกย่องยอมรับนับถือ เพื่อจะได้เป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชา และสังคมทั่วไป หากผู้บริหารขาดคุณธรรม องค์กรนั้น ก็จะปั่นป่วนขาดความสงบสุข คนดีจะท้อแท้ขาดกำลังใจ สิ้นหวัง

๒. ผู้บริหารมีบทบาทหน้าที่มากมายที่จะต้องเกี่ยวข้องกับคนอื่น หรือสิ่งแวดล้อมหลากหลาย หากผู้บริหารมีคุณธรรมก็จะเกิดสันติสุข

๓. ผู้บริหารมีหน้าที่ ส่งเสริมวินัยผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้มีคุณธรรม และต้องมีมากกว่าผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย

^{๓๗} ธีรรัตน์ กิจจาร์ภักษ์, **คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร**, (เพชรบูรณ์ : คณะครุศาสตร์สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์, ๒๕๔๒), หน้า ๗.

๔. ผู้บริหาร ยังทำหน้าที่เป็นตัวแทนของหน่วยงาน หากผู้บริหารมีคุณธรรมก็จะทำให้หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้าเป็นที่ยอมรับของสังคม หากผู้บริหารมีคุณธรรมก็จะเป็นหลักยึดของสังคมและช่วยสร้างสังคม^{๓๘}

นิจจพร มาประเสริฐ กล่าวว่า จริยธรรมสำหรับผู้บริหารตามแนวความคิดของนักวิชาการสามารถจำแนกออกเป็นกลุ่มต่าง ๆ ๑๓ กลุ่ม ได้ดังนี้

๑. การบังคับตนเอง : การมีวินัยในตนเอง มีความรับผิดชอบต่อตนเอง
๒. ความรับผิดชอบต่อสังคม : เคารพระเบียบ เคารพกฎหมายข้อบังคับ
๓. ความเสมอภาค : มีความเป็นธรรมในสังคม รักษาและเคารพในสิทธิของผู้อื่น การไม่เบียดบังกัน ฯลฯ
๔. ความเสียสละ : เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ฯลฯ
๕. ความซื่อสัตย์ : ความไม่ฉ้อโกง ความตรง ไม่พูดเท็จ ให้อภัย รักความจริง ฯลฯ
๖. ความกล้า : มีความกล้ารับความจริง พูดความจริง กล้าที่จะมีความคิดเห็นของตนเอง รวมทั้งกล้าที่จะสู้กับความผิดเพื่อความถูกต้อง ฯลฯ
๗. การมีแนวคิดกว้าง : มีความพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นที่ต่างจากตน
๘. ความสามัคคี : มีความเป็นอันเดียวกันในการร่วมงานกับผู้อื่น ฯลฯ
๙. เข้าใจและมีหลักธรรมศาสนาเป็นที่ยึดเหนี่ยว : รักสันโดษ รู้จักพอไม่โลภ ไม่หลง
๑๐. ความเมตตากรุณา และการให้อภัย
๑๑. ความ پاکเพียรและอดทน
๑๒. การรู้จักคุณค่าของการทำงาน : การใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ มีทัศนคติที่ดีต่องาน บริสุทธิ์ทุกประเภท ค่าของคนอยู่ที่การทำงาน ฯลฯ
๑๓. การรู้จักค่าของทรัพยากร : กล่าวคือด้วยการประหยัดและการออม^{๓๙}

ปราชนา กล้าผจญ กล่าวว่า ความหมายคุณธรรม หมายถึง สภาวะที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและผู้อื่น ความดีงามทั้งหลาย อันเกิดจากการเป็นผู้มีธรรม มีศีลธรรมประจำใจ มีสภาวะจิตใจที่เหนียวรั้งไว้มิให้ทำชั่ว^{๔๐}

^{๓๘} วีรรัตน์ กิจจารักษ์, **คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร**, (เพชรบูรณ์ : คณะครุศาสตร์สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์, ๒๕๕๒), หน้า ๒๐.

^{๓๙} นิจจพร มาประเสริฐ, “จริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามไฮเท็ค”, **ปริญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๕๓).

^{๔๐} ปราชนา กล้าผจญ, **คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ**, (กรุงเทพมหานคร : เอลโล่การพิมพ์ (๑๙๘๘), ๒๕๕๔), หน้า ๒๑๓.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) กล่าวว่า นักบริหารต้องมีปัญญา คือ ความรอบรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่และบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยสรุปนักบริหารต้องทำหน้าที่บริหารตน บริหารคน และบริหารงาน ดังนั้นเขาต้องมีความรอบรู้เกี่ยวกับตนเอง คนอื่น และงานในความรับผิดชอบนั้นคือ ต้องมีความรู้ ๓ เรื่อง ได้แก่ รู้ตน รู้คน และรู้งาน

๑. **รู้ตน** หมายความว่า นักบริหารต้องรู้จักความเด่นและความด้อยของตนเอง การรู้ความเด่นก็เพื่อทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถของตน ตามปกตินักบริหารมักมองเป็นความผิดพลาดของลูกน้องได้ง่าย แต่มองข้ามความผิดของตน ดังพุทธพจน์ว่า “ความผิดพลาดของคนอื่นเห็นได้ง่าย แต่ความผิดพลาดของตนเองเห็นได้ยาก” เมื่อนักบริหารทำงานผิดพลาด ลูกน้องไม่กล้าบอกหรือแนะนำ ดังนั้นนักบริหารต้องหัดมองตนเองและตักเตือนตนเอง ดังพุทธพจน์ที่ว่า “อุตตนา โจทยตตานิ จงเตือนตนด้วยตนเอง” เช่น ถ้านักบริหารสั่งการหลายครั้งแต่ลูกน้องไม่เข้าใจ นักบริหารก็อย่าด่วนตำหนิลูกน้องว่าโง่เง่า บางทีตัวเราเองอาจสั่งการไม่ชัดเจนก็เป็นได้ การที่นักบริหารมักมองไม่เห็นความผิดพลาดของตนเองนั้นเป็นเรื่องธรรมดา เพราะวันหนึ่ง ๆ ดวงตาของเรามีไว้สำหรับมองด้านนอกมันไม่ได้มองตัวเราเอง เวลาคนอื่นทำผิดพลาดเราจึงเห็นทันที แต่เวลาเราทำผิดพลาดเองกลับมองไม่เห็น ดังนั้นเพื่อสำรวจตนเองนักบริหารต้องหัดมองด้านใน คือ เจริญวิปัสสนา ซึ่งแปลเป็นภาษาอังกฤษว่า Insight คือมองด้านในนั่นเอง วิปัสสนากรรมฐานเน้นเรื่องการเจริญสติ พิจารณากาย เวทนา จิต และธรรม หรือความดีและความชั่วในใจของเรา

๒. **รู้คน** หมายถึง ความรอบรู้เกี่ยวกับคนร่วมงาน นักบริหารต้องรู้ว่าใครมีความสามารถในด้านใด เพื่อที่จะได้ใช้คนให้เหมาะกับงาน นอกจากนั้น นักบริหารต้องรู้จักจริตของคนร่วมงาน เพื่อใช้งานที่เหมาะสมกับจริตของเขา จริตได้แก่คนที่ประพฤติบางอย่างเคยชินจนเป็นนิสัย จริตจึงหมายถึงประเภทนิสัยของคนมี ๖ แบบด้วยกันคือ

๑) **ราคจริต** คือ พวกรักสวยรักงาม มักทำอะไรประณีตเรียบร้อยและใจเย็น คนพวกนี้ชอบทำงานที่ต้องใช้ความละเอียดประณีต

๒) **โทสจริต** คือ พวกใจร้อน ชอบความเร็ว และมักหงุดหงิดง่ายถ้าถูกขัดใจ คนพวกนี้ชอบทำงานที่ต้องใช้ความรวดเร็ว

๓) **โมหจริต** คือ พวกเขลาซึ่ม ขาดความกระตือรือร้นทำงาน อืดอาด เฉื่อยชา ชอบหลับในที่ทำงานเป็นประจำ

๔) **สัทธาจริต** คือ พวกเชื่อง่าย เวลาเล่าเรื่องแปลกแต่จริง เชื่อหรือไม่พวกนี้จะเชื่อก่อนใคร คนพวกนี้ถ้าชอบใคร จะทำงานให้เต็มที่

๕) **พุทธิจริต** คือ พวกใฝ่รู้ เป็นคนช่างสงสัย รักการศึกษาหาความรู้ มักต้องการรายละเอียดมากกว่าคนอื่น คนพวกนี้ถนัดทำงานด้านวิชาการ

๖) วิทกจริต คือ พวกช่างกังวล เป็นคนไม่กล้าตัดสินใจ มักปล่อยเรื่องค้างไว้เป็นเวลานาน โดยไม่ยอมลงนามหรือดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง ถ้าเราต้องการคนใส่เบรคให้กับการตัดสินใจของเราบ้างลองปรึกษาคนพวกนี้ คนจริตใดเราก็พอทำงานร่วมกันกับพวกเขาได้ พวกที่นักบริหารต้องระวังให้มากคือ วิทกจริตที่แฝงเข้ามาในองค์กร

๓. รู้งาน หมายถึง ความรอบรู้เกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบเพื่อประโยชน์ในการวางแผนบรรลุบุคลากร อำนาจการและติดตามประเมินผล ความรู้เรื่องงานมี ๒ ลักษณะ คือ รู้เท่า และรู้ทัน

“รู้เท่า” คือ ความรู้รอบด้านเกี่ยวกับงานว่ามีขั้นตอนอย่างไร และมีส่วนเกี่ยวข้องกับคนอื่น ๆ อย่างไร และยังหมายถึงความรู้เท่าถึงการณ์ ในเมื่อเห็นเหตุแล้วคาดว่าผลอะไรจะตามมาแล้วเตรียมการป้องกันไว้ เหมือนคนขับรถลงจากภูเขาที่เขาชินกับเส้นทางว่าที่ใดมีเหวหรือเป็นทางโค้งอันตราย แล้วขับอย่างระมัดระวัง เมื่อถึงที่นั่นความรู้เท่าจึงช่วยให้มีการป้องกันไว้ก่อน

“รู้ทัน” คือ ความรู้เท่าทันสถานการณ์ เมื่อเกิดปัญหาขึ้นก็สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี ดังกรณีของคนที่ขับรถลงจากภูเขาแล้วรถเบรคแตก เมื่อเจอกับสภาพปัญหาเช่นนั้นเขาตัดสินใจฉับพลันว่าจะทำอะไร นั่นเป็นความรู้ทันเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะหน้า^{๔๑}

พระธรรมวิสุทธิมงคล (บัว ญาณสัมปันโน) กล่าวว่า ธรรมเป็นธรรมชาติที่เลิศที่สุด ธรรมคือ ความประเสริฐ แต่ไม่ใช่เพียงเลิศประเสริฐในความจำเท่านั้น หากเป็นความเลิศประเสริฐจากการสัมผัส สัมพันธ์ชอบใจที่เกี่ยวข้องกับธรรม สังคมใด ครอบครัวใด มีศีลธรรมประจำใจ ประจำความประพฤติ ครอบครัวนั้นมีความร่มเย็นจนกระทั่งองค์กรปกครอง^{๔๒}

หลักธรรมของพระพุทธเจ้าเป็นคติตัวอย่างแก่โลกได้เป็นอย่างดี ทั้งด้านวัตถุประสงค์ความเป็นอยู่ของบริษัทยุทธวิธีทั้งหลาย ของสัตว์โลก และทางนามธรรม ได้แก่จิตใจ ให้มีหลักใจเป็นหลักเป็นเกณฑ์ โดยถือธรรมเป็นที่ตั้งท่านสอนเป็นความถูกต้องดีงามทุกประการ ให้ยึดธรรมมาเป็นหลักเกณฑ์ เพื่อเป็นแนวทางดำเนินการทำมาหาเลี้ยงชีพที่ดี การประพฤติดีเพื่อความดีงามสำหรับเราก็คือ การอบรมจิตใจของเราให้มีหลักเกณฑ์กับศีลกับธรรมเกี่ยวข้องกันไปโดยลำดับที่ดี ทั้ง ๓ อย่างนี้อยู่ในตัวของเรา

^{๔๑} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พุทธวิธีบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๔๘ - ๕๒.

^{๔๒} พระธรรมวิสุทธิมงคล (บัว ญาณสัมปันโน), **พระพุทธศาสนารักษาชาติไทย**, (กรุงเทพมหานคร : ศิลปวัฒนธรรมและกิจการพิมพ์, ๒๕๔๖), หน้า ๖.

ด้วยกันทั้งนั้นแหละ ต้องนำธรรมะเข้ามาเป็นเครื่องประกอบดำเนิน ไม่เช่นนั้นแม้ตัวของเราเองหาหลักเกณฑ์ไม่ได้^{๕๓}

ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ และวิบูลย์ โทวณะบุตร กล่าวว่า สังคมไทยคาดหวังว่าผู้นำที่ดีได้นั้น ควรจะต้องมีคุณธรรมในเรื่องต่อไปนี้

๑. คุณธรรมต่อตนเอง (ครองตน) ได้แก่ การดำเนินชีวิตตามหลักธรรมของศาสนาก็คือ พระพุทธศาสนา สามารถทำได้โดย ละชั่ว ทำดี ทำใจให้บริสุทธิ์ ดำเนินชีวิตในสายกลางและการดำเนินชีวิตตามครรลองของวัฒนธรรม

๒. คุณธรรมต่อผู้อื่นและสังคม (ครองคน) ได้แก่ การเป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิต และการทำงาน รู้คน รู้จิตของคนร่วมงานเพื่อใช้งานให้เหมาะสม รู้สภาวะของคน ความต้องการของคน บุคคล ท้องถิ่นและรู้จักทันตนเอง รู้จักใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เป็นแนวทางครองใจคนสร้างน้ำใจในการทำงาน ตระหนักในการนำความคิดและการปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาเสริมสร้างภูมิธรรม ภูมิปัญญา

๓. คุณธรรมต่อหน้าที่การงาน (ครองงาน) ได้แก่ ความมีจิตสำนึกในความรับผิดชอบ ต่อสังคม มีความมุ่งมั่นในการบริหารองค์กร มีความมุ่งมั่นในการทำงาน^{๕๔}

สมบัติ ทีฆทรัพย์ กล่าวว่า จริยธรรมสำหรับผู้บริหาร ดังนี้

๑. เป็นผู้ที่มีหลักธรรมในการครองงานที่ดีด้วยคุณธรรม คือ อิทธิบาทธรรม ได้แก่

๑) ฉันทะ ความรักงาน คือ จะต้องเป็นผู้รักงานที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบอยู่ และทั้งจะต้องเอาใจใส่กระตือรือร้นในการเรียนรู้งาน และเพิ่มพูนวิชาความรู้ความสามารถในการทำกิจการงาน และมุ่งมั่นที่จะทำงานในหน้าที่รับผิดชอบหรือกิจการงานอาชีพของตนให้สำเร็จเรียบร้อยอยู่เสมอ

๒) วิริยะ ความเพียร คือ จะต้องเป็นผู้มีความขยันหมั่นเพียร ประกอบด้วย ความอดทนไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากในการประกอบกิจการงานในหน้าที่หรือในอาชีพของตนจึงจะถึงความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าได้

๓) จิตตะ ความเป็นผู้มีใจจดจ่ออยู่กับการงาน ผู้ที่ทำงานได้สำเร็จด้วยดี มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องเป็นผู้เอาใจใส่ต่อกิจการงานที่ทำ และมุ่งกระทำอย่างต่อเนื่องจนกว่าจะสำเร็จ ไม่ทอดทิ้งหรือวางธุระเสียกลางคัน ไม่เป็นคนจับจด หรือทำงานแบบทำ ๆ หยุด ๆ หัวหน้าหน่วยงานหรือผู้บริหารจะต้องคอยดูแลเอาใจใส่ “ติดตามผลงาน และ/หรือ ตรวจสอบงาน” หน่วยงาน

^{๕๓} พระธรรมวิสุทธิมงคล (บัว ญาณสัมปันโน), พระพุทธศาสนารักษาชาติไทย, (กรุงเทพมหานคร : ศิลปวัฒนธรรมและกิจการพิมพ์, ๒๕๔๖), หน้า ๕๑.

^{๕๔} ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ และวิบูลย์ โทวณะบุตร, ภาวะผู้นำและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๒), หน้า ๑๐๐.

ต่างๆ ภายในองค์กรของตนเพื่อประกอบการพิจารณาวินิจฉัย ตัดสินใจ และสั่งการให้กิจการงาน ทุกหน่วยดำเนินตามนโยบายและแผนงาน ให้ถึงความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

๔) วิมังสา ความเป็นผู้รู้จักพิจารณาเหตุสังเกตุผลในการปฏิบัติงานของตนเองและของผู้บ่อยหรือของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ว่าดำเนินไปตามนโยบายและแผนงานที่วางไว้หรือไม่ได้ผลสำเร็จหรือมีความคืบหน้าไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงไร มีอุปสรรคหรือปัญหาที่ควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขวิธีการปฏิบัติงาน หรือวิธีการบริหารกิจการงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้อย่างไร ขั้นตอนนี้เป็นกรนำข้อมูลจากที่ได้ติดตามประเมินผลงานหรือตรวจงานนั้นและมาวิเคราะห์วิจัย ให้ทราบเหตุผลของปัญหาหรืออุปสรรคข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานแล้วพิจารณาแก้ไขปัญหานั้น และปรับปรุงพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานให้ดำเนินไปสู่ความสำเร็จให้ถึงความสำเร็จก้าวหน้ายิ่งขึ้นไปได้

๒. รู้จักหลักปฏิบัติต่อกันด้วยดี ระหว่างผู้บังคับบัญชากับลูกน้อง หรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาตามหลักธรรมของพระพุทธเจ้า ชื่อ “เหตุฐิติท” มีเนื้อความว่า “เหตุฐิติท” คือ ทิศเบื้องต่ำ เจ้านาย หรือผู้บังคับบัญชา พึงบำรุงบำรุง คือ ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยสถาน ๕ คือ

๑) ด้วยการจัดงานให้ตามกำลัง กล่าวคือ มอบหมายหน้าที่การงานให้ตามกำลังความรู้ สติปัญญา ความสามารถ (Put the right man on the right job รู้จักใช้คนให้ถูกกับงาน)

๒) ด้วยการให้อาหารและบำเหน็จรางวัล กล่าวคือ เมื่อทำดี ก็รู้จักยกย่องชมเชยและ/หรือสนับสนุน อุดหนุน ให้ได้รับบำเหน็จรางวัล เลื่อนยศ เลื่อนตำแหน่ง ตามสมควรแก่ฐานะ เมื่อทำไม่ดีให้คำตักเตือน แนะนำ สั่งสอน ให้พัฒนาสมรรถภาพให้ดีขึ้น ถ้าไม่ยอมแก้ไขพัฒนาตนให้ดีขึ้น ก็ต้องตักเตือน และมีโทษตามกฎหมายโดยชอบธรรม

๓) ด้วยการรักษาพยาบาลในยามเจ็บไข้ กล่าวคือ ต้องรู้จักดูแลสารทุกข์สุกดิบของผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่เป็นผู้แล้งน้ำใจ คือ ไม่ปฏิบัติกับลูกน้องหรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

๔) ด้วยแจกของมีรสดีแปลง ๆ ให้กิน หมายความว่า ให้รู้จักมีน้ำใจแบ่งปันของกินของใช้ดี ๆ ให้ลูกน้อง

๕) ด้วยปล่อยในสมัย คือ รู้จักให้ลูกน้อง หรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้ลาพักผ่อนบ้าง ส่วนบำรุง หรือลูกน้องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เมื่อเจ้านาย หรือผู้บังคับบัญชา ทำนุบำรุงอย่างนี้แล้ว ก็พึงปฏิบัติอนุเคราะห์เจ้านาย ผู้บังคับบัญชาด้วยสถาน ๕ ตอบแทนด้วยเช่นกัน คือ

(๑) ลูกขึ้นทำงานก่อนนาย คือ ให้รับสนองงานผู้บังคับบัญชาด้วยความขยันแข็งครมาทำงานก่อนนาย หรือผู้บังคับบัญชา อย่างน้อยก็มาให้ทันเวลาทำงาน ไม่มาสาย

(๒) เลิกการปฏิบัติงานที่หลังนาย คือ ทำงานด้วยความขยันขันแข็ง แม้เลิกก็ควรเลิกที่หลังนาย หรือผู้บังคับบัญชา อย่างน้อยก็อยู่ทำงานให้เต็มเวลา ไม่หนีกลับก่อนเวลาเลิกงาน

(๓) ถือเอาแต่ของที่นายให้ คือ มีความซื่อสัตย์ จงรักภักดี ไม่คดโกงนายหรือผู้บังคับบัญชา ไม่คอร์รัปชั่น ไม่เรียกร้องการโดยไม่เป็นธรรม หรือเกินเหตุ

(๔) ทำงานให้ดีขึ้น คือ ต้องรู้จักพัฒนาคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถ และวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานให้ได้ผลดี มีประสิทธิภาพสูง

(๕) นำคุณของนายไปสรรเสริญ คือ รู้จักนำคุณค่าความดีของเจ้านายผู้บังคับบัญชาไป ยกย่อง สรรเสริญ ตามความเป็นจริงในที่และโอกาสอันสมควร

กล่าวโดยย่อ ผู้บังคับบัญชากับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา พึ่งปฏิบัติต่อกัน ดังคำนักปกครองผู้บริหารแต่โบราณ กล่าวว่า

“อยู่สูงให้นอนคว่ำ อยู่ต่ำให้นอนหงาย”

“อยู่สูงให้นอนคว่ำ” หมายความว่า เป็นผู้ปกครอง ผู้บังคับบัญชา หรือเป็นผู้นำคนพึงดูแลเอาใจใส่ ทำนุบำรุง ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือลูกน้องด้วยดี คือ ด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมของพระพุทธเจ้า ตามที่กล่าวข้างต้นนี้ เพื่อให้ลูกน้องหรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีขวัญกำลังใจในการสนองงานได้เต็มที่ อย่าให้ลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความรู้สึกท้อถอย ว่าทำดีสักเท่าใด ผู้ใหญ่ก็ไม่เหลียวแล ดังคำโบราณท่านว่า

มีปาก ก็มีเปลา่ เหมือนเต่าหอย

เป็นผู้น้อย แม้ทำดี ไม่มีขลัง

หรืออย่าให้ลูกน้อง หรือผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกน้อยเนื้อต่ำใจว่าผู้ใหญ่ไม่ยุติธรรม มักเลือกปฏิบัติไม่เสมอกัน ดังคำที่ว่า

(เรา) ทำงานทั้งวัน ได้พันห้า

(ส่วนคนอื่น) เดินไปเดินมา ได้ห้าพัน

“อยู่ต่ำให้นอนหงาย” หมายความว่า ลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาก็พึงปฏิบัติตนต่อเจ้านายหรือผู้บังคับบัญชาด้วยดี รับสนองงานท่านด้วยความยินดี ด้วยใจจริง และทำงานด้วยความเข้มแข็ง ตามหลักธรรม คือ “เหตุภูมิทิศ” ดังกล่าวมาแล้ว

๓. เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation) ที่ดี ด้วยคุณธรรม คือ พรหมวิหารธรรม และสังคหัตถุ เป็นต้น

พรหมวิหารธรรม คุณธรรมเครื่องอยู่ของผู้ใหญ่ 4 ประการ

๑) เมตตา คือ ความรัก ปราบณาที่จะให้ผู้อื่นอยู่ดีมีสุข

๒) กรุณา คือ ความสงสาร ปราบณาให้ผู้อื่นทุกข์ เดือดร้อน ให้พ้นทุกข์

๓) มุทิตา คือ ความพลอยยินดี ที่ผู้อื่นได้ดี ไม่คิดอิจฉาริษยากัน

๔) อุเบกขา คือ ความวางเฉย ไม่ยินดียินร้าย เมื่อผู้อื่นถึงซึ่งความวิบัติ โดยที่เราก็อช่วยอะไรไม่ได้ ก็ต้องปล่อยวางใจของเราเองด้วยปัญญา ตามพระพุทธพจน์ว่า “สัตว์โลกเป็นไปตามกรรม”

สังคหวัตถุธรรม ๔ ประการ คือ

- ๑) ทาน รู้จักให้ปันสิ่งของของตนแก่ผู้อื่นที่ควรให้ปัน
- ๒) ปิยวาจา รู้จักเจรจาอ่อนหวาน คือ กล่าวแต่วาจาที่สุภาพอ่อนโยน
- ๓) อัตถจริยา รู้จักประพฤติสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น
- ๔) สมานัตตตา เป็นผู้มีตนเสมอ คือ ไม่ถือตัวเยอหยิ่ง จองทอง อวดดี

คุณธรรม ๔ ประการนี้ เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของผู้อื่นไว้ได้ และยังความสมัคสมานสามัคคีให้เกิดขึ้นระหว่างกันและกันด้วย หรือจะเรียกว่าเป็น “หลักธรรมมหาเสน่ห์” ก็ได้ ๔. เป็นผู้มีความคิดริเริ่ม (Initiatives) ด้วยความคิดสร้างสรรค์ (Creative) โครงการใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์สุขแก่หมู่คณะ สังคม และประเทศชาติ และวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ ให้การปกครองการบริหาร กิจการงานได้บังเกิดผลดี มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

๕. มีความคิดพัฒนา (Development) คือ เป็นนักพัฒนา ปรับปรุงแก้ไขสิ่งที่ล้าหลังหรือข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

๖. เป็นผู้มีสำนึกในภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ (Sense of Responsibility) สูง คือ มีสำนึกในความรับผิดชอบต่อตนเอง โดยการศึกษาหาความรู้ เพิ่มพูนศักยภาพ และสำนึกในการสร้างฐานะของตน และมีสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อส่วนรวม คือต่อครอบครัว ต่อองค์การและหมู่คณะที่ตนรับผิดชอบอยู่ และต่อสังคมประเทศชาติให้เจริญสันติสุขและมั่นคงโดยเฉพาะอย่างยิ่ง สำนึกในหน้าที่รับผิดชอบต่อสถาบันหลักทั้ง ๓ ของประเทศไทยเรา คือสถาบันชาติ ๑ สถาบันพระพุทธศาสนา ๑ และสถาบันพระมหากษัตริย์ ๑ เพราะสถาบันหลักทั้ง ๓ นี้ หากสถาบันใดคลอนแคลน ไม่นั่นคง ไม่ว่าจะเพราะถูกศัตรูภายใน และ/หรือ ศัตรูจากภายนอกรุกราน ย่อมกระทบกระเทือนถึงสถาบันหลักอื่นๆ ของชาติไทยเรา ให้พลอยคลอนแคลนอ่อนแอไปด้วย ผู้นำที่ดีจึงย่อมต้องสำเหนียก และจักต้องมีความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อสถาบันหลักทั้ง ๓ นี้อย่างจริงจัง และจะต้องรับช่วยกันดำเนินการ ให้ความคุ้มครอง ป้องกันแก้ไข บำรุงรักษาอย่างเข้มแข็งจริงจัง และต่อเนืองให้เกิดความเจริญ และความสันติสุขอย่างมั่นคงให้ได้

๗. มีความมั่นใจตนเอง (Self Confidence) สูง นี้หมายถึง มีความมั่นใจโดยธรรมคือมีความมั่นใจในความรู้ ความสามารถ สติปัญญาและวิสัยทัศน์ และทั้งคุณธรรม คือความเป็นผู้มีศีลมีธรรมอันตนได้ศึกษาอบรมมาดีแล้ว มิใช่มีความมั่นใจอย่างผิด ๆ ลอย ๆ อย่างหลงตัวหลงตน ทั้ง ๆ ที่แท้จริงตนเองหาได้มีคุณสมบัติและคุณสมบัตินั้นจริงไม่ และจักต้องรู้จักแสดงความมั่นใจในเวลา คิด พูด ทำให้เหมาะสมกับกาละ เทศะ บุคคล สถานที่ และประชุมชนด้วย

๘. เป็นผู้ประกอบด้วย “หลักธรรมมาภิบาล” คือ คุณธรรมของนักปกครองผู้บริหารที่ดี (Good Governance) คือ

๑) หลักความถูกต้อง คือ มีการพิจารณาวินิจฉัยปัญหา การทำการตัดสินใจ (Decision Making) และสั่งการ (Command) ด้วยความถูกต้องตามกฎหมายบ้านเมือง และกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรที่ออกตามกฎหมายถูกต้องตามหลักศีลธรรมนิยมประเพณีที่ดีของสังคม ถูกต้องตามนโยบายของผู้บังคับบัญชาหน่วยเหนือ และถูกต้องตรงประเด็นตามหลักวิชาและได้รับความพึงพอใจจากคนที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

๒) หลักความเหมาะสม คือ รู้จักคิด พุด ทำ กิจการงาน และปฏิบัติงานได้ เหมาะสม ถูกกาลเทศะ บุคคล สังคม และสถานการณ์ กล่าวคือ เป็นผู้ที่มีสำปฐิธรรม คือ คุณธรรมของสัตว์บุรุษคือคนดีมีศีลธรรม มี ๗ ประการ คือ

(๑) ฉัมนัญญาตา รู้จักเหตุ ได้แก่ ปัญญาารู้เหตุแห่งทางเจริญ และทางเสื่อมเป็นต้น

(๒) อัถถัญญาตา รู้จักตน คือ รู้ภูมิธรรม ภูมิปัญญา และฐานะของตนตามที่เป็นจริง แล้ววางตนให้เหมาะสมแก่ฐานะ

(๓) อัถตัญญาตา รู้จักตน คือ รู้ภูมิธรรม ภูมิปัญญา และฐานะของตนตามที่เป็นจริง แล้ววางตนให้เหมาะสมแก่ฐานะ

(๔) มัตตัญญาตา รู้จักประมาณ ปฏิบัติตน วางตนให้เหมาะสมแก่ฐานะและรู้จักประมาณในการบริโภคใช้สอยทรัพย์สินที่มีอยู่ และตามมีตามได้

(๕) กาลัญญาตา รู้จักกาล คือ รู้จักเวลา หรือโอกาสที่สมควร และไม่ควรรพุด หรือกระทำการต่าง ๆ

(๖) ปริสัญญาตา รู้จักชุมชน ว่ามีอธยาศัยใจคอ ฐานะความเป็นอยู่ และขนบธรรมเนียมประเพณีของหมู่ชนต่าง ๆ เพื่อให้รู้จักวางตัวให้เหมาะสม

(๗) ปุคคลัญญาตา รู้จักบุคคล ว่ามีอธยาศัยใจคอ มีภูมิธรรม ภูมิปัญญา และมีฐานะอย่างไรเพื่อปฏิบัติตน หรือวางตนให้เหมาะสมตามฐานะของเราและของเขา

๓) หลักความบริสุทธิ์ คือ มีการวินิจฉัย สั่งการ กระทำกิจการงาน ด้วยความบริสุทธิ์ใจ คือ ด้วยเจตนา ความคิดอ่านที่บริสุทธิ์

๔) หลักความยุติธรรม คือ มีการวินิจฉัย สั่งการ และปฏิบัติต่อผู้อยู่ใต้ปกครองและบุคคลที่เกี่ยวข้องด้วยความชอบธรรม บนพื้นฐานแห่งหลักธรรม หลักการ เหตุผล และข้อมูลที่ถูกต้อง เชื่อถือได้ และตรงประเด็น และด้วยความเที่ยงธรรม คือ ไม่อคติ หรือลำเอียงด้วยความหลงรัก หลงชังด้วยความเกลียดแค้น และด้วยความหลง ไม่รู้จริง คือขาดข้อมูลที่ถูกต้องเชื่อถือได้และสมบูรณ์ เป็นเครื่องประกอบการวินิจฉัย ตัดสินใจให้ความเที่ยงธรรม^{๔๕}

^{๔๕} สมบัติ ที่ฆททรัพย์, คุณธรรมและจริยธรรมของนักบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๗), หน้า ๓-๖.

กล่าวสรุปได้ว่า คุณธรรม จริยธรรมเป็นเรื่องสำคัญสำหรับการบริหาร เป็นสิ่งกำกับควบคุมและสร้างสำนึกในการปฏิบัติตนให้อยู่ในกรอบของกฎ กติกา กฎหมาย และศีลธรรมขององค์กรหรือสังคม ซึ่งเป็นเครื่องมือให้คนเคารพตนเองและผู้อื่น ทำสิ่งที่เป็นโยบายส่วนตัวและผู้อื่น หากเมื่อใดที่ผู้บริหารขาดคุณธรรมจริยธรรม การละเมิดกติกา กฎหมาย และศีลธรรม ย่อมจะเกิดขึ้นได้ เมื่อเกิดขึ้นแล้วย่อมจะสร้างความสูญเสียแก่สถาบันหรือองค์กร คนที่ได้รับผลกระทบมากที่สุดก็คือสมาชิกในองค์กร เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชา นักเรียน นั่นเอง

๒.๔ พฤติกรรมเชิงจริยธรรมด้านการครองตน

ความหมายและความสำคัญของหลักการครองตน มีผู้ศึกษาวิจัยได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

เกษม วัฒนชัย กล่าวว่า หลักและแนวปฏิบัติในการครองตน คือ หลักการครองชีวิตของคฤหัสถ์ กล่าวคือปฏิบัติตามฆราวาสธรรม ๔ ได้แก่

๑. สัจจะ มีสองความหมาย ความหมายแรกคือ ความจริง ส่วนอีกความหมายคือ พุดถึงการใช้ชีวิตโดยยึดความจริงเป็นที่ตั้ง ได้แก่ การเป็นคนถือความจริงเป็นหลักธรรม สำหรับคิด-พูด และกระทำ เรียกว่า เป็นคนจริง คนซื่อสัตย์ ซื่อตรง รวมทั้งการใช้ความจริงเป็นหลักในการกำหนดความสัมพันธ์กับผู้อื่น เรียกว่า เป็นจริงใจ พุดจริงและทำจริง

๒. ทมะ มีสองความหมายเช่นกัน ความหมายแรก คือ การฝึกใจตนเอง หรือข่มใจตนเองไม่ให้เป็นทาสของกิเลส ได้แก่ โภคะ โภคะ หลง เรียกว่า เรียนรู้ด้วยตนเอง ฝึกใจตนเอง ฝึกนิสัยตนเอง จนสามารถควบคุมใจ ควบคุมวาจา และควบคุมการกระทำ ให้เป็นไปในสิ่งที่ดีที่ควรได้ อีกความหมายหนึ่ง หมายถึง การแก้ไขข้อบกพร่องของตนเอง และการปรับปรุงตนให้เจริญก้าวหน้าด้วยสติปัญญา ทมะมีจุดมุ่งหมายที่ทำให้เกิดปัญญา

๓. ขันติ เป็นความอดทนที่ทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียร โดยมุ่งมั่นอยู่ที่จุดหมายของงาน ไม่ท้อถอย หนักเอาเบาสู้ ไม่หวั่นไหว แต่เป็นคนแข็งแรงแรง ทนทานต่ออุปสรรค จนสุดท้ายไปถึงซึ่งความสำเร็จของงาน หรือความสำเร็จในแต่ละช่วงชีวิต

๔. จาคะ เป็นคนใจกว้างพร้อมรับฟังความคิดเห็น และความต้องการของผู้อื่น เป็นคนไม่เห็นแก่ตนหรือเอาแต่ใจ แต่พร้อมที่จะร่วมมือช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละแม้ความสุขสบายส่วนตัวหรือผลประโยชน์ส่วนตัว^{๑๖}

^{๑๖} เกษม วัฒนชัย อังโน สุภัสสร รองแทนม, “พฤติกรรมผู้นำในการครองตน ครองคน และครองงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทรรศนะของผู้บริหาร ครู และผู้ปกครอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี”, *วิทยานินพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๕๒), หน้า ๓๘.

โกสินทร์ วรเศรษฐสิงห์ กล่าวว่า การครองตนบุคคลจะต้องประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นคนดีมีคุณภาพ เป็นตัวอย่างที่ดี เป็นแบบอย่างแก่สมาชิก ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ เสาะแสวงหาความรู้มาพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานตลอดเวลาศึกษาข้อระเบียบกฎหมาย สภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองให้มีความรู้ที่เป็นปัจจุบันทันสมัย เพื่อให้การวางตนที่ถูกต้องและเหมาะสม^{๔๗}

นิยม ไผ่โสภา กล่าวว่า หลักการครองตนเพื่ออยู่ร่วมกับบุคคลจำนวนมาก จะต้องใช้ผลงานเป็นสิ่งที่ผู้บริหารหรือหน่วยงานจะต้องนำมาใช้ยึดเป็นหลักในการปฏิบัติตน โดยเฉพาะผู้บริหารจะต้องแสดงตนต่อผู้ร่วมงานและบุคคลอื่นๆ อยู่เสมอ พฤติกรรมทุกๆ อย่างของผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานจะเป็นเป้าสายตาแก่ผู้พบเห็นและภาพที่ปรากฏแก่สายตาครั้งแรกจะทำให้เกิดความทรงจำ ข้อคิดและข้อวินิจฉัยทั้งในทางดีและทางไม่ดี ตลอดจนการติชมของผู้พบเห็น^{๔๘}

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) กล่าวว่า รู้ตน หมายความว่า นักบริหารต้องรู้จักความเด่นและความด้อยของตนเอง การรู้ความเด่นก็เพื่อทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถของตน ตามปกตินักบริหารมักมองเป็นความผิดพลาดของลูกน้องได้ง่าย แต่มองข้ามความผิดของตน ดังพุทธพจน์ว่า “ความผิดพลาดของคนอื่นเห็นได้ง่าย แต่ความผิดพลาดของตนเองเห็นได้ยาก”

เมื่อนักบริหารทำงานผิดพลาด ลูกน้องไม่กล้าบอกหรือแนะนำ ดังนั้นนักบริหารต้องหัดมองตนเองและตักเตือนตนเอง ดังพุทธพจน์ที่ว่า “อตตนา โจทยตตานิ จงเตือนตนด้วยตนเอง” เช่น ถ้านักบริหารสั่งการหลายครั้งแต่ลูกน้องไม่เข้าใจ นักบริหารก็อย่าด่วนตำหนิลูกน้องว่าโง่เง่า บางทีตัวเราเองอาจสั่งการไม่ชัดเจนก็เป็นได้

การที่นักบริหารมักมองไม่เห็นความผิดพลาดของตนเองนั้นเป็นเรื่องธรรมดา เพราะวันหนึ่ง ๆ ดวงตาของเรามีไว้สำหรับมองด้านนอกมันไม่ได้มองตัวเราเอง เวลาคนอื่นทำผิดพลาดเราจึงเห็นทันที แต่เวลาเราทำผิดพลาดเองกลับมองไม่เห็น ดังนั้นเพื่อสำรวจตนเองนักบริหารต้องหัดมองด้านใน คือ เจริญวิปัสสนา ซึ่งแปลเป็นภาษาอังกฤษว่า Insight คือมองด้านในนั่นเอง วิปัสสนา

^{๔๗} โกสินทร์ วรเศรษฐสิงห์ อ่างใน สุภัสสร รองแทนม, “พฤติกรรมผู้นำในการครองตน ครองคน และครองงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทฤษฎีของผู้บริหาร ครู และผู้ปกครอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๕๒), หน้า ๓๗.

