

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔
โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี
THE TEACHER'S OPINIONS TO EDUCATIONAL INSTITUTION
ADMINISTRATORS OF EDUCATION SCHOOL TO THE
BRAHMAVIHARA IV ELEMENTARY SCHOOL LAMLUKKA
DISTRICT PATUMTHANI PROVINCE.

พระมหาสุรศักดิ์ ฐิตกุสโล (เนาว์ประเสริฐ)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๔

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔
โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี

พระมหาสุรศักดิ์ ฐิตกุลโล (เนาว่าประเสริฐ)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๔

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)

**THE TEACHER'S OPINIONS TO EDUCATIONAL INSTITUTION
ADMINISTRATORS OF EDUCATION SCHOOL TO THE BRAHMA
VIHARA IV ELEMENTARY SCHOOL LAMLUKKA DISTRICT
PATUMTHANI PROVINCE.**

PRAMAHA SURASAK THITAGUSALO (NAOPRASERT)

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. 2011

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับ
วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....
(พระสุธีธรรมมานูวัตร, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ ประธานกรรมการ

(พระเอกภักธ อภินนุโท, ผศ.ดร.)

..... กรรมการ

(รศ.พิเศษ ดร.อำนาจ เดชชัยศรี)

..... กรรมการ

(ผศ.ดร.สมศักดิ์ บุญปู้)

..... กรรมการ

(ผศ.ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย)

..... กรรมการ

(ผศ.ดร.สิน งามประโคน)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

ผศ.ดร.สมศักดิ์ บุญปู้

ประธานกรรมการ

ผศ.ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย

กรรมการ

ผศ.ดร.สิน งามประโคน

กรรมการ

- ชื่อวิทยานิพนธ์** : ความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา
ที่มีต่อผู้บริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔
โรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี
- ผู้วิจัย** : พระมหาสุรศักดิ์ จิตกุสโล (เนาว์ประเสริฐ)
- ปริญญา** : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)
- คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์**
- : ผศ.ดร.สมศักดิ์ บุญปู้ ป.ธ.๔, พธ.บ., M.A., Ph.D.
 - : ผศ.ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย ป.ธ.๓, พธ.บ., M.Ed., Ph.D.
 - : ผศ.ดร.สิน งามประโคน พธ.บ., M.A., Ph.D.(Edu).
- วันที่สำเร็จการศึกษา** : ๒๗ มีนาคม ๒๕๕๕

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี” ครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ๒) เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี และ ๓) เพื่อศึกษาแนวความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูผู้สอน ในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี จำนวน ๒๓๗ คน จาก ๒๗ โรงเรียน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มโดยเทียบตารางกลุ่มตัวอย่างของ R.V.Krejcie D.W. Mogran สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การหาค่าความถี่และร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติทดสอบค่าที (t-test) และสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: F-test) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์วิเคราะห์สถิติสำเร็จรูป ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

๑. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ๓ ด้าน ได้แก่ ด้านมุทิตา ด้านกรุณา และด้านอุเบกขา ส่วนด้านเมตตา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระปานกลาง

๒. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบค่าที (t-test) โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่า ไม่แตกต่างกัน

๓. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance: ANOVA) สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้ว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุ ระดับการศึกษาและอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ไม่แตกต่างกัน

- Thesis Title** : The Teacher's Opinions to Educational institution Administrators Of Education school to Thebrahmavihara iv Elementary Shool Lamlukka District Patumthani Province.
- Researcher** : PhramahaSurasak Thitagusalo (Naoprasert)
- Degree** : Master of Arts (Educational Administration)
- Thesis Supervisory Committee**
- : Asst.Prof.Dr.Somsak Boonpoo, Pali IV, M.A., Ph.D.
- : Asst.Prof.Dr.Suddhipong Srivichai Pali III, B.A., M.Ed., Ph.D.
- : Asst.Prof.Dr.Sin Ngamprakhon B.A.,M.A.,Ph.D.(Edu)
- Date of Graduation** : March 27 2012

ABSTRACT

The Teacher's Opinions to Educational institution Administrators Of Education school to Thebrahmavihara iv Elementary Shool Lamlukka District Patumthani Province. on Educational Administrators in Four Sublime States of Mind' is a survey research with the following objectives 1) to study the view of teachers and Educational personnel of Elementary schools in Lamlukka district of Pathum Thani province on Educational administrators in Four Sublime States of Mind; and 2) to study the problems and hindrances in the view of teachers and Educational personnel of Elementary schools in Lamlukka district of Pathum Thani province on Educational administrators in Four Sublime States of Mind and 3) to study the course of the view of teachers and Educational personnel of Elementary schools in Lamlukka district of Pathum Thani province on Educational administrators in Four Sublime States of Mind. The sample of the study consists of 237 teachers and Educational personnel in 27 schools in Lamlukka district of Pathum Thani province based on the ready-made table of sample-sized calculation of R.V.Krejcie and D.W. Morgan. Statistics used for the data analysis includes Percentage, Mean and Standard Deviation, t-test and One-Way Analysis of Variance: F-test based on the ready-made computer programme.

The results of the study are as follows:

1. From the result of the data analysis of the view of teachers and Educational personnel of Elementary schools in Lamlukka district of Pathum Thani province on Educational administrators in Four Sublime States of Mind to find out (\bar{X})

and S.D. values in general it was found to be high, while individually considering it was found to be high in three aspects i.e., sympathetic joy, compassion and equanimity; whereas the aspect of loving-kindness was moderate.

2. From the result of the comparative analysis of the view of teachers and Educational personnel of Elementary schools in Lamukka district of Pathum Thani province on Educational administrators in Four Sublime States of Mind classified to sex through t-test it was generally found not to be significantly different which was not related to the given hypothesis and while individually considering it was also found not to be significantly different.

3. From the result of the comparative analysis of the view of teachers and Educational personnel of Elementary schools in Lamukka district of Pathum Thani province on Educational administrators in Four Sublime States of Mind classified according to age, education and working experience through One-Way Analysis of Variance: ANOVA it was found that teachers and Educational personnel with different age, education and working experience had no different view on the administrators in Four Sublime States of Mind.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยอาศัยความอนุเคราะห์ช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปู ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิน งามประโคน กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาให้คำแนะนำชี้แนะตรวจแก้ไขจนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยดี ผู้วิจัย ขออนุโมทนาขอบคุณไว้ในโอกาสนี้

ขอขอบพระคุณและอนุโมทนาขอบคุณ พระสุธีธรรมานุวัตร, ผศ.ดร. คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย ประธานกรรมการ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และคณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน ตลอดถึงเจ้าหน้าที่ทุกฝ่าย ที่ได้ตรวจสอบความถูกต้อง อีกทั้งให้คำแนะนำชี้ทางออกบอทางให้ได้แก้ไขด้วยดี จนสามารถทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้จบลงอย่างสมบูรณ์

ขออนุโมทนาขอบคุณ คณาจารย์ผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน พระครูโสภณพุทธิศาสตร์ และขอขอบคุณพระครูสังฆรักษ์จักรกฤษณ์ ภูริปัญญา ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ ช่วยตรวจสอบความถูกต้องทั้งด้านภาษา เนื้อหา ระเบียบวิธีและเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนิน การวิจัย พร้อมทั้งคำแนะนำเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์จนสามารถทำงานบรรลุเป้าหมาย

ขอขอบคุณ ผู้อำนวยการโรงเรียนทุกท่านที่อำนวยความสะดวกทางการในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี เพื่อการทำวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่าน และเจ้าหน้าที่ห้องสมุด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่ได้ให้ความเอื้อเฟื้อข้อมูลและความสะดวกในการสืบค้นข้อมูลต่างๆ เป็นอย่างดี

กตเวทิตาคุณ อันคุณความดีที่เกิดจากการกระทำประโยชน์ใด ๆ อันเกิดจากวิทยานิพนธ์นี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาพระคุณต่อคุณโยมพ่อชิต คุณแม่ผล สวนมาลี และอาจารย์และผู้ให้กำลังใจผู้ให้การสนับสนุนทุกท่าน

พระมหาสุรศักดิ์ จิตกุสโล (เนาว์ประเสริฐ)

๒๐ มีนาคม ๒๕๕๕

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญแผนภูมิ	ฌ
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	ญ
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๒
๑.๓ ขอบเขตการวิจัย	๓
๑.๔ ปัญหาที่ต้องการทราบ	๓
๑.๕ คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๓
๑.๖ ประโยชน์ที่ได้รับ	๔
บทที่ ๒ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๕
๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น	๕
๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการบริหาร	๑๒
๒.๓ หลักพุทธธรรมหมวดพรหมวิหาร ๔	๓๙
๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๔๔
๒.๕ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๕๐
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	๕๑
๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๕๑
๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๕๒
๓.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๕๓
๓.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล	๕๓

สารบัญ

เรื่อง		หน้า
บทที่ ๔ ผลการศึกษา		๕๔
๔.๑ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม		๕๕
๔.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีต่อผู้บริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔		๕๗
๔.๓ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและบุคลากร ทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔		๖๕
๔.๔ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและบุคลากร ทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน โดย การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance: ANOVA)		๖๖
บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ		๗๐
๕.๑ สรุปผลการวิจัย		๗๐
๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย		๗๑
๕.๓ ข้อเสนอแนะ		๗๖
บรรณานุกรม		๗๘
ภาคผนวก		๘๖
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย		๘๗
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแก้ไขเครื่องมือการวิจัย		๙๖
ประวัติผู้วิจัย		๑๐๔

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่

หน้า

๒.๑ แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

๕๐

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๔.๑	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	๕๕
๔.๒	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	๕๖
๔.๓	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา	๕๖
๔.๔	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน	๕๗
๔.๕	แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยภาพรวม	๕๘
๔.๖	แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านเมตตา	๕๙
๔.๗	แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านกรุณา	๖๐
๔.๘	แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านมูทิตา	๖๒
๔.๙	แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านอุเบกขา	๖๓

ตารางที่

หน้า

๔.๑๐	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบค่าที (t-test)	๖๕
๔.๑๑	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามอายุ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance: ANOVA)	๖๖
๔.๑๒	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามระดับการศึกษา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance)	๖๗
๔.๑๓	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance: ANOVA)	๖๘

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

๑. คำย่อภาษาไทย

คำย่อเกี่ยวกับพระไตรปิฎก

อักษรย่อในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ใช้อ้างอิงจากพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙ การอ้างอิงใช้ระบบระบุ เล่ม ข้อ หน้า หลังคำย่อชื่อคัมภีร์ ดังตัวอย่าง เช่น ที.ม. (ไทย) ๑๐/๒๐๘/๑๕๕. หมายถึง ทีฆนิกาย มหาวรรค พระไตรปิฎก เล่มที่ ๑๐ ข้อที่ ๒๐๘ หน้า ๑๕๕

พระสุตตันตปิฎก

ที.ม. (ไทย) = สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย มหาวรรค (ภาษาไทย)

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงไปทางสังคมอย่างรวดเร็ว ซึ่งมาจากสาเหตุหลายประการด้วยกัน เช่น ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีใหม่ๆ ปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ ปัญหาคนว่างงาน และอัตราการเพิ่มขึ้นของประชากรที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ก่อให้เกิดปัญหาพื้นฐานและปัญหาอื่นๆ ติดตามมาเป็นลูกโซ่ โดยเฉพาะปัญหาด้านศีลธรรม จริยธรรมเสื่อมลง ความประพฤติในทางมิชอบ ของบุคคลหลายระดับ และหลายองค์กร รวมถึงสถาบันทางการศึกษา จึงส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่นและสังคมในที่สุด

ในหลักคุณธรรมและศีลธรรมของพระพุทธศาสนาที่มีผลต่อสังคมไทย คือ การศึกษาในระบบพุทธ เป็น “วิทยาศาสตร์ประชาชน” นิยามของวิทยาศาสตร์ คือ เป็นความรู้สาธารณะ (Public Knowledge) สามารถเข้าพิสูจน์ได้ด้วยตนเองว่าอะไรจริง อะไรไม่จริง สำหรับความรู้ที่ไม่เป็นสาธารณะไม่ใช่วิทยาศาสตร์แต่เป็นอาถรรพเวท พุทธศาสนาทำลายตลอดเวลาว่าให้ทุกคนมาพิสูจน์ได้ด้วยการปฏิบัติด้วยตนเอง ว่าได้ผลจริงหรือไม่ จึงกล่าวหาพุทธเป็นวิทยาศาสตร์ประชาชน^๑ การเลือกหลักธรรมมาปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายว่าการจะเป็นนักบริหารที่เก่ง และดี เราควรปฏิบัติธรรมอะไรบ้าง เพื่อตอบคำถามนี้เราต้องทราบก่อนว่าภาวะผู้นำ ทำหน้าที่อะไร ซึ่งภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะแห่งการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น ดังนั้น ผู้นำ ต้องมีหลักธรรมหรือนำธรรมะข้อใดข้อหนึ่งมาเป็นแนวทางปฏิบัติ จึงจะสามารถแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม ดังนั้น บุคลากรในองค์กรจะทำงานเป็นทีมได้ดียิ่งขึ้น จะต้องมีความดีที่คอยกำกับดูแล ผู้นำที่ดีในทางธรรม คือ ต้องมีพรหมวิหารธรรม ๔ ประการ คือ ๑) เมตตา คือ การมีความหวังดีที่ปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข มีความรักและความหวังดีต่อเพื่อนร่วมงานซึ่งความรักจะเกิดได้ถ้าผู้นำรู้จักมองในแง่ดี หรือส่วนที่ดีของผู้ร่วมงาน ถ้าพบส่วนเสียในตัวเองต้องรู้จักมองข้ามและให้อภัย เมื่อพบส่วนดีก็จดจำไว้เพื่อได้ใช้คนให้เหมาะสมกับลักษณะที่ดีของเขา ๒) กรุณา คือ ความสงสาร เห็นใจ ปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ เมื่อผู้ร่วมงานประสบเคราะห์กรรม ผู้นำต้องมีความสงสารและคิดหาทางช่วยให้เขาพ้นทุกข์

^๑ประเวศ วสี, การพัฒนาต้องเอาวัฒนธรรมเป็นตัวตั้ง, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : กองทุนส่งเสริมงานทางวัฒนธรรม สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม, ๒๕๔๖), หน้า ๑๑.

นั้น ความสงสัยจะเกิดได้เมื่อผู้นำต้องมีใจกว้างรับฟังปัญหาของคนอื่น ๓) มุกิตา คือความรู้สึกชื่นชมยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี และ ๔) อุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลาง เทียงตรงไม่เอนเอียง^๒

ปัญหาของผู้บริหารโรงเรียนที่พบมาก คือ ความไม่เด็ดขาดและไม่หนักแน่นในการพิจารณาตรวจสอบเรื่องราวต่างๆ ความไม่เป็นกลาง รวมไปถึงความลำเอียงที่มีต่อผู้ร่วมงาน และผู้บริหารมีภาระ งานมาก จึงไม่ค่อยมีเวลาในโรงเรียนเท่าที่ควร การกระจายอำนาจการบริหารไม่ชัดเจน จึงเป็นสาเหตุทำให้เกิดความขัดแย้ง สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัญหาที่เกิดจากคุณธรรม จริยธรรม และภาวะผู้นำของผู้บริหารทั้งสิ้น ผลกระทบของปัญหาเหล่านี้ นอกจากจะทำให้กระบวนการบริหารภายในโรงเรียนไม่เข้มแข็ง และทำลายขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียนแล้ว ยังส่งผลกระทบต่อจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน อันจะทำให้คุณภาพด้านการเรียนการสอนของโรงเรียนไม่ได้มาตรฐานอีกด้วย

ภาวะผู้นำ ผู้บริหารการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาศึกษานับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานวิชาการ ควบคุมการเรียนการสอน จัดครูเข้าสอน จัดให้มีอุปกรณ์เครื่องมือ วัสดุ นิเทศการสอน การวัดผลประเมินผล ส่งเสริมให้มีการวิจัยในชั้นเรียน อีกทั้ง สรรหา และจัดใช้ทรัพยากรทั้งที่เป็นบุคคลและสิ่งของเพื่อปรับปรุงและพัฒนาทางด้านวิชาการให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

ผู้วิจัยเห็นว่า การนำหลักการบริหารเชิงพุทธโดยเฉพาะหลักพรหมวิหาร ๔ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี การศึกษาทั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โดยผลจากการวิจัยที่ได้รับสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนาภาวะผู้นำ ในการบริหารงานวิชาการอย่างเหมาะสม ตลอดจนสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์โดยใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาปรับปรุงหรือพัฒนาการบริหารงานวิชาการสามารถบูรณาการกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาโดยเฉพาะหลักพรหมวิหาร ๔ ในโรงเรียนประถมศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี

๑.๒.๒ เพื่อศึกษาแนวความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี

^๒พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธรรมจิตโต), คุณธรรมสำหรับนักบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๓๔), หน้า ๒-๖.

๑.๓ ขอบเขตการวิจัย

๑.๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ๔ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านความเมตตา ๒) ด้านความกรุณา ๓) ด้านความมุกิตา ๔) ด้านความอุเบกขา

๑.๓.๒ ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารและครูผู้สอน ในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี มีจำนวน ๒๗ โรงเรียน จำนวน ๓๗๑ คน กลุ่มตัวอย่าง ๑๔๘ คน

๑.๓.๓ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ตั้งแต่เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๔ ถึงเดือน พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๕๔ รวมเป็นระยะเวลา ๖ เดือน

๑.๔ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๔.๑ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี

๑.๔.๒ แนวทางความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี

๑.๕ คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง หลักพรหมวิหาร ๔ คือ ธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ ธรรมประจำใจอันประเสริฐ หลักประเพณีที่ประเสริฐบริสุทธิ์ ธรรมสำหรับผู้บริหารที่ต้องมีไว้เป็นหลักใจและกำกับความประพฤติ จึงจะได้ชื่อว่า ดำเนินชีวิตหมดจดและปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยชอบ ซึ่งประกอบด้วย องค์ธรรม ๔ ประการ คือ

๑.๕.๑ เมตตา หมายถึง ผู้นำมีความรักใคร่ปรารถนาให้เป็นสุข มีจิตไมตรีและเป็นประโยชน์กับเพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่วไป ของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี

๑.๕.๒ กรุณา หมายถึง ผู้นำมีความสงสาร คิดช่วยให้พ้นทุกข์ ใฝ่ใจอันปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของผู้ใต้บังคับบัญชาของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี

๑.๕.๓ มุกิตา หมายถึง ผู้นำมีความยินดี ในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีจิตเบิกบานอยู่เสมอ ผู้ดำรงในปกติสุข พลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุข เจริญงดงามยิ่งขึ้นไปของภาวะผู้นำทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี

๑.๕.๔ อุเบกขา หมายถึง มีใจเป็นกลาง อันจะทำให้ดำรงอยู่ในธรรมที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา มีความยุติธรรมในการบริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี

๑.๕.๕ ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ และครูใหญ่ของสถานศึกษาในอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี

๑.๕.๖ โรงเรียนประถมศึกษา ลำลูกกา หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ที่ทำการศึกษาวิจัยครั้งนี้

๑.๖ ประโยชน์ที่ได้รับ

๑.๖.๑ ทำให้ทราบการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี

๑.๖.๒ เพื่อทราบแนวความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี

บทที่ ๒

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ซึ่งผู้วิจัยได้ ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

- ๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น
 - ๒.๑.๑ ความหมายเกี่ยวกับความคิดเห็น
 - ๒.๑.๒ แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น
- ๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการบริหาร
 - ๒.๒.๑ ความหมายของการบริหาร
 - ๒.๒.๒ ความหมายของการบริหารในทางพระพุทธศาสนา
 - ๒.๒.๓ องค์ประกอบของการบริหาร
 - ๒.๒.๔ ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร
- ๒.๓ หลักพุทธธรรมหมวดพรหมวิหาร ๔
 - ๒.๓.๑ ความหมายของพรหมวิหาร ๔
 - ๒.๓.๒ องค์ประกอบของพรหมวิหาร ๔
- ๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๕ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

๒.๑.๑ ความหมายเกี่ยวกับความคิดเห็น

จากการศึกษาทบทวนเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นปรากฏว่ามีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับความคิดเห็นไว้หลายท่าน ดังนี้

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้กล่าวไว้ว่า ความเห็น (ทิฏฐิ) หมายความว่า ความเชื่อถือ ลัทธิ ทฤษฎี ความเข้าใจตามนัยเหตุผล ข้อที่เข้ากับความเข้าใจของตน หลักการที่เห็นสมควร ข้อที่ถูกต้อง ข้อที่เช็ดชูเอาไว้ความใฝ่นิยม หรือที่ปัจจุบันเรียกกันว่าค่านิยม รวมไปถึงอุดมการณ์ แนวทัศนะในการมองโลกและชีวิต ที่เรียกกันว่า โลกทัศน์และชีวทัศน์ต่างๆ ตลอดจนทัศนคติพื้นฐานที่สืบเนื่องมาจากความใฝ่ความเข้าใจและความใฝ่ใฝ่เหล่านั้น ถ้าจะจัด