^{๔๘} นิยม ไผ่โสภา, “พฤติกรรมการครองตน ครองคน และครองงาน ตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดนครพนม”, *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๓).

กรรมฐานเน้นเรื่องการเจริญสติ พิจารณากาย เวทนา จิต และธรรม หรือความดีและความชั่วในใจของเรา^{๔๙}

ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ และวิบูลย์ ไทวณะบุตร กล่าวว่า คุณธรรมต่อตนเองซึ่งหมายถึง การครองตนนั้น หมายถึง การดำเนินชีวิตตามหลักธรรมของศาสนาที่คือพระพุทธศาสนา สามารถทำได้โดย ละชั่ว ทำดี ทำใจให้บริสุทธิ์ ดำเนินชีวิตในสายกลางและการดำเนินชีวิตตามครรลองของวัฒนธรรม^{๕๐}

บุญชู แสงสุข กล่าวว่า การครองตน หมายถึง การมีหลักหรือแนวปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เพื่อให้เกิดคุณงามความดีขึ้นแก่ตน ไม่มีมลทินมัวหมองและทำงานด้วยความถูกต้อง^{๕๑}

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย กล่าวว่า การครองตน (managing self) หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการตนเองให้บรรลุเป้าหมาย และได้ผลผลิตสูงสุด^{๕๒}

สุนทร ทองคำ กล่าวว่า พฤติกรรมในการครองตน หมายถึง การกระทำรวมทั้งทำที่ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งแสดงออกมา ให้ผู้อื่นสามารถสังเกตเห็นได้ในเรื่องของกิริยา ท่าทาง ซึ่งไปในทางที่ถูกต้อง^{๕๓}

องอาจ เหลืองอ่อน กล่าวว่า การครองตนเป็นการฝึกกาย วาจา และใจให้ดีงาม บุคคลควรถือปฏิบัติเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลทั่วไป บุคคลที่ต้องทำงานกับคนจำนวนมาก ในการทำงานจะมีความสุขได้ทั้งตนเองและเพื่อนร่วมงาน จะต้องประพฤติปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เพื่อให้เกิดคุณงามความดีขึ้นแก่ตน ไม่มีมลทินมัวหมองและทำงานด้วยความถูกต้อง มีความรู้ มีความ

^{๔๙} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พุทธวิธีบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๔๘-๔๙.

^{๕๐} ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ และวิบูลย์ ไทวณะบุตร, **ภาวะผู้นำและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๒), หน้า ๑๐๐.

^{๕๑} บุญชู แสงสุข, “ทัศนะของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการปฏิบัติจริงของผู้บริหารสถานศึกษา”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๔๔).

^{๕๒} วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, **เขาว์อารมณ์(EQ) : ดัชนีวัดความสุขและความสำเร็จของชีวิต**, (กรุงเทพมหานคร : เอ็กซ์เปอร์เน็ท, ๒๕๔๔), หน้า ๕๙.

^{๕๓} สุนทร ทองคำ, “พฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๔).

ทันสมัย มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง ตลอดจนนำความรู้เกี่ยวกับจริยธรรมและคุณธรรมไปปรับใช้ในการครองตน^{๕๔}

เมื่อกล่าวถึงพฤติกรรมเชิงจริยธรรมด้านการครองตน ผู้วิจัยพบว่า มีหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาซึ่งเป็นที่ยอมรับในด้านนี้ คือ หลักฆราวาสธรรม ๔ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายดังต่อไปนี้

ในหลักคำสอนของพระพุทธศาสนามีหลักธรรมคำสอนหลายหลักธรรม ที่พระพุทธองค์ทรงสอนให้ชาวพุทธรู้จักการเสียสละเพื่อความสงบสุขของตนเอง สังคม ครอบครัว และประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งหลักธรรมเหล่านั้น ได้แก่ ฆราวาสธรรม ฆราวาส คือบุคคลผู้ครองเรือนเป็นผู้มีเหย้ามีเรือน มีครอบครัว ซึ่งประกอบด้วย บุตร ภรรยา สามี บิดา มารดา และบริวารเครื่องญาติ เป็นต้น เรียกอีกอย่างว่า “คฤหัสถ์” ผู้ครองเรือนจำเป็นต้องมีคุณธรรมประจำใจเพื่อใช้ประพฤติปฏิบัติกำจัดความเสื่อมเสีย เพื่อสร้างครอบครัวให้เป็นปึกแผ่นมั่นคง เป็นฝั่งเป็นฝามีความสุขตามวิสัยของชาวบ้านทั่วไป จึงต้องรู้จักปรับปรุงตัวเองให้ก้าวหน้า เพิ่มขึ้นจากการรักษาศีล และการปฏิบัติตามหลักทิวฐัมมิกัตถประโยชน์ โดยยึดถือปฏิบัติตามหลัก “ฆราวาสธรรม” คือ มีคุณธรรมสำหรับการครองเรือน หรือธรรมเป็นหลักครองชีวิตของชาวบ้าน

หลักฆราวาสธรรม ๔ มีมาในพระสูตรต้นปิฎก สังยุตตนิกาย สคาถวรรค ซึ่งพระพุทธเจ้าได้ตรัสตอบปัญหาของอานนท์ว่า “เชิญท่านถามสมณพราหมณ์เป็นอันมากเหล่าอื่นดูซิว่า ในโลกนี้มีอะไรยิ่งไปกว่าสัจจะ ทมะ จาคะและขันติ”^{๕๕}

อนึ่ง ในขุททกนิกาย สุตตนิบาต ก็มีปรากฏเรื่องนี้เช่นเดียวกัน โดยพระพุทธองค์ตรัสด้วยคำถามของอานนท์ว่า “มีธรรมะของผู้ครองเรือน ๔ คือ สัจจะ ทมะ ธิติ (ขันติ) และจาคะ ละโลกนี้ไปแล้วยอมเคราะห์ใด”^{๕๖}

"ฆราวาสธรรม" คือ หลักธรรมสำหรับผู้ครองเรือน ที่จำเป็นต้องมีอยู่ประจำ เพื่อเสริมให้มีความสุขยิ่งขึ้น พระพุทธองค์ได้ตรัสกษะยักข์ ชื่ออานนท์ ปรากฏอยู่ในอานนท์สูตร มี ๔ ประการ คือ

๑. **สัจจะ** คือ ความจริง ดำรงมั่นอยู่ในสัจจะ ชื่อตรง ชื่อสัตย์ จริงใจ พุดจริง ทำจริง เป็นเหตุนำมาซึ่งความเชื่อถือ หรือไว้วางใจได้

^{๕๔} อองอาจ เหลืองอ่อน, “การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต ๑”, วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๗).

^{๕๕} ส.ส. (ไทย) ๑๕/๘๔๕/๓๑๖.

^{๕๖} ขุ.สุ. (ไทย) ๒๕/๓๑๑/๓๖๑.

๒. ทมะ คือ ฝึกตน ปรับปรุงตน บังคับควบคุมตนเองได้รู้จักปรับตัว และแก้ไขปรับปรุงตน ให้เจริญก้าวหน้าอยู่เสมอ รวมทั้งการยอมรับและแก้ไขสิ่งบกพร่องของตนด้วย

๓. ขันติ คือ อุดทน อุดทนต่อความหนาว ร้อน หิว กระจาย ทนตรากตรำ ทนต่อความเจ็บใจ ทนข่มอารมณ์ของตนได้ ทนต่อความย่ำแย่ต่าง ๆ อุดทนต่ออำนาจฝ่ายต่ำ อุดทนต่อการทำ การงาน

๔. จาคะ คือ เสียสละ เอื้อเฟื้อ เกื้อกูล ช่วยเหลือบำเพ็ญประโยชน์ สละความโกรธ ความเห็นแก่ตัว มีใจกว้างร่วมงานกับคนอื่นได้ สละอารมณ์ขุ่นมัวภายในจิตใจได้^{๕๗}

ทัตตชีโว ภิกขุ กล่าวว่า ฆราวาสธรรม เป็นธรรมที่ทำให้ผู้ปฏิบัติเป็นฆราวาสที่ศกดีสิทธิ์ ที่มีคุณธรรมและยังได้ให้ความหมายพร้อมทั้งอธิบายถึงความหมายของฆราวาสธรรมแต่ละข้อ ดังนี้

ข้อที่ ๑ สัจจะ หมายถึง ความสัตย์ ความซื่อ แบ่งตามศัพท์ได้เป็น ๓ ลักษณะ คือ

- ก) มีความจริง (จริงคือไม่เล่น)
- ข) มีความตรง (ตรงคือความประพฤติทางกาย วาจา ตรง ไม่บิดพลิ้ว ไม่บ่ายเบี่ยง)
- ค) มีความแท้ (แท้คือไม่เหลวไหล)

ในทางปฏิบัติ สัจจะ หมายถึง ความจริงใจ คือ ถ้าทำอะไรแล้วทุ่มหมดตัว ซึ่งถ้าแบ่ง ในทางปฏิบัติ จะแบ่งได้ ๕ ลักษณะ คือ

- ๑) จริงต่อหน้าที่ คือไม่ว่าตนเองมีหน้าที่อะไรก็ทุ่มเทและทำหน้าที่นั้นให้ดีที่สุด
- ๒) จริงต่อการทำงาน คือถ้าได้รับมอบหมายงานอะไรก็ตามที่ก็ตั้งใจทำให้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ แม้ว่าจะงานนั้นจะไม่ใช่งานที่สำคัญหรืองานที่ใหญ่โตก็ตามที
- ๓) จริงใจกับเวลา หมายถึงใช้เวลาให้เป็นประโยชน์มากที่สุด ให้คุ้มค่าที่สุดที่สุด
- ๔) จริงต่อบุคคล หมายถึงคบกับใครก็ต้องมีความจริงใจ ไม่ใช่คบเพื่อหวังผลประโยชน์

๕) ตรงต่อความดี หมายถึงไม่ว่าจะทำอะไรก็ตามจะต้องมีคุณธรรมคอยกำกับอยู่เสมอไม่ทำให้คนอื่นได้รับความเดือดร้อน

ข้อที่ ๒ ทมะ หมายถึง พยายามปรับปรุงตนเองให้ดียิ่งขึ้นเรื่อง ๆ ขจัดนิสัยที่ไม่ดีออกไปเสียจากตนเอง พยายามฝึกหัดบังคับใจตนเอง โดยเริ่มจากบังคับทีละเล็กทีละน้อย เมื่อทำบ่อยๆ ครั้นก็จะทำให้เกิดเป็นนิสัย

ข้อที่ ๓ ขันติ คือ ความอดทน ซึ่งเป็นลักษณะที่แสดงให้เห็นถึงความเข้มแข็งทางจิตใจ ขันติมี ๔ ลักษณะ คือ

^{๕๗} ส.ส.(ไทย) ๑๕/๔๒๓/๔๕๓.

๑) อุดทนต่อความลำบากตรากตรำ ได้แก่อุดทนต่อสภาพดินฟ้าอากาศภูมิประเทศ ที่ทุรกันดาร สามารถอดทนได้ไม่ย่อท้อ

๒) อุดทนต่อความทุกข์เวทนา คืออดทนต่อความเจ็บไข้ได้ป่วย

๓) อุดทนต่อความเจ็บใจ คืออดทนต่อการกระทบกระเทือนเปรียบเปรยการทำให้ เจ็บอกเจ็บใจ

๔) อุดทนต่ออำนาจกิเลส คือการไม่เอาใจตนเอง ไม่ยอมสบายต่อความฟุ้งเฟ้อ ต่างๆ และเป็นข้อที่ต้องใช้ความอดทนมากที่สุด

ข้อที่ ๔ จากะ หมายถึง ความเสียสละ ตัดใจ ตัดกรรมสิทธิ์ของตน ตัดความยึดถือ ความเสียสละ มี ๒ นัย คือ

๑) สละวัตถุ หมายถึง การแบ่งปันกันกิน แบ่งปันใช้รวมทั้งการทำบุญให้ทาน

๒) สละอารมณ์ หมายถึง ไม่ผูกโกรธใคร ไม่พยาบาท

การฝึกคุณธรรมทั้ง ๔ ประการ คือ สัจจะ ทมะ ขันติ จากะ อย่างสม่ำเสมอก็จะเป็นผู้ที่มี จิตใจผ่องใส แม้จะเป็นฆราวาสก็จะมีศรัทธาในตัวเอง^{๕๘}

บุญมี แทนแก้ว กล่าวว่า หน้าที่ของฆราวาสหรือชาวบ้านจะต้องมีหลักในการครองชีวิต เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม ซึ่งต้องยึดหลักฆราวาสธรรม ๔ ประการ คือ

๑. สัจจะ คือ ความจริง ความแท้ ความเที่ยงตรง ความมีสัจจะหรือความสัตย์ ความ แน่นนอน ซึ่งไม่ใช่ความเทียม ความเท็จ ความจอมปลอม อันหมายถึง ความจริงในตัวบุคคลอันเป็น อากาโรหังครัทธา และความประพฤติมี ๕ อย่างคือ จริงต่องาน จริงต่อหน้าที่ จริงต่อวาจา จริงต่อ บุคคล จริงต่อความดี

๒. ทมะ คือ ความรู้จักข่มใจ ยับยั้งชั่งใจ ฝึกฝนตนได้ ไม่ทำอะไรตามความต้องการ หรือตามอารมณ์ของตน ผู้ที่มีทมะจะทำอะไรต้องใคร่ครวญไตร่ตรองให้รอบคอบก่อน โดยคำนึงถึง เสมอว่า มีโทษหรือมีคุณ ให้สุขมากกว่าหรือให้ทุกข์มากกว่า จะทำอะไร พุทธอะไร ต้องมีสติสัมปชัญญะ คอยกำกับอยู่เสมอ

๓. ขันติ คือ ความอดทน เช่น อดทนต่ออารมณ์ที่ไม่พึงปรารถนา ไม่พอใจ ที่จะมา กระทบตา หู จมูก ลิ่น กาย และใจ หรือจะพูดอีกอย่างหนึ่งว่า “กำลังทนทานแห่งใจ” ขันตินั้นจำเป็น สำหรับคราวที่เราต้องเผชิญกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะทำให้เราหันเหไปจากทางที่ดี

^{๕๘} ทตตชีโว ภิกขุ อังใน พระสมทบ ธิรปญโญ (รุ่งมิตร์จรัสแสง), “ภาวะผู้นำของเยาวชนตามหลัก ฆราวาสธรรม ๔ : กรณีศึกษาโรงเรียนหล่มสักวิทยาคม จังหวัดเพชรบูรณ์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔), หน้า ๔๖-๔๗.

๔. จาคะ คือ การเสียสละวัตถุและอารมณ์ หมายถึง การเสียสละทรัพย์สิ่งของของตน เพื่อประโยชน์แก่ผู้อื่นและการสละอารมณ์ หมายถึง เป็นผู้รู้จักปล่อยวางอารมณ์ที่เป็นข้าศึกต่อความสงบใจ^{๕๙}

ปรีชา นาครัตน์ กล่าวว่า ขรราวาสธรรม หมายถึงธรรมของผู้ครองเรือน เป็นสามัคคีธรรม เป็นธรรมที่เป็นเครื่องมือที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติธรรมข้ออื่น ๆ นำมาซึ่งความสุข ความเจริญ ประกอบด้วย

๑. สัจจะ หมายถึง ความจริงใจ ซื่อสัตย์ ซื่อตรง ความตั้งใจจริงที่จะทำสิ่งนั้น
๒. ทมะ หมายถึง การข่มใจ การฝึกฝน ปรับปรุงตัว การบังคับตนเอง การฝึกจิต
๓. ขันติ หมายถึง ความอดทน ไม่ท้อถอย ขยันหมั่นเพียร อดทนต่อการบีบบังคับ กิเลส อดทนต่อความลำบากตรากตรำ อดทนต่อทุกขเวทนา อดทนต่อความเจ็บใจ

๔. จาคะ หมายถึง การให้ เสียสละ ให้อภัย สละกิเลส ใจกว้าง เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ บริจาค สิ่งของตนเพื่อประโยชน์ต่อคนอื่น การให้ทาน^{๖๐}

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) กล่าวว่า ขรราวาสธรรม ๔ ได้ให้คำจำกัดความไว้ใน พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรมว่า “ขรราวาสธรรม ๔” หมายถึง ธรรมสำหรับขรราวาสธรรมสำหรับการครองเรือนหลักการครองชีวิตของคฤหัสถ์ (Gharavasa – dhamma : virtues for a good household life; virtues for lay people) ประกอบด้วย

๑. สัจจะ คือ ความจริง ซื่อตรง ซื่อสัตย์ จริงใจ พุดจริง ทำจริง (truth and honesty)
๒. ทมะ คือ การฝึกฝน การข่มใจ ฝึกนิสัย ปรับตัว รู้จักควบคุมจิตใจ ฝึกหัดตัดนิสัย แก้ไขข้อบกพร่อง ปรับปรุงตนให้เจริญก้าวหน้าด้วยสติปัญญา (taming and training oneself; adjustment) ในธรรมหมวดนี้ ทมะท่านมุ่งเอาด้านปัญญา
๓. ขันติ คือ ความอดทน ตั้งหน้าทำหน้าที่การงานด้วยความขยันหมั่นเพียร เข้มแข็ง ทนทาน ไม่หวั่นไหว มั่นในจุดหมาย ไม่ท้อถอย (tolerance; forbearance) ในธรรมหมวดนี้ขันติท่าน เน้นแง่วิริยะ

๔. จาคะ คือ ความเสียสละ สละกิเลส สละความสุขสบายและผลประโยชน์ส่วนตนได้ ใจกว้าง พร้อมทั้งจะรับฟังความทุกข์ ความคิดเห็น และความต้องการของผู้อื่น พร้อมทั้งจะร่วมมือช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ไม่คับแคบเห็นแก่ตนหรือเอาแต่ใจตัว (liberality; generosity)^{๖๑}

^{๕๙} บุญมี แทนแก้ว, **จริยธรรมกับชีวิต**, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๑), หน้า ๑๑๙-๑๒๔

^{๖๐} ปรีชา นาครัตน์, “การเปรียบเทียบคุณภาพของแบบวัดขรราวาสธรรมที่มีรูปแบบการถามต่างกัน”, **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๑).

พระราชวรมุนี (ประยูร ปยุตโต) กล่าวว่า ขรวาสาธรรม หมายถึงธรรมสำหรับขรวาสาธรรมสำหรับการครองเรือน หลักการครองชีวิตของคฤหัสถ์

๑. สัจจะ หมายถึงความจริง ซื่อสัตย์ จริ่งใจ พุดจริง ทำจริง
๒. ทมะ หมายถึงการฝึกฝน การข่มใจ ฝึกนิสัย ปรับตัว รู้จักควบคุมจิตใจ ฝึกหัดตัดนิสัย แก้ไขข้อบกพร่อง ปรับปรุงตนให้เจริญก้าวหน้าด้วยสติปัญญา
๓. ขันติ หมายถึงความอดทน ตั้งหน้าทำหน้าที่การทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียร เข้มแข็ง ทนทาน ไม่หวั่นไหว มั่นในจุดหมาย ไม่ทอดถอย

๔. จาคะ หมายถึงความเสียสละ สละกิเลส สละความสุขสบาย และผลประโยชน์ส่วนตนได้ใจกว้าง พร้อมทั้งจะรับฟังความทุกข์ ความคิดเห็นและความต้องการของคนอื่น พร้อมทั้งจะร่วมมือช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ไม่คับแคบเห็นแก่ตนหรือเอาแต่ใจตัว พระราชวรมุนี (ประยูร ปยุตโต) ได้ให้ความหมายเพิ่มเติมในด้านสัจจะไว้ดังนี้ คัมภีร์ฝ่ายอภิธรรม แยกสัจจะคือความจริงเป็น ๒ ระดับ

๑) สมมติสัจจะ (Conventional Truth) ความจริงโดยสมมติ (เรียกอีกอย่างหนึ่งว่าโวหารสัจจะ ความจริงโดยโวหารหรือโดยสำนวนพูด) คือ ความจริงตามมติร่วมกันตามที่ได้ตกลงกันไว้หรือหมายรู้ร่วมกันเป็นเครื่องมือสื่อสาร พอให้สำเร็จประโยชน์ชีวิตประจำวัน เช่น คน สัตว์ คนชั่ว โตะ แก้ว เป็นต้น

๒) ปรมาตนะสัจจะ (Ultimate Truth) ความจริงโดยปรมาตม คือ จริ่งตามความหมายสูงสุด ตามความหมายแท้อย่างยิ่ง คือ การหยั่งรู้สัจธรรมที่จะทำให้ความยึดติดถือมั่นหลงผิดทั้งหลาย สลายหมดไป ทำให้วางใจทำที่ต่อสิ่งทั้งหลายอย่างถูกต้อง หลุดพ้นจากกิเลสและทุกข์ มีจิตใจเป็นอิสระ ผ่องใสเบิกบาน มีความสุขที่แท้จริง สิ่งที่เป็นจริงโดยปรมาตม เช่นนามธรรม รูปธรรม เวทนา สัญญา สังขาร เป็นต้น^{๒๒}

พุทธทาสภิกขุ กล่าวว่า ขรวาสาธรรม แยกออกเป็น ๒ ประการ คือ ประการแรกเป็นธรรมธรรมดาที่จะต้องประพฤติปฏิบัติ ประการที่ ๒ เป็นธรรมที่ใช้เป็นหลักในการที่จะนำไปสู่การปฏิบัติธรรมข้ออื่น ๆ ให้สำเร็จ

๑. เป็นธรรม ธรรมดาที่จะต้องประพฤติปฏิบัติ สัจจะ หมายถึง ซื่อตรงต่อเพื่อนฝูง ซื่อตรงต่อลูกเมีย ซื่อตรงต่อเวลา ซื่อตรงต่อการทำงาน ทมะ หมายถึง ข่มใจ อย่าให้เกิดโทษ อย่าให้เกิด

^{๒๑} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๑๑๓-๑๑๔.

^{๒๒} พระราชวรมุนี (ประยูร ปยุตโต) อ่างใน พระสมทบ ธีรปญโญ (รุ่งมิตรจรัสแสง), “ภาวะผู้นำของเยาวชนตามหลักขรวาสาธรรม ๔ : กรณีศึกษาโรงเรียนหล่มสักวิทยาคม จังหวัดเพชรบูรณ์”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔), หน้า ๔๕.

ความรัก หรือความเกลียด ขันติ หมายถึง อดทนต่อความร้อน ความหนาว ความเหนื่อย อดทนต่อคำตำราจาจะ หมายถึง การให้ทาน รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เพื่อนบ้าน มิตรสหาย

๒. เป็นธรรมที่ใช้เป็นหลักในการที่จะนำไปสู่การปฏิบัติธรรมข้ออื่น ๆ ให้สำเร็จ สัจจะ หมายถึงความจริงใจ ความตั้งใจจริงที่จะปฏิบัติในสิ่งนั้น เมื่อจะทำสิ่งใด หรือปฏิบัติธรรมข้อใดแล้ว ก็ควรตั้งใจจริง ทำอย่างสุดความสามารถ ทำให้ถึงที่สุด ดังเช่น เมื่อพระพุทธเจ้าทำความเพียรเพื่อตรัสรู้ ก็ได้ตั้งสัจจาธิฐานว่า แม้จะเหลือเพียงแต่กระดูก ก็จะไม่ลุกขึ้นจากที่นั่ง ถ้าไม่บรรลุสัมมาสัมโพธิญาณ ในการศึกษาเล่าเรียนก็เหมือนกันถ้ามีสัจจะหรือสัจจาธิฐาน คือทำให้มันจริง ๆ ตั้งใจจริง ๆ ก็จะช่วยให้ทุกคนประสบความสำเร็จสมดังที่ตั้งใจ ทมะ หมายถึงบังคับตัวเองบังคับใจตนเอง ไม่ให้หลงไปตามแรงของสิ่งที่ยั่วยุ ซึ่งแม้จะยากเย็นเพียงใดก็ต้องพยายามบังคับให้ได้ ในการบังคับนั้น ต้องใช้ไหวพริบและความฉลาดเข้าต่อสู้ เพราะจิตใจเมื่อถูกบังคับก็จะบดขยี้ยิ่งกว่าช้างที่ตกมันเสียอีก ซึ่งการบังคับจิตใจของตนเอง นั้นก็มี ๒ วิธีด้วยกันคือ กรณีแรกคือ การปลอบประโลมจิตใจคอยปลอบโยน กรณีที่สอง คือ การบังคับโดยตรงการตัดใจไม่ทำให้ทำในสิ่งนั้น ซึ่งทั้ง ๒ วิธีนี้ต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ขันติ เมื่อมีทมะแล้วยังต้องใช้ขันติเข้ารองรับ ต้องอดทนต่อการบีบคั้นของกิเลส ไม่ว่าจะเป็ราคะ โทสะ โมหะ หรืออื่น ๆ ต้องใช้ความอดทนอย่างหลงไปตามสิ่งยั่วยุหรือกิเลส จาคะ หมายถึงบริจาคออกไป สละสิ่งที่ไม่ต้องการที่มีอยู่ในจิตใจให้หลุดออกไปประบายความสับสนวุ่นวายออกไปจากจิตใจ อาจจะเป็นการสวดมนต์หรือการพักผ่อนให้ถูกวิธี ฆราวาสธรรม คือสัจจะ ทมะ ขันติ จาคะ นี้เป็นเครื่องมือกำจัดมาร เป็นเครื่องมือที่จะสร้างสิ่งที่ปรารถนาในทุกกรณี ไม่ใช่เฉพาะเป็นธรรมของฆราวาสเท่านั้น แม้แต่บรรพชิตที่ต้องการจะบรรลุมรรคผลนิพพาน ก็ยังต้องใช้ธรรมข้อนี้ด้วยเช่นกัน^{๒๓}

สวัสดี ทองมีเพชร กล่าวว่า ฆราวาสธรรม ๔ ประการ หมายถึง ธรรมสำหรับ ฆราวาส ซึ่งถือว่าเป็นธรรมสำหรับการครองเรือน หลักการครองชีวิตของคฤหัสถ์ ประกอบด้วย

๑. สัจจะ ความจริง คือ ซื่อสัตย์ต่อกัน ทั้งจริงใจ จริงวาจา และจริงการกระทำ
๒. ทมะ ฝึกตน คือ รู้จักควบคุมจิตใจ ฝึกหัด ตัดนิสัย แก้ไข ข้อบกพร่องข้อขัดแย้ง ปรับตัวปรับใจเข้าหากัน
๓. ขันติ อดทน คือ มีจิตใจเข้มแข็งหนักแน่นไม่ว้าวามทนต่อความล่วงเกินกันและร่วมกันอดทนต่อความเหนื่อยยากลำบากตรากตรำฝ่าฟันอุปสรรคไปด้วยกัน

^{๒๓} พุทธทาสภิกขุ อังใน พระสมทบ ธิรปญโญ (รุ่งมิตร์จรัสแสง), “ภาวะผู้นำของเยาวชนตามหลัก ฆราวาสธรรม ๔ : กรณีศึกษาโรงเรียนหล่มสักวิทยาคม จังหวัดเพชรบูรณ์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔), หน้า ๔๕-๔๖.

๔. จาคะ เสียสละ คือ มีน้ำใจสามารถเสียสละความสุขสำราญความพอใจส่วนตน เพื่อคู่ครองได้เช่นอดหลับอดนอน พยายามกันเหนียวเจ็บไข้ เป็นต้น^{๖๔}

ลิตธิพงษ์ พิรุณ กล่าวว่า ฆราวาสธรรม หมายถึง ธรรมสำหรับผู้ครองเรือน หรือหลักการครองชีวิตของคฤหัสถ์มี ๔ ประการ ได้แก่

๑. สัจจะ คือ มีความซื่อสัตย์ ซื่อตรงและมีความจริงใจต่อตนเองและต่อหน้าที่การงาน
๒. ทมะ คือ รู้จักข่มใจ ข่มอารมณ์ไม่ประพฤติปฏิบัติให้ผิดจากทำนองคลองธรรม ไม่ลุอำนาจแก่กิเลสตัณหา
๓. ชันติ คือ รู้จักอดทนอดกลั้น อดออม ทนต่อความลำบากตรากตรำ และทนต่อความเจ็บใจ

๔. จาคะ คือ มีการเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวม^{๖๕}

หนังสือพิมพ์มติชน กล่าวว่า พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงพระบรมราโชวาทคุณธรรม ๔ ประการ พระราชทานแก่ประชาชนชาวไทย คราวสมโภชกรุงรัตนโกสินทร์ ๒๐๐ ปี ว่า

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงปกครองแผ่นดินไทย ด้วยธรรมะด้วยการแสดงพระองค์เป็นตัวอย่างโดยตลอด มีพระบรมราโชวาท อันเป็นไปด้วยพระธรรมมาโดยตลอด ต่อเนื่อง สม่ำเสมอ และ "ฆราวาสธรรม ๔" ไม่เคยเก่าเลย เป็นอกาลิก ไม่ขึ้นกับกาลสมัย ไม่เสื่อมสิ้นอายุไปตามยุคเวลา เพราะเวลาที่ผ่านไป หรือในบัดนี้ หรืออนาคตต่อไป ก็จะมีฆราวาส ที่จำเป็นต้องน้อมนำ ฆราวาสธรรม ๔ ประการ ดังกล่าว มาประดับแก่ตน ประพฤติปฏิบัติให้ตัวเอง ก้าวไปสู่ความเป็นอริยบุคคลในภายหน้า

ประการแรก... คือ การรักษาความสัจ ความจริงใจ ต่อตนเองที่จะประพฤติปฏิบัติ แต่สิ่งที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรม

ประการที่สอง... คือ การรู้จักข่มใจตนเอง ฝึกใจตนเอง ให้ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในความสัจความดีนั้น

ประการที่สาม... คือ การอดทน อดกลั้น และอดออม ที่จะไม่ประพฤติล่วงความสัจสุจริต ไม่ว่าจะด้วยเหตุประการใด

ประการที่สี่... คือ การรู้จักละวางความชั่ว ความทุจริต และรู้จักเสียสละประโยชน์ส่วนน้อยของตน เพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง

^{๖๔} สวัสดิ์ ทองมีเพชร, **การพัฒนาคุณธรรม**, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๑), หน้า ๓๒.

^{๖๕} ลิตธิพงษ์ พิรุณ, “การศึกษาคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ตามทัศนะคติของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดกำแพงเพชร”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, ๒๕๔๕).

ขรราวาสได้อธิบาย "ขรราวาสธรรม ๔" มาฝึกฝน อบรม พัฒนาการ นั้นย่อมจะเปรียบได้ว่า ได้เป็นขรราวาสผู้มั่นคงจงรักภักดี ในพระเจ้าอยู่หัว ในพระบรมศาสดา สัมมาสัมพุทธเจ้าอย่างแท้จริง...^{๖๖}

กล่าวสรุปได้ว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมด้านการครองตน ตามหลักขรราวาสธรรม ๔ มีความจำเป็นและมีความสำคัญในฐานะเป็นเครื่องมือกำกับชีวิตมนุษย์ หรือเป็นหลักธรรมกำกับพัฒนาชีวิตมนุษย์ที่เป็นขรราวาส หรือผู้ครองเรือนให้สูงค่าขึ้น ซึ่งประกอบด้วยความประพฤติ ๔ ประการ คือ ความซื่อสัตย์สุจริต ความจริงใจ การข่มใจ บังคับควบคุมจิตใจตนเอง ความอดทน มุ่งมั่นในการทำงาน และการเสียสละ มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และการปฏิบัติตามขรราวาสธรรม ๔ ประการนี้จะเป็นอานิสงส์ให้เกิดความสุข ความเอื้ออาทร ความสมานฉันท์ของบุคคลในสังคมได้ในที่สุด

๒.๕ พฤติกรรมเชิงจริยธรรมด้านการครองคน

ความหมายและความสำคัญของหลักการครองคน มีผู้ศึกษาวิจัยได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

นิยม ไผ่โสภณ กล่าวว่า การครองคนเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารในการที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยความเรียบร้อย คนทุกคนต้องอยู่ในสังคม ต้องทำงานกับคน เมื่อต้องอยู่กับคน ต้องการทำงานกับคน ความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลที่เกี่ยวข้องจะทำให้การปฏิบัติงานและองค์การประสบความสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์^{๖๗}

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) กล่าวว่า รู้คน หมายถึง ความรอบรู้เกี่ยวกับคนร่วมงาน นักบริหารต้องรู้ว่าใครมีความสามารถในด้านใด เพื่อที่จะได้ใช้คนให้เหมาะกับงาน นอกจากนั้น นักบริหารต้องรู้จักจริตของคนร่วมงาน เพื่อใช้งานที่เหมาะสมกับจริตของเขา

จริต ได้แก่คนที่ประพฤติบางอย่างเคยชินจนเป็นนิสัย จริตจึงหมายถึงประเภทนิสัยของคนมี ๖ แบบด้วยกันคือ

๑. ราคะจริต คือ พวกรักสวยรักงาม มักทำอะไรประณีตเรียบร้อยและใจเย็น คนพวกนี้ชอบทำงานที่ต้องใช้ความละเอียดประณีต

๒. โทสะจริต คือ พวกใจร้อน ชอบความเร็ว และมักหงุดหงิดง่ายถ้าถูกขัดใจ คนพวกนี้ชอบทำงานที่ต้องใช้ความรวดเร็ว

^{๖๖} หนังสือพิมพ์มติชน, คอลัมน์ประชาชน, ปีที่ ๒๙, ฉบับที่ ๑๐๓๐๑, (วันที่ ๒๔ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๙), หน้า ๓๓.

^{๖๗} นิยม ไผ่โสภณ, “พฤติกรรมกรรมการครองตน ครองคน และครองงาน ตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดนครพนม”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๓).

๓. โมหจริต คือ พวกเขลาซึ่ม ขาดความกระตือรือร้นทำงาน อีตอาด เฉื่อยชา ชอบหลับในที่ทำงานเป็นประจำ

๔. สัทธาจริต คือ พวกเขื่อง่าย เวลา มีข่าวเรื่องแปลกแต่จริง เชื่อหรือไม่พวกนี้จะเชื่อ ก่อนใคร คนพวกนี้ถ้าชอบใคร จะทำงานให้เต็มที่

๕. พุทธิจริต คือ พวกใฝ่รู้ เป็นคนช่างสงสัย รักการศึกษาหาความรู้ มักต้องการรายละเอียดมากกว่าคนอื่น คนพวกนี้ถนัดทำงานด้านวิชาการ

๖. วิตกจริต คือ พวกช่างกังวล เป็นคนไม่กล้าตัดสินใจ มักปล่อยเรื่องค้างไว้เป็นเวลานาน โดยไม่ยอมลงนามหรือดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง ถ้าเราต้องการคนใส่เบรคให้กับการตัดสินใจของเราบ้างลอกปรึกษาคนพวกนี้

คนจริตใดเราก็พอทำงานร่วมกันกับพวกเขาได้ พวกที่นักบริหารต้องระวังให้มากคือ วิกลจริตที่แฝงเข้ามาในองค์กร^{๖๘}

ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ และวิบูลย์ ไทวณะบุตร กล่าวว่า คุณธรรมต่อผู้อื่นและสังคม ซึ่งหมายถึงการครองคนนั้น หมายถึง การเป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิตและการทำงาน รู้จิตใจคน รู้จริตของเพื่อนร่วมงานเพื่อใช้งานให้เหมาะสม รู้ภาวะของคน ความต้องการของบุคคลท้องถิ่นและรู้จักทันตนเอง รู้จัดใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เป็นแนวทางครองใจคน สร้างน้ำใจในการทำงาน ตระหนักในการนำความคิดและการปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาเสริมสร้างภูมิธรรม ภูมิปัญญา^{๖๙}

บุญชู แสงสุข กล่าวว่า การครองคน หมายถึง การที่บุคคลมีหลักหรือแนวทางประพฤติปฏิบัติตนด้วยความยุติธรรม อันทำให้เกิดความรัก เคารพนับถือและยึดเหนี่ยวน้ำใจของบุคคลอื่น โดยสามารถชนะใจผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่เอาर्डเอาเปรียบหรือลวงล่ำก้ำเกินสิทธิและประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชา^{๗๐}

^{๖๘} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พุทธวิธีบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๕๐-๕๑.

^{๖๙} ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ และวิบูลย์ ไทวณะบุตร, **ภาวะผู้นำและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๒), หน้า ๑๐๐.

^{๗๐} บุญชู แสงสุข, “ทัศนะของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการปฏิบัติจริงของผู้บริหารสถานศึกษา”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๔๔).