เข้าเป็นพวกๆ ก็คงมี ๒ ระดับ คือ ความเห็น ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณค่าว่า ดี ไม่ดี ควรจะเป็น ไม่ควรจะเป็น ไม่ควรจะเป็น เป็นต้น^๑

ราชบัณฑิตยสถาน ได้ให้ความหมายว่า ความคิดเห็น คือ สิ่งที่เราสนใจ ความรู้ที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ ก่อให้เกิดการแสวงหาความรู้ต่อไป หรือสติปัญญาที่จะคิดสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างถูกต้องสมควร^๒

จำลอง เงินดี ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ในลักษณะที่ไม่ลึกซึ้งเหมือนทัศนคติ ความคิดเห็นนั้นอาจจะกล่าวได้ว่าเป็นการแสดงออกของทัศนคติก็ได้ สังเกตและวัดได้จากคนแต่มีส่วนที่แตกต่างไปจากทัศนคติตรงที่ทัศนคตินั้นเจ้าตัวอาจจะตระหนักหรือไม่ตระหนักก็ได้^๓

บุญเรียง ขจรศิลป์ ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกทางวาจาของเจตคติ การที่บุคคลกล่าวว่าเขามีความเชื่อหรือความรู้สึกอย่างไรนั้น เป็นการแสดงความคิดเห็นของบุคคลนั้น ดังนั้น การวัดความคิดเห็นของบุคคลนั้น เป็นสิ่งที่เป็นไปได้^๔

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกซึ่งวิจรรย์ญาณที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เป็นการอธิบายเหตุผลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความคิดเห็นมีลักษณะที่แคบกว่าทัศนคติในขณะที่ทัศนคติเป็นสิ่งที่แสดงภาพความรู้สึกต่างๆไป เกี่ยวกับสิ่งต่างๆ แต่ความคิดเห็นจะอธิบายเหตุผลเฉพาะ^๕

สุชา จันท์เอม ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แต่เป็นลักษณะที่ไม่ลึกซึ้งเช่นเดียวกับทัศนคติ ซึ่งกล่าวโดยทั่วไปคนเรา จะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันออกไป และความคิดเห็นก็เป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติ^๖

^๑พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), พุทธธรรม, (กรุงเทพมหานคร:มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๓๗๕-๓๗๖.

^๒ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.๒๕๔๒, (กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์ จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๒๓๑.

^๓จำลอง เงินดี, เอกสารคำสอนวิชาจิตวิทยาสังคม, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๓๔), หน้า ๒.

^๔บุญเรียง ขจรศิลป์, วิธีวิจัยการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : พิชายู พรินติ้ง, ๒๕๓๔), หน้า ๗๘.

^๕ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาสังคม, (กรุงเทพมหานคร : แพร์พิทยา อินเตอร์เนชั่นแนล, ๒๕๓๒), หน้า ๒๕.

^๖สุชา จันท์เอม, จิตวิทยาสังคม, (กรุงเทพมหานคร : แพร์พิทยา อินเตอร์เนชั่นแนล, ๒๕๒๐), หน้า ๑๐๓-๑๐๔.

อีแซค (Isaak) ได้กล่าวไว้ว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกทางคำพูดหรือคำตอบที่บุคคลได้แสดงออกต่อสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง โดยเฉพาะจากคำถามที่ได้รับทั่วไป โดยปกติแล้วความคิดเห็นจะแตกต่างจากทัศนคติ คือความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะ ขณะที่ทัศนคติจะเป็นเรื่องทั่วไป ซึ่งจะมีความหมายที่กว้าง^๗

เอนเจิล และสเนลโกรม (Engle, T.L. and L. Snellgrove) ได้กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกทางด้านเจตนาที่ออกมาเป็นความพูดเป็นการสรุปหรือการลงความคิดเห็น โดยอาศัยพื้นฐานความรู้ที่มีอยู่^๘

อนิโอฟมาส์ (Anonymous) ได้กล่าวว่า ความคิดเห็น มีหลายความหมายได้แก่ ๑) ความเชื่อ ทัศนคติ การพิจารณา หรือการวินิจฉัย หรือการประเมินผลอย่างมีรูปแบบในใจเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ ๒) ความเชื่อที่มีน้ำหนักมากกว่าความรู้สึกลงในใจและมีน้ำหนักน้อยกว่าความรู้สึกที่แท้จริง หรือมุมมองที่เกิดขึ้นทั่วไป ๓) การแสดงออกถึงการพิจารณาหรือคำแนะนำอย่างมีรูปแบบโดยเฉพาะผู้เชี่ยวชาญหรือการแสดงออก เช่น การตัดสินใจ การพิจารณาคดี หรือการวินิจฉัยอย่างมีรูปแบบด้วยเหตุผลกฎหมาย หรือหลักเกณฑ์ที่ขึ้นอยู่กับตัดสินใจที่มีกฎหมายรองรับ^๙

ลูคัทรานส์ ฟรีแมน (Luthans Freeman) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดเห็นหมายถึง ความพร้อมทางด้านจิตใจที่จะตอบสนองต่อบุคคล สถานการณ์ วัตถุและความคิดเห็น โดยมีลักษณะที่คงที่แน่นอน ซึ่งเป็นผลมาจากการเรียนรู้ และมีรูปแบบการตอบสนองอย่างเดียวกัน^{๑๐}

แมรี เอล กู๊ด (Mary L. Good) ได้ให้ความหมายของความคิดเห็น (Opinion) ไว้หลายความหมาย ได้แก่

๑. ความหมายทั่วไป หมายถึง ความเชื่อ ความคิดเห็น ข้อพิจารณา ความรู้สึก หรือ ทัศนคติที่ยังไม่ได้รับการพิสูจน์อย่างแน่นอน และยังขาดน้ำหนักทางเหตุผลหรือการวิเคราะห์ หรือกล่าวกว้างๆ ได้ว่ามีความเป็นไปได้มากกว่าความรู้

^๗Isaak, A.C., **Scope and Methods of Political Scienc** : **An Introduction to the MeThodology of Political Inquiry**, (Illinois : The Dorsey Press, 1981), P. 203.

^๘Engle, T.L. and L. Snellgrove, **Psychology:Its Principle and Application**, (Boston : Houghton Mifflin Company, 1969), P. 593.

^๙Anonymus, **Merriam-Webster's Collegiate Dictionary**, 10th ed., (Merriam-Webster incorporated : Mussachusetts, 1996), pp. 12-15.

^{๑๐}Luthans Freeman, **Ogranization Behavioral**, 7th ed., (Singapore : McGraw-Hill, 1995), p. 609.

๒. ความหมายเฉพาะ หมายถึง การพิจารณาหรือการวินิจฉัยอย่างมีแบบแผนจากแหล่งข้อมูล หรือบุคคลที่เชื่อถือได้

๓. ความคิดเห็นสาธารณะ (Public Opinion) หมายถึง การพิจารณาหรือข้อวินิจฉัยรวมๆ ของกลุ่มคนในสังคมที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อ หรือข้อเท็จจริง^{๑๑}

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกทางด้านความรู้สึก หรือความเชื่อต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง ด้วยการพูดหรือการเขียน โดยมีอารมณ์ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมในขณะนั้น เป็นพื้นฐานของการแสดงออก ซึ่งอาจจะถูกต้องหรือไม่ก็ได้ แล้วแต่บุคคลจะแสดงความคิดเห็นออกมา รวมทั้งอาจจะได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธจากคนอื่นก็ได้ ความคิดเห็นนี้อาจจะเปลี่ยนแปลงไปได้ตามกาลเวลา แต่ที่สำคัญความคิดเห็นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอันเป็นผลสืบผสมผสานกับหลักการและเหตุผลอันได้พิจารณาอย่างถี่ถ้วนรอบคอบ และประกอบด้วยสติปัญญาที่จะคิดสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างถูกต้องสมควรจะนำพาซึ่งความคิดเห็นที่ติงมาได้

๒.๑.๒ แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

จากการศึกษาทบทวนเอกสารและวรรณกรรมแนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น ปรากฏว่ามีผู้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นไว้หลายท่าน ดังนี้

กมลรัตน์ หล้าสูงษ์ ได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นไว้ว่า ความคิดเห็นเป็นเพียงการแสดงออกที่เกิดจากความรู้สึกภายในต่างๆ ซึ่งความรู้สึกภายในนั้นอาจเป็นเพียงเจตคติหรือความเชื่อหรือความนิยม หรือถ้าจะกล่าวในลักษณะของพฤติกรรมในแง่ของจิตวิทยา ก็กล่าวได้ว่าเจตคติ ความเชื่อ ความนิยมเป็นพฤติกรรมภายในที่ไม่มีผู้ใดสังเกตหรือทราบได้นอกจากตัวของเขาผู้นั้น แต่ความคิดเห็นพฤติกรรมภายนอกที่ผู้อื่นสามารถสังเกตหรือทราบได้อย่างชัดเจนตั้งนั้นคนที่มีเจตคติหรือความเชื่อหรือค่านิยมอย่างหนึ่ง แต่ถ้าเขาไม่แสดงความคิดเห็นออกมาก็จะไม่มีผู้ใดทราบได้เลยว่าเขามีเจตคติหรือความเชื่อหรือค่านิยมเช่นใด^{๑๒}

จิตรจำนง สุภาพ ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความคิดเห็นว่า ความคิดเห็นมีอิทธิพลครอบงำและมีบทบาทกำหนดวิถีชีวิตและสังคมของมนุษย์เป็นอย่างมาก สามารถนำชีวิต สังคม หรือมนุษย์ชาติทั้งหมดไปสู่ความเจริญงอกงามหลุดพ้น หรือนำไปสู่ความเสื่อมความพินาศก็ได้ ดังจะมองเห็นในชีวิตของบุคคล ทิฐิ (ความเห็น) เป็นตัวชักจูง และกำหนดวิถี

^{๑๑}Mary L. Good, *Integrating the Individual and the Organization*, (New York : Wiley, 2006), p. 17.

^{๑๒}กมลรัตน์ หล้าสูงษ์, *จิตวิทยาสังคม*, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๒๗), หน้า ๑๗๔-๑๗๕.

ชีวิตทั้งในด้านรับเข้า และด้านแสดงออกกล่าวคือ จะมองเห็นโลกและชีวิตเป็นอย่างไร และจะปฏิบัติต่อโลกและชีวิตนั้นอย่างไร เริ่มตั้งแต่การแปลความหมายของประสบการณ์ที่รับเข้ามาใหม่อย่างไร จะตีค่าจะตัดสินวินิจฉัยอย่างไร จะหันไปหาหรือเลือกรับสิ่งใด ส่วนใด ในแง่ใด จะเห็นด้วยหรือไม่ จะอยู่ฝ่ายใด และชักนำแนวความคิด การพูด การกระทำ ที่จะสนองตอบได้ แสดงปฏิกริยาออกไปเองว่าจะเอาอย่างไร พูดหรือทำอะไรกับบุคคล สิ่งของ สภาพแวดล้อม หรือสถานการณ์นั้นๆ พร้อมทั้งสร้างเหตุผลประกอบสำหรับการที่จะพูดจะทำเช่นนั้น^{๑๓}

นพมาศ ธีรเวคิน ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นไว้ว่า ความคิดเห็นนั้นถูกจัดว่าเป็นส่วนที่มนุษย์ได้แสดงออกมาโดยการพูดหรือการเขียน มนุษย์นั้นจะพูดจากใจจริง พูดตามสังคมหรือพูดเพื่อเอาใจผู้ฟังก็ตาม แต่เมื่อพูดหรือเขียนออกไปแล้วก็ทำให้เกิดผลได้ คนส่วนใหญ่มักจะถือว่าสิ่งที่มนุษย์แสดงออกมานั้นเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงความในใจ^{๑๔}

สุชา จันท์ธอม และสุรางค์ จันท์ธอม ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นไว้ว่า ความคิดเห็นเป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติ เราไม่สามารถแยกความคิดเห็นและทัศนคติออกจากกันได้ เพราะความคิดเห็นมีลักษณะคล้ายทัศนคติ แต่ความคิดเห็นแตกต่างจากทัศนคติตรงที่ทัศนคตินั้น เป็นความพร้อมทางจิตใจที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่อาจแสดงออกมาได้ทั้งคำพูดและการกระทำ ทัศนคติไม่เหมือนกับความคิดเห็นตรงที่ไม่ใช่สิ่งเร้าที่จะแสดงออกมาย่างเปิดเผยหรือตอบสนองอย่างตรงๆ และลักษณะของความคิดเห็นไม่ลึกซึ้งเหมือนทัศนคติ^{๑๕}

สุพัตรา สุภาพ ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นไว้ว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกของบุคคลหรือกลุ่มคนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยเฉพาะการพูดหรือการเขียน ซึ่งในการแสดงออกนี้จะต้องอาศัยพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ และพฤติกรรมระหว่างบุคคล ก่อนที่จะมีการตัดสินใจแสดงออก ซึ่งการแสดงออกนี้อาจได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธจากผู้อื่นก็ได้^{๑๖}

อุทัย ธีรญาโต ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นไว้ว่า ความคิดเห็นของคนมีหลายระดับ คือ อย่างผิวเผินก็มี อย่างลึกซึ้งก็มี สำหรับความคิดเห็นที่เป็นทัศนคตินั้น เป็นความคิดเห็นอย่างลึกซึ้งและติดตัวไปเป็นเวลานาน เป็นความคิดเห็นทั่วๆ ไป ไม่เฉพาะอย่างและมีอยู่

^{๑๓} จิตรจำนง สุภาพ, **ทฤษฎีวิธีवाद**, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์การพิมพ์พลชัย, ๒๕๔๔), หน้า ๒๓๗.

^{๑๔} นพมาศ ธีรเวคิน, **จิตวิทยาสังคม**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๗), หน้า ๙๗.

^{๑๕} สุชา จันท์ธอม และสุรางค์ จันท์ธอม, **จิตวิทยาสังคม**, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๐), หน้า ๑๐๔.

^{๑๖} สุพัตรา สุภาพ, **สังคมวิทยา**, พิมพ์ครั้งที่ ๒๒, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๕), หน้า ๑๓๒.

เป็นเวลาอันสั้น เรียกว่า ความคิดเห็น เป็นความคิดเห็นประเภทหนึ่งที่ไม่ตั้งอยู่บนรากฐานของพยานหลักฐานที่เพียงพอแก่การพิสูจน์ มีความรู้แห่งอารมณ์น้อยและเกิดขึ้นได้ง่ายแต่ก็สลายตัวเร็ว^{๑๗}

เฟรด เอ็ม.พี. แมน (Feld M.P. man) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นไว้ว่า การสำรวจความคิดเห็น เป็นการศึกษารู้สึกของบุคคล กลุ่มคนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แต่ละคนจะแสดงความเชื่อและความรู้สึกใดๆ ออกมาโดยการพูด การเขียน เป็นต้น การสำรวจความคิดเห็นจะเป็นประโยชน์ต่อการวางนโยบายต่างๆ การเปลี่ยนแปลงนโยบาย หรือการเปลี่ยนแปลงระบบงาน รวมทั้งในการฝึกหัดทำงานด้วย เพราะจะทำให้การดำเนินงานต่างๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเป็นไปตามความพอใจของผู้ร่วมงาน^{๑๘}

ฮัลลอค อี (Hurlock E.) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นไว้ว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกด้านความรู้สึกสิ่งหนึ่งสิ่งใด เป็นความรู้สึกเชื่อถือที่ไม่ได้อยู่บนความแน่นอนหรือความจริง แต่ขึ้นอยู่กับจิตใจบุคคลจะแสดงออกโดยมีข้ออ้าง หรือการแสดงเหตุผลสนับสนุนหรือปกป้องความคิดเห็นนั้น ความคิดเห็นบางอย่างเป็นผลของการแปลความหมายของข้อเท็จจริง ขึ้นอยู่กับคุณสมบัติเฉพาะตัวของแต่ละคน เช่น พื้นความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน สภาพแวดล้อม และมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบที่สำคัญ การแสดงความคิดเห็นอาจจะได้รับการยอมรับ หรือปฏิเสธจากคนอื่นๆ ก็ได้^{๑๙}

นูเนลลี่ เจมส์ ซี (Nunally Jum C.) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นไว้ว่าทั้งความคิดเห็นและทัศนคติเป็นเรื่องของการแสดงออกของแต่ละบุคคลต่อประชาธิปไตยทั่วไป ต่อขนบธรรมเนียมประเพณี และการแสดงออกทางความคิดเห็นในรูปที่เกี่ยวกับตัวเขา และได้กล่าวต่อไปอีกว่า คำว่า ความคิดเห็นนั้น จะใช้ในเรื่องเกี่ยวกับการลงความคิดเห็น (Judgment) และความรู้ (Knowledge) ในขณะที่ทัศนคตินั้นมักใช้กันมากในเรื่องที่เกี่ยวกับความรู้สึก (Feeling) และความชอบพอ (Preference) ท้ายที่สุดเขาได้สรุปว่า เรามักใช้คำว่าความคิดเห็นมากกว่าทัศนคติ^{๒๐}

^{๑๗} อุทัย หิรัญโต, สังคมวิทยาประยุกต์, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๙), หน้า ๘๐-๘๑.

^{๑๘} Fled M.P. man, **Psychology in the Industrial Environment**, (London : Butterworth and Co., Ltd., 1971), p.3.

^{๑๙} Hurlock E., **Adolescent Development**, (New York : McGraw-Hill Book, 1995), pp. 145-148.

^{๒๐} Nunally Jum C., **Test and Measurements Assessment and Prediction**, (New York : McGraw Hill Book Co., Inc., 1950), p.285.

เบส จอห์น (Best, J.W) ได้กล่าวไว้ว่า ในการที่ผู้ใดจะแสดงความคิดเห็นออกมา นั้นวิธีการที่จะใช้โดยทั่วไป คือ วิธีการตอบแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามได้เสนอแนะว่า วิธีที่ง่ายที่สุด ที่จะบอกถึงความคิดเห็นคือ การแสดงออกให้เห็นร้อยละของคำตอบในแต่ละข้อความ เพราะจะทำให้เห็นว่าความคิดเห็นจะออกมาในลักษณะใด และจะได้ทำตามข้อคิดเห็นเหล่านั้น^{๒๑}

วิเชียร เกตุสิงค์ ได้กล่าวถึงหลักการวัดความคิดเห็นว่า การใช้แบบสอบถามสำหรับวัดความคิดเห็นจะต้องระบุให้ผู้ตอบ ตอบว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย กับข้อความที่กำหนดให้ แบบสอบถามประเภทนี้นิยมสร้างตามแนวคิดของลิเคอร์ท ซึ่งแบ่งน้ำหนักความคิดเห็นเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วยมาก เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ส่วนการให้คะแนนขึ้นอยู่กับใจความว่าจะเป็นปฏิฐาน (Positive) หรือนิเสธ (Nagative) นอกจากนี้ ในการศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นนั้น สิ่งที่มีอิทธิพลที่ทำให้ความคิดเห็นแตกต่างกันประกอบด้วย

๑. การอบรมของครอบครัว อิทธิพลของครอบครัวมีมากกว่าปัจจัยอื่นๆ เพราะครอบครัวเป็นสถาบันสังคมแห่งแรกของบุคคล

๒. กลุ่มและสังคมที่เกี่ยวข้อง บุคคลเมื่ออยู่ในกลุ่มใดหรือสังคมใดก็จะมีความคิดเห็นทางเดียวกันและสังคมนั้นๆ กลุ่มเป็นส่วนผลักดันให้บุคคลมีการเรียนรู้

๓. วัฒนธรรม ประเพณี บุคคลเมื่อได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมและประเพณีย่อมปฏิบัติไปตามวัฒนธรรมและประเพณีนั้นๆ และมักจะมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมและประเพณีของตนไปในทางที่ดี

๔. การศึกษา ระดับการศึกษามีอิทธิพลมากต่อการแสดงความคิดเห็นเพราะเป็นการจัดประสบการณ์ให้กับบุคคล

๕. สื่อมวลชนได้แก่ หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลมากต่อการเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นของบุคคล เพราะจะเป็นสื่อในการสร้างความคิดเห็นด้านบวกและด้านลบได้^{๒๒}

จากการศึกษาทบทวนเอกสารข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความคิดเห็น เป็นการแสดงออกมาซึ่งการตัดสินใจจากการประเมินค่าหรือทัศนะเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะซึ่งในการแสดงออกมานี้จะต้องอาศัยพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ และพฤติกรรมระหว่างบุคคล เป็น

^{๒๑}Best, J.W., **Reseach in Education**, (Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice Hall Inc, 1977), P 169.

^{๒๒}วิเชียร เกตุสิงค์, หลักการสร้างและวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้น, ๒๕๒๔), หน้า ๙๔-๙๗.