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย กล่าวว่า การครองคน หมายถึง ทักษะความรู้ในการบริหาร ผู้ใต้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์ทางสังคม ความสามารถเข้ากับผู้อื่นได้ มอบหมายงานให้ทำตรงกับ ทักษะความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติแต่ละคน ให้รางวัลติดตามผลงานที่ปฏิบัติ^{๗๑}

สุนทร ทองคำ กล่าวว่า การครองคน หมายถึง การกระทำรวมทั้งทำที่ที่ผู้บริหาร หน่วยงานแสดงปฏิสัมพันธ์ต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจ การครองคน สำหรับบุคคลหรือหัวหน้าหน่วยงานนั้น ควรมีพฤติกรรมที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วม ในการบริหารงาน เพื่อความพึงพอใจในการทำงาน^{๗๒}

องอาจ เหลืองอ่อน กล่าวว่า การครองคนเป็นหลักหรือแนวทางประพฤติปฏิบัติตนด้วยความอดทน ยุติธรรม อันทำให้เกิดความรัก เคารพ นับถือ และยึดเหนี่ยวน้ำใจของบุคคลอื่น โดยสามารถชนะใจผู้ใต้บังคับบัญชา โดยไม่เอาัดเอาเปรียบ หรือลวงล้ากำกวมสิทธิและประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นคุณลักษณะอันจำเป็นสำหรับผู้บริหารที่พึงมีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะเป็น หลักธรรมที่เกี่ยวกับการอนุเคราะห์ ความเมตตาและการให้ ผู้บริหารควรประพฤติปฏิบัติเพื่อให้เป็น ธรรมในการครองคน อันจะทำให้สามารถครองหัวใจนายและลูกน้อง ซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญต่อการ ทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามความคาดหวังของตนเองและสังคม^{๗๓}

เมื่อกล่าวถึงพฤติกรรมเชิงจริยธรรมด้านการครองคน ผู้วิจัยพบว่า มีหลักธรรมทาง พระพุทธศาสนาซึ่งเป็นที่ยอมรับในด้านนี้ คือ หลักพรหมวิหาร ๔ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายดังต่อไปนี้

“พรหมวิหาร” เป็นคำภาษาบาลี แปลว่า ธรรมเป็นเครื่องอยู่ของพรหม แยกศัพท์ได้ดังนี้ พรหม+วิหาร การประกอบศัพท์มีดังนี้ พรหม ศัพท์ แปลว่าพรหม^{๗๔}

พรหมวิหาร ๔ เป็นหมวดธรรมซึ่งพระโพธิสัตว์ทรงบำเพ็ญและเผยแผ่อบรมสั่งสอน ใน ระหว่างการบำเพ็ญบารมีหลายยุคหลายสมัย การเจริญพรหมวิหาร ๔ จึงเป็นสิ่งที่ปฏิบัติกันมาตั้งแต่

^{๗๑} วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, **เชา์อารมณ์(EQ) : ดัชนีวัดความสุขและความสำเร็จของชีวิต**, (กรุงเทพมหานคร : เอ็กซ์เปอร์เน็ท, ๒๕๔๔), หน้า ๖๐.

^{๗๒} สุนทร ทองคำ, “พฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๔).

^{๗๓} องอาจ เหลืองอ่อน, “การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็น ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต ๑”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาโท**, (บัณฑิต วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๗).

^{๗๔} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๐๕/๒๗๕.

ก่อนพุทธกาล ดังข้อมูลที่ปรากฏในพระสูตรต้นตปิฎกหลายแห่ง เช่น มชเวทสุต^{๗๕} มหาสุทฺถสนสุต^{๗๖} และมหาโควินทสุต^{๗๗} เป็นต้น แต่การเจริญพรหมวิหาร ๔ เหล่านี้ สามารถทำให้บรรลุผลได้เพียงระดับหนึ่งเท่านั้น^{๗๘} ยังไม่มีความสมบูรณ์พร้อมด้วยเหตุผลและวิธีการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลอย่างครบถ้วนบริบูรณ์ เหมือนการเจริญพรหมวิหาร ๔ ซึ่งปรากฏอยู่ในคำสอนของพระพุทธศาสนา ดังพุทธพจน์ในเมตตาสหคตสุต^{๗๙}ว่า “เมตตาเจโตวิมุตติ ที่บุคคลเจริญแล้วอย่างไร มีอะไรเป็นคติ มีอะไรเป็นอย่างไร มีอะไรเป็นผล มีอะไรเป็นที่สุด... อนึ่ง อุเบกขาเจโตวิมุตติ... ภิกษุทั้งหลาย ในโลกนี้ พร้อมทั้งเทวโลก มารโลก พรหมโลก ในหมู่สัตว์พร้อมทั้งสมณพราหมณ์ เทวดาและมนุษย์ เรายังไม่เห็นบุคคลที่จะทำจิตให้ยินดีได้ ด้วยการตอบปัญหาเหล่านี้ เว้นตถาคตหรือสาวกของตถาคต หรือผู้ที่ฟังจากคำสอนของตถาคตนี้”^{๗๙}

จากพุทธพจน์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าองค์ธรรมในพรหมวิหาร ๔ คือ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ได้ถูกรวบรวมไว้เป็นหมวดธรรมหนึ่งในพระพุทธศาสนา ทั้งแบบแยกส่วนและแบบบูรณาการสามารถนำไปใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ดังจะเห็นได้จากการที่พระพุทธองค์ทรงนำการเจริญพรหมวิหาร ๔ มาตอบปัญหาของเสฏฐมานพและภารัทวาชมานพ^{๘๐} และทรงแนะนำให้ภิกษุแผ่เมตตาให้แก่ตระกูลพญา ๔ ตระกูล เพื่อป้องกันและคุ้มครองรักษาตน^{๘๑} เป็นต้น

ผู้ปกครองจะต้องกอปรไปด้วยธรรมสำหรับการประพฤติปฏิบัติของผู้ใหญ่หรือผู้ปกครอง ได้แก่ พรหมวิหาร ๔ คือ ธรรมประจำใจของผู้ประเสริฐหรือผู้มีจิตยิ่งใหญ่กว้างขวางดุจพรหม คือ

๑. เมตตา (ความรัก) คือ ความปรารถนาดี มีไมตรี ต้องการช่วยเหลือให้ทุกคนประสบประโยชน์และความสุข

๒. กรุณา (ความสงสาร) คือ อยากช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์โศกใจที่จะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยาก เดือดร้อนของคน และสัตว์ทั้งปวง

๓. มุทิตา (ความเบิกบานพลอยยินดี) คือ เมื่อเห็นผู้อื่นอยู่ดีมีความสุข ก็มีใจแช่มชื่นเบิกบาน เมื่อเห็นเขาประสบความสำเร็จงอกงามยิ่งขึ้นไป ก็พลอยยินดีบันเทิงใจด้วย

^{๗๕} ม.ม.(ไทย) ๑๓/๓๐๙/๓๗๓-๓๘๑.

^{๗๖} ที.ม.(ไทย) ๑๐/๓๒๗/๒๕๖-๒๕๗.

^{๗๗} ที.ม.(ไทย) ๑๐/๒๖๒/๑๙๔.

^{๗๘} ที.ม.(ไทย) ๑๐/๓๒๙/๒๕๗.

^{๗๙} ส.ม.(ไทย) ๑๙/๒๓๕/๑๗๖-๑๗๗.

^{๘๐} ที.สี.(ไทย) ๙/๕๑๘-๕๕๙/๒๓๐-๒๔๗.

^{๘๑} วิ.จ.(ไทย) ๗/๒๕๑/๑๕.

๔. อุเบกขา (ความมีใจเป็นกลาง) คือ มองตามความเป็นจริง โดยวางจิตเรียบสม่ำเสมอ มั่นคงเที่ยงตรงดุจตราขั่ง มองเห็นการที่บุคคลจะได้รับผลดีหรือชั่วสมควรแก่เหตุที่ตนประกอบ พร้อมทั้งวินิจฉัย วางตน และปฏิบัติไปตามความเที่ยงธรรม^{๘๒}

กิตติทัศน์ ผกาทอง กล่าวว่า พรหมวิหาร ๔ คือ หลักธรรมสำหรับการดำรงตนของผู้นำ ซึ่งโบราณเปรียบผู้นำดุจพรหม คือบุคคลผู้ยิ่งใหญ่และมีอำนาจ ประกอบด้วย

๑. เมตตา หมายถึง การมีจิตที่เป็นกุศลเปี่ยมด้วยความรัก ไม่ผูกโกรธและพยายาม ต่อเพื่อนร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชา

๒. กรุณา หมายถึง มีจิตคิดจะช่วยเหลือและปลดปล่อยความทุกข์ตลอดเวลาเป็นคน อสาช่วยแบ่งเบาภาระอย่างสม่ำเสมอ

๓. มุทิตา หมายถึง อหิงสาอภัยไมตรีจิตที่ตรงตามและผ่องใส ยินดีในความสุขและความ สมหวังของผู้อื่น แม้นมีทุกข์หรือสวเคราะห์กรรมก็ไม่คิดจะซ้ำเติมหรือเยาะเย้ยให้ต้องเจ็บช้ำน้ำใจ

๔. อุเบกขา หมายถึง การประพฤติกปฏิบัติที่เที่ยงตรงและเป็นกลาง ไม่เอนเอียง ด้วยความรักและความซิง คำนึงถึงผลของการกระทำของสัตว์ทั้งหลายที่ทำได้ดีทำชั่วได้ชั่วเป็นที่ตั้ง เรียกว่า “ค่าของคนที่ผลของการกระทำ” ไม่ลุแก่อำนาจไม่หิมเกริมซ้ำเติมผู้อื่นเพราะตนอยู่ในฐานะ ที่ได้เปรียบ^{๘๓}

แก้ว ขิตตะขบ กล่าวว่า พรหมวิหาร คือ ธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ ธรรมประจำใจ อันประเสริฐ หลักความประพฤติกปฏิบัติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ ธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักและกำกับความประพฤติกปฏิบัติ ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม จึงจะชื่อว่าดำเนินชีวิตหมดจดและปฏิบัติตนต่อมนุษย์และสัตว์ทั้งหลาย โดยชอบ ประกอบด้วย ๔ อย่าง คือ

๑. เมตตา คือ ความรักใคร่ ปราบปรามจะให้เขาเป็นสุข คำว่า “เมตตา” หมายถึง ความสนิทสนม คือ ความรักใคร่ที่เว้นจากราคะ ความกำหนัด ได้แก่ความปรารถนาให้เกิดความสุข ความเจริญแก่ผู้อื่น ความปรารถนาดีอยากให้มีความสุข ความมีจิตอันแผ่ไมตรีและคิดทำประโยชน์แก่ มนุษย์และสัตว์ทั่วหน้า

๒. กรุณา คือ ความสงสาร คิดจะช่วยให้เขาพ้นทุกข์ คำว่า “กรุณา” หมายถึง ความ ห่วงใจเมื่อเห็นผู้อื่นได้รับทุกข์ร้อน ได้แก่ปรารถนาเพื่อปลดปล่อยบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของ ปวงสัตว์

^{๘๒} ที.ม.(ไทย) ๑๐/๑๘๔/๒๒๖ ; ที.ป.า.(ไทย) ๑๑/๒๒๘/๒๓๒.

^{๘๓} กิตติทัศน์ ผกาทอง, *ภาวะผู้นำตามแนวพุทธ*, (กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า ๑๗๑-๑๗๒.

๓. มุทิตา คือ ความพลอยยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี คำว่า “มุทิตา” หมายถึงความชื่นบาน ได้แก่ ความพลอยยินดีในเมื่อเห็นผู้อื่นได้ดี หรือความยินดีในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีจิตผ่องใสบันเทิง ประกอบด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอต่อสรรพสัตว์ผู้ดำรงในปกติสุข พลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ ดีมีสุขเจริญงอกงามยิ่งขึ้นไป

๔. อุเบกขา คือ ความวางเฉย ไม่ดีใจไม่เสียใจเมื่อผู้อื่นถึงความวิบัติ คำว่า “อุเบกขา” หมายถึง ความวางเฉย ได้แก่วางตนเป็นกลาง ในเมื่อจะแผ่เมตตาไปก็ไม่สมควร เช่น เอาใจช่วยใจ เป็นต้น หรือความวางใจเป็นกลางอันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือ มีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราขึง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชังพิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้ว อันควรได้รับผลดีหรือชั่ว สมควรแก่เหตุอันประกอบพร้อมที่จะวินิจฉัยและปฏิบัติไปตามธรรม รวมทั้ง รู้จักวางเฉย สงบใจมองดู ในเมื่อไม่มีกิจที่ควรทำเพราะเขาได้รับผิดชอบตนได้ดี เขาสมควรรับผิดชอบตนเองหรือเขาได้รับผลอันสมควรกับความรับผิดชอบของตน^{๘๔}

คณฺย ไชโยธา กล่าวว่า พรหมวิหาร ๔ หมายถึง ธรรมอันเป็นเครื่องอยู่ของพรหม หลักธรรมสำหรับผู้ใหญ่หรือผู้ปกครอง หลักธรรมนี้เป็นธรรมสำหรับทุกคน เช่น บิดา มารดา ครู อาจารย์ หัวหน้าหน่วยงานและนักบริหาร ซึ่งพรหมวิหารธรรมมี ดังนี้

๑. เมตตา ความรักใคร่เอ็นดู หมายถึง ความปรารถนาดีต่อผู้อื่นให้มีความสุข ความสำเร็จ และความเจริญรุ่งเรืองตามสมควรแก่สภาพ

๒. กรุณา ความสงสารคิดจะช่วยให้พ้นทุกข์ หมายถึง ความปรารถนาจะช่วยผู้อื่นให้พ้นความทุกข์ยาก เห็นอก เห็นใจช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

๓. มุทิตา ความมีจิตพลอยยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี หมายถึง การแสดงความยินดีเมื่อผู้อื่น ประสบความสำเร็จ เช่น การเลื่อนฐานะ ตำแหน่ง ยศ เป็นต้น มุทิตาเป็นคุณธรรมที่สามารถกำจัด ความอิจฉาริษยาได้ เพราะการอิจฉาริษยาผู้น้อยย่อมมีแต่ความทุกข์จิตใจจะหาความสุขสงบไม่ได้ แต่ บุคคลที่มีมุทิตาจะมีความสุขใจ หน้าตาสดชื่น แจ่มใส และเป็นที่รักของคนทั่วไป

๔. อุเบกขา ความวางเฉย ไม่ดีใจ ไม่เสียใจ เมื่อผู้อื่นถึงความวิบัติ หมายถึง ความไว้วางใจเป็นกลาง^{๘๕}

พระเทพติก (ระแบบ ฐิตญาโณ) กล่าวว่า พรหมวิหาร คือ ธรรมที่เป็นเครื่องอยู่ของ พรหม หรือธรรมอันเป็นหลักปฏิบัติสำหรับท่านผู้ใหญ่ ซึ่งพระผู้มีพระภาคเจ้าได้ทรงแสดงไว้

^{๘๔} แก้ว ชิตตะขบ, **รวมวิชาธรรมศึกษาชั้นตรี ตามหลักสูตรของสนามหลวงแผนกธรรม พ.ศ. ๒๕๔๖**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กรมศาสนา, ๒๕๔๖), หน้า ๙๓ - ๙๔.

^{๘๕} คณฺย ไชโยธา, **พจนานุกรมพุทธศาสตร์**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเอส พรินติ้งเฮาส์, ๒๕๔๔), หน้า ๑๔๖-๑๔๗.

๔ ประการ คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา โดยหลักของการปฏิบัติแล้ว เป็นลักษณะของสมถกัมมัฏฐาน คือ การทำจิตใจของตนให้สงบเป็นเบื้องต้น^{๕๖}

พระเทพวิสุทธิกวี (พิจิตร ฐิตวณฺโณ) กล่าวว่า พรหมวิหาร ๔ เป็นธรรมสำหรับมนุษย์ผู้มีจิตใจประเสริฐทุกคน เป็นธรรมสำหรับผู้ใหญ่ เป็นธรรมสำหรับบิดามารดา เป็นธรรมสำหรับพระพรหม เป็นสัญลักษณ์ของพระพุทธศาสนาและเป็นกรรมฐาน การเจริญหรือการบำเพ็ญพรหมวิหาร ๔ แม้ในกรณีที่ผู้ปฏิบัติไม่อาจบรรลุถึงขั้น อปัณณาสมาธิ หรือขั้น ฌานก็สามารถนำความสุข ความสงบมาให้แก่ผู้บำเพ็ญได้มากรวมทั้งทำสังคมส่วนรวมให้สงบสุขด้วย^{๕๗}

พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) และเสฐียรพงษ์ วรรณปก กล่าวว่า พรหมวิหาร ๔ ในหนังสือมณีนีแห่งปัญญา ตอนคุณธรรมสำหรับนักบริหาร สามารถสรุปความได้ว่า นักบริหารต้องมีพรหมวิหาร ๔ ธรรม คือ ธรรมสำหรับผู้ใหญ่ ๔ ประการ เพราะเมตตาจะทำให้ผู้บริหารรู้จักมองแง่ดีของเพื่อนร่วมงานและจดจำไว้เพื่อจะได้ใช้คนให้เหมาะสมกับลักษณะที่ดีของเขา กรุณาจะทำให้ผู้บริหารเปิดใจกว้างรับฟังปัญหาของคนอื่น มุทิตาทำให้ผู้บริหารส่งเสริมให้คนทำงานมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถจนได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น และอุเบกขาจะทำให้ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการให้รางวัลและลงโทษ โดยรู้เท่าทันคนร่วมงานทุกคน^{๕๘}

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) กล่าวว่า พรหมวิหารธรรม หมายถึง บุคคลผู้มีความคุณธรรมครบถ้วนบริบูรณ์เท่านั้น มี ๔ ประการ คือ

๑. เมตตา ความจริงใจ ความรัก ความปรารถนาดีต่อผู้อื่น ไม่มีเล่ห์เหลี่ยม ดูได้จากสีหน้าที่บ่งบอก คือ ยิ้มแย้มแจ่มใสและดูจากการกระทำที่มุ่งหวังให้ผู้อื่นมีดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

๒. กรุณา ความสงสาร ความเห็นอกเห็นใจต่อเพื่อนมนุษย์ร่วมโลก ยามเห็นผู้อื่นมีความลำบากก็ทนอยู่ไม่ได้ ต้องแสดงออกมาด้วยการเข้าช่วยเหลือเจือจุน ด้วยความเต็มใจเสมอ ในทำนอง สุขก็สุขด้วย นั่นเทียว

๓. มุทิตา ความชื่นชมยินดีในความสำเร็จสมหวังของผู้อื่น ไม่แสดงความอิจฉาริษยาด้วยการทนดูทนเห็นคนที่เขาดีกว่าตัวไม่ได้ ดูได้จาก การไปแสดงไมตรีจิตต่อบุคคลอื่นหรือชื่นชมต่อความสำเร็จของผู้อื่นโดยไม่ต้องบังคับใจ

^{๕๖} พระเทพดิลก (ระแบบ ฐิตวณฺโณ), **พรหมวิหารธรรมเรื่อนใจของผู้ใฝ่สุข**, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ม.ป.ป.), หน้า ๓.

^{๕๗} พระเทพวิสุทธิกวี (พิจิตร ฐิตวณฺโณ), **การพัฒนาจิต**, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (นครปฐม : โรงพิมพ์มหาเมฆกุฎราชวิทยาลัย, ๒๕๔๓), หน้า ๑๒๑, ๑๕๖.

^{๕๘} พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) และเสฐียรพงษ์ วรรณปก, **มณีนีแห่งปัญญา**, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา และสถาบันบรรลือธรรม, ม.ป.ป.), หน้า ๔๓-๔๕.

๔. อุเบกขา ความวางเฉยในเมื่อไม่อาจจะช่วยเหลือเขาได้ไม่ทับถมซ้ำเติมและเมื่อผู้อื่น ผิดพลาดหรือได้รับความวิบัติ ไม่แสดงอาการสมน้ำหน้าเมื่อเขาพลาดเป็นต้น^{๘๙}

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) กล่าวว่า พรหมวิหาร ๔ หมายถึง ธรรมะประจำอัน ประเสริฐ อันเป็นหลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ เป็นธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐซึ่งเป็น หลักธรรมประจำใจและกำกับความประพฤติเป็นธรรมที่ส่งเสริมในการปกครองมี ๔ องค์ประกอบ ดังนี้

๑. เมตตา แปลว่า ความรัก ความปรารถนาดี มีไมตรีจิต หมายถึง การคิดช่วยเหลือให้ ทุกคนประสบแต่ประโยชน์และมีความสุขโดยทั่วกัน จุดมุ่งหมายที่แท้จริงของเมตตา คือ การฝึกอบรม จิตใจเป็นสำคัญ คือ ฝึกจิตใจให้มีความเยือกเย็น มีเมตตาอารีต่อสรรพสัตว์ทั่วหน้า

๒. กรุณา แปลว่า ความสงสาร หมายถึง การคิดจะช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ เดือดร้อน ได้แก่ ใฝ่ใจที่จะปลดปล่อย บำบัดความทุกข์ ความเดือดร้อนของผู้อื่นและสัตว์ทั้งปวง ใน การปฏิบัติเกี่ยวกับกรุณา เริ่มจากปลูกฝังความสงสารให้กับผู้อื่นได้รับความลำบากเกิดขึ้นในใจ เมื่อมี กรุณาในใจแล้วการแสดงออกย่อมจะเกิดขึ้นตามแต่เหตุการณ์นั้น ๆ เช่น การช่วยเหลือคนเจ็บ ช่วยเหลือคนกำพร้าอนาถา ช่วยเหลือคนขาดแคลนความกรุณาเป็นคุณธรรมสำคัญที่จะทำให้นัก เสียดสละพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อช่วยเหลือผู้อื่นให้ได้รับความสุขคุณธรรมข้อนี้แสดงว่าผู้ประพฤติ จะต้องมีความคุณธรรมเมตตาสูงมาก

๓. มุทิตา แปลว่า ความชื่นบาน หมายถึง ความพลอยยินดีด้วยในเรื่องเห็นผู้อื่นได้ดี มุทิตานี้เป็นหลักธรรมของผู้มีลักษณะใจกว้างขวาง ยินดีต่อความดีของผู้อื่น นับได้ว่าเป็นการทำบุญ หรือความดีอย่างหนึ่ง นอกจากนี้ ยังหมายการให้การสนับสนุน แก่ผู้สร้างสรรค์ประดิษฐ์สิ่งต่าง ๆ เพื่อ ประโยชน์ของสังคมด้วย

๔. อุเบกขา แปลว่า การวางใจเป็นกลาง โดยพิจารณาข้อเท็จจริง หมายถึง ในการ ตัดสินใจเรื่องใด ควรพิจารณาด้วยปัญญา มีเหตุผล ถูกต้อง และเที่ยงธรรม แล้วปฏิบัติลงไปด้วยความ เยือกเย็นสุขุมรอบคอบ สามารถดำรงมั่นรักษาความถูกต้อง หรือความยุติธรรมไว้ได้^{๙๐}

พระปลัดคำภา สิมบิดา กล่าวว่า พรหมวิหาร ๔ เป็นหลักธรรมอย่างหนึ่งในพุทธศาสนา ที่นำมาปฏิบัติเพื่อความสงบสุขของสังคม เพราะเป็นธรรมเครื่องอบรมจิตให้สงบ ให้พัฒนาให้ ประเสริฐขึ้น ซึ่งหลักธรรมดังกล่าวแบ่งออกเป็น ๔ ด้าน คือ

^{๘๙} พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช), **พระในบ้าน**, (กรุงเทพมหานคร : คณากรรมการพิมพ์, ๒๕๔๑), หน้า ๘๙.

^{๙๐} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๑๔๘-๑๔๙.

๑. ด้านเมตตา คือ การแสดงออกถึง ความรัก ความปรารถนาดี ไม่ตรีจิต เป็นความคิดช่วยเหลือให้ทุกคนประสบแต่ประโยชน์และมีความสุขโดยทั่วกัน อันเป็นความคิดที่มีต่อผู้ได้บังคับบัญชาในภาวะปกติ

๒. ด้านกรุณา คือ การแสดงออกถึง ความสงสาร หมายถึง การคิดจะช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความเดือดร้อนทั้งกายและใจ ในภาวะที่ได้รับความเดือดร้อนเป็นทุกข์และต้องการความช่วยเหลือโดยเป็นการช่วยเหลือที่ถูกต้อง ไม่เบียดเบียนใครรวมทั้งตนเอง

๓. ด้านมุทิตา คือ การแสดงออกถึง ความชื่นบาน เป็นความพลอยยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นได้ดี อันเป็นความคิดรู้สึกเมื่อผู้ได้บังคับบัญชามีความก้าวหน้า มีความสุข อันเป็นความดีแท้ เช่น ได้ลาภยศมาโดยบริสุทธิ์ มีได้โกงหรือเบียดเบียนใคร รวมถึงดเว้นความริษยาอิจฉาผู้อื่นเพราะนึกเห็นแก่ตัว

๔. ด้านอุเบกขา คือ การแสดงออกถึง การวางใจเป็นกลาง โดยพิจารณาข้อเท็จจริงเมื่อตัดสินใจในเรื่องใด ๆ แล้ว ควรพิจารณาใคร่ครวญด้วยปัญญา มีเหตุผล ถูกต้องและเที่ยงธรรม อันเป็นการรักษาความถูกต้อง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์เพื่อผดุงไว้ซึ่งความถูกต้อง

นักปกครองมีหลักธรรมพรหมวิหาร ๔ จะเป็นนักปกครองที่มีคุณธรรมดำเนินการปกครองด้วยความเป็นธรรม ทำให้สังคมมีความสุข คุณธรรม ๔ อย่างนี้ส่งเสริมการปกครอง สนับสนุนการปกครองด้วยความเรียบร้อยสมประสงค์ ในการที่ผู้นำจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น ผู้นำจำเป็นต้องมีคุณธรรมในการประพฤติปฏิบัติด้วยเพื่อให้ผู้ตามเกิดความเลื่อมใสศรัทธาและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ด้วยดี ผู้ปฏิบัติตนตามหลักของพรหมวิหาร ๔ จะเป็นผู้ที่ ๑) เป็นคนใจกว้างขวางเยือกเย็น ไม่ก่อพิษแพร่ภัยแก่ใคร ๒) บุคลิกน่านิยมนับถือ เป็นที่พึ่งของสังคม ๓) มีน้ำใจประเสริฐ เปี่ยมด้วยมนุษยธรรม มองโลกในแง่ดี ทำให้มีชื่อเสียงดีเด่น ชีวิตผาสุกในทุกที่^{๕๑}

พระพรหมคุณาภรณ์ (ประยูรค์ ปยุตโต) กล่าวว่า พรหมวิหาร ๔ เป็นธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ, ธรรมประจำใจอันประเสริฐ, หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์, ธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักและกำกับความประพฤติ จึงจะชื่อว่าดำเนินชีวิตหมดจด และปฏิบัติตนต่อมนุษยสัตว์ทั้งหลายโดยชอบ ซึ่งประกอบด้วย

๑. เมตตา (LOVING-KINDNESS) คือ ความรักใคร่ ปรารถนาดีอยากให้เขามีความสุข มีจิตอันแผ่ไมตรีและคิดทำประโยชน์แก่มนุษย์สัตว์ทั่วหน้า

^{๕๑} พระปลัดคำภา สิมบิดา, “การใช้หลักธรรมพรหมวิหาร ๔ ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในกลุ่ม ๗”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, ๒๕๕๒).

๒. กรุณา (COMPASSION) คือ ความสงสาร คิดช่วยให้พ้นทุกข์ ใฝ่ใจในอันจะปลดปล่อยบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์

๓. มุทิตา (SYMPATHETIC JOY) คือ ความยินดีเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีจิตใจ่องใสบันเทิง กอปรด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอต่อสัตว์ทั้งหลายผู้ดำรงในปกติสุข พลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุข เจริญงอกงามยิ่งขึ้น

๔. อุเบกขา (EQUANIMITY) คือ ความวางใจเป็นกลาง อันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือมีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราขึง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง พิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้ว อันควรได้รับผลดีหรือชั่ว สมควรแก่เหตุอันตนประกอบพร้อมที่จะวินิจฉัยและปฏิบัติไปตามธรรม รวมทั้งรู้จักวางเฉยสงบใจมองดู ในเมื่อไม่มีกิจที่ควรทำ เพราะเขาธิบดีชอบตนได้ดีแล้ว เขาสมควรรับผิดชอบด้วยตนเอง หรือเขาควรได้รับผลอันสมกับความรับผิดชอบของตน

ผู้ดำรงในพรหมวิหาร ย่อมช่วยเหลือมนุษย์สัตว์ทั้งหลายด้วยเมตตา กรุณา และย่อมรักษาธรรมไว้ได้ด้วยอุเบกขาตั้งนั้น แม้จะมีกรุณาที่จะช่วยเหลือปวงสัตว์แต่ก็ต้องมีอุเบกขาด้วยที่จะไม่ให้เสียธรรม^{๙๒}

พิลิฐุ เจริญสุข กล่าวว่า พรหมวิหารธรรม คือธรรมเป็นหลักประจำใจ กำกับพฤติกรรมของคนในองค์การ ในสังคมให้เป็นไปโดยชอบธรรม ถูกต้องทำนองคลองธรรม ก่อให้เกิดอานิสงส์นานับการโดยเฉพาะเมตตาธรรม ซึ่งได้รวบรวมไว้ ๑๑ ประการดังนี้ ๑) ยามตื่นก็เป็นสุข ๒) ยามหลับก็เป็นสุข ๓) ยามฝนก็ฝนดี ไม่มีฝนร้าย ๔) เป็นที่รักของคนทั้งปวง ๕) เป็นที่รักของสัตว์โลกทั้งมวล ๖) เทพอินทิดคุ้มครองรักษา ๗) ภัยพิบัติ ศาสดาราฐ ยาพิษ ไม่แผ้วพานกรำกราย ๘) มีจิตที่มั่นคงมีเสถียรภาพ ๙) มีผิวพรรณผ่องใส ใบหน้าอิมเอิบ ๑๐) เมื่อเวลาสิ้นใจก็มีสติ ๑๑) เมื่อยังไม่ก้าวสู่โลก กุศลธรรมก็สู่สุคติในพรหมโลก^{๙๓}

วิเชียร บุญกล้า กล่าวว่า ตามหลักพรหมวิหารนั้น เมตตา ควรเจริญในเวลาปกติทั่วไป ผู้เจริญเมตตาย่อมอยู่ได้ด้วยใจดีใจงาม ไม่มีเวร ไม่มีภัย เป็นไปเพื่อความรักความพร้อมเพรียงสนิทสนมกลมเกลียวเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน กรุณา ควรเจริญในเวลาเมื่อเขาได้รับความทุกข์ความเดือดร้อน ผู้เจริญกรุณาย่อมคิดช่วยเหลือผู้อื่นในเรื่องความทุกข์ร้อนของเขา ไม่หนีเอาตัวรอดอย่างเดียว มุทิตา ควรเจริญในเวลาเมื่อเขาได้ดี ผู้เจริญมุทิตาย่อมเกิดโสมนัส พลอยยินดี สร้างความกลมเกลียวเป็นอันเดียวกับผู้อื่นได้ง่าย อุเบกขา ควรเจริญในเวลาเมื่อเขาวิบัติ ซึ่งหมดทางที่จะช่วยเหลือได้ หรือในเวลา

^{๙๒} พระพรหมคุณาภรณ์ (ประยุทธ์ ปยุตโต), **พจนานุกรมพุทธศาสตร์**, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กรมศาสนา, ๒๕๔๔), หน้า ๑๔๘ - ๑๔๙.

^{๙๓} พิลิฐุ เจริญสุข, **ปกิณกรรม**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๓), หน้า ๑๒๐.

ที่เขาถึงความรุ่งเรือง เช่น เมื่อบุตรสร้างเนื้อสร้างตัวมีหลักฐานมั่นคง เป็นต้น ผู้เจริญอุเบกขาย่อมเป็นเหตุให้ปลื้มใจได้ในเมื่อเห็นว่าไม่จำเป็นต้องช่วยเหลืออีก^{๙๔}

สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒโน) กล่าวว่า พรหมวิหาร ๔ เป็นคุณธรรมสำหรับเป็นที่อยู่ของจิตใจแห่งพรหม คือ ผู้ใหญ่หรือผู้ประเสริฐ เป็นธรรมเป็นที่อยู่ซึ่งมีทั้งความดีและความสุข โดยให้ผู้ปฏิบัตินำไปใช้ดังนี้ ขั้นแรกให้ปฏิบัติด้วยจิตคิดเกื้อกูลแผ่ออกไปในสัตว์บุคคลทั้งหลาย คือ เมตตาซึ่งมีอาการเป็นความคิดเกื้อกูล ต่อจากนั้นเมื่อได้เห็นหรือได้ยินหรือได้คิดว่าเขามีความทุกข์เดือดร้อนก็ปฏิบัติช่วยบำบัดทุกข์ให้คือ กรุณาซึ่งมีอาการช่วยบำบัดทุกข์จากนั้นครั้งได้เห็นเขามีสุขไม่มีทุกข์ ก็พลอยยินดีบันเทิงใจ คือ มุทิตาซึ่งมีอาการพลอยยินดี และเมื่อไม่มีกิจที่ควรจะทำต่อไป ก็อุเบกขา คือ ดูอยู่เฉยๆ^{๙๕}

ด้วยหลักธรรมพรหมวิหาร ๔ นี้ เป็นหลักธรรมที่มีความสำคัญต่อการทำงานมาก โดยเฉพาะกับหัวหน้า ดังนั้นการที่หัวหน้าจะนำหลักธรรมนี้มาใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชาควรพิจารณาสถานการณ์ที่จะนำหลักธรรมนี้มาใช้ ดังนี้

๑. เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ปกติ หัวหน้าควรมีเมตตา หมายถึง การให้ความรัก ความปรารถนาดี มีความปรารถนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุข

๒. เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาตกต่ำกว่าเดิม ได้รับความเดือดร้อน เป็นทุกข์ หัวหน้า ต้องมีความกรุณา หมายถึง การมีความรู้สึกหวั่นไหว เมื่อเห็นผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับความเดือดร้อน และหัวหน้ามีความต้องการที่จะช่วยให้บุคคลนั้นหมดทุกข์

๓. เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาดีขึ้น ประสบความสำเร็จ หัวหน้าควรมี มุทิตา หมายถึง มีความปีติยินดี กับความสุขของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย และคอยให้การสนับสนุนส่งเสริมให้ดียิ่ง ๆ ขึ้น

๔. ในกรณีที่มีการรักษาความถูกต้อง ชอบธรรมตามหลักการและกฎเกณฑ์หัวหน้าควรมีอุเบกขา หมายถึง การที่วางใจเป็นกลาง แต่ยังคงอยู่ใกล้ ๆ กับผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ไม่เข้าไปก้าวกายเพื่อให้ความถูกต้องชอบธรรมนั้นยังคงอยู่ต่อไป

ดังนั้น การบริหารงานโดยใช้หลักธรรมพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนที่ดีนั้นจะส่งผลให้เกิดความประทับใจต่อผู้ร่วมงานเกิดขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงานอย่างดียิ่งอันจะนำไปสู่การทำงานให้เกิดความสำเร็จผล ตามเป้าหมาย ที่ตั้งเอาไว้และดำเนินไปด้วยดี ดังนั้น เพื่อให้

^{๙๔} วิเชียร บุญกล้า, “การศึกษาการใช้หลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต ๓”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, ๒๕๕๐).

^{๙๕} สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒโน), *รวมธรรมะ*, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด มหาชน, ๒๕๔๓), หน้า ๑๙๕-๒๐๓.

สามารถครองใจคนในการปฏิบัติงานใด ๆ ผู้บริหารโรงเรียน จึงต้องมีทั้งความเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขาอย่างครบถ้วน สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป^{๕๖}

กล่าวสรุปได้ว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมด้านการครองคน ตามหลักพรหมวิหาร ๔ เป็น หลักธรรมสำหรับผู้บริหารหรือผู้ปกครองที่พึงมี ๔ ประการ คือ เมตตาที่มีความรักใคร่ปรารถนาดี กรุณาที่มีความสงสารคิดช่วยเหลือ มุทิตามีความยินดีเมื่อผู้อื่นมีความสุข และอุเบกขามีการวางใจเป็น กลางไม่เอนเอียงแม้จะรักหรือชัง ดังนั้นการนำหลักธรรมพรหมวิหาร ๔ ไปใช้เป็นแนวทางปฏิบัติใน การบริหารงานเพื่อครองใจคนในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นธรรมที่ผู้บริหารพึงควรปฏิบัติเป็นอย่างยิ่ง

๒.๖ พฤติกรรมเชิงจริยธรรมด้านการครองงาน

ความหมายและความสำคัญของหลักการครองงาน มีผู้ศึกษาวิจัยได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

เกษม วัฒนชัย กล่าวว่า หลักและแนวปฏิบัติในการครองงาน คือ ให้ปฏิบัติตามอิทธิบาท ๔ ซึ่งเป็นเครื่องมือไปสู่ความสำเร็จได้ผลตามที่เป้าหมาย

๑. ฉันทะ ความพอใจ คือ ต้องการจะทำงานนั้น รักที่จะทำงานนั้น ไม่ถูกใครบังคับให้ ทำ ทำด้วยใจชอบใจรัก

๒. วิริยะ ความเพียร คือ พุ่มเท ขยันทำงานอย่างต่อเนื่อง ไม่ท้อแท้แต่เข้มแข็ง อดทน สู้งานนั้นจนกว่าจะสำเร็จ

๓. จิตตะ ความคิดเนิ่นมั่น คือ ตั้งจิตตั้งใจทำด้วยความคิดเนิ่นมั่น ไม่ปล่อยจิตให้ ฟุ้งซ่านเลื่อนลอย

๔. วิมังสา การไตร่ตรอง เริ่มตั้งแต่การวางแผน ตรวจสอบ หมั่นใช้ปัญญา ใคร่ครวญ ทดลอง แก้ไขปรับปรุงและวัดผลจนงานสำเร็จ^{๕๗}

นิยาม ไผ่โสภา กล่าวว่า การครองงานของบุคคลหรือผู้บริหารหน่วยงานมีความสำคัญเริ่ม ตั้งแต่การกำหนดรูปแบบขั้นตอนในการปฏิบัติงานและวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายด้วยการ วางแผนที่ชัดเจนต่อเนื่องและนำไปปฏิบัติได้ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความรู้ในกระบวนการบริหาร

^{๕๖} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), **พุทธธรรม**, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๗๘.

^{๕๗} เกษม วัฒนชัย อังโน สุภัสสร รองแทนม, “พฤติกรรมผู้นำในการครองตน ครองคน และครองงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทรรศนะของผู้บริหาร ครู และผู้ปกครอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๕๒), หน้า ๔๔-๔๕.