เครื่องช่วยในการพิจารณาและประเมินค่า ก่อนที่มีการตัดสินใจแสดงออก ซึ่งการแสดงออก ความคิดเห็นนี้อาจจะเป็นในทางเห็นด้วยหรือไม่ก็ได้ ในบางสภาพการณ์ความคิดเห็นอาจจะอยู่ในลักษณะเห็นด้วยมากหรือเห็นด้วยน้อย ความคิดเห็นไม่ถาวรและมีการเปลี่ยนแปลงได้ โดยง่ายและความคิดเห็นย่อมได้รับอิทธิพลจากทัศนคติ และหลักการวัดความคิดเห็นนั้น สามารถที่จะวัดออกมาได้โดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งมีทั้งแบบเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับแบบ ข้อความที่กำหนดให้โดยนิยมสร้างตามแนวคิดของลิเคอร์ท ซึ่งแบ่งน้ำหนักความคิดเห็นเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วยมาก เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

๒.๒ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

การบริหาร เป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์การ เพราะการบริหารเป็นเครื่องบ่งชี้ให้ทราบถึงความเจริญก้าวหน้าของสังคม ความก้าวหน้าของ วิทยาการต่างๆ โดยที่การบริหารเป็นสิ่งที่จะนำไปสู่ความก้าวหน้า การบริหารเป็นลักษณะการ ทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลในองค์การ นักบริหารจะต้องคำนึงถึงปัจจัยสิ่งแวดล้อมต่างๆ การวินิจฉัยสั่งการเป็นเครื่องแสดงให้ทราบถึงความสามารถของนักบริหาร ดังนั้นการบริหารจึง เป็นเรื่องที่น่าสนใจและสำคัญมีความจำเป็นต่อการที่จะดำรงชีวิตของมนุษย์ในสังคม และเป็น สิ่งจำเป็นที่ทุก ๆ องค์การพึงต้องศึกษาเรียนรู้และนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์และเหมาะสมกับ องค์การของตน โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การคณะสงฆ์ไทย ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้อง กับแนวคิด และทฤษฎีการบริหาร ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

๒.๒.๑ ความหมายของการบริหาร

จากการศึกษาตรวจสอบเอกสารเกี่ยวกับเกี่ยวกับความหมายของการบริหาร ปรากฏว่ามีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหาร ไว้หลายท่าน ดังนี้

จันทรานี สงวนนาม ได้สรุปว่า การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ เป็นสาขาวิชา ที่มีการจัดระเบียบอย่างมีระบบ คือมีหลักการ กฎเกณฑ์ และทฤษฎี ที่ฟังเชื่อถือได้ อันเกิดจาก การค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานโดยลักษณะเช่นนี้การบริหารจึง เป็นศาสตร์ (Science) ซึ่งเป็นศาสตร์ทางสังคม ที่อยู่กลุ่มเดียวกับวิชาจิตวิทยา สังคมวิทยา และ รัฐศาสตร์ แต่ถ้าพิจารณาการบริหารในลักษณะของการปฏิบัติที่ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะของผู้บริหารแต่ละคนที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นการ ประยุกต์เอาความรู้ หลักการและทฤษฎีไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เหมาะสมกับ สถานการณ์ และสิ่งแวดล้อมแล้ว การบริหารก็จะมีลักษณะเป็นศิลป์ (Arts)^{๒๓}

^{๒๓}จันทรานี สงวนนาม, เอกสารประกอบการสอนบรรยายหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษา ระดับสูง, (ม.ท.ป, ๒๕๓๖), หน้า ๔.

ซุบ กาญจนประกร กล่าวถึงการบริหารว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยองค์ประกอบหรือปัจจัยต่างๆ ที่จำเป็นต่อการบริหาร และวิธีการปฏิบัติ ตลอดจนหมายถึงการทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ อาศัยบุคคลอื่นๆ ^{๒๔}

ธงชัย สันติวงษ์ ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า การบริหาร หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้นำของกลุ่ม ซึ่งจะต้องจัดการทำให้ทรัพยากรทั้งที่เป็นตัวคน และวัตถุสามารถประสานเข้าด้วยกัน เพื่อร่วมกันทำงานเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพได้ และขณะเดียวกันจะต้องจัดการนำองค์การให้สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอกได้อย่างดีที่สุด ^{๒๕}

ธนจรัส พูนสิทธิ์ ได้อ้างถึงความหมายของการบริหารในความคิดเห็นของ George R. Terry ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานตามลำดับขั้นอันประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การอำนวยการ (Actuating) และการควบคุม (Controlling) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยอาศัยคนและทรัพยากรอื่น ^{๒๖}

ธีระรัตน์ กิจจาร์ักษ์ ให้ความหมายของการบริหารว่า การบริหาร คือ การใช้ศาสตร์และศิลป์นำเอาทรัพยากรการศึกษา (Administration Resource) มาประกอบการตามกระบวนการบริหาร (Process of Administration) ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ^{๒๗}

บุญทัน ดอกไธสง ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการจัดการระบบและการแก้ไขปัญหาโดยใช้แนวทางบวก (Positive Approach) เพื่อให้สังคมได้รับผลประโยชน์ที่เป็นธรรม การจัดการระบบต้องอาศัยโครงสร้างทางการเมืองและทางการศึกษาเข้ามาเป็นตัวแปร ^{๒๘}

^{๒๔}ซุบ กาญจนประกร, หลักรัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, พ.ศ. ๒๕๑๐, น. เอกสารประกอบคำบรรยาย ๒๕๐๖, หน้า ๑๐ – ๑๒,

^{๒๕}ธงชัย สันติวงษ์, องค์การและการบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๗), หน้า ๒๖.

^{๒๖}ธนจรัส พูนสิทธิ์, การจัดการองค์การและการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๔๑), หน้า ๒๐.

^{๒๗}ธีระรัตน์ กิจจาร์ักษ์, เอกสารคำสอนวิชาการบริหารการศึกษา, (เพชรบูรณ์ : คณะครุศาสตร์สถาบันราชภัฏ, ๒๕๔๒), หน้า ๑๑.

^{๒๘}บุญทัน ดอกไธสง, การจัดการองค์การ, หน้า ๙๗.

บรรจบ เนียมมณี ให้ความหมายว่า การบริหารคือ กิจกรรมต่างๆที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาทำงานร่วมมือกันดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่งหรือ หลายๆอย่างร่วมกัน โดยประกอบไปด้วยส่วนต่างๆ ดังนี้

๑. บุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป
๒. ต้องมีการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน
๓. ต้องมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการกระทำร่วมกันเด่นชัด
๔. วัตถุประสงค์นั้นๆต้องตรงกันในหมู่บุคคลผู้ร่วมกระทำ^{๒๙}

ประธาน คงฤทธิศึกษากร ศึกษาการให้ความหมาย การบริหาร คือ การทำงานให้บรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์การโดยมีหลักการดังนี้^{๓๐}

๑. ต้องมีองค์การ (Organization) และองค์การนั้นต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ (Objective) อันแน่ชัด
๒. ต้องมีคนทำงานร่วมกัน คนเป็นส่วนสำคัญในการบริหารหรือการทำงาน
๓. ต้องมีทรัพยากรในการบริหาร ซึ่งนอกจากคน (Man) แล้วจะต้องมีทรัพยากรอื่นๆที่สำคัญ ได้แก่เงิน (Money) วัสดุ (Material) ในการทำงาน
๔. ต้องมีการ จัดการในการบริหารหรือการทำงานเพื่อให้การทำงานเป็นไปโดยราบรื่นและบรรลุวัตถุประสงค์

มัลลิกา ต้นสอน ได้ให้ความหมายของการบริหาร (Administration) ว่าหมายถึง การกำหนดแนวทาง หรือนโยบาย การสั่งการ การอำนวยความสะดวก และการตรวจสอบให้ผู้ปฏิบัติสามารถดำเนินงานให้ได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ^{๓๑}

สมพงษ์ เกษมสิน มีความเห็นว่า “การบริหาร” คือ การใช้ศาสตร์และศิลปะการนำเอาทรัพยากรการบริหาร (Administrative Resource) มาประกอบกันตามกระบวนการบริหาร (Process of Administration) ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และเห็นว่าการบริหารมีลักษณะเด่นเป็นสากลอยู่หลายประการ^{๓๒} คือ

^{๒๙} บรรจบ เนียมมณี, หลักการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๒๓), หน้า ๒๖๑.

^{๓๐} ประธาน คงฤทธิศึกษากร, สุขาภิบาลในฐานะปกครองตนเอง, (กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตบริหารศาสตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๑๗๖.

^{๓๑} มัลลิกา ต้นสอน, การจัดการยุคใหม่, (กรุงเทพมหานคร : เอกซเปอร์เน็ท จำกัด, ๒๕๔๔), หน้า ๑๐.

^{๓๒} สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๖), หน้า ๔๑.

๑. การบริหารย่อมมีวัตถุประสงค์
๒. การบริหารอาศัยปัจจัยบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ
๓. การบริหารต้องใช้ทรัพยากรการบริหารเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน
๔. การบริหารมีลักษณะการดำเนินการเป็นกระบวนการ
๕. การบริหารเป็นการดำเนินการร่วมกันของกลุ่มบุคคล
๖. การบริหารอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจของบุคคล ฉะนั้น จึงต้องอาศัยความร่วมมือใจ (Collective Mind) เพื่อให้เกิดความร่วมมือของกลุ่ม (Group Cooperation) อันจะนำไปสู่พลังรวมกลุ่ม (Group Effort) ในอันที่จะทำให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์

๗. การบริหารมีลักษณะการร่วมมือกันดำเนินการอย่างมีเหตุผล
๘. การบริหารมีลักษณะเป็นการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
๙. การบริหารไม่มีตัวตน (Intangible) แต่มีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์

สมยศ นาวิการ ให้ความหมายว่า การบริหาร เป็นกระบวนการของการวางแผนการจัดองค์การ และสั่งการควบคุมกำกับตลอดจนพยายามของสมาชิกขององค์การและใช้ทรัพยากรอื่นๆ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้^{๓๓}

ลักษณะที่สำคัญของการบริหาร การบริหารมีลักษณะสำคัญ ๘ ประการ ดังนี้

๑. การบริหารเป็นกิจกรรมอย่างหนึ่ง มิใช่บุคคลหนึ่งบุคคลใดหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ถ้าจะกล่าวถึงบุคคลผู้ทำหน้าที่บริหารนั้นก็เรียกว่าผู้บริหาร
๒. การบริหารเป็นงานที่จุดหมายทั้งนี้หมายความว่า ในการบริหารงานนั้น จำเป็นต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายไว้ก่อน ไม่ว่าจะกำหนดไว้อย่างชัดเจนหรือไม่ก็ตามส่วนการบริหารนั้นจะเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมาย
๓. การบริหารเป็นแนวทางสำคัญที่มีอิทธิพลต่อสังคมภายใน และภายนอกองค์กร ดังเช่น ถ้าผู้บริหารต้องการจะปรับปรุงวิธีปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ก็อาจได้โดยการจัดหาเครื่องจักรเครื่องมืออันทันสมัยมาใช้ จัดการฝึกอบรมคนงานให้มีความสามารถยิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นผลดีต่อองค์กรและผู้ปฏิบัติงานด้วย ตัวอย่างผลกระทบต่อสังคมภายนอกเป็นต้นว่า ถ้าองค์กรนั้นๆ มีนโยบายที่จะทำประโยชน์ต่อสังคม เช่น ส่งเสริมการศึกษาในชุมชนโดยให้ทุนการศึกษาหรือ บริจาคเงินก่อสร้างโรงเรียนก็นับว่าองค์กรนั้นมีส่วนช่วยพัฒนาสังคมภายนอกองค์กรหรือองค์กรบางแห่งอาจไม่นำพาต่อความเดือดร้อนรำคาญ ซึ่งองค์กรของตนก่อขึ้น เช่น สิ่งเหล่านี้ย่อมเป็นผลของการบริหารอันมีอิทธิพลต่อชีวิตมนุษย์และสิ่งแวดล้อม

^{๓๓}สมยศ นาวิการ, การบริหารเชิงกลยุทธ์, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บรรณกิจ, ๒๕๔๔), หน้า ๗๘.

๔. การบริหารเป็นเรื่องเกี่ยวกับความสามารถของกลุ่มคนธุรกิจก่อตั้งขึ้น เพื่อดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์โดยกลุ่มคน มิใช่เป็นความสามารถของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เพียงบุคคลเดียวเท่านั้น ทั้งนี้ เพราะว่าคนเราย่อมมีขอบเขตความสามารถจำกัดทั้งด้านกำลังกาย กำลังสมองและเวลา จึงจำต้องได้รับความร่วมมือร่วมใจจากบุคคลมาช่วยกัน

๕. การบริหารจะได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็แต่โดยการร่วมแรงร่วมใจของบุคคลอื่น ๆ นอกเหนือไปจากเจ้าของธุรกิจ ทั้งนี้เนื่องจากบรรดาเจ้าของ เช่น ผู้ถือหุ้นอาจไม่มีเวลาหรือความสามารถในการบริหารจึงต้องจัดหาผู้อื่นที่มีความสามารถในการบริหารจึงต้องจัดหาผู้อื่นที่มีความสามารถในการบริหารให้มาบริหารในองค์กร

๖. การบริหารจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพได้ก็แต่โดยการใช้ความรู้ความชำนาญและการฝึกฝนอบรมทางด้านบริหารมาโดยเฉพาะ จึงเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าการบริหารเป็นวิชาชีพอย่างหนึ่ง ผู้บริหารโดยเฉพาะผู้บริหารสูงสุดไม่จำเป็นต้องมีความรู้ทางเทคนิคในการปฏิบัติโดยตรง แต่ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความชำนาญในการบริหารอันอันได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ ฯลฯ

๗. การบริหารเป็นสิ่งที่ไม่มีตัวตนไม่สามารถมองเห็นได้ แต่สิ่งที่จะแสดงให้เห็นว่าการบริหารดำเนินไปอย่างไร ได้ผลดีหรือไม่เพียงใดนั้น ก็คือผลงาน เพราะว่าผลงานจะเป็นเครื่องวัดความสามารถทางการบริหาร

๘. เจ้าของธุรกิจไม่จำเป็นต้องทำหน้าที่ผู้บริหารเสียเองโดยทั่วไปแล้ว (ยกเว้นองค์กรขนาดเล็ก) คณะผู้บริหารมักจะเป็นกลุ่มบุคคลอื่น ๆ ที่มีความสามารถทางการบริหารทำหน้าที่ในนามของเจ้าของธุรกิจ

สัมพันธ์ ภูไพบูลย์ ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง ศิลปะในการใช้บุคคลอื่นร่วมกับปัจจัยในการจัดการ เพื่อให้กิจกรรมดำเนินไปได้ตามวัตถุประสงค์ และสนองตอบความคาดหวัง และจัดโอกาสให้บุคคลเหล่านั้นมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน^{๓๔}

สิรภพ เหล่าลาภะ ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารไว้ ๒ นัย คือ ๑) คำว่าบริหาร มาจากภาษาบาลีว่า ปริหาร มาจากศัพท์ที่ว่า ปริ แปลว่า รอบ และ หร ธาตุในความนำไป ดังนั้น คำว่า บริหาร จึงแปลว่า นำไปโดยรอบ อีกสำนวนหนึ่ง คำว่า บริหาร แปลว่า อ้อมหนี, หลีกหนี, หลบหนี ดังในประโยคภาษาบาลีว่า “ปญฺหํ ปริหริตํ สมตฺถโต” แปลว่า ผู้สามารถเพื่อการ อ้อมหนี หลีกหนี หลบซึ่งปัญหา หรือแปลว่า ผู้สามารถบริหารปัญหา และนำปัญหาไป

^{๓๔}สัมพันธ์ ภูไพบูลย์, องค์การและการจัดการ, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : พัททังษ อักษร, ๒๕๔๒), หน้า ๑๖.

หรือกำจัดปัญหาให้หมดสิ้นไป ๒) คำว่า บริหาร แปลมาจากภาษาอังกฤษ ว่า Administer และ Administration แปลความหมายคือ การปกครอง ดำเนินการ อำนาจการ จัดการ จัดให้ วาง ส่งเสริม และบำรุง^{๓๕}

เสนาะ ดิเยาว์ ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า การบริหาร คือการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น ความหมายนี้เป็นการระบุว่าผู้บริหารไม่ได้ลงมือทำงานด้วยตัวเองแต่ทำงานโดยการสั่งให้คนอื่นทำ และการบริหารคือกิจกรรมในการใช้ทรัพยากรขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามความหมายนี้ การบริหารได้แก่ กิจกรรมในการวางแผน การจัดองค์การ การจูงใจ และการควบคุมทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรวัตถุให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วยดี^{๓๖}

เฮอริกรีแกน (Hellriegel) กล่าวว่า “Management” หมายถึง ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น^{๓๗}

โยเดอร์ (Yoder) กล่าวว่า หมายถึง การนำไปสู่กระบวนการของการทำกิจการที่มี การวางแผน (Planning) การอำนาจการ (Directing) และความร่วมมือ (Coordinating) โดยเฉพาะกิจกรรมด้านเศรษฐกิจ^{๓๘}

แชปแมน (Chapman) กล่าวว่า หมายถึง การขับเคลื่อนงานภายในองค์กรให้เดินไปข้างหน้าโดยอาศัยผู้อื่นด้วยการเป็นผู้นำ (Leadership), การแนะแนว (Guiding), และการกระตุ้น (Motivative), ความเพียรของผู้อื่นเพื่อสู่เป้าหมายขององค์กร และยังรวมไปถึงการให้กำลังใจ (Inspiring), การสื่อสาร (communicating), การวางแผน(Planning), และการจัดการ (Management)^{๓๙}

ไซมอน (Herbert A. Simon) อ้างถึงในเดมัสกัตต์ ทองอินทร์ กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง ศิลปะในการทำให้สิ่งต่างๆ ได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จ โดยที่ผู้บริหารมักไม่ได้

^{๓๕} สิริภพ เหล่าลาภะ, พุทธศาสตร์การเมือง, (กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๔๕), หน้า ๑๔๐.

^{๓๖} เสนาะ ดิเยาว์ ศ., หลักการบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์, ๒๕๔๖), หน้า ๑.

^{๓๗} Don Hellriegel, **Management**, (third edition, Addison - Wesley Publishing Company Inc., 1982), p.6.

^{๓๘} Dale Yoder, **Personnel Principles and Policies**, (fourth printing, Englewood Cliffs : New Jersey Prentice - Hall, Inc. 1956), p.7.

^{๓๙} E.N. Chapman, **Supervisor Survival Kit**, (second edition, California : Science Research Associates Inc., 1995), p.3.

เป็นผู้ปฏิบัติ แต่ผู้บริหารเป็นผู้ใช้ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติได้ทำงานจนสำเร็จ ตามจุดมุ่งหมาย ที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือก^{๕๐}

สรุปได้ว่า จากความหมายของการบริหารดังกล่าวที่นักวิชาการทั้งชาวไทยและชาว ต่างประเทศได้ให้ไว้แสดงให้เห็นว่าการบริหารมีลักษณะที่สำคัญ คือ การบริหารที่ดี มีประสิทธิภาพนั้นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการจัดการบริหารทรัพยากรที่มีในองค์กรให้เต็ม ศักยภาพและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนต้องมีการที่จะร่วมมือการทำงานกิจการขององค์กรให้บรรลุ ตามวัตถุประสงค์ โดยใช้กระบวนการที่มีลักษณะการดำเนินงานซึ่งสืบเนื่องและใช้ทรัพยากร ที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ ในการจัดการเพื่อให้เกิดความสำเร็จอย่างสูงสุดตาม วัตถุประสงค์เป้าหมายที่บุคคลและองค์กรตั้งไว้

๒.๒.๒ ความหมายของการบริหารในทางพระพุทธศาสนา

จากการศึกษาทบทวนเอกสารของการบริหารในทางพระพุทธศาสนาพบว่า มีนักวิชาการทางพระพุทธศาสนาได้ให้ความหมายของการบริหารกิจการในทางพระพุทธศาสนา ไว้หลายท่าน ดังนี้

พุทธทาสภิกขุ ได้พูดถึงการบริหารว่า เป็นการดำเนินไปได้แห่งกิจการที่กระทำ ด้วยปัญญา กระทำด้วยความหวังและต้องทำเพื่อสังคมหรือน้อยที่สุดทำเพื่อตัวเอง ต้องมีการ ป้องกันและแก้ไขปัญหาอุปสรรคด้วยสติปัญญา^{๕๑}

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้กล่าวถึง “ความหมายการปกครองหรือ การบริหารตามทัศนะของพระพุทธศาสนาว่า การปกครองตามความหมายในพระพุทธศาสนา เป็นการปกครองเพื่อการศึกษาการปกครองและความสงบเรียบร้อยที่เกิดจากการปกครองนั้น มิใช่จุดหมายในตัว แต่เป็นเพียงปัจจัยคือสภาพเอื้อ เพื่อช่วยให้แต่ละบุคคลบรรลุจุดหมายแห่ง การศึกษา หรือเพื่อเป็นหลักประกันของการศึกษา จึงถือคติได้ว่าการปกครองที่มีขึ้นเป็นเรื่อง ของการศึกษาและเพื่อการศึกษาทั้งสิ้น ถ้าไม่ปกครองด้วยการศึกษาก็ต้องปกครองด้วยอำนาจ เมื่อปกครองด้วยอำนาจก็เกิดความรู้สึกในเชิงปฏิบัติที่เอียงไปในทางที่จะขัดแย้งกัน ด้วยเหตุ นี้การปกครองแบบใช้อำนาจจึงก่อให้เกิดปัญหา เริ่มตั้งแต่เกิดความขัดแย้งในจิตใจเป็นต้นไป ทำให้ยิ่งต้องเพิ่มการใช้อำนาจ ใช้อำนาจ และจะเน้นการลงโทษมากยิ่งขึ้นตามลำดับ ไม่ใช่

^{๕๐} เดิมศักดิ์ ทองอินทร์ ผศ.ดร, ความรู้เบื้องต้นทางการบริหารรัฐกิจ, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗), หน้า ๓.