หรือทฤษฎีของการบริหารงานและหลักการครองงาน แล้วนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับหน่วยงาน และบุคลากรในหน่วยงาน ตลอดจนสถานการณ์ในขณะนั้น^{๙๘}

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) กล่าวว่า ฐานะ หมายถึง ความรอบรู้เกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบเพื่อประโยชน์ในการวางแผนบรรจุบุคลากร อำนาจการและติดตามประเมินผล ความรู้เรื่องงานมี ๒ ลักษณะ คือ รู้เท่าและรู้ทัน

“รู้เท่า” คือ ความรู้รอบด้านเกี่ยวกับงานว่ามีขั้นตอนอย่างไร และมีส่วนเกี่ยวข้องกับคนอื่น ๆ อย่างไร และยังหมายถึงความรู้เท่าถึงการณ์ ในเมื่อเห็นเหตุแล้วคาดว่าจะผลอะไรจะตามมาแล้วเตรียมการป้องกันไว้ เหมือนคนขับรถลงจากภูเขาที่เขาชินกับเส้นทางว่าที่ใดมีเหวหรือเป็นทางโค้งอันตราย แล้วขับอย่างระมัดระวัง เมื่อถึงที่นั่นความรู้เท่าจึงช่วยให้มีการป้องกันไว้ก่อน

“รู้ทัน” คือ ความรู้เท่าทันสถานการณ์ เมื่อเกิดปัญหาขึ้นก็สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี ดังกรณีของคนที่ขับรถลงจากภูเขาแล้วรถเบรกแตก เมื่อเจอกับสภาพปัญหาเช่นนั้น เขาตัดสินใจฉับพลันว่าจะทำอย่างไร นั่นเป็นความรู้ทันเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะหน้า^{๙๙}

ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ และวิบูลย์ ไทวณะบุตร กล่าวว่า คุณธรรมต่อหน้าที่การงาน ซึ่งหมายถึงการครองงานนั้น หมายถึง ความมีจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม มีความมุ่งมั่นในการบริหารองค์กร มีความมุ่งมั่นในการทำงาน^{๑๐๐}

บุญชู แสงสุข กล่าวว่า การครองงาน หมายถึง การที่บุคคลหรือผู้บริหารหน่วยงานมีหลักหรือแนวปฏิบัติเพื่อให้บังเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่งาน มีความวิริยะอุตสาหะ และใช้หลักวิชาการที่ถูกต้อง เพื่อให้สามารถทำงานสำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเรียบร้อย รวดเร็ว ราบรื่น และถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ^{๑๐๑}

^{๙๘} นิยม ไผ่โสภณ, “พฤติกรรมกรรมการครองตน ครองคน และครองงาน ตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดนครพนม”, *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๓).

^{๙๙} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), *พุทธวิธีบริหาร*, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๕๑-๕๒.

^{๑๐๐} ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ และวิบูลย์ ไทวณะบุตร, *ภาวะผู้นำและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา*, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๒), หน้า ๑๐๐.

^{๑๐๑} บุญชู แสงสุข, “ทัศนคติของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการปฏิบัติงานจริงของผู้บริหารสถานศึกษา”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๔๔).

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย กล่าวว่า การครองงาน หมายถึง การสร้างผลกระทบที่ดีแก่สังคม องค์การ ใจความสำคัญจำเป็นของตนเองให้สอดคล้องกับสิ่งที่องค์การให้ความสำคัญ โนม่น้าว ผู้เกี่ยวข้องให้เห็นความสำคัญด้วย^{๑๐๒}

สุนทร ทองคำ กล่าวว่า การครองงาน หมายถึง การกระทำรวมทั้งทำที่ผู้บริหารแสดงออกมา เพื่อให้ผู้ร่วมงานหรือผู้เกี่ยวข้องปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามความประสงค์ การครองงาน สำหรับผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงาน ควรจะต้องมีความสามารถในการวางแผน จัดองค์กร แต่งตั้ง บุคลากร อำนาจการและควบคุม หลักธรรมที่เกี่ยวข้องกับการครองงานได้แก่ อิทธิบาท ๔^{๑๐๓}

องอาจ เหลืองอ่อน กล่าวว่า การครองงานเป็นหลักธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จ เพราะเป็น หลักธรรมที่ผู้ปฏิบัติแล้วเกิดความเจริญในหน้าที่การงาน บุคคลหรือผู้บริหารหน่วยงานควรประพฤติ ปฏิบัติ เพื่อให้บังเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่งาน สามารถทำงานสำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเรียบร้อย รวดเร็ว ราบรื่น และถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ อันจะส่งผลดีต่อตนเองและสังคม ตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารที่ควรจะต้องดำเนินการให้งานบริหารประสบความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป^{๑๐๔}

เมื่อกล่าวถึงพฤติกรรมเชิงจริยธรรมด้านการครองงาน ผู้วิจัยพบว่า มีหลักธรรมทาง พระพุทธศาสนาซึ่งเป็นที่ยอมรับในด้านนี้ คือ หลักอิทธิบาท ๔ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายดังต่อไปนี้

อิทธิบาท ๔ นั้นผู้วิจัยได้ศึกษาตามหลักคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าเพื่อจะใช้หลักการและ แนวคิดให้ประสบผลสำเร็จตามหลักอิทธิบาท ที่ปรากฏในคัมภีร์พุทธศาสนาเถรวาท ที่ได้ตรัสไว้ใน พระไตรปิฎก เพื่อจะให้ป็นข้อปฏิบัติ หรือ เป็นแนวทางให้ประสบผลสำเร็จและศึกษาเอกสาร เพื่อในการปฏิบัติธรรมก็ดี ในการเล่าเรียนศึกษา หรือประกอบการงานก็ดีเมื่อต้องการสมาธิเพื่อให้งานที่ทำ นั้นดำเนินไปอย่างได้ผลดีก็พึงปลูกกล้าและชักจูงอิทธิบาท ๔ อย่างนี้ ให้เกิดเป็นองค์ธรรมเด่นนำขึ้นสัก ข้อหนึ่ง แล้วสมาธิ สุขสบายใจและการทำงานที่ได้ผลก็หวังได้เป็นอย่างดีมากกว่าจะเกิดมีตามมาเองพร้อมกันนั้น การฝึกสมาธิหรือการปฏิบัติธรรมส่วนหนึ่งก็จะเกิดขึ้นในห้องเรียน ในบ้าน นานในที่ ทำงานและสถานที่ทุกๆ แห่ง

^{๑๐๒} วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, **เขาว์อารมณ์(EQ) : ดัชนีวัดความสุขและความสำเร็จของชีวิต**, (กรุงเทพมหานคร : เอ็กซ์เปอร์เน็ท, ๒๕๔๔), หน้า ๖๐.

^{๑๐๓} สุนทร ทองคำ, “พฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๔).

^{๑๐๔} องอาจ เหลืองอ่อน, “การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็น ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต ๑”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต**, (บัณฑิต วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๗).

พระพุทธองค์ได้ตรัสไว้ในโพธิปักขิยธรรม ๓๗ ในวินัยปิฎก มหาวิภังค์ ว่าภิกษุทั้งหลาย คำว่ามรรคภาวนา ได้แก่ สติปัฏฐาน ๔ สัมมัปปธาน ๔ อิทธิบาท ๔ อินทรีย์ ๕ พละ ๕ โพชฌงค์ ๗ อริยมรรคมีองค์ ๘^{๑๐๕}

หลักการแนวคิดในการทำงานตามหลักโพธิปักขิยธรรม ๓๗ ในวินัยปิฎก จุฬวรรค ว่าภิกษุทั้งหลาย ข้อที่ธรรมวินัยนี้ มีรัตนะมาก มีรัตนะหลายชนิด คือ สติปัฏฐาน ๔ สัมมัปปธาน ๔ อิทธิบาท ๔ อินทรีย์ ๕ พละ ๕ โพชฌงค์ ๗ อริยมรรคมีองค์ ๘ นี้เป็นความอัศจรรย์ ไม่เคยปรากฏประการที่ ๗ ในธรรมวินัยที่ภิกษุทั้งหลาย พบเห็นแล้ว ต่างพากันยินดีในธรรมวินัยนี้^{๑๐๖}

ดังนั้น พระพุทธองค์ได้ตรัสใน สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย มหาวรรค ว่า พระผู้มีพระภาคผู้ทรงรู้ทรงเห็น เป็นพระอรหันตสัมมาสัมพุทธเจ้าพระองค์นั้น ทรงบัญญัติอิทธิบาท ๔ ประการนี้และเพื่อเพิ่มพูนความสำเร็จ เพื่อให้ชำนาญ ในเรื่องความสำเร็จ เพื่อพลิกแพลงให้เกิดความสำเร็จ^{๑๐๗}

อีกนัยหนึ่งในสุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย ปาฎิกวรรค ว่า ในเรื่องอายุของภิกษุ คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้ เพราะเจริญทำอิทธิบาท ๔ ประการนี้ ให้มาก เมื่อมุ่งหวัง เธอจะพึงดำรงอยู่ได้ ๑ กัปหรือเกินกว่า ๑ กัป^{๑๐๘}

ได้ยกตัวอย่างในสุตตันตปิฎก มัชฌิมนิกาย มุลปณณาสกั ว่า ในเรื่องอุปัฏฐากด้วยแม่ไก่ฟักไข่ ภิกษุนั้นเจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยฉันทสมาธิปธานสังขาร เจริญอิทธิบาทอันประกอบไปด้วยวิริยสมาธิปธานสังขาร เจริญอิทธิบาทอันประกอบไปด้วยจิตตสมาธิปธานสังขาร เจริญอิทธิบาทอันประกอบไปด้วยวิมังสาสมาธิปธานสังขาร มีความเพียรยิ่ง รวมทั้งความเพียรอันยิ่ง อย่างนี้นั้น ย่อมเป็นผู้ควรแก่ความเบื่อหน่ายยิ่ง ควรแก่การตรัสรู้และควรแก่การบรรลุธรรม อันเป็นแดนเกษมจากโยคะอันยอดเยี่ยม^{๑๐๙}

ดังนั้น พระพุทธองค์ได้ให้หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับอิทธิบาท ๔ ในสุตตันตปิฎกมัชฌิมนิกาย มัชฌิมปณณาสกั ไว้ว่า สาวกทั้งหลายของเรา ผู้ปฏิบัติตามเจริญอิทธิบาท ๔ ประการ คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้

๑. เจริญอิทธิบาท อันประกอบไปด้วยฉันทสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากฉันทะ ความเพียรสร้างสรรค์)

^{๑๐๕} วิ.มหา. (ไทย) ๑/๑๙๙/๑๘๕.

^{๑๐๖} วิ.จู. (ไทย) ๗/๓๘๕/๒๘๔.

^{๑๐๗} ที.ม. (ไทย) ๑๐/๒๘๗/๒๑๙.

^{๑๐๘} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๑๑๐/๘๐-๘๑.

^{๑๐๙} ม.มู. (ไทย) ๑๒/๑๘๙/๒๐๓.

๒. เจริญอริยาบทอันประกอบไปด้วยวิริยสมาธิปานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิริยะความเพียรสร้างสรรค์)

๓. เจริญอริยาบทอันประกอบไปด้วยจิตตสมาธิปานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากจิตตความเพียรสร้างสรรค์)

๔. เจริญอริยาบทอันประกอบไปด้วยวิมังสาสมาธิปานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิมังสาสมาธิความเพียรสร้างสรรค์) ประการนั้นแล สาวกของเราเป็นอันมากจึงได้บรรลุที่สุดแห่งอภิญาและอภิญาบารมีอยู่^{๑๑๐}

ดังนั้น พระพุทธองค์ได้ตรัสไว้ใน สุตตันตปิฎก มัชฌิมนิกาย อุपरินิชาสก์ ว่า ภิกษุพิจารณาอุบายนี้ว่า “เราเจริญอริยาบท ๔ ได้แล้ว” พึงตามศึกษาในกุศลธรรมทั้งหลาย ทั้งกลางวันและกลางคืน อยู่ด้วยปีติ และปราโมทย์นั้นแล^{๑๑๑}

อีกนัยหนึ่งพระพุทธองค์ได้ตรัส สุตตันตปิฎก สังยุตตนิกาย สคาถวรรค ที่มาราบทูลว่า “ข้าแต่พระองค์ผู้เจริญ อริยาบท ๔ ประการพระองค์ทรงเจริญ ทำให้มากทำให้เป็นคุณญาณ ทำให้เป็นที่ตั้ง ตั้งไว้เนืองๆ สิ่งสมแล้ว ปราปรกเสมอดีแล้ว ก็เมื่อพระองค์ทรงประสงค์พึงอธิฐานภูเขาลวงชื่อว่าหิมพานต์ ให้เป็นทองคำล้วน ภูเขานั้นก็เป็นทองคำล้วนได้จริง”^{๑๑๒}

ดังนั้น พระพุทธองค์ได้ตรัสใน สุตตันตปิฎก สังยุตตนิกาย ชันทวารวรรค ว่า ภิกษุทั้งหลายเราได้แสดงธรรมโดยการวิจัย (การเลือกเฟ้น) แสดงอริยาบท ๔ ประการ โดยการวิจัยเช่นนี้ ธรรมอันเราแสดงแล้วโดยการวิจัยเช่นนี้ แต่ก็มีภิกษุบางรูปในธรรมวินัยนี้ยังเกิดความคิดคำนึงว่า “เมื่อบุคคลรู้เห็นอย่างไร อาสวะทั้งหลายจึงสิ้นไปโดยลำดับ”^{๑๑๓}

และอีกนัยหนึ่งว่า ทางที่ให้ถึงอสังคตธรรม เป็นอย่างไร คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้สร้างฉันทะ พยายาม ปราปรกความเพียร ประครองจิตมุ่งมั่นเพื่อทำกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดให้เกิดขึ้น นี้เรียกว่าทางให้ถึงอสังคตธรรม^{๑๑๔}

ในสุตตันตปิฎก สังยุตตนิกาย สฬายตนวรรค ว่า พระสูตรว่าด้วยเหตุที่ทำให้เป็นพระอรหันตสัมมาสัมพุทธเจ้า นั้น คือ อริยาบท ๔ ประการ อะไรบ้าง คือภิกษุในธรรมวินัยนี้

๑. เจริญอริยาบท อันประกอบไปด้วยฉันทสมาธิปานสังขาร

^{๑๑๐} ม.ม. (ไทย) ๑๓/๒๔๗/๒๕๒.

^{๑๑๑} ม.อุ. (ไทย) ๑๔/๔๔๕/๕๐๑.

^{๑๑๒} ส.ส. (ไทย) ๑๕/๑๕๖/๑๙๙.

^{๑๑๓} ส.ข. (ไทย) ๑๗/๘๑/๑๓๐.

^{๑๑๔} ส.สพ. (ไทย) ๑๘/๓๗๗/๔๕๖.

๒. เจริญอุทฺธิบาทอันประกอบไปด้วยวิริยสมาธิปธานสังขาร
๓. เจริญอุทฺธิบาทอันประกอบไปด้วยจิตตสมาธิปธานสังขาร
๔. เจริญอุทฺธิบาทอันประกอบไปด้วยวิมังสาสมาธิปธานสังขาร

พระพุทธองค์ได้ตรัสอุทฺธิบาท ๔ ประการนี้ ในสุดตันตปิฎก สังยุตตนิกาย มหาวารวรรค ว่า ภิกษุทั้งหลาย ตถาคต อันบัณฑิต เรียกว่า “พระอรหันต์สัมมาสัมพุทธเจ้า” เพราะอุทฺธิบาท ๔ ประการนี้ ที่ตถาคตเจริญ ทำให้มากแล้ว^{๑๑๕} และอีกนัยหนึ่งพระพุทธองค์ได้ตรัสในสุดตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย เอกกนิบาต ว่า ภิกษุในธรรมวินัยนี้สร้างฉันทะ พยายาม ปรรวาทความเพียร ประครองจิต มุ่งมั่น เพื่อป้องกันบาปอกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดมิให้เกิดขึ้น สร้างฉันทะพยายาม ปรรวาทความเพียร ประครองจิต มุ่งมั่น เพื่อละบาป อกุศลธรรมที่เกิดแล้ว สร้างฉันทะพยายาม ปรรวาทความเพียร ประครองจิต มุ่งมั่นทำกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดให้เกิดขึ้น สร้างพยายาม ปรรวาทความเพียร ประครองจิต มุ่งมั่นเพื่อความดำรงอยู่ ไม่เลือนหาย ภิกษุโง่ภาพโง่บุลย์ เจริญเต็มทีแห่งกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว^{๑๑๖}

ดังนั้น พระพุทธองค์จึงได้ตรัสแก่ภิกษุทั้งหลาย ในสุดตันตปิฎก อังคุตตรนิกายทุกนินบาต ว่า ภิกษุควรเจริญธรรม ๔ ประการเพื่อรู้ยิ่งราคะ ธรรม ๔ ประการ อะไรบ้างคือ ว่าภิกษุในธรรมวินัยนี้

๑. เจริญอุทฺธิบาท อันประกอบไปด้วยฉันทสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากฉันทะ ความเพียรสร้างสรรค)
๒. เจริญอุทฺธิบาทอันประกอบไปด้วยวิริยสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิริยะ ความเพียรสร้างสรรค)
๓. เจริญอุทฺธิบาทอันประกอบไปด้วยจิตตสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากจิตต ความเพียรสร้างสรรค)
๔. เจริญอุทฺธิบาทอันประกอบไปด้วยวิมังสาสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิมังสา สมาธิ ความเพียรสร้างสรรค) ภิกษุทั้งหลาย ภิกษุควรเจริญธรรม ๔ ประการนี้ เพื่อรู้ยิ่งราคะ^{๑๑๗}

อีกนัยหนึ่งพระพุทธองค์ได้ตรัสแก่ภิกษุทั้งหลาย ในสุดตันตปิฎก ดิกกนิบาต ว่าก่อนจะตรัสรู้ เราเป็นพระโทษิสต์ว์ ยังไม่ได้ตรัสรู้ ได้เจริญธรรมซึ่งธรรม ๔ ประการ

๑. เจริญอุทฺธิบาท อันประกอบไปด้วยฉันทสมาธิปธานสังขาร
๒. เจริญอุทฺธิบาทอันประกอบไปด้วยวิริยสมาธิปธานสังขาร
๓. เจริญอุทฺธิบาทอันประกอบไปด้วยจิตตสมาธิปธานสังขาร

^{๑๑๕} ส.ม. (ไทย) ๑๙/๘๒๐/๓๘๓-๓๘๔.

^{๑๑๖} อง.เอกก. (ไทย) ๒๐/๑๕๗-๑๖๓/๔๐๓.

^{๑๑๗} อง.ทุก. (ไทย) ๒๐/๒๗๖/๓๙๑.

๔. เจริญอริยาบทอันประกอบไปด้วยวิมังสาสมาธิประธานสังขาร^{๑๑๘}

ดังนั้น พระพุทธองค์จึงได้ตรัสแก่ภิกษุพึงเจริญอริยาบท ๔ ประการนี้ในสุดตันตปิฎก อังคุดตรนิกาย จตุกกนิบาต เพื่อละกิเลสเป็นเครื่องผูกใจ ๔ ประการ คือเจริญอริยาบท อันประกอบไปด้วยฉันทสมาธิประธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากฉันทะความเพียรสร้างสรรค์)

๑. เจริญอริยาบทอันประกอบไปด้วยวิริยสมาธิประธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิริยะความเพียรสร้างสรรค์)

เจริญอริยาบทอันประกอบไปด้วยจิตตสมาธิประธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากจิตตความเพียรสร้างสรรค์)

เจริญอริยาบทอันประกอบไปด้วยวิมังสาสมาธิประธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิมังสาสมาธิความเพียรสร้างสรรค์)^{๑๑๙}

พระพุทธองค์จึงตรัสอริยาบท ๔ ในสุดตันตปิฎก อังคุดตรนิกาย ปัญจกนิบาต ว่าเป็นธรรมที่ศึกษาขึ้นมาสพเจริญอบรมดีแล้ว^{๑๒๐}

ดังนั้น พระพุทธองค์จึงตรัสอริยาบท ๔ ในสุดตันตปิฎก อังคุดตรนิกาย ฉักกนิบาต ว่าผู้ใดเจริญทำให้มากแล้ว ทำให้เป็นดุจยานแล้ว ทำให้เป็นที่ตั้งแล้ว ให้ตั้งมั่นแล้ว สังสมดีแล้วปรารภดีแล้ว ผู้นั้นเมื่อมุ่งหวัง พึงดำรงอยู่ได้ ๑ กัป หรือเกินกว่า ๑ กัป^{๑๒๑}

อีกนัยหนึ่งพระพุทธองค์ได้ตรัสแก่ภิกษุทั้งหลาย ในสุดตันตปิฎก ขุททกนิกายปฎิสัมภิทามรรค ว่า จักขุเกิดขึ้นแล้ว แสงสว่างเกิดขึ้นแล้วแก่เรา ในธรรมทั้งหลายที่ไม่เคยได้ฟังมาก่อนว่า นี้ คือ อริยาบทอันประกอบด้วยฉันทสมาธิประธานสังขาร

ภิกษุทั้งหลาย จักขุเกิดขึ้นแล้ว แสงสว่างเกิดขึ้นแล้วแก่เรา ในธรรมทั้งหลายที่ไม่เคยได้ฟังมาก่อนว่า นี้ คือ อริยาบทอันประกอบด้วยวิริยสมาธิประธานสังขาร

ภิกษุทั้งหลาย จักขุเกิดขึ้นแล้ว แสงสว่างเกิดขึ้นแล้วแก่เรา ในธรรมทั้งหลายที่ไม่เคยได้ฟังมาก่อนว่า นี้ คือ อริยาบทอันประกอบด้วยจิตตสมาธิประธานสังขาร

ภิกษุทั้งหลาย จักขุเกิดขึ้นแล้ว แสงสว่างเกิดขึ้นแล้วแก่เรา ในธรรมทั้งหลายที่ไม่เคยได้ฟังมาก่อนว่า นี้ คือ อริยาบทอันประกอบด้วยวิมังสาสมาธิประธานสังขาร^{๑๒๒}

^{๑๑๘} อัง.ติก. (ไทย) ๒๐/๖๘/๑๑๖.

^{๑๑๙} อัง.จตุกก. (ไทย) ๒๑/๙๒/๕๖๒.

^{๑๒๐} อัง.ปัญจก. (ไทย) ๒๒/๙๐/๒๐๖.

^{๑๒๑} อัง.ฉก. (ไทย) ๒๒/๕๑/๒๗๙.

^{๑๒๒} ขุ.ป. (ไทย) ๓๑/๓๒/๔๙๓.

พระพุทธองค์ได้ให้ภิกษุทั้งหลาย ปฏิบัติตาม สุตตัตตปิฎก ขุททกนิกาย จรียาปิฎก ว่า ข้าพเจ้าบรรลุปฏิสัมภิตา ฉลาดในอิทธิบาท ถึงความสำเร็จในธรรมทั้งหลายนี้เป็นผลแห่งการบูชา พระพุทธเจ้า

ดังนั้น พระพุทธองค์ได้ตรัสอิทธิบาท ๔ ได้แก่ ภิกษุในธรรมวินัยนี้ ในอภิธรรมปิฎกวิภังค์ ได้ให้ความหมายไว้ว่า

เจริญอิทธิบาทที่ประกอบไปด้วยฉันทสมาธิและปธานสังขาร

เจริญอิทธิบาทที่ประกอบไปด้วยวิริยสมาธิและปธานสังขาร

เจริญอิทธิบาทที่ประกอบไปด้วยจิตตสมาธิและปธานสังขาร

เจริญอิทธิบาทที่ประกอบไปด้วยวิมังสาสมาธิและปธานสังขาร^{๑๒๓}

อีกนัยหนึ่งได้ตรัสใน อภิธรรมปิฎก ธาตุกถา ว่า สภาวะธรรมเหล่าใด วิปยุตจากอรุณภาพ เนวสัญญานาสัญญายม โสกะ ทุกข์ โทมนัส อุปายาส อิทธิบาท สภาวะธรรมเหล่านั้นเว้นธาตุที่ไม่ถูก ปัจจัยปรุงแต่งออกจากขันธแล้ว สงเคราะห์เข้าได้กับ ขันธ ๕ อายนะ ๑๒ และธาตุ ๑๘^{๑๒๔}

ดังนั้น พระพุทธองค์ได้ตรัสอิทธิบาท ๔ ไว้ในพระอภิธรรมปิฎก กล่าวไว้ว่า อันผู้ใดผู้หนึ่ง ผู้หนึ่งได้เจริญ ทำให้มาก ทำให้เป็นดุจยาน นำให้เป็นที่ตั้ง ให้ตั้งมั่น สัมปรารภดีแล้ว ผู้นั้นเมื่อ มุ่งหวังพึงดำรงอยู่ตลอด ๑ กัปหรือเกินกว่า ๑ กัปมีอยู่จริงไม่ใช่หรือ^{๑๒๕}

ในคัมภีร์พุทธศาสนาเถรวาท ได้ตรัสไว้ว่า ในวินัยปิฎก สุตตันตปิฎก และอภิธรรมปิฎก หลักความสำเร็จ ปฏิบัติตามหลักธรรม ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จแห่งกิจนั้นๆ ที่เรียกว่า **อิทธิบาท** ธรรมให้ถึงความสำเร็จซึ่งมี ๔ ข้อ คือ

จตตารโ อธิปาทา อธิ ภิกขุ ฉนทสมาธิปธานสงขารสมนนาคตฺ อธิปาทํ ภาเวติ วิริยสมาธิปธานสงขารสมนนาคตฺ อธิปาทํ ภาเวติ จตตสมาธิปธานสงขารสมนนาคตฺ อธิปาทํ ภาเวติ วิมังสาสมาธิปธานสงขารสมนนาคตฺ อธิปาทํ ภาเวติ^{๑๒๖}

เจริญอิทธิบาทอันประกอบไปด้วยฉันทสมาธิปธานสังขาร

เจริญอิทธิบาทอันประกอบไปด้วยวิริยสมาธิปธานสังขาร

เจริญอิทธิบาทอันประกอบไปด้วยจิตตสมาธิปธานสังขาร

เจริญอิทธิบาทอันประกอบไปด้วยวิมังสาสมาธิปธานสังขาร^{๑๒๗}

^{๑๒๓} อภ.วิ. (ไทย) ๓๔/๔๖๒/๓๕๔.

^{๑๒๔} อภ.ธ. (ไทย) ๓๕/๔๗๑/๑๒๐.

^{๑๒๕} อภ.ก. (ไทย) ๓๗/๖๒๓/๖๘๑.

^{๑๒๖} อภ.วิ. (บาลี) ๓๔/๕๐๕/๒๙๒.

จากแนวคิดเบื้องต้น ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า หลักอิทธิบาท ๔ จากพระไตรปิฎก ที่เกี่ยวกับ หลักอิทธิบาท ๔ สามารถอธิบายรายละเอียดได้ ดังนี้

๑. ฉันทะ (ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น)

พระพุทธเจ้า ทรงตรัสถึงหลักอิทธิบาท ที่เกี่ยวกับฉันทะ ที่เรียกว่า ฉันทสมาธิปธานสังขาร ไว้ดังนี้

ก็ภิกษุ เจริญอิทธิบาท อันประกอบด้วย ฉันทสมาธิปธานสังขารเป็นอย่างไร

ในบทเหล่านั้น ฉันทะ เป็นไฉน ความพอใจ การทำความพอใจ ความใคร่เพื่อจะทำความฉลาด ความพอใจในธรรม นี้เรียกว่า ฉันทะ สมาธิ เป็นไฉน ความตั้งอยู่แห่งจิต ความดำรงอยู่แห่งจิต ความมั่นอยู่แห่งจิต ความไม่ส่ายไปแห่งจิต ความไม่ฟุ้งซ่านแห่งจิต ภาวะที่จิตไม่ส่ายไป ความสงบสมาธิในทรีย์ สมาธิพละ สัมมาสมาธิ อันใด นี้เรียกว่า สมาธิปธานสังขารเป็นไฉน การปรารถนาความเพียรทางใจ ความขะมักเขม้น ความบากบั่น ความตั้งหน้า ความพยายาม ความอดุทธาหะ ความทนทาน ความเข้มแข็ง ความหมั่น ความก้าวไปอย่างไม่ท้อถอยความไม่ทอดทิ้งฉันทะ ความไม่ทอดทิ้งธูระ ความประคับประคองธูระไว้ด้วยดี วิริยะ วิริยอินทรีย์ วิริยพละ สัมมาวายามะ อันใดนี้เรียกว่า ปธานสังขาร

ภิกษุ เป็นผู้เข้าไปถึงแล้ว เข้าไปถึงแล้วด้วยดี เข้ามาถึงแล้ว เข้ามาถึงแล้วด้วยดี เข้าถึงแล้ว เข้าถึงแล้วด้วยดี ประกอบแล้วด้วยฉันทะ สมาธิ และปธานสังขาร ดังกล่าวมานี้ ด้วยเหตุนี้ จึงเรียกว่า ประกอบด้วยฉันทสมาธิปธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้^{๑๒๘}

คำว่า อิทธิ ได้แก่ ความสำเร็จ ความสำเร็จด้วยดี การสำเร็จ การสำเร็จด้วยดี ความได้ ความได้อีก ความถึง ความถึงด้วยดี ความถูกต้อง ความกระทำให้แจ้ง ความเข้าถึง ซึ่งธรรมเหล่านั้น คำว่า อิทธิบาท ได้แก่ เวทนาขันธ สัญญาขันธ สังขารขันธ วิญญาณขันธ ของบุคคลผู้บรรลุธรรมเหล่านั้น คำว่า เจริญอิทธิบาท ได้แก่ ย่อมเสพ เจริญ ทำให้มาก ซึ่งธรรมเหล่านั้นด้วยเหตุนี้ จึงเรียกว่า เจริญอิทธิบาท^{๑๒๙}

๒. วิริยะ (ความเพียรพยายามทำในสิ่งนั้น)

พระพุทธเจ้า ทรงตรัสถึงหลักอิทธิบาท ที่เกี่ยวกับวิริยะ ที่เรียกว่า วิริยสมาธิปธานสังขาร ไว้ดังนี้

^{๑๒๗} อภิ.วิ. (ไทย) ๓๔/๕๐๕/๒๔๔.

^{๑๒๘} อภิ.วิ. (ไทย) ๓๔/๕๐๗/๒๔๔.

^{๑๒๙} อภิ.วิ. (ไทย) ๓๔/๕๐๘/๒๔๕.

ก็ภิกษุ เจริญอุทิสบาทอันประกอบด้วยวิริยสมาธิปธานสังขารเป็นอย่างไร ถ้าภิกษุทำความเพียรให้เป็นอธิบดีแล้วจึงได้สมาธิ ได้เอกัคคตาแห่งจิตสมาธินี้ เรียกว่า วิริยสมาธิ ภิกษุนั้น ทำฉันทะให้เกิด พยายาม प्रารภความเพียร ประคองจิตไว้ ทำความเพียร เพื่อป้องกันบาปอกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้นมิให้เกิดขึ้น ฯลฯ เพื่อละบาปอกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว ฯลฯ เพื่อสร้างกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้นให้เกิดขึ้น ทำฉันทะให้เกิด พยายาม प्रารภความเพียรประคองจิตไว้ ทำความเพียร เพื่อความดำรงอยู่ ความไม่สาบสูญ ความภยโยยงความไพบุลย์ ความเจริญ ความบริบูรณ์ แห่งกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว สภาวธรรมเหล่านี้ เรียกว่า ปธานสังขาร

วิริยสมาธิและปธานสังขาร ดังกล่าวมานี้ ประมวลย่อ ๒ อย่างนั้นเข้าเป็นอันเดียวกันย่อมถึงซึ่งอันนั้นว่า วิริยสมาธิปธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้^{๑๓๐}

ในบทเหล่านั้น วิริยะ เป็นไฉน

การปรารภความเพียรทางใจ ฯลฯ สัมมาวายามะ อันใด นี้เรียกว่า วิริยะสมาธิ เป็นไฉน
ความตั้งอยู่แห่งจิต ความดำรงอยู่แห่งจิต ความมั่นอยู่แห่งจิต ความไม่ส่ายไปแห่งจิต ความไม่ฟุ้งซ่านแห่งจิต ภาวะที่จิตไม่ส่ายไป ความสงบ สมาธิในทริย สมาธิพละ สัมมาสมาธิอันใด นี้เรียกว่า สมาธิ

ปธานสังขาร เป็นไฉน

การปรารภความเพียรทางใจ ฯลฯ สัมมาวายามะ อันใด นี้เรียกว่า ปธานสังขาร
ภิกษุ เป็นผู้เข้าไปถึงแล้ว ฯลฯ ประกอบแล้ว ด้วยวิริยะ สมาธิ และปธานสังขาร
ดังกล่าวนั้น ด้วยเหตุนี้จึงเรียกว่า ประกอบด้วยวิริยสมาธิปธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้^{๑๓๑}
คำว่า อธิติ ได้แก่ ความสำเร็จ ความสำเร็จด้วยดี การสำเร็จ
การสำเร็จด้วยดี ความได้ ความได้อีก ความถึง ความถึงด้วยดี ความถูกต้องความกระทำ
ให้แจ้ง ความเข้าถึง ซึ่งธรรมเหล่านั้น

คำว่า อธิติบาท ได้แก่ เวทนาขันธ สัญญาขันธ สังขารขันธ วิญญาณขันธ ของบุคคลผู้
บรรลุดุธรรมเหล่านั้น

คำว่า เจริญอุทิสบาท ได้แก่ ย่อมเสพ เจริญ ทำให้มาก ซึ่งธรรมเหล่านั้น ด้วยเหตุนี้ จึง
เรียกว่า เจริญอุทิสบาท^{๑๓๒}

^{๑๓๐} อภ.วิ.(ไทย) ๓๔/๕๐๘/๒๙๕.

^{๑๓๑} อภ.วิ.(ไทย) ๓๔/๕๑๐/๒๙๖.

^{๑๓๒} อภ.วิ.(ไทย) ๓๔/๕๑๑/๒๙๗.

๓. จิตตะ (การเอาใจฝักใฝ่ในสิ่งนั้น)

พระพุทธเจ้า ทรงตรัสถึงหลักอิทธิบาท ที่เกี่ยวกับจิตตะ ที่เรียกว่า จิตตสมาธิปธานสังขาร ไว้ดังนี้

ก็ภิกษุ เจริญอิทธิบาทอันประกอบด้วยจิตตสมาธิปธานสังขาร เป็นอย่างไร

ถ้าภิกษุทำจิตให้เป็นอธิบดีแล้วจึงได้สมาธิ ได้เอกัคคตาแห่งจิต สมาธินี้ เรียกว่าจิตตสมาธิ ภิกษุนั้น ทำฉันทะให้เกิด พยายาม ปรรวณความเพียร ประคองจิตไว้ ทำความเพียรเพื่อป้องกันบาปอกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้นมิให้เกิดขึ้น ฯลฯ เพื่อละบาปอกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว ฯลฯ เพื่อสร้างกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้นให้เกิดขึ้น ทำฉันทะให้เกิด พยายาม ปรรวณความเพียร ประคองจิตไว้ ทำความเพียร เพื่อความดำรงอยู่ ความไม่สาบสูญ ความภีโยยยิ่ง ความไพบุลย์ ความเจริญ ความบริบูรณ์ แห่งกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว สภาวธรรมเหล่านี้ เรียกว่าปธานสังขาร

จิตตสมาธิและปธานสังขารดังกล่าวมานี้ ประมวลย่อ ๒ อย่างนั้น เข้าเป็นอันเดียวกัน ย่อมถึงซึ่งอันนั้นว่า จิตตสมาธิปธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้^{๑๓๓}

ในบทเหล่านั้น จิต เป็นไฉน

จิต มโน มานัส ฯลฯ มโนวิญญูณธาตุที่สมกัน อันใด นี้เรียกว่า จิต

สมาธิ เป็นไฉน

ความตั้งอยู่แห่งจิต ฯลฯ สัมมาสมาธิ อันใด นี้เรียกว่า สมาธิ

ปธานสังขาร เป็นไฉน การปรรวณความเพียรทางใจ ฯลฯ สัมมาวายามะ อันใดนี้เรียกว่า ปธานสังขาร

ภิกษุ เป็นผู้เข้าไปถึงแล้ว ฯลฯ ประกอบแล้ว ด้วยจิต สมาธิ และปธานสังขารดังกล่าวมานี้ ด้วยเหตุนี้ จึงเรียกว่าประกอบด้วยจิตตสมาธิปธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้^{๑๓๔}

คำว่า อิทธิ ได้แก่ ความสำเร็จ ความสำเร็จด้วยดี การสำเร็จ การสำเร็จด้วยดี ความได้ ความได้อีก ความถึง ความถึงด้วยดี ความถูกต้อง ความกระทำให้แจ้ง ความเข้าถึง ซึ่งธรรมเหล่านั้น

คำว่า อิทธิบาท ได้แก่ เวทนาขันธ สัญญาขันธ สังขารขันธวิญญูณขันธ ของบุคคลผู้บรรลุนิพพานเหล่านั้น

คำว่า เจริญอิทธิบาท ได้แก่ ย่อมเสพ เจริญ ทำให้มาก ซึ่งธรรมเหล่านั้น ด้วยเหตุนี้ จึงเรียกว่า เจริญอิทธิบาท^{๑๓๕}

^{๑๓๓} อภ.วิ.(ไทย) ๓๔/๕๑๒/๒๙๗.

^{๑๓๔} อภ.วิ.(ไทย) ๓๔/๕๑๓/๒๙๗.

^{๑๓๕} อภ.วิ.(ไทย) ๓๔/๕๑๔/๒๙๘.