^{๕๑} พุทธทาสภิกขุ, การบริหารธุรกิจแบบพุทธ, (กรุงเทพมหานคร : เกล็ดไทย, มปป.), หน้า ๙ - ๑๒.

การปกครองแบบพยายามสร้างคนดี แต่เป็นการปกครองแบบพยายามกำจัดคนเลว”^{๔๒} และท่านยังได้กล่าวถึง คุณธรรมที่นักบริหารพึงมี คือ หลักการบริหารนิยธรรม ๗^{๔๓} ของกษัตริย์วัชชี หรือวัชชีอำนวยการนิยธรรม ๗ ธรรมอันไม่เป็นที่ตั้งแห่งความเสื่อม เป็นไปเพื่อความเจริญฝ่ายเดียวสำหรับหมู่ชนหรือผู้บริหารบ้านเมือง

๑. หมั่นประชุมกันเนื่องนิตย์

๒. พร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันเลิกประชุม พร้อมเพรียงกันทำกิจที่พึงทำ ข้อนี้แปลอีกอย่างหนึ่งว่า : พร้อมเพรียงกันลุกขึ้นป้องกันบ้านเมือง พร้อมเพรียงกันทำกิจทั้งหลาย

๓. ไม่บัญญัติสิ่งที่มีได้บัญญัติไว้ (อันขัดต่อหลักการเดิม) ไม่ล้มล้างสิ่งที่บัญญัติไว้ (ตามหลักการเดิม) ถือปฏิบัติมันตามวัชชีธรรม (หลักการ) ตามที่วางไว้เดิม

๔. ท่านเหล่าใดเป็นผู้ใหญ่ในชนชาววัชชี เคารพนับถือท่านเหล่านั้น เห็นถ้อยคำของท่านว่าเป็นสิ่งอันควรรับฟัง

๕. บรรดากุลสตรีกุลกุมารีทั้งหลาย ให้อยู่ดีโดยมิถูกข่มเหง หรือจุดคร่าชื่นใจ

๖. เคารพสักการะบูชาเจดีย์ (ปูชนียสถานและปูชนียวัตถุ ตลอดจนถึงอนุสาวรีย์ต่าง ๆ) ของวัชชี (ประจำชาติ) ทั้งหลาย ทั้งภายในและภายนอก ไม่ปล่อยให้ธรรมิกพลีที่เคยให้เคยทำแก่เจดีย์เหล่านั้นเสื่อมทรามไป

๗. จัดให้ความอารักขา ค้ำครอง ป้องกัน อันชอบธรรม แก่พระอรหันต์ทั้งหลาย (ในที่นี้กินความกว้าง หมายถึงบรรพชิตผู้ดำรงธรรมเป็นหลักใจของประชาชนทั่วไป) ตั้งใจว่าขอพระอรหันต์ทั้งหลายที่ยังมีได้มา พึงมาสู่แวนแคว้น ที่มาแล้วพึงอยู่ในแวนแคว้นโดยผาสุก อำนวยการนิยธรรม ๗ ประการนี้ พระพุทธเจ้าตรัสแสดงแก่เจ้าวัชชีทั้งหลายผู้ปกครองรัฐโดยระบอบสามัคคีธรรม ซึ่งรัฐคู่อริยอมรับว่า เมื่อชาววัชชียังปฏิบัติตามหลักธรรมนี้ จะเอาชนะด้วยการรบไม่ได้ นอกจากจะใช้การเกลี้ยกล่อมหรือแยกให้แตกสามัคคี^{๔๔}

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น (Getting things done through other people) เมื่อว่าตามค่านิยามนี้ การบริหารพระพุทธศาสนาเริ่มมีอันเป็นรูปธรรมสองเดือนนับจากวันที่พระพุทธเจ้าตรัสรู้ นั่นคือในวันอาสาฬหบูชา เมื่อพระพุทธเจ้าทรงแสดงพระธรรมเทศนาเป็นครั้งแรก

^{๔๒} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), *นิติศาสตร์แนวพุทธ*, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทสหธรรมิก จำกัด, ๒๕๓๙), หน้า ๕๕ - ๕๖.

^{๔๓} อ.ส.ตตก. (ไทย) ๒๓/๑๐/๑๙.

^{๔๔} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*, พิมพ์ครั้งที่ ๑๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๒๑๑-๒๑๒.

แก่พระปัญญาจักขีย์ ซึ่งทำให้เกิดพระสังฆรัตนะขึ้น เมื่อมีพระสังฆรัตนะเป็นสมาชิกใหม่เกิดขึ้น ในพระพุทธานุศาสนาย่างนี้พระพุทธานุเจ้าก็ต้องบริหารคณะสงฆ์ และวิธีการที่พระพุทธานุเจ้าทรงใช้ ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ซึ่งดำรงสืบต่อมาจนถึงปัจจุบันเป็นเวลากว่า ๒,๕๐๐ ปี เป็น ข้อมูลให้เราได้ศึกษาเรื่องพุทธานุวิธีบริหารงาน นอกจากนี้ยังมีพุทธานุพจน์ที่เกี่ยวข้องกับการ บริหารกระจายอยู่ในพระไตรปิฎก การศึกษาพุทธานุพจน์เหล่านั้นก็จะทำให้ทราบถึงพุทธานุวิธี บริหาร^{๔๕} และท่านยังได้กล่าวถึง นักบริหารแบบธรรมมาธิปไตยควรยึดหลักกรรมในการบริหาร ที่เรียกว่า พละ ๔ ประการ คือ^{๔๖}

๑. ปัญญาพละ กำลังความรู้หรือความฉลาด

๒. วิริยพละ กำลังแห่งความเพียร

๓. อนวัชชพละ กำลังการงานที่ไม่มีโทษหรือความสุจริต

๔. สังคหพละ กำลังการสงเคราะห์ หรือมนุษย์สัมพันธ์พละหรือกำลังแห่ง คุณธรรมทั้ง ๔ ประการนี้ ช่วยทำให้นักบริหารปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ นักบริหารจะสามารถวางแผน จัดองค์การ แต่งตั้งบุคลากร อำนาจการ และควบคุมได้ดีต้องมี ความฉลาด ขยัน สุจริต และมนุษย์สัมพันธ์ ยิ่งเขามีคุณธรรมทั้ง ๔ ข้อนี้เพิ่มมากขึ้นเท่าใดก็ยิ่ง ทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้นเท่านั้น ในทางตรงกันข้ามถ้าใครคนใดขาดคุณธรรมทั้ง ๔ ประการ แม้เพียงบางข้อ เขาก็เป็นนักบริหารที่ดีไม่ได้^{๔๗}

พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้สรุปพุทธานุวิธีบริหารไว้ว่า พุทธานุวิธีการ บริหารยึดหลักธรรมมาธิปไตยเป็นสำคัญด้วยเหตุผลที่ว่า ผู้บริหารเองต้องประพฤติธรรมและใช้ หลักธรรมเป็นหลักในการบริหาร พุทธานุวิธีบริหารจึงไม่เป็นทั้งเป็นอัตตาธิปไตยและโลกาธิปไตย ผู้บริหารที่เป็นอัตตาธิปไตยก็มักจะคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตนหรือความพอใจของตนเองเป็น ที่ตั้งโดยยึดคติว่าถูกต้องคือถูกใจข้าพเจ้า ผู้บริหารประเภทนี้มักลงท้ายด้วยการเป็นเผด็จการ

ส่วนผู้บริหารที่เป็นโลกาธิปไตยก็พยายามเอาใจทุกคนเพื่อให้ตนเองอยู่ในตำแหน่ง ต่อไปได้ เขาพยายามทำให้ถูกใจทุกคนซึ่งก็เป็นเรื่องที่เป็นไปไม่ได้ ผู้บริหารประเภทนี้ก็มักหนี ปัญหา เมื่อมีปัญหาขัดแย้งเกิดขึ้นภายในองค์กรก็พยายามลยตัวหนีปัญหาผู้บริหารที่ดีต้อง เป็นธรรมมาธิปไตย เขายึดถือคติว่าถูกต้องไม่จำเป็นต้องถูกใจข้าพเจ้าหรือต้องถูกใจทุกคน เขา กล้าตัดสินใจลงมือทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรมโดยไม่พยายามลยตัวหนีปัญหา เขาถือคติว่า อำนาจหน้าที่มาพร้อมกับความรับผิดชอบ เขายอมเสียสละประโยชน์สุขส่วนตนประโยชน์สุข

^{๔๕} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), พุทธานุวิธีบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๔.

^{๔๖} อ. นวก. (ไทย) ๒๓/๕/๗๗๒.

^{๔๗} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), พุทธานุวิธีบริหาร, หน้า ๔๔-๔๕.