๔. วิมังสา (การพิจารณาใคร่ครวญหาเหตุผลในสิ่งนั้น)

พระพุทธเจ้า ทรงตรัสถึงหลักอิทธิบาท ที่เกี่ยวกับวิมังสา ที่เรียกว่า วิมังสาสมาธิปธานสังขาร ไว้ดังนี้

ก็ภิกษุ เจริญอิทธิบาทอันประกอบด้วยวิมังสาสมาธิปธานสังขาร เป็นอย่างไร

ถ้าภิกษุทำปัญญาให้เป็นอธิบดีแล้วจึงได้สมาธิ ได้เอกัคคตาแห่งจิตสมาธินี้เรียกว่า วิมังสาสมาธิ ภิกษุนั้น ทำฉันทะให้เกิด พยายาม ปราบความเพียร ประคองจิตไว้ ทำความเพียร เพื่อป้องกันบาปอกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้นมิให้เกิดขึ้น ฯลฯ เพื่อละบาปอกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว ฯลฯ เพื่อสร้างกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้นให้เกิดขึ้น ทำฉันทะให้เกิด พยายาม ปราบความเพียร ประคองจิตไว้ ทำความเพียร เพื่อความดำรงอยู่ ความไม่สาบสูญ ความภยโยยยิ่งความไพบุลย์ ความเจริญ ความบริบูรณ์แห่งกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว สภาวธรรมเหล่านี้ เรียกว่า ปธานสังขาร

วิมังสาสมาธิและปธานสังขารดังกล่าวมานี้ ประมวลย่อ ๒ อย่างนั้นเข้าเป็นอันเดียวกัน ย่อมถึงซึ่งอันนั้นว่า วิมังสาสมาธิปธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้^{๑๓๖}

ในบทเหล่านั้น วิมังสา เป็นไฉน

ปัญญา กิริยาที่รู้ชัด ฯลฯ ความไม่หลง ความวิจยธรรม สัมมาทิฐิ อันใดนี้เรียกว่า วิมังสาสมาธิ เป็นไฉน

ความตั้งอยู่แห่งจิต ฯลฯ สัมมาสมาธิ อันใด นี้เรียกว่า สมาธิ

ปธานสังขาร เป็นไฉน

การปราบความเพียรทางใจ ฯลฯ สัมมาวายามะ อันใด นี้เรียกว่าปธานสังขารภิกษุ เป็นผู้เข้าไปถึงแล้ว ฯลฯ ประกอบแล้วด้วยวิมังสา สมาธิและปธานสังขารดังกล่าวมานี้ ด้วยเหตุนี้ จึงเรียกว่า ประกอบด้วยวิมังสาสมาธิปธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้^{๑๓๗}

คำว่า อิทธิ ได้แก่ ความสำเร็จ ความสำเร็จด้วยดี การสำเร็จ การสำเร็จด้วยดี ความได้ ความได้อีก ความถึง ความถึงด้วยดี ความถูกต้อง ความกระทำให้แจ้ง ความเข้าถึง ซึ่งธรรมเหล่านั้น

คำว่า อิทธิบาท ได้แก่ เวทนาขันธ สัญญาขันธ สังขารขันธ วิญญาณขันธ ของบุคคลผู้บรรลุดุธรรมเหล่านั้น

คำว่า เจริญอิทธิบาท ได้แก่ ย่อมเสพ เจริญ ทำให้มาก ซึ่งธรรมเหล่านั้น ด้วยเหตุนี้ จึงเรียกว่า เจริญอิทธิบาท^{๑๓๘}

^{๑๓๖} อภ.วิ.(ไทย) ๓๔/๕๑๕/๒๙๘.

^{๑๓๗} อภ.วิ.(ไทย) ๓๔/๕๑๖/๒๙๘.

^{๑๓๘} อภ.วิ.(ไทย) ๓๔/๕๑๗/๒๙๙.

พระอรหันตสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงบัญญัติการเจริญหรือการปฏิบัติ อิทธิบาท ๔ ประการ คือเจริญอิทธิบาท ประกอบด้วย ฉันทสมาธิปธานสังขาร^{๑๓๙} หมายถึงสมาธิที่เกิดจากฉันทะและความเพียรที่มุ่งมั่น เจริญอิทธิบาท ประกอบด้วย วิริยสมาธิปธานสังขาร หมายถึง สมาธิที่เกิดจากวิริยะและความเพียรสร้างสรรค์ เจริญอิทธิบาท ประกอบด้วย จิตตสมาธิปธาน สังขาร หมายถึง สมาธิที่เกิดจากจิตตะและความเพียรสร้างสรรค์ เจริญอิทธิบาท ประกอบด้วย วิมังสาสมาธิปธานสังขาร หมายถึง สมาธิที่เกิดจากวิมังสาและความเพียรสร้างสรรค์ เพราะฉะนั้นอิทธิบาท ๔ มีองค์ประกอบ ดังนี้ ฉันทะ^{๑๔๐} หมายถึง สร้างความพอใจในกุศลคือ ความประสงค์จะทำยิ่งขึ้น ความพึงพอใจ ความใคร่เพื่อจะทำ ความฉลาด ความพอใจในธรรมฉันทสมาธิ^{๑๔๑} หมายถึง สมาธิที่เกิดจากฉันทะ วิริยะ หมายถึง การปรารถนาความเพียรทางใจสัมมาวายามะ จิต หมายถึง มโน มานัส มโนวิญญูณธาตุที่สมกัน และ ปธานสังขาร หมายถึง ความเพียรที่มุ่งมั่น (ปธาน) ปรารถนาความเพียร ประคองจิต ความขะมักเขม้น^{๑๔๒} ความบากบั่น ความตั้งหน้า ความพยายาม ความอดสาหัส ความทนทาน ความเข้มแข็ง ความก้าวไปอย่างไม่ห่อถอย ความไม่ทอดทิ้งธุระ ความประคับประคองธุระไว้ด้วยดี วิริยะ วิริยินทรีย์ วิริยะผละ สัมมาวายามะ วิมังสา หมายถึง ปัญญา กิริยาที่รู้ชัด ความไม่หลง ความวิจยธรรม สัมมาทิฏฐิสมาธิ หมายถึง ความตั้งอยู่แห่งจิต ความดำรงอยู่แห่งจิต ความไม่ส่ายไปแห่งจิต ความไม่ฟุ้งซ่านแห่งจิต ภาวะที่จิตไม่ส่ายไป ความสงบ สัมมาสมาธิ (สภาวะที่จิตมีอารมณ์เดียว)

สัมมปธาน ๔ คือ ปัจจัยสำคัญที่จะสร้างสรรค์ให้สัมฤทธิ์ผล อันประกอบด้วย (๑) สังวรปธาน เพียรป้องกัน หรือ เพียรระวังอกุศลที่ยังไม่เกิดไม่ให้เกิด (๒) ปหานปธาน เพียรละหรือ เพียรกำจัดอกุศลที่เกิดแล้วให้ลดและหมดไป (๓) ภาวนापธาน เพียรเจริญ หรือ สร้างกุศลที่ยังไม่เกิดไม่ให้เกิด (๔) อนุรักษนาปธาน เพียรอนุรักษหรือเพียรรักษาและส่งเสริมกุศลที่เกิดขึ้นแล้วให้อยู่ตลอดไป การเจริญสัมมปธาน ๔ พระภิกษุในศาสนานี้จึงได้บรรลุที่สุดแห่งอภิญญาและอภิญญาบารมีอยู่^{๑๔๓}

จากข้อมูลเชิงวิชาการที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ว่าหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับหลักอิทธิบาท ๔ ในพระไตรปิฎก หมายถึง การศึกษาหลักอิทธิบาท ๔ ตามคำสอนของพระพุทธเจ้าซึ่งมีมาตั้งแต่สมัยโบราณเพื่อประยุกต์ใช้ในปัจจุบันพระพุทธเจ้าทรงตรัสถึง

^{๑๓๙} อัง.เอกก.(ไทย) ๒๐/๓๙๘/๔๔๕.

^{๑๔๐} ม.ม.(ไทย) ๑๓/๒๔๗/๑๗๗.

^{๑๔๑} ม.ม.(ไทย) ๑๓/๒๔๗/๒๙๒.

^{๑๔๒} อัง.ปญจก.(ไทย) ๒๒/๖๗-๗๐/๓๓.

^{๑๔๓} ม.ม.(ไทย) ๑๓/๒๔๗/๒๙๒.

กระบวนการทางหลักอิทธิบาท ๔ ไว้มากมาย ถือเป็นคำสอนที่ไม่ล้าสมัย สามารถนำมาประยุกต์ให้เกิดประโยชน์กับหลักการครองงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างดีเยี่ยม

อิทธิบาท มาจากคำ ๒ คำ คือ อิทธิ หมายถึง ความสำเร็จ ความสัมฤทธิ์ การบรรลุผล และ บาท หมายถึง วิธีทาง เป็นรากฐานที่นำไปสู่ความสำเร็จ ดังนั้น อิทธิบาท หมายถึง วิธีทางที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ เป็นหลักในการสร้างความสำเร็จให้แก่ตนเอง เป็นหลักธรรมที่นำมาใช้ในการประกอบกิจ ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จ โดยความหมายของความสำเร็จนั้น ควรเป็นความสำเร็จในทางที่ดี ทางสร้างสรรค์ มากกว่าความชั่วทางทำลาย หลักธรรมนี้เรียกอีกอย่างว่าธรรมสามัคคี เป็นหลักธรรมที่การปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกัน ผู้กระทำจะต้องร่วมกันกระทำทั้ง ๔ ข้อ ถึงจะไปถึงความสำเร็จที่หวังไว้จะทำเพียงข้อใดข้อหนึ่งไม่ได้^{๑๔๔}

ปัญญา ใช้บางอย่าง กล่าวว่า อิทธิบาท ๔ ไว้เป็น ๒ นัย คือ นัยแห่งพระสูตรและนัยแห่งพระอภิธรรมจะแสดงหนักไปทางโลกุตตระ ในที่นี้เป็นการแสดงตามนัยแห่งพระสูตร ความหมายของอิทธิบาท มีดังนี้นี้ความพอใจ การทำความพอใจ ความใคร่เพื่อจะทำ ความฉลาด ความพอใจในธรรม นี้เรียกว่า **ฉันทะ** ความปรารถนาความเพียรทางใจ ความขะมักเขม้น ความบากบั่น ความตั้งหน้า ความพยายาม ความอดุสาหะ ความอดทน ความเข้มแข็ง ความหมั่นความก้าวไปอย่างไม่ท้อถอย ความไม่ทอดทิ้งฉันทะ ไม่ทอดทิ้งธุระ ความประคับประคอง ธุระไว้ด้วยดี วิริยะ วิริยอินทรีย์ วิริยพละ สัมมาวายามะ นี้เรียกว่า **วิริยะ** จิต มโน มานัส มโน วิญญาณธาตุ นี้เรียกว่า **จิต** ปัญญา กิริยาที่รู้ชัด ความไม่หลง ความวิจยธรรม สัมมาทิฏฐิ นี้เรียกว่า **วิมังสา**^{๑๔๕}

พระครูโสภณปริยัติสุธี (ศรีบรรดร ธิธมโม) กล่าวว่า อิทธิบาท ๔ เป็นหัวข้อธรรมที่นำศึกษา เหตุเพราะประเทศที่มีความเจริญก้าวหน้าได้ใช้หมวดธรรมข้อนี้พัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าโดยเฉพาะประเทศอุตสาหกรรม ซึ่งมาจากคำว่า อุตสาหะแปลว่า ความเพียรพยายาม และคำว่า กรรม แปลว่า การกระทำ เมื่อรวมกันแล้วได้คำว่าประเทศอุตสาหกรรม ซึ่งแปลว่า ประเทศที่ใช้ความเพียรพยายามในการสร้างกรรมให้เกิดขึ้นหรือประเทศที่ใช้อิทธิบาท ๔ ในการสร้างประเทศสูง^{๑๔๖}

^{๑๔๔} กรมวิชาการ, **ธรรมเพื่อครองใจคน**, (กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๔๕), หน้า ๕๑.

^{๑๔๕} ปัญญา ใช้บางอย่าง, **ธรรมอธิบายหลักธรรมในพระไตรปิฎก**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๘), หน้า ๕๐.

^{๑๔๖} พระครูโสภณปริยัติสุธี (ศรีบรรดร ธิธมโม), **รัฐศาสตร์ในพระไตรปิฎก**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒), หน้า ๑๖๓.

พระเทพดิลก (ระแบบ ฐิตญาณโณ) กล่าวว่า อธิธำมาท ๔ คือ คุณธรรมที่จะนำผู้ประพฤติปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จในสิ่งที่ตนประสงค์ ซึ่งต้องไม่เหลือวิสัย คือสิ่งที่ตนประสงค์นั้นต้องอยู่ในวิสัย ที่อาจใช้ความเพียร พยายาม ทำให้เกิดขึ้นได้ มิใช่เป็นความเพ้อฝันที่ไม่มีโอกาสประสบความสำเร็จ คุณธรรมกลุ่มนี้เรียกว่า อธิธำมาท ๔^{๑๔๗}

พระธรรมโกศาจารย์ (ปัญญานันทภิกขุ) กล่าวว่า อธิธำมาท คือ ทางจะไปสู่ความสำเร็จ ๔ ประการ คือ ๑) ฉันทะความพอใจ ๒) วิริยะ ความเพียร ๓) จิตตะ ความเอาใจใส่ ๔) วิมังสา ไตร่ตรองค้นคว้าในสิ่งนั้นๆ ถ้าเรารักสิ่งนั้น เอาใจใส่สิ่งนั้น มันก็ก้าวหน้า การคิดการทำก็ก้าวหน้าต่อไป เพราะเรารักสิ่งนั้น ถ้าไม่รักมันก็ไม่ไปไม่ได้^{๑๔๘}

พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ) ได้กล่าวไว้ว่า อธิธำมาท ๔ คือ บทของพระธรรม เช่นว่า จะมี ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ที่เรียกว่า อธิธำมาท นี้ต้องมีและมีได้โดยไม่รู้สึกตัวคนที่มีการทำงาน ย่อมทำงานด้วยความพอใจ ความขยันขันแข็ง ความเอาใจใส่ใคร่ครวญอยู่เสมอ นี้เรียกว่า เขามีอธิธำมาททั้งสี่ประการนั้นอยู่ โดยไม่รู้ตัว^{๑๔๙}

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) กล่าวว่า อธิธำมาท แปลว่า ธรรมเครื่องให้ถึงอธิธิ(ฤทธิ์หรือความสำเร็จ) หรือธรรมที่เป็นเหตุให้ประสบความสำเร็จหรือแปลง่าย ๆ ว่า ทางแห่งความสำเร็จมี ๔ อย่างคือ ฉันทะ (ความพอใจ) วิริยะ(ความเพียร) จิตตะ(ความคิดจดจ่อ) และวิมังสา(ความสอบสวนไตร่ตรอง) แปลให้จากง่ายตามลำดับว่า มีใจรัก พากเพียรทำ เอาจิตฝึกฝน ใช้ปัญญาสอบสวน^{๑๕๐}

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) กล่าวว่า อธิธำมาท ๔ คือ ทางแห่งความสำเร็จจุดเริ่มที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ถ้าเราพัฒนาคนถูกต้องอย่างที่ว่า มนุษย์ไม่แปลกแยก จากความเป็นจริง ของธรรมชาติตั้งแต่ขั้นพื้นฐาน ทุกอย่างก็สอดคล้องไปกันได้หมด ไม่มีอะไรเสียหายเมื่อเราวางฐานได้ดีแล้ว เราก็ใช้หลักการต่างๆ ในการทำงานบนพื้นฐานแห่งความถูกต้องนั้น เมื่อพื้นฐานถูกต้องแล้วเรา

^{๑๔๗} พระเทพดิลก (ระแบบ ฐิตญาณโณ), อธิบายหลักธรรมตามหมวดจากนวกวาท, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๘), หน้า ๑๖๖.

^{๑๔๘} พระธรรมโกศาจารย์ (ปัญญานันทภิกขุ), พจนานุกรมธรรมของท่านปัญญานันทะ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา,ม.ป.ป.), หน้า ๑๕๐.

^{๑๔๙} พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ), การงานที่เป็นสุข, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๙), หน้า ๓๐.

^{๑๕๐} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๘๔๒-๘๔๖.

เอาธรรมะอะไรมาใช้ตอนนี้ ก็เดินหน้าไปด้วยดี เช่น เอาหลักอิทธิบาทมาใช้มาใช้แทบทุกท่านรู้จักอิทธิบาท คือ หลักแห่งความสำเร็จ^{๑๕๑}

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) กล่าวว่า องค์ประกอบของอิทธิบาท ๔ ไว้ดังนี้

๑. ฉันทะ แปลว่า ความพอใจ ได้แก่ ความมีใจรักใคร่สิ่งที่ทำ และพอใจใฝ่รักในจุดหมายของสิ่งที่ทำนั้น อยากทำสิ่งนั้น ๆ ให้สำเร็จ อยากให้งานนั้นหรือสิ่งนั้นบรรลุ พุดง่าย ๆ ว่ารักงานและรักจุดหมายของงาน พุดให้ลึกลงไปทางธรรมว่า ความรักความใฝ่ใจปรารถนาต่อภาวะดีงามเต็มเปี่ยมสมบูรณ์ของสิ่งนั้น ของงานนั้น อยากทำให้สำเร็จผลตามจุดหมายที่ดีงามนั้น เมื่อเห็นสิ่งนั้นหรืองานนั้นกำลังเดินหน้าไปสู่จุดหมาย ก็เกิดปิติเป็นความเอิบอิ่มใจ ครั้นสิ่งหรืองานที่ทำนั้นบรรลุจุดหมายก็รับสมนัสเป็นความฉ่ำชื่นใจที่พร้อมด้วยความรู้สึกโปร่งโล่งผ่องใสเบิกบานแผ่ออกไปเป็นอิสระไร้ขอบเขต ถ้าสามารถปลุกเร้าฉันทะให้เกิดอย่างแรงกล้า เกิดความรักในคุณค่าความดีงาม ความสมบูรณ์ของสิ่งนั้นหรือจุดหมายนั้นอย่างเต็มที่แล้ว คนก็จะทุ่มเทชีวิตและจิตใจอุทิศให้แก่สิ่งนั้นเมื่อรักแท้ก็มอบใจให้อาจถึงขนาดยอมสละชีวิตเพื่อสิ่งนั้นได้ เมื่อมีฉันทะนำแล้วก็ต้องการทำสิ่งนั้นให้ดีที่สุดให้สำเร็จผลอย่างดีที่สุดของสิ่งนั้นของงานนั้น ไม่หวังพะวงกับสิ่งล่อเร้าหรือผลตอบแทนทั้งหลาย จิตใจก็มุ่งมั่นแน่วแน่มั่นคงในการดำเนินสู่จุดหมาย เดินเรียบสม่ำเสมอ ไม่ชาน ไม่ส่ายฉันทสมาธิจึงเกิดขึ้นโดยนัยนี้ และพร้อมกับปธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค์ก็ย่อมเกิดควบคู่มาด้วย

๒. วิริยะ แปลว่า ความอาจหาญ แกล้วกล้า บากบั่น ก้าวไป ใจสู้ ไม่ย่อท้อไม่หวั่นกลัวต่ออุปสรรคและความยากลำบาก เมื่อคนรู้ว่าสิ่งใดมีคุณค่าควรแก่การบรรลุถึง ถ้าวิริยะเกิดขึ้นแก่เขาแล้ว แม้ได้ยิวว่าจุดหมายนั้นจะลุล่วงได้ยากนัก มีอุปสรรคมาก หรืออาจใช้เวลาเท่านั้นปีเท่านั้นเดือนเขาก็ไม่ท้อถอย กลับเห็นเป็นสิ่งที่ท้าทายที่เขาจะเอาชนะให้ได้ทำให้สำเร็จ คนที่มีความเพียร เท่ากับมีแรงหนุน เวลาทำงานหรือปฏิบัติธรรมก็ตาม จิตใจจะแน่วแน่มั่นคง พุ่งตรงต่อจุดหมาย สมาธิก็เกิดขึ้นได้ เรียกว่าเป็นวิริยสมาธิ พร้อมทั้งมีปธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค์เข้าประกอบคู่ไปด้วยกัน

๓. จิตตะ แปลว่า ความคิดจดจ่อ หรือเอาใจฝักใฝ่ ได้แก่ ควรจะมีจิตผูกพัน จดจ่อเฝ้าคิดเรื่องนั้นใจอยู่กับงานนั้น ไม่ปล่อย ไม่ห่างไปไหน ถ้าจิตตะเป็นไปอย่างแรงกล้าในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรืองานอย่างใดอย่างหนึ่ง คนผู้นั้นจะไม่สนใจไม่รับรู้เรื่องอื่น ๆ ใครพูดอะไรเรื่องอื่น ๆ ไม่สนใจ แต่ถ้าพูดเรื่องงานนั้นจะสนใจเป็นพิเศษทันที บางทีจัดทำเรื่องนั้น งานนั้น ชลุกง่วนอยู่ได้ทั้งวันทั้งคืนไม่เอาใจใส่ร่างกายแต่งเนื้อแต่งตัว อะไรเกิดขึ้นก็ไม่สนใจ เรื่องอื่นเกิดขึ้นใกล้ ๆ บางทีก็ไม่วินิจฉัย ลืมคิด ลืมกินลืมนอน ความมีใจฝักใฝ่เช่นนี้ ย่อมนำไปสู่สมาธิเกิดขึ้น จิตจะแน่วแน่ แนบสนิทในกิจที่ทำ

^{๑๕๑} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), ธรรมะกับการทำงาน, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๔๓), หน้า ๗๙.

มีกำลังมากเฉพาะสำหรับกิจนั้น เรียกว่าเป็นจิตตสมาธิ พร้อมกันนั้นก็เกิดปธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรคร่วมสนับสนุนไปด้วย

๔. วิมังสา แปลว่า ความสอบสวนไตร่ตรอง ได้แก่ การใช้ปัญญาพิจารณาหมั่นใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อน เกินเลย บกพร่องหรือขัดข้อง เป็นต้นในกิจที่ทำ รู้จักทดลองและคิดค้นหาทางแก้ไขปรับปรุง ข้อนี้เป็นการใช้ปัญญาชักนำสมาธิ ซึ่งจะเห็นได้ไม่ยากคนมีวิมังสาเป็นพวกชอบคิด ค้นหาเหตุผล ชอบสอบสวนทดลอง เมื่อทำอะไร ก็คิดพิจารณาทดสอบไป เช่นคิดว่าผลนี้เกิดจากสาเหตุอะไร ทำไมจึงเป็นอย่างนี้ ผลคราวนี้เกิดจากปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบเหล่านี้เท่านั้น ลองเปลี่ยนองค์ประกอบนั้นแล้ว ไม่เกิดผลอย่างที่คาดหมาย เป็นเพราะอะไร จะแก้ไขที่จุดไหน ฯลฯ เป็นเหตุให้จิตแน่วแน่แล่นตั้งไปกับเรื่องที่พิจารณา ไม่ฟุ้งซ่านไม่วอกแวก และมีกำลังเรียกว่าวิมังสาสมาธิ ซึ่งจะมีปธานสังขาร คือ เพียรสร้างสรรคเกิดมาด้วย เช่นเดียวกับสมาธิข้ออื่นๆ^{๑๕๒}

พระพรหมคุณาภรณ์(ป.อ. ปยุตโต) กล่าวว่า อิทธิบาท ๔ หมายถึง ธรรมที่เป็นเครื่องให้ถึงความสำเร็จ หรือทางแห่งความสำเร็จ มี ๔ ประการคือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ฉันทะ คือ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น วิริยะ คือ ความเพียรพยายาม จิตตะ คือ ความเอาใจใส่ในสิ่งนั้น วิมังสา คือ ความไตร่ตรองสอบสวนพิจารณา หรือหมายความว่า มีใจรัก พากเพียรทำ เอาจิตฝึกฝน ใช้ปัญญาสอบสวน นี่เป็นอิทธิบาท ๔^{๑๕๓}

พระพรหมมิ่งคลาจารย์ (หลวงพ่อปัญญานันทภิกขุ) กล่าวว่า อิทธิบาท ๔ คือ ข้อธรรมะที่เป็นบันไดแห่งความสำเร็จในการปฏิบัติกิจทุกอย่าง ประกอบไปด้วย ฉันทะ ความพอใจในเรื่องที่เราจะทำวิริยะ ความเพียรไม่ทอดทิ้งในการประกอบกิจนั้นๆ จิตตะ เอาใจใส่ไม่ทอดธุระในเรื่องนั้นๆ วิมังสา จะต้องทำงานนั้นต่อไป บันไดสู่ความสำเร็จสี่ประการที่กล่าวนี้ข้อสุดท้ายสำคัญสุด^{๑๕๔}

พระมหาณรงค์ศักดิ์ ฐิตญาโณ กล่าวว่า อิทธิบาท ๔ คือ ความสำเร็จความสำเร็จด้วยการสำเร็จ ความกระทำให้แจ้ง ความเข้าถึงซึ่งธรรมเหล่านั้น อิทธิบาท คือ เวทนาขันธ สัญญาขันธ

^{๑๕๒} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), **พุทธธรรม**, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๘๔๒-๘๔๔.

^{๑๕๓} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), **การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน**, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร : สุขภาพใจ , ๒๕๔๙), หน้า ๑๓.

^{๑๕๔} พระพรหมมิ่งคลาจารย์ (หลวงพ่อปัญญานันทภิกขุ), **งานคือชีวิต ชีวิตคืองานบันดาลสุข**, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันบันลือธรรม,ม.ป.ป.), หน้า ๖๐.

สังฆารขันธ วิญญานขันธ ของบุคคล ผู้บรรลุธรรมเหล่านั้น เจริญอิทธิบาท คือ ย่อมเสพ เจริญ ทำให้ มากซึ่งธรรมเหล่านั้น ด้วยเหตุนี้ จึงเรียกว่าเจริญอิทธิบาท^{๑๕๕}

พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ขยมงคล) กล่าวว่า อิทธิบาท ๔ คือ หลักธรรมที่นำไปสู่ ความสำเร็จ ในการกระทำกิจการงานหรือการอาชีพ ประการแรก อิทธิบาท แปลความว่า ทางแห่ง ความสำเร็จ กล่าวคือ ข้อปฏิบัติ ให้บรรลุความสำเร็จด้วยดี มีประสิทธิภาพนั่นเอง^{๑๕๖}

พระราชปัญญาภิกขุ (สุบิน เขมियो) กล่าวว่า อิทธิบาท ๔ คือ คุณธรรมเครื่องให้สำเร็จตาม ประสงค์หรือสิ่งประสงค์ คนในโลกนี้ย่อมต้องการสิ่งที่ประสงค์แห่งชีวิตกันคนละหลายรูปแบบ แต่สิ่ง ประสงค์ที่คนต้องการตรงกัน คือ ทรัพย์ ยศ และผลงาน ทรัพย์เป็นสิ่งประสงค์ที่สำคัญยิ่งของชีวิต เพราะทรัพย์เป็นสิ่งอาศัยใช้สอยในการดำรงชีวิตประจำวัน ทรัพย์มีอยู่ ๒ ประการ คือ ทรัพย์สิน ๑ ทรัพย์สมบัติ ๑ ทรัพย์สิน คือเงินตราสำหรับใช้จ่ายซื้อขายแลกเปลี่ยนอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค ทรัพย์สมบัติ คือ บ้านเรือน ที่ดินที่นา ที่สวน เครื่องใช้ต่างๆ เป็นต้น^{๑๕๗}

ว.วชิรเมธี กล่าวว่า การทำงานให้ประสบความสำเร็จตามแนวพุทธศาสนา พระพุทธเจ้า ทรงแนะนำให้ปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท ๔ อิทธิบาท แปลว่า หลักพื้นฐานแห่งความสำเร็จ หรือทางสู่ ความสำเร็จ มีองค์ประกอบ ๔ ประการ คือ ๑) ฉันทะ คือมีใจรัก ทำงานด้วยใจรักงาน ๒) วิริยะ คือ พากเพียรทำ รักแล้วต้องขยัน ความขยันคือ ภาคปฏิบัติการของความรักความรักในงานจะทำให้เรารู้ ว่าควรทำงานอะไร ส่วนความขยันจะทำให้งานนั้นก้าวไปสู่ความสำเร็จ การทำงานถ้าขาดความขยัน ความชำนาญก็จะไม่เกิด ๓) จิตตะ คือจดจำจ่อจิต หมายความว่า ทำอะไรก็ตามให้เจาะลงไป ปักใจลง ไปในสิ่งนั้นอย่างลึกซึ้ง อย่างมุ่งมั่น อย่างจริงจัง และอย่างทุ่มเท ใครก็ตามที่ทำงานด้วยการเอาใจจด จ่ออยู่กับงานนั้น คนนั้นจะประสบความสำเร็จ ๔) วิมังสา คือวินิจจวิจย ได้แก่ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ สร้างสรรค์ พัฒนานั่นเอง เมื่อเราทำงานอะไรก็ตาม ให้พิเนิจพิเคราะห์ สร้างสรรค์พัฒนา พระพุทธเจ้า ทรงเป็นตัวอย่างของนักวิจัยชั้นยอดของโลกพระองค์ทรงสามารถสร้างปัญญาขึ้นมาใหม่จากเหตุการณ์ ที่คนทั้งหลายมองไม่เห็นว่าเป็นทางมาของปัญญาได้อย่างไร หากเราจากพุทธประวัติได้ก็จะพบว่า

^{๑๕๕} พระมหานรงค์ศักดิ์ ฐิตญาโณ, **พระอภิธรรมปิฎก ๑**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๒๒๐ - ๒๒๑.

^{๑๕๖} พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ขยมงคล), **ความสำเร็จ หลักธรรมสู่ความสำเร็จและสันติสุข**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๕), หน้า ๙.

^{๑๕๗} พระราชปัญญาภิกขุ (สุบิน เขมियो), **ประมวลบทพระธรรมเทศนา**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กรม ศาสนา, ๒๕๒๘), หน้า ๒๖๐.

สาเหตุที่ทำให้พระพุทธเจ้าแต่เมื่อยังเป็นเจ้าชายสิทธัตถะเสด็จออกผนวช ก็เป็นเพราะว่าพระองค์ทรงรู้จักใช้ปัญญาในเชิงสร้างสรรค์อันได้แก่การรู้จักคิดเชิงวิเคราะห์^{๑๕๘}

สนอง วรอุไร กล่าวว่า อธิบาท ๔ คือ สูตรสำเร็จของชีวิต ตามที่พระพุทธเจ้าตรัสไว้ว่า จิตเป็นรากฐานของสิ่งทั้งหลาย จิตประเสริฐกว่าสิ่งทั้งหลาย สิ่งทั้งหลายสำเร็จได้ด้วยจิต เพราะฉะนั้น ความสำเร็จจึงอยู่ที่ใจ ไม่ว่าเราจะต้องการอะไรหากเราตั้งใจกำหนดจิตไว้มั่นคง ทุกสิ่งจะสำเร็จได้ตั้งใจ และอธิบาท ๔ ให้ถึงขั้น คือ ทำสิ่งต่างๆ ด้วยใจรักด้วยความพากเพียร ด้วยใจจดจ่อและใช้ปัญญาได้ สอนอย่างสม่ำเสมอ แล้วความสำเร็จจะไม่หนีไปไหน^{๑๕๙}

สุชีพ ปุญญานุภาพ กล่าวว่า อธิบาท ๔ คือ คุณเครื่องให้บรรลุความสำเร็จ ๔ อย่างด้วยกัน ได้แก่ ๑. ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น ๒. วิริยะ ความเพียร ๓. จิตตะ เอาใจฝึกฝึ ๔. วิมังสา ใช้ปัญญาพิจารณาสอบสวน แล้วแสดงความต่างกัน เพียงฝ่ายพระอภิธรรมเจริญโลกุตตรมาน ประกอบด้วยอธิบาท^{๑๖๐}

แสงอรุณ โปรงธุระ กล่าวว่า อธิบาท หมายถึง หลักธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งกิจการนั้น ๆ ที่เรียกว่า อธิบาท (ธรรมให้ถึงความสำเร็จ) ซึ่งมี ๔ ข้อ คือ

๑. ฉันทะ มีใจรัก คือพอใจจะทำสิ่งนั้นและ ทำด้วยใจรัก ต้องการทำให้เป็นผลสำเร็จ อย่างดีแห่งกิจการหรืองานที่ทำ มิใช่สักว่าทำพอให้เสร็จ ๆ หรือเพียงเพราะอยากได้รางวัลหรือผลกำไร

๒. วิริยะ พากเพียรทำ คือ ขยันหมั่นประกอบหมั่นกระทำสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระ ไม่ทอดทิ้ง ไม่ทอดถอย

๓. จิตตะ เอาจิตฝึกฝึ คือตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วยความคิด ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่าน เลื่อนลอย ใช้ความคิดในเรื่องนั้นบ่อย ๆ เสมอๆ

๔. วิมังสา ใช้ปัญญาสอบสวน คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญ ตรวจสอบตรองหา เหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนเกินเลย บกพร่อง ขัดข้อง เป็นต้น ในสิ่งที่ทำนั้น โดยรู้จักทดลอง วางแผน วัดผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง^{๑๖๑}

^{๑๕๘} ว.วชิรเมธี, **คนสาราญ งานสำเร็จ**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๔, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อมรินทร์ ๒๕๕๑), หน้า ๙๒.

^{๑๕๙} สนอง วรอุไร, **ทำชีวิตให้ได้ดีและมีสุข**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อมรินทร์ ,๒๕๕๐), หน้า ๙๗.

^{๑๖๐} สุชีพ ปุญญานุภาพ, **พระไตรปิฎกสำหรับประชาชน**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๖, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙), หน้า ๖๗๖.

^{๑๖๑} แสงอรุณ โปรงธุระ, **พุทธศาสตร์**, (กรุงเทพมหานคร : ฝ่ายเอกสารตำรา สำนักส่งเสริมวิชาการ สถาบันราชภัฏธนบุรี, ๒๕๓๙), หน้า ๒๒๘-๒๒๙.

อัครเมธี สิริวรานนท์ กล่าวว่า อิทธิบาท ๔ คือ มงคลสูตรข้อนี้ พระพุทธองค์ทรงตรัสไว้ว่าให้ประสบผลสำเร็จ แม้จะมีอุปสรรคอยู่บ้าง ก็ให้ยึดหลักอิทธิบาท ๔ คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา เพื่อบอกทางแห่งความสำเร็จในชีวิตเกี่ยวกับการงาน เมื่อจะทำงานใด ๆ ให้ประสบผลสำเร็จ แม้จะมีอุปสรรคอยู่บ้าง คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา^{๑๖๒}

กล่าวสรุปได้ว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมด้านการครองงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ ซึ่งมีองค์ประกอบทั้ง ๔ ประการ ประกอบด้วย ฉันทะมีความพอใจมุ่งมั่นอยากทำงานให้สำเร็จ วิริยะมีความพากเพียรไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค จิตตะมีความตั้งใจจดจ่อต่องานที่ได้รับมอบหมาย และวิมังสา มีการคิดไตร่ตรองตรวจสอบโดยใช้ปัญญาพิจารณา อิทธิบาท ๔ เป็นหลักธรรมที่ทำให้ประสบความสำเร็จเป็นบันไดแห่งความสุขและความสำเร็จ คนเราเมื่อมีความรัก ความพอใจขยันหมั่นเพียร ความเอาใจใส่ใคร่ครวญอยู่เสมอการทำงานย่อมมีประสิทธิภาพและคนทำงานก็ย่อมมีความสุข เมื่อยึดหลักของอิทธิบาท ๔ แล้วก็จะเป็นหลักของความสำเร็จจะต้องมีครบในธรรมทั้ง ๔ ประการ จะขาดในองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งไม่ได้ เพื่อบรรลุตามเป้าหมายของงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

๒.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๗.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการครองตน ครองคน และครองงาน

กวาง เสียงล้ำ ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนคติของครูผู้สอนและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย เขต ๓ พบว่า ครูผู้สอนและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความคิดเห็นต่อคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการครองตน ด้านการครองงาน และด้านการครองคน ครูผู้สอนและคณะกรรมการสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้าน และเมื่อเปรียบเทียบด้านพฤติกรรมคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลางมีพฤติกรรมด้านคุณธรรมสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่^{๑๖๓}

^{๑๖๒} อัครเมธี สิริวรานนท์, *เปิดโอกาสให้ชีวิตได้รับสิ่งอันเป็นมงคล*, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อุทยานความรู้, ๒๕๕๐), หน้า ๙๓.

^{๑๖๓} กวาง เสียงล้ำ, “พฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนคติของครูผู้สอนและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย เขต ๓”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๔๙).

ถาวร อาจนนลา ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมด้านคุณธรรมและจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต ๑ พบว่า ๑) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมคุณธรรมและจริยธรรมด้านการครองตน ครองคน และครองงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้านและโดยรวม คือ ด้านคุณธรรมในการครองตน ครองคนและครองงาน พบว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต ๑ อยู่ในระดับมาก ๒) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับพฤติกรรมคุณธรรมและจริยธรรมตามความคิดเห็นของครูผู้สอนและกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพและพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออก พบว่าไม่แตกต่างกัน ๓) ข้อเสนอแนะของครูผู้สอนและกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมคุณธรรมและจริยธรรมด้านการครองตน ครองคน และครองงาน มีดังนี้ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมในการครองตน ควรพัฒนางานของตนเองเพื่อสังคมอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อความเจริญและความก้าวหน้าทางการศึกษา ในด้านการครองคน ควรเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่นทั้งส่วนตัว ครอบครัว ส่วนรวม ซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา มีความรับผิดชอบ เป็นต้น ในด้านการครองงาน โดยยึดประโยชน์ของชาติที่มีระบบการประสานงานชัดเจน ปฏิบัติหน้าที่ตรงตามกฎระเบียบ ไม่ควรปฏิบัติหน้าที่โดยเห็นแก่เครือข่าย พวกพ้อง และมีความเต็มใจ บริสุทธิ์ใจ และมีเป้าหมายที่ดีในการทำงาน^{๑๖๔}

ทรงเดช จันทรา ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมคุณธรรมกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนปฏิรูปการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนปฏิรูปการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น มีพฤติกรรมในด้านคุณธรรมทั้ง ๓ ด้าน คือ คุณธรรมในการครองตน คุณธรรมในการครองคน และคุณธรรมในการครองงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงตามลำดับมากไปหาน้อย คือคุณธรรมในการครองงาน คุณธรรมในการครองคน และคุณธรรมในการครองตน ส่วนพฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนปฏิรูปการศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น ทั้ง ๖ งาน คือ งานวิชาการ งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานอาคารสถานที่ งานธุรการ การเงิน พัสดุ และงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้นการบริหารงานวิชาการ ที่เห็นว่าอยู่ในระดับมาก เปรียบเทียบตามตำแหน่งหน้าที่ ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความเห็นไม่แตกต่างกัน และเปรียบเทียบตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า กลุ่มอายุการทำงาน ๑๖-๓๐ ปี กับกลุ่มอายุการทำงาน ๓๑ ปีขึ้นไป มีความเห็นที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ

^{๑๖๔} ถาวร อาจนนลา, “พฤติกรรมด้านคุณธรรมและจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต ๑”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๕๙).

ทางสถิติ สำหรับคุณธรรมกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนปฏิรูปการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕^{๑๖๕}

ธีระพล บุญสุข ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของครูและกรรมการศึกษาของโรงเรียนในจังหวัดกระบี่ พบว่า ๑) ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดกระบี่ ทั้ง ๓ ด้าน โดยด้านการครองตน ตามทัศนะของครู ข้อประพัติตนเป็นคนสุภาพเรียบร้อย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ทัศนะของกรรมการศึกษา ข้อประพัติตนอยู่ในระเบียบวินัยทางราชการ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ด้านการครองคน ตามทัศนะของครู ข้อไม่โอ้อวด ริษยาว่าร้ายผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ตามทัศนะของกรรมการศึกษา ข้อยึดหลักการทำงานแบบมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และด้านการครองงาน ตามทัศนะของครู ข้อไม่ใช้อำนาจหน้าที่เพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ตามทัศนะของกรรมการศึกษา ข้อมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ๒) ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างทางจริยธรรมตามทัศนะของครูและกรรมการศึกษาในจังหวัดกระบี่ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ๓) ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดน้อยกว่า ๑๒ ห้องเรียน และในโรงเรียนขนาด ๑๒ ห้องเรียนหรือมากกว่า มีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างทางจริยธรรมในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ๔) ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีอายุน้อยกว่า ๔๕ ปี และ ๔๕ ปีหรือมากกว่า มีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างทางจริยธรรมในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ๕) จากการรวบรวมความคิดเห็นของครูและกรรมการศึกษาที่มีต่อพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดกระบี่ พบว่า ครูและกรรมการศึกษามีความเห็นสอดคล้องกันในการครองตน ว่ามีความเสียสละ อุทิศเวลาและแรงงานเพื่อส่วนรวม มีความถี่มากที่สุด ด้านการครองคน มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่ผู้อื่น มีความถี่มากที่สุด ด้านการครองงาน ครูมีความเห็นว่า มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน มีความถี่มากที่สุด กรรมการศึกษามีความเห็นว่า มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีความถี่มากที่สุด^{๑๖๖}

^{๑๖๕} ทรงเดช จันทรา, “การศึกษาพฤติกรรมคุณธรรมกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนปฏิรูปการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น”, *วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษา*, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏเลย, ๒๕๔๕).

^{๑๖๖} ธีระพล บุญสุข, “พฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของครูและกรรมการศึกษาของโรงเรียนในจังหวัดกระบี่”, *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์บัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๓๘).

นิยม ไผ่โสภ ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมกรรมการครองตน ครองคน และครองงานตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครพนม พบว่า ๑) พฤติกรรมการครองตน ครองคน และครองงานตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวมมีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่าอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านพฤติกรรมกรรมการครองงาน ด้านพฤติกรรมกรรมการครอง และด้านพฤติกรรมกรรมการครองตน เมื่อพิจารณาตามตัวแปรสถานภาพ และขนาดโรงเรียนพบว่าผู้บริหารโรงเรียนมัศึกษามีพฤติกรรมกรรมการครองตน ครองคน และครองงานตามแนวพุทธธรรมอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยส่วนรวมและเป็นรายด้านเช่นเดียวกันทุกตัวแปร ๒) พฤติกรรมการครองตน ครองคน และครองงาน ตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการครองตน ครองคน และครองงานตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหาร ทั้งโดยรวมและเป็นรายด้านมากกว่าครู-อาจารย์ เมื่อพิจารณาตามขนาดโรงเรียน พบว่า ไม่แตกต่างกัน และไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพและขนาดโรงเรียน^{๑๖๗}

วรภาส ประสมสุข ได้ทำการศึกษาหลักการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม พบว่าหลักพุทธธรรมที่สอดคล้องกับหลักการบริหารการศึกษา แยกตามหลักการครองตน การครองคน และการครองงานดังนี้ ๑) การครองตน สอดคล้องกับ ๑๙ หลักพุทธธรรม ได้แก่ กัลยาณมิตตตา, โยนิโสมนสิการ, ธรรมคัมครองโลก ๒, ธรรมให้งาม ๒, ธรรมมีอุปการะมาก ๒, กุศลมูล ๓, สันโดษ ๓, สุจริต ๓, อธิปไตย ๓, ฆราวาสธรรม ๔, พรหมวิหาร ๔, สังคหะวัตถุ ๔, อธิษฐานธรรม ๔, เบญจธรรม, พละ ๕, กัลยาณมิตรธรรม ๗, สปัปฺริสธรรม ๗, อริยทรัพย์ ๗ และทศพิธราชธรรม ๒) การครองคน สอดคล้องกับ ๑๕ หลักพุทธธรรม ได้แก่ กัลยาณมิตตตา, โยนิโสมนสิการ, ธรรมคัมครองโลก ๒, ธรรมทำให้งาม ๒, กุศลมูล ๓, สุจริต ๓, อธิปไตย ๓, ฆราวาสธรรม ๔, พรหมวิหาร ๔, สังคหะวัตถุ ๔, กัลยาณมิตรธรรม ๗, สปัปฺริสธรรม ๗, อปริหานิยธรรม ๗, อริยทรัพย์ ๗ และทศพิธราชธรรม ๓) การครองงาน สอดคล้องกับ ๑๐ หลักพุทธธรรม ได้แก่ กัลยาณมิตตตา, โยนิโสมนสิการ, ธรรมทำให้งาม ๒, ธรรมมีอุปการะมาก ๒, สุจริต ๓, อิทธิบาท ๔, พละ ๕, ฆราวาสธรรม ๔, สังคหะวัตถุ ๔ และสปัปฺริสธรรม ๗^{๑๖๘}

^{๑๖๗} นิยม ไผ่โสภ, “พฤติกรรมกรรมการครองตน ครองคน และครองงาน ตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดนครพนม”, *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๓).

^{๑๖๘} วรภาส ประสมสุข, “หลักการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม”, *ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๔๙).

สุนทร ทองคำ ได้ทำการศึกษาคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรโดยรวมครูผู้สอนและกรรมการโรงเรียน เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ มีพฤติกรรม ด้านคุณธรรมโดยรวมด้านการครองตน ด้านครองคน และด้านครองงานก็อยู่ในระดับมาก ครูผู้สอน เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมด้านคุณธรรมโดยรวมและด้านครองงานมากกว่ากรรมการโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ แต่ครูผู้สอนและกรรมการโรงเรียนเห็นว่าคุณธรรมด้านคุณธรรมในการครองตน และครองคน ไม่แตกต่างกัน^{๑๖๙}

สุรัตน์ มุ่งอิงกลาง ได้ทำการศึกษาคุณธรรมตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่า คุณธรรมตามแนวพุทธธรรมในการครองตน ครองคนและครองงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ตามทัศนะของครูฝ่ายกิจการนักเรียน ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ คุณธรรมในการครองตน รองลงมาคือคุณธรรมในการครองคน และคุณธรรมในการครองงาน และเมื่อพิจารณาจำแนกตามสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ได้ผลสอดคล้องกับภาพรวม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งในภาพรวมและเมื่อจำแนกตามสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง คือ สนับสนุนให้ครูเจริญก้าวหน้า เช่น ส่งไปอบรมทำผลงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามทัศนะของครูผู้สอนและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คือจัดสวัสดิการภายในโรงเรียนเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนแก่ครู สำหรับครูฝ่ายกิจการนักเรียน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือวางแผนการใช้เวลาได้อย่างเหมาะสม^{๑๗๐}

๒.๗.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมคุณธรรมจริยธรรม

จิรวิทย์ นิยมธรรม ได้ทำการศึกษาสภาพและความคาดหวังพฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว พบว่าสภาพพฤติกรรมด้านคุณธรรมที่เป็นจริง ทั้งโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเฉลี่ยจากมาก

^{๑๖๙} สุนทร ทองคำ, “พฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๔).

^{๑๗๐} สุรัตน์ มุ่งอิงกลาง, “การศึกษาคุณธรรมตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, ๒๕๔๔).

ไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการรู้จักละวางความชั่ว ด้านการรักษาความสัตย์ ด้านการอดทน และด้านการรู้จักข่มใจตนเอง ส่วนความคาดหวังพฤติกรรมด้านคุณธรรม ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านการรักษาความสัตย์ ด้านการอดทน ด้านการรู้จักข่มใจตนเอง และด้านการรู้จักละวางความชั่ว ส่วนผลการเปรียบเทียบสภาพและความคาดหวังพฤติกรรมด้านคุณธรรม จำแนกตามเพศและประสบการณ์ พบว่า ข้าราชการครูเพศหญิงมีทัศนคติต่อพฤติกรรมด้านคุณธรรมที่เป็นจริงและคาดหวังพฤติกรรมคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนดีกว่าข้าราชการครูเพศชาย ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย มีทัศนคติต่อสภาพพฤติกรรมด้านคุณธรรมที่เป็นจริงและคาดหวังพฤติกรรมคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนดีกว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก^{๑๗๑}

นิจจพร มาประเสริฐ ได้ทำการศึกษาจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล พบว่า ๑) จริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านจริยธรรมต่อองค์การ รองลงมาคือ ด้านจริยธรรมต่อตนเอง ด้านจริยธรรมต่อองค์การ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านจริยธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ๒) การทดสอบสมมติฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในส่วนงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล ทั้งจริยธรรมในภาพรวม จริยธรรมต่อตนเอง จริยธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา จริยธรรมต่อองค์การ และจริยธรรมต่อสังคมและประเทศชาติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุในการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล ทั้งจริยธรรมในภาพรวมและจริยธรรมต่อตนเองแตกต่างกัน^{๑๗๒}

บุญเสริม มงคลตา ได้ทำการศึกษาคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา ๑๒ ผลการวิจัยพบว่า ๑) ครูผู้สอนและกรรมการโรงเรียน มีความเห็นต่อการปฏิบัติตามคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ๒) ครูผู้สอนและกรรมการโรงเรียน มีความเห็นต่อการปฏิบัติตามคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกัน ๓) ครูผู้สอนและกรรมการโรงเรียนที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับครูผู้สอนและกรรมการโรงเรียนที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีความเห็นต่อการปฏิบัติตามคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกัน

^{๑๗๑} จีรวิทย์ นิยมธรรม, “สภาพและความคาดหวังพฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนคติของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๕).

^{๑๗๒} นิจจพร มาประเสริฐ, “จริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล”, ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๓).

๔) ครูผู้สอนและกรรมการโรงเรียนที่มีประสบการณ์ต่างกัน ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดและสถานที่แตกต่างกัน มีความเห็นต่อการปฏิบัติตามคุณธรรม ของผู้บริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน^{๑๗๓}

รัชนิวรรณ วรณพิรุณ ได้ทำการศึกษาคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า ๑) ครูผู้สอนและกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามระดับการศึกษาประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของโรงเรียน และสถานที่ตั้งโรงเรียน มีความเห็นต่อการปฏิบัติตามหลักคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ๒) ครูผู้สอนและกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเห็นต่อการปฏิบัติตามหลักคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกัน ๓) ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความเห็นต่อการปฏิบัติตามหลักคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและทุกด้าน แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความอ่อนโยน และด้านความไม่โกรธ ๔) ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความเห็นต่อการปฏิบัติตามหลักคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและทุกด้าน แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความอ่อนโยนและความอดทน^{๑๗๔}

วิเชียร บุญกล้า ได้ทำการศึกษาการใช้หลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต ๓ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีการใช้หลักพรหมวิหาร ๔ ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากสูงสุดไปหาต่ำสุดดังนี้ ด้านมูทิตา ด้านเมตตา ด้านอุเบกขา และด้านกรุณา ตามลำดับ^{๑๗๕}

สิทธิพงษ์ พิรุณ ได้ทำการศึกษาคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ตามที่ศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนจังหวัดกำแพงเพชร พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนมีคุณธรรมในการบริหารงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เปรียบเทียบจำแนกตามขนาดโรงเรียน รายได้ของผู้บริหาร ระยะเวลาที่เปิดดำเนินการและสถานที่ตั้งของโรงเรียน ผลการเปรียบเทียบพบว่า ๑.คุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความ

^{๑๗๓} บุญเสริม มงคลดาว, “คุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา ๑๒”, **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๓).

^{๑๗๔} รัชนิวรรณ วรณพิรุณ, “คุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก”, **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๖).

^{๑๗๕} วิเชียร บุญกล้า, “การศึกษาการใช้หลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต ๓”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, ๒๕๕๐).

แตกต่างกันได้แก่ด้านวิริยะ จิตตะ และวิมังสา มีเพียงด้านเดียวที่ไม่พบความแตกต่าง ได้แก่ ด้านฉันทะ ๒.คุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารจำแนกตามรายได้ของผู้บริหารในภาพรวม ผู้บริหารที่มีรายได้แตกต่างกันมีคุณธรรมในการบริหารไม่แตกต่างกัน ๓.คุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารที่อยู่ในโรงเรียนที่มีระยะเวลาเปิดดำเนินการแตกต่างกันมีคุณธรรมในการบริหารแตกต่างกัน มีเพียงด้านฉันทะด้านเดียวที่ไม่แตกต่างกัน ๔.คุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารที่อยู่ในโรงเรียนที่มีสถานที่ตั้งแตกต่างกัน มีคุณธรรมในการบริหารไม่แตกต่างกัน^{๑๗๖}

๒.๗.๓ งานวิจัยต่างประเทศ

กู๊ด (Eileen Goode) ได้ทำการศึกษาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนรัฐบาล : ความท้าทายต่อวิกฤตการเปลี่ยนแปลง (Site-based management in public education : a challenge for critical pragmatism) ผลการวิจัย พบว่า การที่ผู้บริหารโรงเรียนทำการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารแบบ SBM ปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จ ได้แก่ การปรับโครงสร้างการบริหารโรงเรียน การกระจายอำนาจโรงเรียนทั้งด้านงบประมาณ บุคลากร และวิชาการได้รับความร่วมมือในการตัดสินใจจากผู้เกี่ยวข้อง ปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ ความสัมพันธ์ของบุคลากร การกำหนดกฎระเบียบ แนวปฏิบัติที่ชัดเจน^{๑๗๗}

ฮอย และคณะ (Hoy and Forsyth P.) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารกับความจงรักภักดีของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำการศึกษาครูโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านกิจสัมพันธ์และด้านมิตรสัมพันธ์ สามารถใช้พยากรณ์ความจงรักภักดีของคณะครูได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ แต่จากการเปรียบเทียบค่าความสัมพันธ์ปรากฏว่า พฤติกรรมการบริหารด้านกิจสัมพันธ์ทำนายได้ดีกว่าด้านมิตรสัมพันธ์ แต่ในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า พฤติกรรมด้านมิตรสัมพันธ์เพียงอย่างเดียวที่สามารถทำนายความจงรักภักดีของผู้ใต้บังคับบัญชาได้^{๑๗๘}

^{๑๗๖} สิทธิพงษ์ พิรุณ, “ทำการศึกษาคณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนจังหวัดกำแพงเพชร”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร, ๒๕๔๕).

^{๑๗๗} Eileen Goode, “Sit-Based Management in public education : a challenge for critical pragmatism”, (**Dissertation Abstracts International** , 1994) p.816.

^{๑๗๘} Hoy W. Tarter, C.J. and Forsyth P, **Administration Behavior and Subordinate Loyalty**, New York : An Empirical Assesment, 1978.

แมกนุสัน (Magnuson) ได้ทำการศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานธุรการโรงเรียน พบว่า คุณลักษณะทางด้านส่วนตัว และวิชาชีพของผู้บริหาร มีดังนี้ ๑.คุณลักษณะส่วนตัว ได้แก่ มีความยุติธรรม มีความซื่อสัตย์ อารมณ์มั่นคง มีความรู้ มีความเป็นกันเอง มีอารมณ์ขัน เปิดเผย เข้าใจง่าย มีความเยือกเย็น เห็นอกเห็นใจผู้อื่น ๒.คุณลักษณะด้านวิชาชีพ ได้แก่ มีความสามารถติดต่อกับผู้อื่นได้ มีความรู้ในวิชาการบริหารดี มีความสามารถในการตัดสินใจดี มีความอดทนต่อการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีการวางแผนงาน และการจัดหน่วยงานที่ดี มีความสนใจต่อผู้ร่วมงาน รู้จักใช้อำนาจอย่างเหมาะสม^{๑๗๙}

นิโคไล (Nicolai) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมของศึกษาธิการในทัศนะของครูใหญ่ พบว่า ๑) ครูใหญ่ส่วนมากเชื่อในพฤติกรรมทางการบริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติว่า ศึกษาธิการประสานงานกับคณะกรรมการการศึกษา ผู้ปกครองและชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ศึกษาธิการมีความสามารถในการตัดสินใจและสามารถเป็นผู้นำได้ ศึกษาธิการช่วยเหลือโรงเรียน และสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการสอนได้ดี ๒) การที่ศึกษาธิการไปเยี่ยมโรงเรียนและบุคลากรในโรงเรียนบ่อยๆ เป็นการช่วยเหลือให้มีการเรียนการสอนดีขึ้นและมีการทำให้เกิดความเข้าใจระหว่างครู และผู้บริหารดีขึ้น และพฤติกรรมที่จะทำให้การบริหารมีประสิทธิภาพหรือไม่นั้นในทัศนะของครูใหญ่เชื่อว่า การมีมนุษยสัมพันธ์และการตัดสินใจที่ดีย่อมส่งผลให้การบริหารงานประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ^{๑๘๐}

แรนดอล (Randall) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจของหัวหน้างานในการปฏิบัติงานโครงการการศึกษาครู พบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความพึงพอใจปัจจัยสุขอนามัย มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความไม่พึงพอใจ ปัจจัยจูงใจส่งผลในด้านความสำเร็จของงาน ลักษณะของงาน การได้ทำตามความสามารถ ได้รับงานที่ท้าทาย และการยอมรับนับถือ ความสำคัญของปัจจัยสุขอนามัย ได้แก่ นโยบายเพื่อนร่วมงานความรู้ความสามารถในงานของผู้บริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร เงื่อนไขของงาน^{๑๘๑}

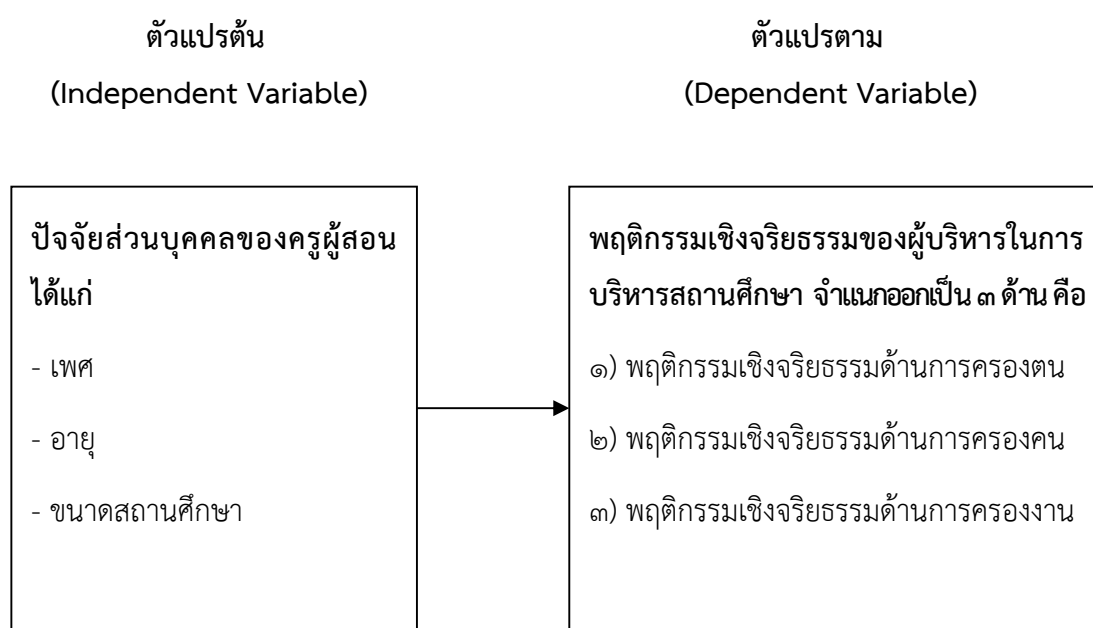
^{๑๗๙} Magnuson Walter C, “The Characteristic of Successful school Business Managers”, (Dissertation Abstracts International , 1971) p.133-A.

^{๑๘๐} Nicolai, Dante, “The Administrative Behavior of the Superintendent of School as Perceived by High School Principals”, (Dissertation Abstracts International, 1971), p 3214-A.

^{๑๘๑} Randall C.M, “Job Satisfaction of Chief Administrative Officers of Teacher Education Programs”, (Dissertation Abstracts International, 1986), p 12.

๒.๘ กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่องพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยโดย สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้



แผนภูมิที่ ๒.๑ กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ ในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีลำดับขั้นตอนการวิจัยดังต่อไปนี้

- ๓.๑ รูปแบบการศึกษา
- ๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- ๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๔ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้วิธีการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อให้การวิจัยเรื่องพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ มีสารครอบคลุมครบถ้วน เหมาะสำหรับนำไปพัฒนาต่อไป

๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๓.๒.๑ ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนเป็นข้าราชการครูและพนักงานราชการ จำนวน ๑,๘๘๘ คน ในจำนวน ๑๙๑ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๕^๑

^๑ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒, ข้อมูลนักเรียน ๑๐ มิ.ย. ๕๕, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://www.202.143.171.247/kpp2/attach/DataStudentUpload.rar> [๙ กันยายน ๒๕๕๕].

๓.๒.๒ กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มมาจากระชากร โดยหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน .๐๕ หรือความเชื่อมั่นร้อยละ ๙๕^๒

การใช้สูตรคำนวณของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) โดยมีประชากรเป็นข้าราชการครูและพนักงานราชการ จำนวน ๑,๘๘๘ คน จึงได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๓๐ คน และทำการเลือกตัวอย่างด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) โดยแบ่งประชากรออกเป็น ๓ กลุ่มตามขนาดสถานศึกษา แล้วจึงแบ่งจำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ ๓๓๐ คน ออกเป็น ๓ กลุ่ม โดยแบ่งตามสัดส่วนของครูในแต่ละขนาดสถานศึกษา เพื่อมิให้การสุ่มตกไปอยู่กับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง หรือไม่กระจายให้เป็นไปตามสัดส่วนของประชากรที่ควรเป็น จากนั้นเลือกตัวอย่างแบบสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้ครูผู้สอนแต่ละขนาดสถานศึกษา ตามขนาดของกลุ่มประชากรที่ได้จากการคำนวณ รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๑.๑

ตารางที่ ๓.๑ แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาอำเภองาวเพชร เขต ๒ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษา ^๓	จำนวน สถานศึกษา	ครูผู้สอน	
		ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดเล็ก (< ๑๒๐ คน)	๑๐๙	๖๖๘	๑๑๗
ขนาดกลาง (๑๒๑-๖๐๐ คน)	๘๐	๑,๑๔๙	๒๐๑
ขนาดใหญ่ (๖๐๑-๑,๕๐๐ คน)	๒	๗๑	๑๒
รวม	๑๙๑	๑,๘๘๘	๓๓๐

^๒ สุวริย์ ศิริโกคาภิรมย์, การวิจัยทางการศึกษา, (ลพบุรี : ฝ่ายเอกสารการพิมพ์สถาบันราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๔๖), หน้า ๑๒๙-๑๓๐.

^๓ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภองาวเพชร เขต ๒, ข้อมูลนักเรียน ๑๐ มิ.ย. ๕๕, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://www.202.143.171.247/kpp2/attach/DataStudentUpload.rar> [๙ กันยายน ๒๕๕๕].

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งแบ่งออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

๓.๓.๑ แบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เป็นการศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด ๕ ตัวเลือก และแบบสอบถามปลายเปิดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งประเด็นคำถามเป็น ๓ ด้าน ดังนี้ พฤติกรรมเชิงจริยธรรมด้านการครองตน, พฤติกรรมเชิงจริยธรรมด้านการครองคน, พฤติกรรมเชิงจริยธรรมด้านการครองงาน ซึ่งมีทั้งหมด ๓ ตอน

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของครูผู้สอน ได้แก่ เพศ อายุ ขนาดของสถานศึกษา ซึ่งเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ มี ๕ ระดับ แต่ละระดับมีความหมายดังนี้

- ๕ หมายถึง มีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมตามความคิดเห็นบ่อยครั้งที่สุด
- ๔ หมายถึง มีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมตามความคิดเห็นบ่อยครั้ง
- ๓ หมายถึง มีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมตามความคิดเห็นบางครั้ง
- ๒ หมายถึง มีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมตามความคิดเห็นนาน ๆ ครั้ง
- ๑ หมายถึง มีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมตามความคิดเห็นไม่เคย

ตอนที่ ๓ เป็นแบบแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษากำแพงเพชร เขต ๒

๓.๓.๒ ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

๑. ศึกษา หลักการ ทฤษฎีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ จากเอกสารและผลงานการวิจัยที่เคยมีผู้ดำเนินการวิจัยเอาไว้

๒. กำหนดกรอบ แนวคิด ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย

๓. กำหนดวัตถุประสงค์ ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย โดยขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

๔. สร้างเครื่องมือ

๕. เสนอร่างเครื่องมือการวิจัยกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

๖. นำเครื่องมือการวิจัยไปทดลองใช้กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างประชากรที่จะดำเนินการวิจัยเพื่อหาสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของเครื่องมือ

๗. ปรับปรุงแก้ไข

๘. จัดพิมพ์เครื่องมือฉบับสมบูรณ์

๓.๓.๓ การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยจะได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

๑. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างไว้

๒. หาความเที่ยงตรง (validity) โดยนำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่สร้างเสร็จเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๕ ท่าน ประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------|---|
| ๑) ดร.อดิศักดิ์ กอวัฒนา | อาจารย์ประจำวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| ๒) ผศ.ดร.วรกฤต เกื้อนช่าง | อาจารย์ประจำวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| ๓) นายศิริโรจน์ นามเสนา | อาจารย์ประจำวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| ๔) พระประจวบ คมภีธรรมโม | อาจารย์พิเศษวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| ๕) นายดุลยวัฒน์ นวมนาค | ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนวรณวัฒน์ศึกษา
อำเภอคลองลาน จังหวัดกำแพงเพชร |

เพื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระและโครงสร้างของคำถามรูปแบบของแบบสอบถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)^๔ เมื่อมีบางข้อที่ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า ๐.๕ ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไข ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ จนได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง ตามวัตถุประสงค์ของแต่ละข้อ (Index of Item Objective Congruence : IOC)

^๔ พิสนุ พงศ์ศรี, วิจัยทางการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เทียมฝ่ายการพิมพ์, ๒๕๔๙), หน้า ๑๓๘-๑๓๙.

๓. หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๓๐ คน เพื่อหาความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค Cronbach)^๕ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .๙๓๘๔

๔. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

๓.๔ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

๑. ผู้วิจัยขอหนังสืออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจาก ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์ นครสวรรค์ ถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

๒. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล ส่งให้กลุ่มตัวอย่างในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ ที่มีกลุ่มตัวอย่าง เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลต่อไป

๓. ผู้วิจัยได้เดินทางไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง ทั้งการแจกแบบสอบถามระหว่างวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน - ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๕.๑ การวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

๑. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม

๒. ตรวจสอบและให้คะแนนแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยกำหนดน้ำหนักคะแนน คือ

มีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมตามความคิดเห็นบ่อยครั้งที่สุด	ค่าคะแนนที่ให้	๕
มีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมตามความคิดเห็นบ่อยครั้ง	ค่าคะแนนที่ให้	๔
มีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมตามความคิดเห็นบางครั้ง	ค่าคะแนนที่ให้	๓
มีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมตามความคิดเห็นนาน ๆ ครั้ง	ค่าคะแนนที่ให้	๒
มีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมตามความคิดเห็นไม่เคย	ค่าคะแนนที่ให้	๑

^๕ Cronbach, Lee J. *Essentials of psychological testing* (4th ed.), New York: Harper & Row, 1971, : P. 160.

๓. นำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

๔. นำผลการวิเคราะห์ที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยดังนี้^๖

ค่าเฉลี่ย	ระดับพฤติกรรมตามความคิดเห็น	เกณฑ์การแปลความ
๔.๕๐ - ๕.๐๐	บ่อยครั้งที่สุด	มากที่สุด
๓.๕๐ - ๔.๔๙	บ่อยครั้ง	มาก
๒.๕๐ - ๓.๔๙	บางครั้ง	ปานกลาง
๑.๕๐ - ๒.๔๙	นาน ๆ ครั้ง	น้อย
๑.๐๐ - ๑.๔๙	ไม่เคย	น้อยที่สุด

๕. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

๕.๑ วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ

๕.๒ วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

๕.๓ ทดสอบสมมติฐาน การเปรียบเทียบความคิดเห็นครูผู้สอนพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา โดยใช้สถิติตามลักษณะของตัวแปร คือ การทดสอบที (t-test) ในกรณีตัวแปรต้นสองตัว และการทดสอบเอฟ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test / One way ANOVA) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สามตัวขึ้นไป และเมื่อพบว่ามีความแตกต่าง จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยมีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD)

๕.๔ วิเคราะห์และสรุปผลแบบสอบถามปลายเปิดของพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา ด้านการครองตน ด้านครองคน ด้านครองงาน และข้อเสนอแนะอื่นๆ

๓.๕.๒ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

๑. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

- ตรวจสอบความสอดคล้องของแบบสอบถาม ใช้สูตรดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

^๖ สีน พันธุ์พินิจ, เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทจูนพับลิชซิ่งจำกัด, ๒๕๔๗), หน้า ๑๙๒.

เมื่อ IOC คือ ค่าความสอดคล้องของเนื้อหาตรงกับขอบข่ายของเนื้อหา
 $\sum R$ คือ ผลรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
 N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยที่

R = +1 เมื่อผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นว่าแน่ใจว่าเนื้อหาตรงกับขอบข่ายของเนื้อหาที่มีความเหมาะสม

R = 0 เมื่อผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นว่าไม่แน่ใจว่าเนื้อหาตรงกับขอบข่ายของเนื้อหาที่มีความเหมาะสม

R = -1 เมื่อผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นว่าแน่ใจว่าเนื้อหาตรงกับขอบข่ายของเนื้อหาไม่มีความเหมาะสม

- ตรวจสอบความเชื่อมั่นด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach alpha coefficient) ใช้สูตรดังนี้

$$\alpha = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ = ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

k = จำนวนข้อของแบบสอบถาม

S_i^2 = ผลรวมค่าความแปรปรวนของแบบสอบถามแต่ละข้อ

S_t^2 = ความแปรปรวนของคะแนนแบบสอบถามทั้งฉบับ

๒. สถิติพรรณนา ใช้สูตรดังนี้

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

$$S.D. = \sqrt{\frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ	P	คือ	ร้อยละ
	\bar{X}	คือ	ค่าเฉลี่ย
	S.D	คือ	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	N	คือ	ประชากรทั้งหมด

๓. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้สูตรดังนี้

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ	\bar{X}_1, \bar{X}_2	คือ	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากรที่ ๑ และ ๒
	S_1^2, S_2^2	คือ	ความแปรปรวนของกลุ่มประชากรที่ ๑ และ ๒
	n_1, n_2	คือ	จำนวนประชากรที่ ๑ และ ๒

$$F = \frac{MS_B}{MS_W}$$

เมื่อ	F	คือ	ค่าสถิติในการแจกแจงแบบเอฟ (F-Distribution)
	MSB	คือ	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MSW	คือ	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

บทที่ ๔

ผลการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม ที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๓๐ คน มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น ๔ ตอน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒

ตอนที่ ๓ เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ ๔ ข้อมูลนำเสนอรูปแบบพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒

สำหรับผลของการศึกษาในแต่ละส่วน มีสาระสำคัญและเนื้อหาสามารถประมวลทั้งในรูปแบบของตารางและการวิเคราะห์บรรยาย ดังต่อไปนี้

๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษากับครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ และขนาดโรงเรียน รายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๑ แสดงจำนวน และค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = ๓๓๐)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑. เพศ	ชาย	๗๓	๒๒.๑๒
	หญิง	๒๕๗	๗๗.๘๘
	รวม	๓๓๐	๑๐๐.๐๐
๒. อายุ	๒๐ - ๒๙ ปี	๔๓	๑๓.๐๓
	๓๐ - ๓๙ ปี	๙๒	๒๗.๘๘
	๔๐ - ๔๙ ปี	๑๒๑	๓๖.๖๗
	มากกว่า ๕๐ ปี	๗๔	๒๒.๔๒
	รวม	๓๓๐	๑๐๐.๐๐
๓. ขนาดสถานศึกษา	ขนาดเล็ก นักเรียนไม่เกิน ๑๒๐ คน	๑๑๗	๓๕.๔๕
	ขนาดกลาง นักเรียน ๑๒๑ คน ถึง ๖๐๐ คน	๒๐๑	๖๐.๙๑
	ขนาดใหญ่ นักเรียน ๖๐๑ คนถึง ๑,๕๐๐ คน	๑๒	๓.๖๔
รวม		๓๓๐	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงจำนวน ๒๕๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๘๘ มีกลุ่มอายุ ๔๐ - ๔๙ ปี ตอบแบบสอบถามจำนวน ๑๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๖๗ และขนาดสถานศึกษา ขนาดกลางนักเรียน ๑๒๑ คน ถึง ๖๐๐ คน ตอบแบบสอบถามจำนวน ๒๐๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๙๑

๔.๒ ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒

ผู้วิจัยได้สรุปความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ ดังต่อไปนี้ ตารางที่ ๔.๒ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ โดยภาพรวม

(n = ๓๓๐)

พฤติกรรมเชิงจริยธรรม	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. ด้านการครองตน	๔.๐๓	๐.๕๐	มาก
๒. ด้านการครองคน	๔.๐๒	๐.๔๔	มาก
๓. ด้านการครองงาน	๔.๐๒	๐.๔๐	มาก
รวมทั้งหมด	๔.๐๒	๐.๓๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๒$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ อยู่ในระดับมากทุกด้าน จำแนกเป็นรายด้านที่มีระดับมากที่สุด คือ ด้านการครองตน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๔.๐๓$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้านที่มีระดับน้อยที่สุด คือ ด้านการครองคนและด้านการครองงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๔.๐๒$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๓ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ของความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ ด้านการครองตน

(n = ๓๓๐)

ด้านการครองตน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. เป็นคนพูดจริงและปฏิบัติตามที่ได้พูดไว้เสมอ	๔.๐๕	๐.๗๗	มาก
๒. ยึดมั่นในความซื่อตรง ซื่อสัตย์ มีคุณธรรม	๔.๐๕	๐.๘๘	มาก
๓. มีความอดทนอดกลั้นต่อคำพูดและการกระทำของผู้อื่น	๔.๐๕	๐.๘๗	มาก
๔. ช่มใจตนเองไม่ให้มัวเมาไปกับสิ่งเพลิดเพลินจนเกินฐานะ	๔.๐๐	๐.๘๔	มาก
๕. ทุ่มเทพปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถแม้จะมีปัญหาหรือข้อจำกัด	๔.๐๒	๐.๘๕	มาก
๖. รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอ	๔.๐๑	๐.๘๔	มาก
๗. สละเวลาส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวม	๔.๐๐	๐.๘๒	มาก
รวมทั้งหมด	๔.๐๓	๐.๕๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ ด้านการครองตน ตามหลักฆราวาสธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๓$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อของด้านการครองตน พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมการครองตน ของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ อยู่ในระดับมากทุกข้อ จำแนกเป็นรายข้อที่มีระดับมากที่สุด คือ ข้อ ๑.เป็นคนพูดจริงและปฏิบัติตามที่ได้พูดไว้เสมอ ข้อ ๒.ยึดมั่นในความซื่อตรง ซื่อสัตย์ มีคุณธรรม และข้อ ๓.มีความอดทนอดกลั้นต่อคำพูดและการกระทำของผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๔.๐๕$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนรายข้อที่มีระดับน้อยที่สุด คือ ข้อ ๔.ช่มใจตนเองไม่ให้มัวเมาไปกับสิ่งเพลิดเพลินจนเกินฐานะ และข้อ ๗.สละเวลาส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๔.๐๐$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๔ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของครูผู้สอน ต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ **ด้านการครองคน**

(n = ๓๓๐)

ด้านการครองคน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. เอาใจใส่ดูแลทุกข์ สุขและให้คำปรึกษากับเพื่อนร่วมงาน	๔.๐๑	๐.๘๗	มาก
๒. รู้สึกเห็นอกเห็นใจเมื่อเพื่อนร่วมงานมีความทุกข์	๔.๐๓	๐.๘๐	มาก
๓. ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน เมื่อเกิดปัญหาไม่หนีเอาตัวรอดอย่างเดียว	๔.๐๐	๐.๘๔	มาก
๔. แสดงความยินดี ชมเชยเพื่อนร่วมงาน เมื่อปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างจริงจัง	๔.๐๑	๐.๘๖	มาก
๕. สนับสนุนเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน	๔.๐๐	๐.๘๐	มาก
๖. ให้ความสำคัญหรือยกย่องชมเชยเมื่อเพื่อนร่วมงานทำงานบรรลุผลสำเร็จ	๔.๐๐	๐.๘๑	มาก
๗. มีความยุติธรรม ไม่เอนเอียงด้วยรักหรือชังต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง	๔.๐๖	๐.๘๔	มาก
รวมทั้งหมด	๔.๐๒	๐.๘๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ **ด้านการครองคน** ตามหลักพรหมวิหารธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๒$) เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อของด้านการครองคน พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมการครองคน ของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ อยู่ในระดับมากทุกข้อ จำแนกเป็นรายข้อที่มีระดับมากที่สุด คือ ข้อ ๗.มีความยุติธรรม ไม่เอนเอียงด้วยรักหรือชังต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๔.๐๖$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนรายข้อที่มีระดับน้อยที่สุด คือ ข้อ ๓.ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาไม่หนีเอาตัวรอดอย่างเดียว ข้อ ๕.สนับสนุนเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน และข้อ ๖.ให้ความสำคัญหรือยกย่องชมเชยเมื่อเพื่อนร่วมงานทำงานบรรลุผลสำเร็จ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๔.๐๐$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๕ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของครูผู้สอน ต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ ด้านการครองงาน

ด้านการครองงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความยินดี ไม่หลีกเลี่ยงหรือมอบหมายงานที่สำคัญให้ผู้อื่นรับผิดชอบ	๔.๐๑	๐.๘๓	มาก
๒. เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดนโยบายและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน	๔.๐๐	๐.๘๓	มาก
๓. เป็นผู้มุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคความยากลำบาก	๔.๐๑	๐.๘๕	มาก
๔. สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน เช่น ให้ทำงานเพื่อเห็นประโยชน์ต่อส่วนรวม	๔.๐๓	๐.๘๕	มาก
๕. ส่งเสริมพัฒนาโรงเรียน โดยยกระดับคุณภาพให้ได้มาตรฐาน	๔.๐๓	๐.๘๕	มาก
๖. มีการให้คำปรึกษาหรือนิเทศการเรียนการสอนภายในโรงเรียนอย่างเป็นธรรมชาติ	๔.๐๐	๐.๗๙	มาก
๗. แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานด้วยการใช้เหตุผลมากกว่าใช้อารมณ์	๔.๐๓	๐.๘๒	มาก
รวมทั้งหมด	๔.๐๒	๐.๘๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ ด้านการครองงาน ตามหลักอิทธิบาทธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๒$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อของด้านการครองงาน พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมการครองงาน ของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ อยู่ในระดับมากทุกข้อ จำแนกเป็นรายชื่อที่มีระดับมากที่สุด คือ ข้อ ๔.สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน เช่น ให้ทำงานเพื่อเห็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ข้อ ๕.ส่งเสริมพัฒนาโรงเรียน โดยยกระดับคุณภาพให้ได้มาตรฐาน และข้อ ๗.แก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นจากการทำงานด้วยการใช้เหตุผลมากกว่าใช้อารมณ์ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๔.๐๓$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนรายชื่อที่มีระดับน้อยที่สุด คือ ข้อ ๒.เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดนโยบายและแก้ไขปัญห

ในการปฏิบัติงาน และข้อ ๖.มีการให้คำปรึกษาหรือนิเทศการเรียนการสอนภายในโรงเรียนอย่างเป็น
 ธรรมชาติ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๔.๐๐$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก

๔.๓ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น ของครูผู้สอนต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารใน
 การบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ เป็นการ
 ทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปรย่อยของตัวแปรต้น ได้แก่ การ
 จำแนกตามเพศ, อายุ และขนาดสถานศึกษา ตามสมมติฐาน ดังนี้

ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารใน
 การบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ แตกต่างกัน
 ตารางที่ ๔.๖ แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของ
 ผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒
 จำแนกตามเพศ

(n=๓๓๐)

พฤติกรรมเชิงจริยธรรม	เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
๑. ด้านการครองตน	ชาย	๗๓	๓.๙๒	.๕๑	-๒.๐๐๗	๐.๐๔๖
	หญิง	๒๕๗	๔.๐๖	.๔๙		
๒. ด้านการครองคน	ชาย	๗๓	๔.๐๐	.๓๗	-.๓๙๖	๐.๖๙๒
	หญิง	๒๕๗	๔.๐๒	.๔๖		
๓. ด้านการครองงาน	ชาย	๗๓	๔.๐๐	.๓๕	-.๓๘๑	๐.๗๐๓
	หญิง	๒๕๗	๔.๐๒	.๔๑		
รวมทั้งหมด	ชาย	๗๓	๓.๙๗	.๓๐	-๑.๒๘๒	๐.๒๐๑
	หญิง	๒๕๗	๔.๐๓	.๓๕		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเชิง
 จริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 กำแพงเพชร เขต ๒ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ($t = -๑.๒๘๒$, $Sig = ๐.๒๐๑$) ซึ่งไม่เป็นไปตาม

สมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต ๒ ไม่แตกต่างกันทุกด้าน ที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ครูผู้สอนที่มี อายุ ต่างกันมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต ๒ แตกต่างกัน ตารางที่ ๔.๗ แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต ๒ จำแนกตามอายุ

(n=๓๓๐)

พฤติกรรม เชิงจริยธรรม	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
๑. ด้านการครองตน	ระหว่างกลุ่ม	๐.๓๕	๓	๐.๑๒	๐.๔๗	๐.๗๐๐
	ภายในกลุ่ม	๘๐.๕๓	๓๒๖	๐.๒๕		
	รวม	๘๐.๘๘	๓๒๙			
๒. ด้านการครองคน	ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๐	๓	๐.๐๓	๐.๑๖	๐.๙๒๑
	ภายในกลุ่ม	๖๓.๓๑	๓๒๖	๐.๑๙		
	รวม	๖๓.๔๑	๓๒๙			
๓. ด้านการครองงาน	ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๕	๓	๐.๐๕	๐.๓๑	๐.๘๑๗
	ภายในกลุ่ม	๕๑.๒๘	๓๒๖	๐.๑๖		
	รวม	๕๑.๔๓	๓๒๙			
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๖	๓	๐.๐๒	๐.๑๗	๐.๙๑๘
	ภายในกลุ่ม	๓๘.๕๐	๓๒๖	๐.๑๒		
	รวม	๓๘.๕๖	๓๒๙			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า ครูผู้สอนที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต ๒ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกันที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูผู้สอนที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อ

พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ ไม่แตกต่างกันทุกด้าน ที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ครูผู้สอนที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๘ แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒

จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

(n=๓๓๐)

พฤติกรรม เชิงจริยธรรม	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
๑. ด้านการครองตน	ระหว่างกลุ่ม	๑.๓๒	๒	๐.๖๖	๒.๗๒	๐.๐๖๗
	ภายในกลุ่ม	๗๙.๕๕	๓๒๗	๐.๒๔		
	รวม	๘๐.๘๘	๓๒๙			
๒. ด้านการครองคน	ระหว่างกลุ่ม	๐.๒๘	๒	๐.๑๔	๐.๗๑	๐.๔๙๑
	ภายในกลุ่ม	๖๓.๑๓	๓๒๗	๐.๑๙		
	รวม	๖๓.๔๑	๓๒๙			
๓. ด้านการครองงาน	ระหว่างกลุ่ม	๐.๔๒	๒	๐.๒๑	๑.๓๔	๐.๒๖๒
	ภายในกลุ่ม	๕๑.๐๑	๓๒๗	๐.๑๖		
	รวม	๕๑.๔๓	๓๒๙			
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	๐.๓๕	๒	๐.๑๗	๑.๔๘	๐.๒๒๘
	ภายในกลุ่ม	๓๘.๒๑	๓๒๗	๐.๑๒		
	รวม	๓๘.๕๖	๓๒๙			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า ครูผู้สอนที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกันที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูผู้สอนที่มีขนาดสถานศึกษา ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ ไม่แตกต่างกันทุกด้าน ที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๔.๔ ข้อมูลนำเสนอรูปแบบพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒

พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ใช้ในการบริหารสถานศึกษา ความคิดเห็นครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๙ จำนวนข้อมูลนำเสนอรูปแบบพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒

(n=๓๓๐)

ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ	จำนวน / ความถี่
๑. ด้านการครองตน	
- ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงาน	๙
- ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นคนมีความซื่อตรง ซื่อสัตย์ พูดจริง ทำจริง	๗
- ผู้บริหารมีคุณธรรมทั้งกาย วาจา ใจ มีจิตสำนึกเป็นผู้นำ	๓
๒. ด้านการครองคน	
- ผู้บริหารมีความเสมอภาค ยุติธรรม ไม่เอินเอียง	๘
- ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น หรือปัญหาของผู้ร่วมงานอย่างจริงจัง	๖
- ผู้บริหารให้ความเอาใจใส่ดูแล สนับสนุนผู้ร่วมงานให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ ยกย่องเอาใจใส่ตามกาลอย่างเหมาะสม	๕
๓. ด้านการครองงาน	
- ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการพัฒนางานด้วยความอดสาหะไม่ย่อท้อ กล้าเผชิญปัญหา	๘
- ผู้บริหาร บริหารโดยยึดหลักการและความถูกต้องในการบริหารงาน	๗
- ผู้บริหารมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของผู้ร่วมงาน	๔

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า ครูผู้สอนที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ มีข้อเสนอรูปแบบพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา ในแต่ละด้านดังนี้

ด้านการครองตน ตามหลักธรรมาธรรม ครูผู้สอนมีข้อเสนอรูปแบบพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา โดยต้องการให้ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงาน จำนวน ๙ คน ต้องการให้ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นคนมีความซื่อตรง ซื่อสัตย์ พุดจริง ทำจริง จำนวน ๗ คน และต้องการให้ผู้บริหารมีคุณธรรมทั้งกาย วาจา ใจ และมีจิตสำนึกความเป็นผู้นำที่ดี จำนวน ๓ คน

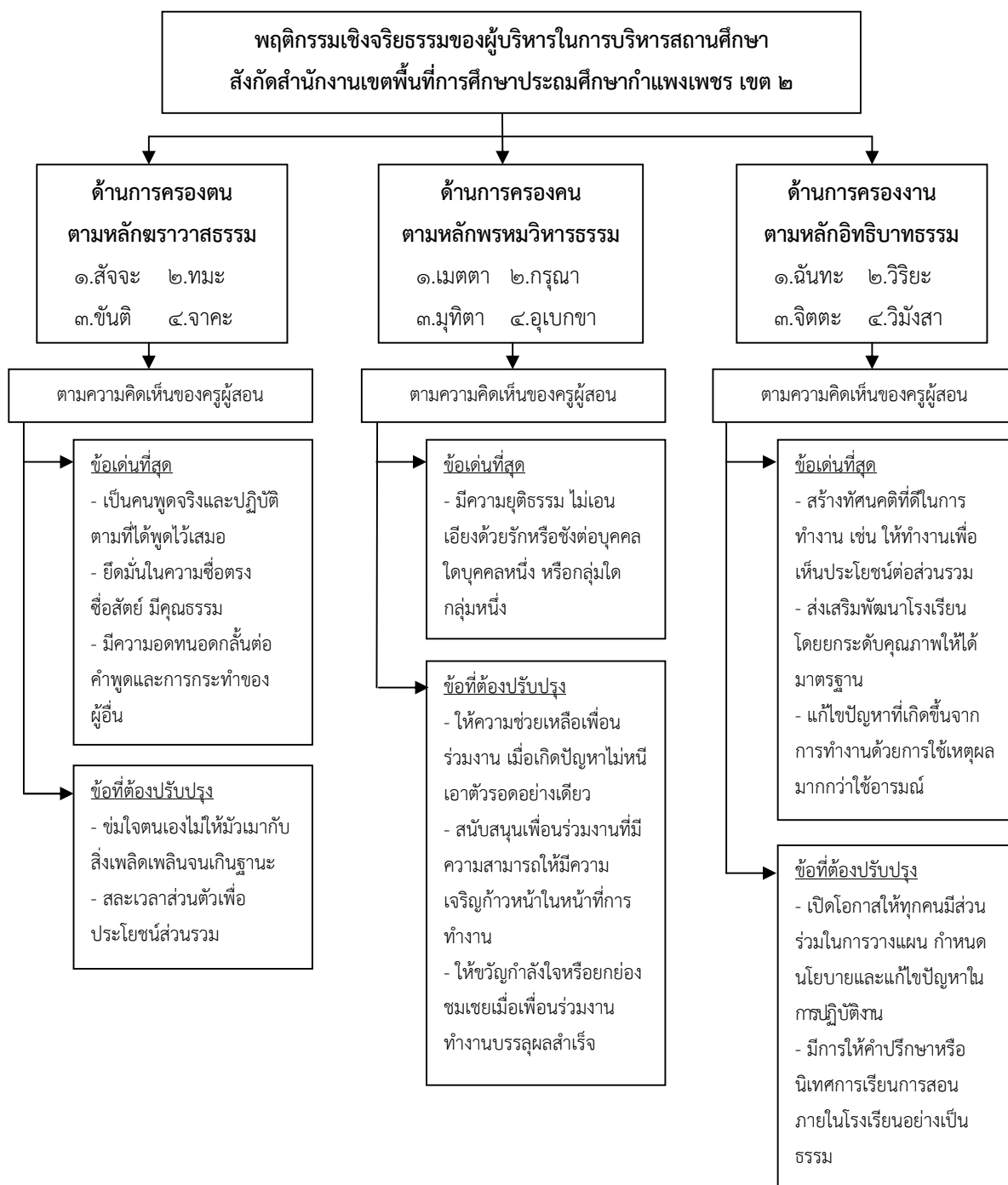
ด้านการครองคน ตามหลักพรหมวิหารธรรม ครูผู้สอนมีข้อเสนอรูปแบบพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา โดยต้องการให้ผู้บริหารมีความเสมอภาค ยุติธรรม ไม่เอินเอียง จำนวน ๘ คน ต้องการให้ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น หรือปัญหาของผู้ร่วมงานอย่างจริงจัง จำนวน ๖ คน และต้องการให้ผู้บริหารให้ความเอาใจใส่ดูแล สนับสนุนผู้ร่วมงานให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ ยกย่องเอาใจใส่ตามกาลอย่างเหมาะสม จำนวน ๕ คน

ด้านการครองงาน ตามหลักกัทธิบาทธรรม ครูผู้สอนมีข้อเสนอรูปแบบพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา โดยต้องการให้ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการพัฒนางานด้วยความอุตสาหะไม่ย่อท้อ กล้าเผชิญปัญหา จำนวน ๘ คน ต้องการให้ผู้บริหารบริหารโดยยึดหลักการและความถูกต้องในการบริหารงาน จำนวน ๗ คน และต้องการให้ผู้บริหารมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของผู้ร่วมงาน จำนวน ๔ คน

ดังนั้น สิ่งที่เหมาะสมที่สุดก็คือ การสนับสนุนและส่งเสริมในการใช้หลักธรรมคือ หลักการครองตน ครองคน และครองงาน ที่กล่าวมานั้นควรให้เกิดขึ้นภายในหน่วยงาน สถานศึกษาอย่างแท้จริง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงาน มีความซื่อตรง ซื่อสัตย์ พุดจริง ทำจริง มีความเป็นผู้นำที่ดี มีความเสมอภาค ยุติธรรม ไม่เอินเอียง รับฟังความคิดเห็น หรือปัญหาของผู้ร่วมงานอย่างจริงจัง ความเอาใจใส่ดูแล สนับสนุนผู้ร่วมงานให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ ยกย่องเอาใจใส่ตามกาลอย่างเหมาะสม มีความมุ่งมั่นในการพัฒนางานด้วยความอุตสาหะไม่ย่อท้อ กล้าเผชิญปัญหา บริหารงานโดยยึดหลักการและความถูกต้องในการบริหารงาน เมื่อผู้บริหารใช้หลักการครองตน ครองคน และครองงาน ในการบริหารงาน ผู้ร่วมงานจะมีความเข้าใจที่ดีอันก่อให้เกิดความรักความสามัคคีในหมู่คณะ ก่อให้เกิดการบริหารงานและทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๕ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ ทำให้ผู้วิจัยได้รับองค์ความรู้จากการศึกษาวิจัย ดังนี้



แผนภูมิที่ ๔.๑ สรุปองค์ความรู้จากการศึกษาวิจัยพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒

จากแผนภูมิที่ ๔.๑ พบว่า การที่ได้นำหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ **ด้านการครองตน** ตามหลักขรวาจาธรรม พบจุดเด่นคือ ๑.ผู้บริหารเป็นคนพูดจริงและปฏิบัติตามที่ได้พูดไว้เสมอ ๒.ผู้บริหารยึดมั่นในความซื่อตรง ซื่อสัตย์ มีคุณธรรม และ ๓.ผู้บริหารมีความอดทนอดกลั้นต่อคำพูดและการกระทำของผู้อื่น ข้อที่ต้องปรับปรุง คือ ๑.ผู้บริหารควรข่มใจตนเองไม่ให้มัวเมาไปกับสิ่งเพลิดเพลินจนเกินฐานะ และ ๒.ผู้บริหารควรใช้เวลาส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวม **ด้านการครองคน** ตามหลักพรหมวิหารธรรม พบจุดเด่นคือ ผู้บริหารมีความยุติธรรม ไม่เอนเอียงด้วยรักหรือชังต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ข้อที่ต้องปรับปรุง คือ ๑.ผู้บริหารควรให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน เมื่อเกิดปัญหาไม่หนีเอาตัวรอดอย่างเดียว ๒.ผู้บริหารควรสนับสนุนเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน และ ๓.ผู้บริหารควรให้ขวัญกำลังใจหรือยกย่องชมเชยเมื่อเพื่อนร่วมงานทำงานบรรลุผลสำเร็จ **ด้านการครองงาน** ตามหลักอิทธิบาทธรรม พบจุดเด่นคือ ๑.ผู้บริหารสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน เช่น ให้ทำงานเพื่อเห็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ๒.ผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาโรงเรียน โดยยกระดับคุณภาพให้ได้มาตรฐาน และ ๓.ผู้บริหารแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานด้วยการใช้เหตุผลมากกว่าใช้อารมณ์ ข้อที่ต้องปรับปรุง คือ ๑.ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดนโยบายและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ๒.ผู้บริหารควรมีการให้คำปรึกษาหรือนิเทศการเรียนการสอนภายในโรงเรียนอย่างเป็นธรรมชาติ

บทที่ ๕

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง ศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ เป็นการศึกษาคณะครูผู้สอนในสถานศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการใช้พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและนำเสนอรูปแบบพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ ใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) กับประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๓๐ คน ซึ่งใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับข้อมูล ที่ได้รวบรวมมา สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) สำหรับหาค่าระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับวัดการกระจายของข้อมูลใช้การทดสอบ ค่าที (t - test), Independent Groups, (One - Way ANOVA) ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนสำหรับเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference LSD) จากผลการวิจัยสามารถสรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นที่สำคัญ ในการสอบถามความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการแสดงพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ โดยจะสรุปตามลำดับ ดังนี้

๕.๑.๑ ข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงจำนวน ๒๕๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๘๘ มีกลุ่มอายุ ๔๐ - ๔๙ ปี ตอบแบบสอบถามจำนวน ๑๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๖๗ และขนาดสถานศึกษา ขนาดกลางนักเรียน ๑๒๑ คน ถึง ๖๐๐ คน ตอบแบบสอบถามจำนวน ๒๐๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๙๑

๕.๑.๒ ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒

ผลการวิจัย พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๒$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสรุปเป็นรายด้านดังนี้

๑) **ด้านการครองตน** ตามหลักธรรมาธรรม พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ ด้านการครองตน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๓$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อของด้านการครองตน พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมการครองตน ของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ อยู่ในระดับมากทุกข้อ จำแนกเป็นรายข้อที่มีระดับมากที่สุด คือ ข้อ ๑.เป็นคนพูดจริงและปฏิบัติตามที่ได้พูดไว้เสมอ ข้อ ๒.ยึดมั่นในความซื่อตรง ซื่อสัตย์ มีคุณธรรม และ ข้อ ๓.มีความอดทนอดกลั้นต่อคำพูดและการกระทำของผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๔.๐๕$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนรายข้อที่มีระดับน้อยที่สุด คือ ข้อ ๔.ข่มใจตนเองไม่ให้มัวเมาไปกับสิ่งเพลิดเพลินจนเกินฐานะ และข้อ ๗.สละเวลาส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๔.๐๐$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก

๒) **ด้านการครองคน** ตามหลักพรหมวิหารธรรม พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ ด้านการครองคน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๒$) เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อของด้านการครองคน พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเชิง

จริยธรรมการครองคน ของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ อยู่ในระดับมากทุกข้อ จำแนกเป็นรายชื่อที่มีระดับมากที่สุด คือ ข้อ ๗.มีความยุติธรรม ไม่เอนเอียงด้วยรักหรือชังต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๔.๐๖$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนรายชื่อที่มีระดับน้อยที่สุด คือ ข้อ ๓.ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน เมื่อเกิดปัญหาไม่หนีเอาตัวรอดอย่างเดียว ข้อ ๕.สนับสนุนเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน และข้อ ๖.ให้ขวัญกำลังใจหรือยกย่องชมเชยเมื่อเพื่อนร่วมงานทำงานบรรลุผลสำเร็จ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๔.๐๐$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก

๓) **ด้านการครองงาน** ตามหลักอิทธิบาทธรรม พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ ด้านการครองงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๒$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อของด้านการครองงาน พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมการครองงาน ของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ อยู่ในระดับมากทุกข้อ จำแนกเป็นรายชื่อที่มีระดับมากที่สุด คือ ข้อ ๔.สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน เช่น ให้ทำงานเพื่อเห็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ข้อ ๕.ส่งเสริมพัฒนาโรงเรียน โดยยกระดับคุณภาพให้ได้มาตรฐาน และข้อ ๗.แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานด้วยการใช้เหตุผลมากกว่าใช้อารมณ์ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๔.๐๓$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนรายชื่อที่มีระดับน้อยที่สุด คือ ข้อ ๒.เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดนโยบายและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน และข้อ ๖.มีการให้คำปรึกษาหรือนิเทศการเรียนการสอนภายในโรงเรียนอย่างเป็นธรรมชาติ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๔.๐๐$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก

๕.๑.๓ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น ของครูผู้สอนต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ เป็นการทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์ความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ การจำแนกตามเพศ, อายุ และขนาดสถานศึกษา ตามสมมติฐาน ดังนี้

เพศ จากการศึกษาความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ ในภาพรวม พบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ($t = -๑.๒๘๒$, $Sig = ๐.๒๐๑$) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อ

พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ ด้านการครองตน ด้านการครองคน และด้านการครองงาน ไม่แตกต่างกันทุกด้าน ที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

อายุ จากการศึกษาความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ ในภาพรวม พบว่า ครูผู้สอนที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกันที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูผู้สอนที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ ด้านการครองตน ด้านการครองคน และด้านการครองงาน ไม่แตกต่างกันทุกด้าน ที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ขนาดสถานศึกษา จากการศึกษาความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ ในภาพรวม พบว่า ครูผู้สอนที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกันที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าครูผู้สอนที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ ด้านการครองตน ด้านการครองคน และด้านการครองงาน ไม่แตกต่างกันทุกด้าน ที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

สรุปผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และขนาดสถานศึกษา การทดสอบสมมติฐานโดยตามตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๕.๑ สรุปผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

ตัวแปรต้น	ผลการทดสอบ	
	พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา	
ปัจจัยส่วนบุคคล	ยอมรับสมมติฐาน	ปฏิเสธสมมติฐาน
๑. เพศ	-	✓
๒. อายุ	-	✓
๓. ขนาดสถานศึกษา	-	✓

๕.๑.๔ ข้อมูลนำเสนอรูปแบบพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒

ผลการวิจัย พบว่า ครูผู้สอนที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ มีความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา ในแต่ละด้านดังนี้

ด้านการครองตน ครูผู้สอนมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา โดยต้องการให้ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงาน จำนวน ๙ คน ต้องการให้ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นคนมีความซื่อตรง ซื่อสัตย์ พูดจริง ทำจริง จำนวน ๗ คน และต้องการให้ผู้บริหารมีคุณธรรมทั้งกาย วาจา ใจ และมีจิตสำนึกความเป็นผู้นำที่ดี จำนวน ๓ คน

ด้านการครองคน ครูผู้สอนมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา โดยต้องการให้ผู้บริหารมีความเสมอภาค ยุติธรรม ไม่เอินเอียง จำนวน ๘ คน ต้องการให้ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น หรือปัญหาของผู้ร่วมงานอย่างจริงจัง จำนวน ๖ คน และต้องการให้ผู้บริหารให้ความเอาใจใส่ดูแล สนับสนุนผู้ร่วมงานให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ ยกย่องเอาใจใส่ตามกาลอย่างเหมาะสม จำนวน ๕ คน

ด้านการครองงาน ครูผู้สอนมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา โดยต้องการให้ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการพัฒนา งานด้วยความอดุสาหะไม่ย่อท้อ กล้าเผชิญปัญหา จำนวน ๘ คน ต้องการให้ผู้บริหาร บริหารโดยยึดหลักการและความถูกต้องในการบริหารงาน จำนวน ๗ คน และต้องการให้ผู้บริหารมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของผู้ร่วมงาน จำนวน ๔ คน

จากข้อมูลนำเสนอรูปแบบพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ การที่ได้นำหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงพฤติกรรมเชิง

จริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต ๒ **ด้านการครองตน** ตามหลักพรหมวิหารธรรม พบจุดเด่นคือ ๑.เป็นคนพูดจริงและปฏิบัติตามที่ได้พูดไว้เสมอ ๒.ยึดมั่นในความซื่อตรง ซื่อสัตย์ มีคุณธรรม และ ๓.มีความอดทนอดกลั้น ต่อคำพูดและการกระทำของผู้อื่น ข้อที่ต้องปรับปรุง คือ ๑.ข่มใจตนเองไม่ให้มีวเมากับสิ่งเพลิดเพลีนจนเกินฐานะ และ ๒.สละเวลาส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวม จากการสำรวจความคิดเห็นของครูผู้สอน พบรูปแบบที่ครูผู้สอนต้องการให้ผู้บริหารมีพฤติกรรมด้านการครองตน คือ ๑.ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงาน ๒.ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นคนมีความซื่อตรง ซื่อสัตย์ พูดจริง ทำจริง และ ๓.ผู้บริหารมีคุณธรรมทั้งกาย วาจา ใจ มีจิตสำนึกเป็นผู้นำ **ด้านการครองคน** ตามหลักพรหมวิหารธรรม พบจุดเด่นคือ มีความยุติธรรม ไม่เอนเอียงด้วยรักหรือชังต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ข้อที่ต้องปรับปรุง คือ ๑.ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาไม่หนีเอาตัวรอดอย่างเดียว ๒.สนับสนุนเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน และ ๓.ให้ขวัญกำลังใจหรือยกย่องชมเชยเมื่อเพื่อนร่วมงานทำงานบรรลุผลสำเร็จ จากการสำรวจความคิดเห็นของครูผู้สอน พบรูปแบบที่ครูผู้สอนต้องการให้ผู้บริหารมีพฤติกรรมด้านการครองคน คือ ๑.ผู้บริหารมีความเสมอภาค ยุติธรรม ไม่เอนเอียง ๒.ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น หรือปัญหาของผู้ร่วมงานอย่างจริงจัง ๓.ผู้บริหารให้ความเอาใจใส่ดูแล สนับสนุนผู้ร่วมงานให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ ยกย่องเอาใจใส่ตามกาลอย่างเหมาะสม **ด้านการครองงาน** ตามหลักอิทธิบาทธรรม พบจุดเด่นคือ ๑.สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน เช่น ให้ทำงานเพื่อเห็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ๒.ส่งเสริมพัฒนาโรงเรียน โดยยกระดับคุณภาพให้ได้มาตรฐาน และ ๓.แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานด้วยการใช้เหตุผลมากกว่าใช้อารมณ์ ข้อที่ต้องปรับปรุง คือ ๑.เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดนโยบายและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ๒.มีการให้คำปรึกษาหรือนิเทศการเรียนการสอนภายในโรงเรียนอย่างเป็นธรรมชาติ จากการสำรวจความคิดเห็นของครูผู้สอน พบรูปแบบที่ครูผู้สอนต้องการให้ผู้บริหารมีพฤติกรรมด้านการครองงาน คือ ๑.ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการพัฒนางานด้วยความอดุสาหะไม่ย่อท้อ กล้าเผชิญปัญหา ๒.ผู้บริหาร บริหารโดยยึดหลักการและความถูกต้องในการบริหารงาน ๓.ผู้บริหารมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของผู้ร่วมงาน ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต ๒ ได้ยึดหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นสิ่งนำทางในการประพฤติปฏิบัติตนและการบริหารงานคุณธรรมด้านการครองตน การครองคน และการครองงานของผู้บริหารในการบริหารงาน ผู้ร่วมงานจะมีความเข้าใจที่ดีอันก่อให้เกิดความรักความสามัคคีในหมู่คณะ ก่อให้เกิดการบริหารงานและทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ การประพฤติปฏิบัติตนของผู้บริหารที่ได้แสดงออกมา เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้ร่วมงานและใช้ทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพในลักษณะต่างๆ โดยบ่งบอกและชี้ให้เห็นถึงคุณลักษณะความเป็น

ผู้นำ ผู้อำนวยการความสะอาด ผู้กระตุ้นให้ผู้อื่นทำงานตามบทบาทหน้าที่ โดยได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ดังนั้น สิ่งที่เหมาะสมที่สุดก็คือ การสนับสนุนและส่งเสริมในการใช้หลักธรรมคือหลักการ ครองตน ครองคน และครองงาน ที่กล่าวมานั้นควรให้เกิดขึ้นภายในหน่วยงานสถานศึกษาอย่างแท้จริง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงาน มีความซื่อตรง ซื่อสัตย์ พูดจริง ทำจริง มีความเป็นผู้นำที่ดี มีความเสมอภาค ยุติธรรม ไม่เอินเอียง รับฟังความคิดเห็น หรือปัญหาของผู้ร่วมงานอย่างจริงใจ ความเอาใจใส่ดูแล สนับสนุนผู้ร่วมงานให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ ยกย่องเอาใจใส่ตามกาลอย่างเหมาะสม มีความมุ่งมั่นในการพัฒนางานด้วยความอดุสาหะไม่ย่อท้อ กล้าเผชิญปัญหา บริหารงานโดยยึดหลักการและความถูกต้องในการบริหารงาน คุณธรรม จริยธรรมเป็นเรื่องสำคัญสำหรับการบริหาร เป็นสิ่งกำกับควบคุมและสร้างสำนึกในการปฏิบัติตนให้อยู่ในกรอบของกฎ กติกา กฎหมาย และศีลธรรมขององค์กรหรือสังคม ซึ่งเป็นเครื่องมือให้คนเคารพตนเองและผู้อื่น ทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ตนเองและผู้อื่น เมื่อผู้บริหารใช้หลักการครองตน ครองคน และครองงาน ในการบริหารงาน ผู้ร่วมงานจะมีความเข้าใจที่ดีอันก่อให้เกิดความรักความสามัคคีในหมู่คณะ ก่อให้เกิดการบริหารงานและทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ จะกล่าวถึงความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต ๒ โดยผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นที่สำคัญและน่าสนใจและนำมาอภิปรายผล ดังนี้

๕.๒.๑ ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต ๒

จากผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต ๒ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน อันเนื่องมาจากครูผู้สอนมีความเข้าใจในการบริหารงานซึ่งเป็นพฤติกรรมเชิงจริยธรรมในด้านการครองตน ครองคน และครองงาน จึงมีความเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ กว้าง เสียงล้ำ ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ทำการศึกษาพฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูผู้สอนและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต ๓” พบว่า ครูผู้สอนและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความเห็นต่อคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และยังสอดคล้องกับการวิจัยของ ถาวร อาจนนลา ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ทำการศึกษาพฤติกรรมด้านคุณธรรมและจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต ๑” พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมคุณธรรมและจริยธรรมด้านการครองตน ครองคน และครองงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน และยังสอดคล้องกับการวิจัยของ **นิยม ไผ่โสภา** ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ทำการศึกษากฎการครองตน ครองคน และครองงานตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครพนม” พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการครองตน ครองคน และครองงานตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมมีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน และยังสอดคล้องกับการวิจัยของ **สุนทร ทองคำ** ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ทำการศึกษาคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์” พบว่า บุคลากรโดยรวมครูผู้สอนและกรรมการโรงเรียน เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ มีพฤติกรรม ด้านคุณธรรมโดยรวมด้านการครองตน ด้านครองคน และด้านครองงานก็อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับการวิจัยของ **สุรัตน์ มุ่งอิงกลาง** ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ทำการศึกษาคุณธรรมตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา” พบว่า คุณธรรมตามแนวพุทธธรรมในการครองตน ครองคนและครองงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ตามทัศนะของครูฝ่ายกิจการนักเรียน ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ ที่อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน และเมื่อพิจารณารายด้านมีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

๑) **ด้านการครองตน** ตามหลักขรวาจาธรรม จากการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ ด้านการครองตน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ ผู้บริหารสามารถนำหลักขรวาจาธรรมมาประพฤติปฏิบัติ ซึ่งมีตัวชี้วัดพฤติกรรมด้านการครองตน คือ ๑. เป็นคนพูดจริงและปฏิบัติตามที่ได้พูดไว้เสมอ ๒. ยึดมั่นในความซื่อตรง ซื่อสัตย์ มีคุณธรรม ๓. มีความอดทนอดกลั้นต่อคำพูดและการกระทำของผู้อื่น ๔. ช่มใจตนเองไม่ให้มัวเมาไปกับสิ่งเพลิดเพลินจนเกินฐานะ ๕. พุ่มเทปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถแม้จะมีปัญหาหรือข้อจำกัด ๖. รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอ และ ๗. สละเวลาส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวม สอดคล้องกับหลักคำสอนของพระพุทธองค์ที่ว่า ขรวาจาธรรม คือ หลักธรรมสำหรับผู้ครองเรือน ที่จำเป็นต้องมีอยู่

ประจำ เพื่อเสริมให้มีความสุขยิ่งขึ้น พระพุทธองค์ได้ตรัสกะยักข์ ชื่ออาฬวกะ ปรากฏอยู่ในอาฬวกสูตร มี ๔ ประการ คือ ๑. **สังจะ** คือ ความจริง ดำรงมั่นอยู่ในสังจะ ชื่อตรง ชื่อสัตย์ จริ่งใจ พุดจริง ทำจริง เป็นเหตุนำมาซึ่งความเชื่อถือ หรือไว้วางใจได้ ๒. **ทมะ** คือ ฝึกตน ปรับปรุงตน บังคับควบคุมตนเองได้รู้จักปรับตัว และแก้ไขปรับปรุงตน ให้เจริญก้าวหน้าอยู่เสมอ รวมทั้งการยอมรับและแก้ไขสิ่งบกพร่องของตนด้วย ๓. **ขันติ** คือ อดทน อดทนต่อความหนาว ร้อน หิว กระจาย ทนตรากตรำ ทนต่อความเจ็บใจ ทนชมอารมณ์ของตนได้ ทนต่อความย่ำแย่ต่าง ๆ อดทนต่ออำนาจฝ่ายต่ำ อดทนต่อการทำการทำงาน และ ๔. **จาคะ** คือ เสียสละ เอื้อเฟื้อ เกื้อกูล ช่วยเหลือบำเพ็ญประโยชน์ สละความโกรธ ความเห็นแก่ตัว มีใจกว้างร่วมงานกับคนอื่นได้ สละอารมณ์ขุ่นมัวภายในจิตใจได้ และยังสอดคล้องกับ พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ซึ่งให้ความหมายของการครองตนว่า นักบริหารต้องรู้จักความเด่นและความด้อยของตนเอง การรู้จักความเด่นก็เพื่อทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถของตน ตามปกตินักบริหารมักมองเป็นความผิดพลาดของลูกน้องได้ง่าย แต่มองข้ามความผิดของตน ดังพุทธพจน์ว่า “ความผิดพลาดของคนอื่นเห็นได้ง่าย แต่ความผิดพลาดของตนเองเห็นได้ยาก” เมื่อนักบริหารทำงานผิดพลาด ลูกน้องไม่กล้าบอกหรือแนะนำ ดังนั้นนักบริหารต้องหัดมองตนเองและดักเตือนตนเอง ดังพุทธพจน์ที่ว่า “อดตนา โจทยตตานิ จงเตือนตนด้วยตนเอง

๒) **ด้านการครองคน** ตามหลักพรหมวิหารธรรม จากการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ ด้านการครองคน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ ผู้บริหารสามารถนำหลักพรหมวิหารธรรมมาประพฤติกปฏิบัติ ซึ่งมีตัวชี้วัดพฤติกรรมด้านการครองคน คือ ๑. เอาใจใส่ดูแลทุกข์ สุขและให้คำปรึกษากับเพื่อนร่วมงาน ๒. รู้สึกเห็นอกเห็นใจเมื่อเพื่อนร่วมงานมีความทุกข์ ๓. ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน เมื่อเกิดปัญหาไม่หนีเอาตัวรอดอย่างเดียว ๔. แสดงความยินดี ชมเชยเพื่อนร่วมงาน เมื่อปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างจริงจัง ๕. สนับสนุนเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ๖. ให้อภัยกำลังใจหรือยกย่องชมเชยเมื่อเพื่อนร่วมงานทำงานบรรลุผลสำเร็จ และ ๗. มีความยุติธรรม ไม่เอนเอียงด้วยรักหรือชังต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง สอดคล้องกับหลักคำสอนของพระพุทธองค์ที่ว่า พรหมวิหาร ๔ คือ ธรรมประจำใจของผู้ประเสริฐหรือผู้มีจิตใจยิ่งใหญ่กว่ากว้างขวางดุจพรหม คือ ๑. **เมตตา** คือ ความปรารถนาดี มีไมตรี ต้องการช่วยเหลือให้ทุกคนประสบประโยชน์และความสุข ๒. **กรุณา** คือ อยากร่วมหรือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ใฝ่ใจที่จะปลดปล่อยบาปความทุกข์ยาก เดือดร้อน ของคน และสัตว์ทั้งปวง ๓. **มุทิตา** คือ ความเบิกบานพลอยยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นอยู่ดีมีความสุขก็มีใจแช่มชื่นเบิกบานเมื่อเห็นเขาประสบความสำเร็จงอกงามยิ่งขึ้นไป ก็พลอยยินดีบันเทิง

ใจด้วย และ**๔. อุเบกขา** คือ มองตามความเป็นจริงโดยวางจิตเรียบสม่ำเสมอ มั่นคงเที่ยงตรงดุจตราขึง มองเห็นการที่บุคคลจะได้รับผลดีหรือชั่วสมควรแก่เหตุที่ตนประกอบ พร้อมทั้งจะวินิจฉัย วางตน และปฏิบัติไปตามความเที่ยงธรรม และยังสอดคล้องกับ พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ซึ่งให้ความหมายของการครองคน ไว้ว่า ความรอบรู้เกี่ยวกับคนร่วมงาน นักบริหารต้องรู้ว่าใครมีความสามารถในด้านใด เพื่อที่จะได้ใช้คนให้เหมาะกับงาน นอกจากนั้น นักบริหารต้องรู้จักจริตของคนร่วมงาน เพื่อใช้งานที่เหมาะสมกับจริตของเขา

๓) ด้านการครองงาน ตามหลักอิทธิบาทธรรม จากการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ ด้านการครองงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ ผู้บริหารสามารถนำหลักอิทธิบาทธรรมมาประพฤติดำเนินปฏิบัติ ซึ่งมีตัวชี้วัดพฤติกรรมด้านการครองงาน คือ ๑. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความยินดี ไม่หลีกเลี่ยงหรือมอบหมายงานที่สำคัญให้ผู้อื่นรับผิดชอบ ๒. เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดนโยบายและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ๓. เป็นผู้มุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคความยากลำบาก ๔. สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน เช่น ให้ทำงานเพื่อเห็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ๕. ส่งเสริมพัฒนาโรงเรียน โดยยกระดับคุณภาพให้ได้มาตรฐาน ๖. มีการให้คำปรึกษาหรือนิเทศการเรียนการสอนภายในโรงเรียนอย่างเป็นธรรม และ ๗. แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานด้วยการใช้เหตุผลมากกว่าใช้อารมณ์ สอดคล้องกับหลักคำสอนของพระพุทธองค์ที่ว่า พระพุทธเจ้า ทรงตรัสถึงหลักอิทธิบาท คือ **๑. ฉันทะ** คือ ความพอใจ การทำความพอใจ ความใคร่เพื่อจะทำความฉลาด ความพอใจในธรรม นี้เรียกว่า ฉันทะสมาธิ **๒. วิริยะ** คือ ทำฉันทะให้เกิดพยายาม ปรารถนาความเพียร ประคองจิตไว้ ทำความเพียร เพื่อป้องกันบาปอกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้นมิให้เกิดขึ้น **๓. จิตตะ** คือ การเอาใจฝักใฝ่ในสิ่งนั้น จิต มโน มานัส มโนวิญญูณธาตุที่สมกัน อันใด นี้เรียกว่า จิต และ **๔. วิมังสา** คือ การพิจารณาใคร่ครวญหาเหตุผลในสิ่งนั้น ปัญญา กิริยาที่รู้ชัด ความไม่หลง ความวิจยธรรม สัมมาทัญญู อันใดนี้เรียกว่า วิมังสา และยังสอดคล้องกับ พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ซึ่งให้ความหมายของการครองงาน ไว้ว่า ความรอบรู้เกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบเพื่อประโยชน์ในการวางแผนบรรจุบุคลากร อำนวยความสะดวกและติดตามประเมินผล ความรู้เรื่องงานมี ๒ ลักษณะ คือ รู้เท่าและรู้ทัน

**๕.๒.๒ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของ
ผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร
เขต ๒ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล**

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ, อายุ และขนาดสถานศึกษา พบว่าครูผู้สอนที่มีเพศ, อายุ และขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละส่วนอภิปรายได้ดังนี้

เพศ ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการถามความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ ไม่ได้แบ่งแยกชาย - หญิง จึงทำให้มีความคิดเห็นของครูผู้สอนไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **จิรวิทย์ นิยมธรรม** ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ทำการศึกษาสภาพและความคาดหวังพฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว” ผลการวิจัยพบว่า ความคาดหวังพฤติกรรมด้านคุณธรรมจำแนกตามเพศ ไม่แตกต่างกัน

อายุ ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการถามความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ ไม่ได้เจาะจงช่วงอายุของแต่ละคน จึงไม่ส่งผลต่อความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งครูผู้สอนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **ธีระพล บุญสุข** ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ทำการศึกษาพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของครูและกรรมการศึกษาของโรงเรียนในจังหวัดกระบี่” ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีอายุน้อยกว่า ๔๕ ปี และ ๔๕ ปีหรือมากกว่า มีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างทางจริยธรรมในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ **ทรงเดช จันทรา** ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ทำการศึกษาพฤติกรรมคุณธรรมกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนปฏิรูปการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น” ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มอายุการทำงาน ๑๖-๓๐ ปี กับกลุ่มอายุการทำงาน ๓๑ ปีขึ้นไป มีความเห็นที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ขนาดสถานศึกษา ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการถามความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ ครูที่สอนอยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ **นิยม ไผ่โสภา** ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การศึกษาพฤติกรรมการครองตน ครองคน และครองงานตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครพนม” ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการครองตน ครองคน และครองงานตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหาร เมื่อพิจารณาตามขนาดโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **บุญเสริม มงคลดา** ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การศึกษาคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา ๑๒” ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนและกรรมการโรงเรียนที่มีประสบการณ์ต่างกัน ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดและสถานที่แตกต่างกัน มีความเห็นต่อการปฏิบัติตามคุณธรรม ของผู้บริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **สิทธิพงษ์ พิรุณ** ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การศึกษาคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนจังหวัดกำแพงเพชร” ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่อยู่ในโรงเรียนที่มีสถานที่ตั้งแตกต่างกัน มีคุณธรรมในการบริหารไม่แตกต่างกัน

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑. การบริหารสถานศึกษา โดยนำหลักการครองตน ครองคน และครองงานมาบูรณาการใช้ในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำ เป็นแบบอย่างที่ดี กระตุ้นให้ผู้อื่นทำงานตามบทบาทหน้าที่ โดยได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

๒. ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนบุคลากรภายในสถานศึกษา ในการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม เพื่อพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ในการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลการวิจัยไปใช้ในเชิงปฏิบัติ

๑. การให้ความรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาแผนงานในด้านการส่งเสริมคุณธรรมและศีลธรรมในสถานศึกษา เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการนำไปใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน

๒. ในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารควรยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิตทั้งด้านการครองตน ครองคน และครองงาน อย่างสม่ำเสมอเป็นนิสัย

๓. ในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารควรประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

๑. ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาเฉพาะพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเท่านั้น แต่สภาพสังคมไทยควรสนับสนุนให้มีการศึกษาวิจัยพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของครูผู้สอนด้วย

๒. ควรที่จะศึกษาวิจัยสาเหตุปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

๓. ควรที่จะมีการเพิ่มเครื่องมือในการทำวิจัยให้มากขึ้น นอกเหนือจากการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม เช่น การสังเกตพฤติกรรม หรือการสนทนากลุ่ม เพื่อนำข้อมูลที่ได้ มาวิเคราะห์ให้ได้ผลตรงกับความเป็นจริงเพื่อที่จะเป็นมาตรฐานให้ดียิ่งขึ้นไป

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย – บาลี

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Sources)

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาเตปิฎก ๒๕๐๐.

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๕.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๕.

ข. ข้อมูลชั้นทุติยภูมิ (Secondary Sources)

(๑) หนังสือ :

กรมวิชาการ. ธรรมเพื่อครองใจคน. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๔๕.

กระทรวงศึกษาธิการ. รายงานการวิจัยประเมินผลคุณธรรม ๘ ประการของผู้เรียน : เจตคติและพฤติกรรม. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๕๑.

กิตติทัศน์ ผกาทอง. ภาวะผู้นำตามแนวพุทธ. กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.

แก้ว ชิตตะขบ. รวมวิชาธรรมศึกษาชั้นตรี ตามหลักสูตรของสนามหลวงแผนกธรรม พ.ศ.๒๕๔๖. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กรมศาสนา, ๒๕๔๗.

ฉันทนา จันทร์บรรจง. การศึกษากับการพัฒนาคุณธรรม. กรุงเทพมหานคร : สานปฏิรูป, ๒๕๔๒.

दनัย ไชโยธา. พจนานุกรมพุทธศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไอเอส พรินต์ติ้งเฮาส์, ๒๕๔๔.

ติน ปรัชญพฤทธิ. พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมนิราช, ๒๕๔๓.

นพพงษ์ บุญจิตราดุล. ก้าวเข้าสู่ผู้บริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : บริษัทพิชการพิมพ์จำกัด, ๒๕๔๐.

บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สุวีวิทยาสาส์น, ๒๕๔๓.

บุญมี แทนแก้ว. จริยธรรมกับชีวิต. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๑.

ประภาศรี สีอำไพ. พื้นฐานการศึกษาทางศาสนาและจริยธรรม. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์, ๒๕๓๕.

ปราชญา กล้าผจญ. คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ. กรุงเทพมหานคร : เยลโล่การพิมพ์ (๑๙๘๘), ๒๕๔๔.

ปัญญา ใบบางยาง. ธรรมอธิบายหลักธรรมในพระไตรปิฎก. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๘.

พระครูโสภณปริยัติสุธี (ศรีบรรดร ถิรธมโม). **รัฐศาสตร์ในพระไตรปิฎก**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.

พระเทพดิลก (ระแบบ ฐิตญาโณ). **พรหมวิหารธรรมเรื่อนใจของผู้ใฝ่สุข**. กรุงเทพมหานคร :
ธรรมสภา, ม.ป.ป..

_____. **อธิบายหลักธรรมตามหมวดจากนวกวาท**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๘.

พระเทพวิสุทธิกวี (พิจิตร ฐิตวณโณ). **การพัฒนาจิต**. พิมพ์ครั้งที่ ๖. นครปฐม : โรงพิมพ์มหาเมฆ
ราชวิทยาลัย, ๒๕๔๓.

พระเทพโสภณ (ประยูร ธมมจิตโต) และเสฐียรพงษ์ วรณปก. **มณีนั่งปัญญา**. กรุงเทพมหานคร :
ธรรมสภา และสถาบันบรรลือธรรม, ม.ป.ป..

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช). **พระในบ้าน**. กรุงเทพมหานคร : คาถาวรรณการพิมพ์, ๒๕๔๑.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต). **พุทธวิธีบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙.

พระธรรมโกศาจารย์ (ปัญญานันทภิกขุ). **พจนานุกรมธรรมของท่านปัญญานันทะ**. กรุงเทพมหานคร :
โรงพิมพ์ธรรมสภา, ม.ป.ป..

พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ). **การทำงานที่เป็นสุข**. (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๙.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). **ธรรมะกับการทำงาน**. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์
มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๔๓.

_____. **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๒. กรุงเทพมหานคร :
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖.

_____. **พุทธธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ ๘. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๒.

พระธรรมวิสุทธิมงคล (บัว ญาณสัมปันโน). **พระพุทธศาสนารักษาชาติไทย**. กรุงเทพมหานคร :
ศีลสยามบรรจุกัณฑ์และการพิมพ์, ๒๕๔๖.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ประยุทธ์ ปยุตโต). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ ๖.
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๔.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). **การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน**. พิมพ์ครั้งที่ ๘.
กรุงเทพมหานคร : สุขภาพใจ, ๒๕๔๙.

พระพรหมมงคลาจารย์ (หลวงพ่อบุญญานันทภิกขุ). **งานคือชีวิต ชีวิตคืองานบันดาลสุข**.
กรุงเทพมหานคร : สถาบันบรรลือธรรม, ม.ป.ป..

พระภาวนาวิริยคุณ. **คัมภีร์ปฏิรูปมนุษย์ ๒**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
เชอริกราฟฟิค, ๒๕๔๗.

พระมหามงคลศักดิ์ ฐิตญาโณ. **พระอภิธรรมปิฎก ๑.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖.

พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงคล). **ความสำเร็จ หลักธรรมสู่ความสำเร็จและสันติสุข.**

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๕.

พระราชปัญญาภวี่ (สุบิน เขมิโย). **ประมวลบทพระธรรมเทศนา.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กรม
ศาสนา, ๒๕๒๘.

พิสนุ พองศรี. **วิจัยทางการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เทียมฝ่ายการพิมพ์, ๒๕๔๙.

พิสิฐ เจริญสุข. **ปกิณกรรม.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๓.

ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ และวิบูลย์ ไทวณะบุตร. **ภาวะผู้นำและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา.**

กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๒.

ภิญโญ สาธร. **การบริหารการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชจำกัด, ๒๕๔๗.

ราชบัณฑิตยสถาน. **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์

อักษรเจริญทัศน์, ๒๕๔๒.

ลักขณา สริวัฒน์. **จิตวิทยาในชีวิตประจำวัน.** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๔.

ว.วชิรเมธี. **คนสาราญ งานสำเร็จ.** พิมพ์ครั้งที่ ๑๔. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อมรินทร์ ๒๕๕๑.

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. **เชาว์อารมณ์(EQ) : ดัชนีวัดความสุขและความสำเร็จของชีวิต.**

กรุงเทพมหานคร : เอ็กซ์เปอร์เน็ต, ๒๕๔๔.

สนอง วรอุไร. **ทำชีวิตให้ดีและมีสุข.** พิมพ์ครั้งที่ ๑๐. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อมรินทร์, ๒๕๕๐.

สมบัติ ทีฆทรัพย์. **คุณธรรมและจริยธรรมของนักบริหาร.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๗.

สมพงษ์ เกษมสิน. **การบริหารงานบุคคลแผนใหญ่.** พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๓.

สมยศ นาวิการ. **ทฤษฎีองค์การ.** กรุงเทพมหานคร : ดอกหญ้า, ๒๕๔๐.

สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒโน). **รวมธรรมะ.** กรุงเทพมหานคร :

บริษัท อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด มหาชน, ๒๕๔๓.

สวัสดี ทองมีเพชร. **การพัฒนาคุณธรรม.** กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๑.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ.** กรุงเทพมหานคร :

บริษัทพริกหวานกราฟฟิคจำกัด, ๒๕๔๒.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **คู่มือการปฏิบัติงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.**

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๗.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. **เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษา.** กรุงเทพมหานคร :

โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, ๒๕๔๐.

สิน พันธุ์พินิจ. **เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร : บริษัทจูนพับลิชชิ่งจำกัด, ๒๕๕๗.

สุชีพ บุญญาณภาพ. **พระไตรปิฎกสำหรับประชาชน**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๖. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

สุทธิพร บุญส่ง. **คุณธรรมจริยธรรมกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต**. กรุงเทพมหานคร : ทริปเพิ้ลกรุ๊ป, ๒๕๕๙.

สุวริย์ ศิริโกคาภิรมย์. **การวิจัยทางการศึกษา**. สทบุรี : ฝ่ายเอกสารการพิมพ์สถาบันราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๕๖.

แสงอรุณ โปร่งธนะ. **พุทธศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร : ฝ่ายเอกสารตำรา สำนักส่งเสริมวิชาการ
สถาบันราชภัฏธนบุรี, ๒๕๓๙.

ไสว มาลาทอง. **คู่มือการศึกษาจริยธรรม**. กรุงเทพมหานคร : กรมการศาสนา, ๒๕๔๒.

อัครเมธี สิริวรานนท์. **เปิดโอกาสให้ชีวิตให้ได้รับสิ่งอันเป็นมงคล**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์
อุทยานความรู้, ๒๕๕๐.

(๒) บทความในวารสาร :

หนังสือพิมพ์มติชน. **คอลัมน์ประชาชน**. ปีที่ ๒๙. ฉบับที่ ๑๐๓๐๑. วันที่ ๒๔ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๙.

(๓) บทความในอินเทอร์เน็ต :

ปาฏิมา วงศ์เลขา. (๑๐ มิ.ย. ๕๒). “การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ปัญหาที่ท้าทายของครูไทย”.

เดลินิวส์. [ออนไลน์]. ๑๐ ย่อหน้า. แหล่งที่มา : <http://social.obec.go.th/node/78>.

[๕ กันยายน ๒๕๕๔].

วทีนา จันทร์นวล. **คุณธรรม จริยธรรม ภูมิคุ้มกันวิกฤตไทย**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา :

<http://www.tsu.ac.th/esd/km/files/moral.doc> [๑๕ กันยายน ๒๕๕๔].

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒. **ข้อมูลนักเรียน ๑๐ มิ.ย. ๕๕**.

[ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.202.143.171.247/kpp2/attach/>

DataStudentUpload.rar [๙ กันยายน ๒๕๕๕].

อนุชาติ บุณนาค. **หลักคุณธรรมและจริยธรรมของผู้นำตามแนวทางพุทธศาสนา**. [ออนไลน์].

แหล่งที่มา : www.anuchart.net [๑๕ กันยายน ๒๕๕๔].

(๔) วิทยานิพนธ์ :

กวาง เสียงล้ำ. “พฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูผู้สอนและ

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย

เขต ๓” . **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย

ราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๔๙.

- จรัสศักดิ์ สวงวนชีพ. “ศึกษาการปฏิบัติตนด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับครู-อาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดนครพนม”. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๔.**
- จิรวิทย์ นิยมธรรม. “สภาพและความคาดหวังพฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว”.
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๕.
- เจริญศรี พันปี. “ความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมคุณธรรมและการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี, ๒๕๔๖.**
- ชาญ สีหาราช. “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการปฏิบัติงานและคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดเลย”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๒.**
- ถาวร อัจฉนลา. “พฤติกรรมด้านคุณธรรมและจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต ๑”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๔๙.**
- ทรงเดช จันทรา. “การศึกษาพฤติกรรมคุณธรรมกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนปฏิรูปการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น”.
วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏเลย, ๒๕๔๕.
- ทองย้อม สาครสูงเนิน. “การศึกษาพฤติกรรมการบริหารด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต ๑”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๔๘.**
- ธวัช ตัสโต. “ความคิดเห็นของครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร”.
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยทักษิณ, ๒๕๔๖.
- ธีระพล บุญสุข. “พฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของครูและกรรมการศึกษาของโรงเรียนในจังหวัดกระบี่”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์บัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๓๘.**
- นิจจพร มาประเสริฐ. “จริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามไฮเท็ค”. **ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๓.**

- นิยม ไผ่โสภณ. “พฤติกรรมกรรมการรองตน ครองคน และครองงาน ตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหาร
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดนครพนม”. **วิทยานิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๓.
- บุบผา บุญน้อม. “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารตามการรับรู้
ของครูกับคุณธรรมจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาพระนครศรีอยุธยา”. **ปริญญาานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย :
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, ๒๕๔๗.
- บุบผา พิกุลแก้ว. “การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร๔ ในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารใน
สถาบันอุดมศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**.
บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.
- บุญชู แสงสุข. “ทัศนะของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการปฏิบัติจริงของผู้บริหารสถานศึกษา”.
วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๔๔.
- บุญเสริม มงคลดาว. “คุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา
เขตการศึกษา ๑๒”. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย :
มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๓.
- ปรีชา นาครัตน์. “การเปรียบเทียบคุณภาพของแบบวัดฆราวาสธรรมที่มีรูปแบบการถามต่างกัน”.
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๑.
- พรชัย โพธิ์งาม. “การศึกษาพฤติกรรมการพัฒนาจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**.
บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๒๕๔๖.
- พระปลัดคำภา สิมบิดา. “การใช้หลักธรรมพรหมวิหาร ๔ ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน
ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในกลุ่ม ๗”.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, ๒๕๕๒.
- พระสมทบ ธิรปญโญ (รุ่งมิตร์จรัสแสง). “ภาวะผู้นำของเยาวชนตามหลักฆราวาสธรรม ๔ :
กรณีศึกษาโรงเรียนหล่มสักวิทยาคม จังหวัดเพชรบูรณ์”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร
มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- พยุง สารทอง. “ศึกษาปัญหาและการปฏิบัติตนตามคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม”. **วิทยานิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๔.

- พิทยา โยวะผุย. “ศึกษาภาพการดำเนินงานด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๔๖.
- มารีษา ชุกิตติพงษ์. “คุณภาพชีวิตในการทำงาน อิทธิบาท ๔ และความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์ยานยนต์”. **วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๐.
- รัชนีวรรณ วรรณพิรุณ. “คุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษาจังหวัดในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก”. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๖.
- ริเรืองรอง รัตน์วิไลสกุล. “ความรู้สึกเชิงจริยธรรมความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบต่อสังคมของ สมาชิกรัฐสภาไทย”. **ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๗.
- วรภาส ประสมสุข. “หลักการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม”. **ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๔๙.
- วสันต์ สาระนันท์. “ความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สกลนคร”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๐.
- วิชญาภา เมธีวรฉัตร. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ : กรณีศึกษาโรงเรียนศรีวังคีวิทยา จังหวัดนครสวรรค์”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- วิเชียร บุญกล้า. “การศึกษาการใช้หลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต ๓”. **วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, ๒๕๕๐.
- สงกรานต์ เนินหาด. “พฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ในทัศนะของครูโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม”. **วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, ๒๕๔๗.
- สมนึก พรเจริญ. “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๔๔.

- สายพิน สุคันธา. “พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียนพิงครัตน์ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, ๒๕๕๔.
- สุจิตรา ทองวารี. “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารองค์การทางการศึกษา ตามการรับรู้ของครูกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมในการทำงานของครู กรณีศึกษา : องค์การทางการศึกษาในสำนักงานเขตบางกอกน้อย สังกัด กรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๑.
- สุนทร ทองคำ. “พฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๔.
- สุภัทสร รongแหนม. “พฤติกรรมผู้นำในการครองตน ครองคน และครองงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทฤษฎีของผู้บริหาร ครู และผู้ปกครอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๕๒.
- สุรัตน์ มุ่งอิงกลาง. “การศึกษาคุณธรรมตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, ๒๕๔๔.
- สิทธิพงษ์ พิรุณ. “การศึกษาคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ตามทัศนคติของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดกำแพงเพชร”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, ๒๕๕๕.
- เสกสันต์ บุญยะ. “การใช้อิทธิบาท ๔ ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรมขนาดเล็ก แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต ๔”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๙.
- องอาจ เหลืองอ่อน. “การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต ๑”. **วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๗.
- อรรณพ จินะวัฒน์. “การนำเสนอโปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ดุขฎิบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาจุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย, ๒๕๓๗.

(๕) เอกสารที่ไม่ได้ตีพิมพ์ :

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. เอกสารประกอบการอบรมหลักสูตรฝึกอบรม

ผู้บริหารสถานศึกษา คู่มือปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร :

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, ๒๕๔๐.

_____ . ชุดฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงเล่มที่ ๘ พฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร :

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, ๒๕๔๑.

๒. ภาษาอังกฤษ

Cronbach, Lee J. **Essentials of psychological testing** (4th ed.). New York: Harper & Row, 1971.

Eileen Goode. “Sit-Based Management in public education : a challenge for critical Pragmatism”. **Dissertation Abstracts International**,1994.

Hoy W. Tarter, C.J. and Forsyth P, **Administration Behavior and Subordinate Loyalty**, New York : An Empirical Assesment, 1978.

Magnuson Walter C. “The Characteristic of Succesful school Business Managers”. **Dissertation Abstracts International**, 1971.

Nicolai, Dante. “The Administrative Behavior of the Superintendent of School as Perceived by High School Principals”. **Dissertation Abstracts International**, 1971.

Randall C.M.. “Job Satisfaction of Chief Administrative Officers of Teacher Education Programs”. **Dissertation Abstracts International**, 1986.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

๑. ดร.อดิษฐ์ กอวัฒนา
อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
๒. ผศ.ดร.วรกฤต เลื่อนช้าง
อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
๓. นายศิริโรจน์ นามเสนา
อาจารย์ประจำสาขาวิชาพระพุทธศาสนา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
๔. พระประจวบ คมภีรธมโม
อาจารย์พิเศษ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
๕. นายดุยวัฒน์ นวมนาค
ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนนรรณวัฒน์ศึกษา
อำเภอคลองลาน จังหวัดกำแพงเพชร

ภาคผนวก ข

ตารางสรุปค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)

ตารางสรุปค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เพื่อการวิจัย
เรื่อง พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๑	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๒	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๓	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๔	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๕		
ข้อ ๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๒	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๓	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๔	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๕	๑	๑	๐	๑	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อ ๖	๑	๑	๐	๑	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อ ๗	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๘	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๙	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๑๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๑๑	๑	๐	๑	๑	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อ ๑๒	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๑๓	๑	๐	๑	๑	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อ ๑๔	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๑๕	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๑๖	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๑๗	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๑๘	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๑๙	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๒๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๒๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้

นางสลิทิพ ชูชาติ
สาขา วิชาการบริหารการศึกษา รุ่น ๑
รหัส ๕๔๒๓๔๐๕๘๘๕

สมควรอนนท เคนก เคนก กอบกน ใจดี
ผู้อำนวยการโรงเรียน
(พรมตาตรีชัย วัฒนคุณ, ดร.)

ภาคผนวก ค

ตารางสรุปค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

ตารางสรุปค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

ข้อ	Mean	Std. Deviation	Cases
๑	๓.๓๖๖๗	.๗๖๔๙	๓๐
๒	๓.๗๐๐๐	๑.๑๔๙๒	๓๐
๓	๓.๙๐๐๐	.๗๕๘๙	๓๐
๔	๓.๕๓๓๓	๑.๐๔๑๗	๓๐
๕	๓.๔๖๖๗	.๗๗๖๑	๓๐
๖	๓.๔๖๖๗	.๗๗๖๑	๓๐
๗	๓.๓๖๖๗	.๗๖๔๙	๓๐
๘	๓.๗๐๐๐	๑.๑๔๙๒	๓๐
๙	๓.๓๖๖๗	.๗๖๔๙	๓๐
๑๐	๓.๔๖๖๗	.๗๗๖๑	๓๐
๑๑	๓.๖๐๐๐	.๖๗๔๗	๓๐
๑๒	๓.๖๖๖๗	.๖๖๐๙	๓๐
๑๓	๓.๙๐๐๐	.๗๕๘๙	๓๐
๑๔	๓.๖๓๓๓	.๖๖๘๗	๓๐
๑๕	๓.๓๐๐๐	.๗๙๔๔	๓๐
๑๖	๓.๔๖๖๗	.๗๗๖๑	๓๐
๑๗	๓.๓๖๖๗	.๗๖๔๙	๓๐
๑๘	๓.๓๖๖๗	.๗๖๔๙	๓๐
๑๙	๓.๗๐๐๐	๑.๑๔๙๒	๓๐
๒๐	๓.๓๖๖๗	.๗๖๔๙	๓๐
๒๑	๓.๗๐๐๐	๑.๑๔๙๒	๓๐

Reliability Coefficients

N of Cases = ๓๐.๐

N of Items = ๒๑

Alpha = .๙๓๘๔

ภาคผนวก ง
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภองาว เขต ๒

คำชี้แจง

๑. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น ๓ ตอน คือ
ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพครูผู้สอนของผู้ตอบแบบสอบถาม
ได้แก่ เพศ อายุ ขนาดของสถานศึกษา ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List)
ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการ
บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภองาว เขต ๒
ตอนที่ ๓ เป็นแบบแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิง
จริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
อำเภองาว เขต ๒
๒. โปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อ
๓. ข้อมูลที่ได้จากท่านในครั้งนี้ผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับ จึงไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อท่าน โดย
จะนำผลมาใช้ในการวิจัยเท่านั้น
๔. การตอบแบบสอบถามของท่านเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด ที่จะทำการวิจัยครั้งนี้
สำเร็จลงได้

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือตอบแบบสอบถามนี้

นางสลิลทิพ ชูชาติ

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตอนที่ ๑ : สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับตัวท่าน

๑. เพศ

ชาย หญิง

๒. อายุ

๒๐ - ๒๙ ปี ๓๐ - ๓๙ ปี
 ๔๐ - ๔๙ ปี มากกว่า ๕๐ ปี

๓. ขนาดของสถานศึกษา

ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน น้อยกว่า ๑๒๐ คน)
 ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน ๑๒๑ - ๖๐๐ คน)
 ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน ๖๐๑ - ๑,๕๐๐ คน)

ตอนที่ ๒ : แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ๕ ระดับ
 แต่ระดับมีความหมายดังนี้

๕ หมายถึง มีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมตามความคิดเห็นบ่อยครั้งที่สุด
 ๔ หมายถึง มีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมตามความคิดเห็นบ่อยครั้ง
 ๓ หมายถึง มีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมตามความคิดเห็นบางครั้ง
 ๒ หมายถึง มีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมตามความคิดเห็นนาน ๆ ครั้ง
 ๑ หมายถึง มีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมตามความคิดเห็นไม่เคย

ข้อ	การแสดงออกของพฤติกรรมผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ				
		๕	๔	๓	๒	๑
๑. พฤติกรรมเชิงจริยธรรมด้านการครองตน						
๑.๑	เป็นคนพูดจริงและปฏิบัติตามที่ได้พูดไว้เสมอ					
๑.๒	ยึดมั่นในความซื่อตรง ซื่อสัตย์ มีคุณธรรม					
๑.๓	มีความอดทนอดกลั้นต่อคำพูดและการกระทำของผู้อื่น					
๑.๔	ข่มใจตนเองไม่ให้หมัวหมากับสิ่งเพลิดเพลินจนเกินฐานะ					

ข้อ	การแสดงออกของพฤติกรรมผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ				
		๕	๔	๓	๒	๑
๑. พฤติกรรมเชิงจริยธรรมด้านการครองตน (ต่อ)						
๑.๕	ทุ่มเทปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถแม้จะมีปัญหาหรือข้อจำกัด					
๑.๖	รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอ					
๑.๗	สละเวลาส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวม					
๒. พฤติกรรมเชิงจริยธรรมด้านการครองคน						
๒.๑	เอาใจใส่ดูแลทุกข์ สุขและให้คำปรึกษากับเพื่อนร่วมงาน					
๒.๒	รู้สึกเห็นอกเห็นใจเมื่อเพื่อนร่วมงานมีความทุกข์					
๒.๓	ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน เมื่อเกิดปัญหา ไม่หนีเอาตัวรอดอย่างเดียว					
๒.๔	แสดงความยินดี ชมเชยเพื่อนร่วมงาน เมื่อปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างจริงจัง					
๒.๕	สนับสนุนเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน					
๒.๖	ให้ขวัญกำลังใจหรือยกย่องชมเชยเมื่อเพื่อนร่วมงานทำงานบรรลุผลสำเร็จ					
๒.๗	มีความยุติธรรม ไม่เอนเอียงด้วยรักหรือชังต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง					
๓. พฤติกรรมเชิงจริยธรรมด้านการครองงาน						
๓.๑	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความยินดี ไม่หลีกเลี่ยงหรือมอบหมายงานที่สำคัญให้ผู้อื่นรับผิดชอบ					
๓.๒	เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดนโยบายและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน					

ข้อ	การแสดงออกของพฤติกรรมผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ				
		๕	๔	๓	๒	๑
๓. พฤติกรรมเชิงจริยธรรมด้านการครองงาน (ต่อ)						
๓.๓	เป็นผู้มุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคความยากลำบาก					
๓.๔	สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน เช่น ให้ทำงานเพื่อเห็นประโยชน์ต่อส่วนรวม					
๓.๕	ส่งเสริมพัฒนาโรงเรียน โดยยกระดับคุณภาพให้ได้มาตรฐาน					
๓.๖	มีการให้คำปรึกษาหรือนิเทศการเรียนการสอนภายในโรงเรียนอย่างเป็นธรรมชาติ					
๓.๗	แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานด้วยการใช้เหตุผลมากกว่าใช้อารมณ์					

ตอนที่ ๓ : ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต ๒

๑. พฤติกรรมเชิงจริยธรรมด้านการครองตนของผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นเช่นไร

.....

.....

.....

๒. พฤติกรรมเชิงจริยธรรมด้านการครองคนของผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นเช่นไร

.....

.....

.....

๓. พฤติกรรมเชิงจริยธรรมด้านการครองงานของผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นเช่นไร

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่ตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก จ
หนังสือความอนุเคราะห์ต่าง ๆ



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ โทร ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

ที่ ศธ ๖๑๐๙ (๗)/๐๖๗

วันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เจริญพร ดร.อดิศักดิ์ กอวัฒนา อาจารย์ประจำวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ด้วย นางสลิลทิพ ชูชาติ เลขประจำตัว ๕๔๒๓๔๐๕๘๙๕ นิสิตปริญญาโท หลักสูตร
พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหา
จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง “พฤติกรรมเชิง
จริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ ทางศูนย์บัณฑิตศึกษา มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี

ฉะนั้น จึงเจริญพรมมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้
ในการศึกษาครั้งนี้ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมกับหนังสือฉบับนี้แล้ว หวัง
เป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อ
ทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ตรวจ IOC
13/2/56 แล้ว
CS
(ดร. อดิศักดิ์ กอวัฒนา)
26 ม.ค. 56



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ โทร ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

ที่ ศธ ๖๑๐๙ (๗)/๐๖๘ วันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เจริญพร ผศ.ดร. วรฤต เกื่อนช้าง อาจารย์ประจำวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ด้วย นางสลิลทิพ ชูชาติ เลขประจำตัว ๕๔๒๓๔๐๕๘๙๕ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง “พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ ทางศูนย์บัณฑิตศึกษา มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี

ฉะนั้น จึงเจริญพรมมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมกับหนังสือฉบับนี้แล้ว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

-ทสรน

-ศษ/กร,เพ็ช

(ผศ.ดร. วรฤต เกื่อนช้าง)

๒๖ ธ.ค. ๕๖



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ โทร ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

ที่ ศธ ๖๑๐๙ (๗)/๐๖๙ วันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เจริญพร อาจารย์ศิริโรจน์ นามเสนา อาจารย์ประจำวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ด้วย นางสลิลทิพ ชูชาติ เลขประจำตัว ๕๔๒๓๔๐๕๘๙๕ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง “พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ ทางศูนย์บัณฑิตศึกษา มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี

ฉะนั้น จึงเจริญพรมมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมกับหนังสือฉบับนี้แล้ว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

พจนแล้ว

(นางศิริโรจน์ นามเสนา)



ที่ ศธ ๖๑๐๙(๗)/๐๗๐

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จ.นครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๒๔ มกราคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน พระประจวบ คมภีร์ธมโม อาจารย์พิเศษ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด
๒. โครงร่างวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ เล่ม

ด้วย นางสลิลทิพ ชูชาติ เลขประจำตัว ๕๔๒๓๔๐๕๘๙๕ นิสิตปริญญาโท หลักสูตร
พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหา
จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง “พฤติกรรมเชิง
จริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ ทางศูนย์บัณฑิตศึกษา มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี

ฉะนั้น จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ใน
การศึกษาครั้งนี้ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมกับหนังสือฉบับนี้แล้ว หวังเป็น
อย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา
ณ โอกาสนี้

พระประจวบ คมภีร์ธมโม

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ผู้ตรวจ ๕๕๗๕

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๘๘

ที่ ศธ ๖๑๐๙(๗)/๐๗๑



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จ.นครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๒๔ มกราคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เจริญพร นายคุณยวัฒน์ นวมนาค ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนวรณวัฒน์ศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด
๒. โครงร่างวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ เล่ม

ด้วย นางสลลทิพ ชูชาติ เลขประจำตัว ๕๔๒๓๔๐๕๘๙๕ นิสิตปริญญาโท หลักสูตร
พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหา
จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง “พฤติกรรมเชิง
จริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ ทางศูนย์บัณฑิตศึกษา มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี

ฉะนั้น จึงเจริญพรมมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้
ในการศึกษาครั้งนี้ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมกับหนังสือฉบับนี้แล้ว หวัง
เป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อ
ทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

๓๓๓๓๓๓
๓๓๓๓๓๓
๓๓๓๓๓๓

ขอเจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๘

ที่ ศธ ๖๑๐๙ (๗)/๑๓๙



โรงเรียนอนุบาลโครทระ

วันที่ 140/56

วันที่ 8 ก.พ. 2556

ศูนย์บัณฑิตศึกษา

มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

จ.นครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลตัวอย่าง (Try Out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนโครทระ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ตัวอย่างแบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสลิลทิพ นามสกุล ชูชาติ เลขประจำตัวนิสิต ๔๒๓๔๐๕๘๙๕ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง “พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว ในการศึกษาครั้งนี้ นิสิตมีความประสงค์จักเก็บข้อมูลจากครูผู้สอนในโรงเรียนของท่าน

ฉะนั้น จึงเจริญพรมมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้พิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บข้อมูลตัวอย่าง (Try Out) ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

เรียน ผอ.อนุบาลโครทระ
ศูนย์บัณฑิตศึกษา มจร.
วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ขอความ
อนุเคราะห์เก็บข้อมูลตัวอย่าง
(Try out)
สำหรับงานวิจัย

ขอเจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

8 ก.พ. 2556

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๘๘

ทราบบ

(นายสุทัศน์ ช้างคำวัฒนากุล)

ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลโครทระ (ประชาขนุทิศ)

ที่ ศธ ๖๑๐๙ (๗)/๑๖๙



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จ.นครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต ๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย ตัวอย่างแบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสลิลทิพ ชูชาติ เลขประจำตัวนิต ๕๔๒๓๔๐๕๘๙๕ นิสิตปริญญาโท
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัย
สงฆ์นครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการวิจัยเรื่อง “พฤติกรรม
เชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว ใน
การศึกษาครั้งนี้ นิสิตมีความประสงค์จักเก็บข้อมูลจากครูในเขตการปกครองของท่าน

ฉะนั้น จึงเจริญพรมมา เพื่อขออนุญาตจากท่าน ได้พิจารณาอนุญาตให้นิสิต
ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคง
ได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา
ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๘

13 A.W 56

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ : นางสาวสลิลทิพ ชูชาติ
 เกิด : วันที่ ๑๖ เดือน กรกฎาคม พุทธศักราช ๒๕๒๐
 สถานที่เกิด : ณ บ้านเลขที่ ๖๖ หมู่ ๒ ตำบลบางมะฝ่อ อำเภอโกรกพระ จังหวัดนครสวรรค์
 การศึกษา : พุทธศักราช ๒๕๓๓ สำเร็จการศึกษาในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖
 โรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์
 พุทธศักราช ๒๕๓๙ สำเร็จการศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖
 โรงเรียนสตรีนครสวรรค์
 พุทธศักราช ๒๕๔๓ สำเร็จการศึกษาปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต (วท.บ.)
 สาขาวิทยาการคอมพิวเตอร์ สถาบันราชภัฏนครสวรรค์
 พุทธศักราช ๒๕๕๐ สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพครู
 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
 พุทธศักราช ๒๕๕๑ สำเร็จการศึกษาสัมฤทธิ์บัตรบัณฑิต
 สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ประสบการณ์การทำงาน :

พุทธศักราช ๒๕๔๙ ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านวังน้ำพัฒนา
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒
 พุทธศักราช ๒๕๕๑ ครู ค.ศ.๑ โรงเรียนบ้านวังน้ำพัฒนา
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒
 พุทธศักราช ๒๕๕๖ ครูชำนาญการ ค.ศ.๒ โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์ เขต ๑

ปีที่เข้าศึกษา : พ.ศ.๒๕๕๔

ปีที่สำเร็จการศึกษา : พ.ศ.๒๕๕๖

ที่อยู่ปัจจุบัน : บ้านเลขที่ ๕๕/๔๕ หมู่ ๑๐ ตำบลนครสวรรค์ตก อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

E-mail : namdang1607@hotmail.com