ที่ยิ่งใหญ่กว่านั้นคือประโยชน์สุขส่วนรวม ดังพุทธพจน์ที่ว่า “ถ้าเห็นว่าจะได้ประโยชน์สุขที่ยิ่งใหญ่เพราะสละประโยชน์สุขเล็กน้อย บุคคลควรสละประโยชน์สุขเล็กน้อย บุคคลควรสละประโยชน์สุขเล็กน้อยเพื่อเห็นแก่ประโยชน์สุขที่ยิ่งใหญ่”^{๔๔}

พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงคล) กล่าวถึงหลักธรรมาภิบาลสรุปได้ว่าการปกครองการบริหารแบบบูรณาการของหัวหน้าฝ่ายบริหารขององค์กรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรของทางราชการ ในส่วนกลางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็ดี องค์กรรัฐวิสาหกิจ และองค์กรธุรกิจเอกชนก็ดี องค์กรทางศาสนา และองค์กรสาธารณะอื่นๆก็ดี ที่จะให้บังเกิดผลสำเร็จด้วยดี มีประสิทธิภาพสูง เชื่อว่า การบริหารการปกครองที่ดี (Good Governance) นั้น ประมวลรวมย่อลงใน “หลักธรรมาภิบาลตามแนวความคิดปรัชญาเชิงพุทธ” ๔ ประการเหล่านี้ คือ

๑. หลักความถูกต้อง (accuracy/valid) การบริหารการปกครองที่ดีต้องเป็นไปด้วยความถูกต้องตามกฎหมายบ้านเมือง ๑ ถูกต้องตามหลักวิชาการ ๑ ถูกต้องตามความต้องการ และ/หรือได้รับความพึงพอใจของประชาชนที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ๑ และถูกต้องตามหลักศีลธรรม ๑

๑) ถูกต้องตามกฎหมายของบ้านเมือง รวมความถึงระเบียบ กฎข้อบังคับขององค์กรที่ออกตามกฎหมายของบ้านเมืองด้วย

๒) ถูกต้องตามหลักวิชาการ หมายถึง หลักวิชาการที่ได้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลอันจำเป็นที่เชื่อถือได้ที่ถูกต้องที่ตรงประเด็น และสมบูรณ์พอ ประมวลวางเป็นหลักปฏิบัติ หรือเป็นทฤษฎีขึ้นตามวิธีการทางวิทยาศาสตร์ไว้ดีแล้ว

๓) ถูกต้องตามนโยบาย และสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร

๔) ถูกต้องตามความต้องการ หรือความพึงพอใจ ของผู้บังคับบัญชาของผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ และถูกต้องตามความต้องการ หรือความพึงพอใจ ของประชาชนโดยส่วนรวม

๕) ถูกต้องตามหลักศีลธรรม ในฐานะที่ประเทศไทย บ้านเมืองพุทธ ประชากรส่วนใหญ่ ๙๕ % เป็นพุทธศาสนิกชน และพระธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้า ย่อมบังเกิดผลดีแก่ผู้ปฏิบัติตามในกาลทุกเมื่อ การบริหารงานที่ดี คือ ที่ถูกต้องตามหลักศีลธรรม จึงช่วยให้การบริหารทุกองค์กรได้ผลดีมีประสิทธิภาพสูงศีล เป็นข้อห้าม ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานทุกระดับพึงมีศีลอย่างน้อยศีล ๕ เบญจศีล ได้แก่ ไม่เจตนาฆ่าสัตว์ ๑ ไม่เจตนาลักฉ้อ คดโกง หรือ

^{๔๔} พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), *พุทธวิธีบริหาร*, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วินดาต้าโปรดักส์, ๒๕๔๘), หน้า ๙.

คอร์ปชั่น ๑ ไม่เจตนาประพฤตินิดในกาม ๑ ไม่เจตนาโกหกหลอกลวง ๑ และไม่เสพติดมีนเมา ให้โทษ เป็นที่ตั้งแห่งความประมาท ๑ ธรรมเป็นข้อปฏิบัติ อย่างน้อยเบญจธรรม คือ คุณธรรมของคนดี ๕ ประการ ได้แก่ ความมีเมตตา กรุณา เห็นอกเห็นใจกัน ไม่คิดประหัตประหารกัน ๑ การให้ปัน การเสียสละกาย สติปัญญา เวลา และกำลังทรัพย์ เพื่ออนุเคราะห์สงเคราะห์ผู้อื่น ๑ มีความสันโดษในคูครองของตน มีความสำรวมในโอวาท ๑ มีความซื่อสัตย์ ๑ ความจริงใจ ๑ และมีสติสัมปชัญญะ รู้ผิดชอบ ชั่ว ดี รู้บาปบุญ คุณ โทษ รู้ทางเจริญ ทางเสื่อมแห่งชีวิตที่เป็นจริง ๑ เป็นต้น

๖) ถูกต้องตามหลักธรรม ที่เป็นอุปกระที่สำคัญ คือ การบริหารการปกครองพระราชอาณาจักรของพระมหากษัตริยาราชเจ้า แต่ปางก่อน ที่ใช้ได้ผลดี มีประสิทธิภาพตลอดมาแต่โบราณกาล จนถึงปัจจุบันนี้ อันพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ผู้ทรงคุณประเสริฐของไทยเรา ก็ได้ทรงถือเป็นหลักปฏิบัติพระองค์ตลอดมา คือ หลักทศพิธราชธรรม ๑๐ ได้แก่

(๑) ทาน ให้ปันช่วยประชา คือ บำเพ็ญตนเป็นผู้ให้ โดยมุ่งปกครองหรือทำงานเพื่อให้เขาได้ มิใช่เพื่อจะเอาจากเขา เอาใจใส่อำนวยความสะดวก จัดสรรความสงเคราะห์อนุเคราะห์ ให้ประชาราษฎร์ได้รับประโยชน์สุข ความสะดวกปลอดภัย ตลอดจนให้ความช่วยเหลือแก่ผู้เดือดร้อนประสบทุกข์และให้ความสนับสนุนแก่คนทำความดี

(๒) ศีล รักษาความสุจริต คือ ประพฤติดีงาม สำรวมกายและวจีทวาร ประกอบแต่การสุจริต รักษาจิตตัตถุณ ประพฤติให้ควรเป็นตัวอย่าง และเป็นทีเคารพนับถือของประชาราษฎร์ มิให้มีข้อที่ผู้ใดจะดูแคลน

(๓) ปริจจาคะ คือ บำเพ็ญกิจด้วยเสียสละ คือ สามารถเสียสละความสุขสำราญ เป็นต้น ตลอดจนชีวิตของตนได้ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง

(๔) อาชชวะ ปฏิบัติการโดยซื่อตรง คือ ซื่อตรงทางสัตย์ไรรมารยา ปฏิบัติภารกิจโดยสุจริต มีความจริงใจ ไม่หลอกลวงประชาชน

(๕) มัททวะ ทรงความอ่อนโยนเข้าถึงคน คือ มีอัธยาศัย ไม่เย่อหยิ่ง หยาบคายกระด้างถือองศ์ มีความงามสง่าเกิดแต่ท่วงทีริยาสุภาพนุ่มนวลละมุนละไม ควรได้รับความรักภักดี แต่มีขาดยำเกรง

(๖) ตปะ พันมัวเมาด้วยเผากิเลส คือ แผลดเผากิเลสตัณหา มิให้เข้ามาครอบงำจิต ระวังยับยั้งข่มใจได้ ไม่หลงไหลหมกมุ่นในความสุขสำราญและการปรนเปรอ มีความเป็นอยู่สม่ำเสมอหรืออยู่อย่างง่าย ๆ สามัญ มุ่งมั่นแต่จะบำเพ็ญเพียรทำกิจในหน้าที่ให้บริบูรณ์

(๗) อักโกระ ถือเป็นเหตุผลไม่โกรธา คือ ไม่เกรี้ยวกราด ไม่วินิจฉัยความกระทำการด้วยอำนาจความโกรธา มีเมตตาประจำใจไว้ระงับความเคืองชุน วินิจฉัยความและกระทำการด้วยจิตอันสุขุมราบเรียบตามธรรม

(๘) อวิหิงสา มีอหิงสานำร่มเย็น คือ ไม่หลงระเริงอำนาจ ไม่บีบบังคับกดขี่ มีความกรุณา ไม่หาเหตุเบียดเบียนลงโทษอาชญาแก่ประชาราษฎร์ผู้ใดด้วยอาศัยความอาฆาตเกลียดชัง

(๙) ขันติ ชำระเชี่ญด้วยขันติ คือ อดทนต่องานที่ตรากตรำ อดทนต่อความเหนื่อยยาก ถึงจะลำบากกายเหนื่อยหน่ายเพียงไร ก็ไม่ทอดทิ้งจะถูกยั่วถูกหยันด้วยถ้อยคำเสียดสีถากถางอย่างไร ก็ไม่หมัดกำลังใจ ไม่ยอมละทิ้งกิจกรณีย์ที่บำเพ็ญโดยชอบธรรม

(๑๐) อวิโรธนะ มีปฏิบัติคลาดจากธรรม คือ ประพฤติมิให้ผิดจากประศาสนธรรม อันถือประโยชน์สุขความดีงามของรัฐและราษฎรเป็นที่ตั้งอันใดประชาราษฎร์ปรารถนาโดยชอบธรรม ก็ไม่ขัดขืน การใดจะเป็นไปโดยชอบธรรม เพื่อประโยชน์ของประชาชน ก็ไม่ขัดขวาง วางองค์เป็นหลักหนักแน่นในธรรม คงที่ ไม่มีความเอนเอียงหวั่นไหว เพราะถ้อยคำดีร้ายลามสัการะหรืออิฏฐารมณโณอิฏฐารมณใด ๆ สถิตมั่นในธรรม ทั้งส่วนยุติธรรม คือ ความเที่ยงธรรม กิติ นิติธรรม คือระเบียบแบบแผน หลักการปกครอง ตลอดจนขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม กิติ ไม่ประพฤติให้เคลื่อนคลาดวิบัติไป^{๔๙} ตลอดจนหลักธรรมอื่น ๆ ได้แก่ ราชสังคหวัตถุ จักรวรรดิวัตร พละ และพรหมวิหารธรรม คือ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา พรหมวิหาร เป็นต้น

๒. หลักความเหมาะสม (Appropriate/Proper)

หมายถึง ความรู้บริหารจัดการองค์กร หรือหน่วยงานและปกครองดูแล ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ด้วยความเหมาะสมกับเหตุผล เหมาะสมกับบุคคล กับชุมชน กับกาลเวลา สถานที่ และให้เหมาะสมกับสถานการณ์แวดล้อม เมื่อยามจำเป็นที่ให้อภัยยืดหยุ่น (Flexible) หรือประนีประนอม (Compromise) โดยไม่เสียหลักการ ให้การปฏิบัติงานสำเร็จอย่างได้ผลดีที่สุด ให้มีส่วนเสียหายน้อยที่สุด หรือให้ไม่เสียหายเลย ความแข็งแกร่ง หรือแข็งแกร่ง ด้วยมานะ ทิฎฐิ ชนิด “ยอมหักไม่ยอมงอ” มิใช่อุบายที่ดี ที่จะให้ประสบผลสำเร็จได้ตลอดไป ทั้งนี้ พึงอาศัยหลักปริสธรรม ๗ ประการ ที่สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้ตรัสไว้ดีแล้ว คือ

ธมฺมญฺญตา	รู้จักหลักวิชา หรือรู้จักเหตุ ๑
อตุตฺตญฺญตา	รู้จักความหมาย หรือรู้จักผล ๑
อตุตฺตญฺญตา	รู้จักตน ๑

^{๔๙} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), ธรรมนุญชีวิต, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา กรมการศาสนา, ๒๕๔๑), หน้า ๒๗-๒๘.

มตตณฺญา รุํจักประมาณในการบริโภคใช้สอยทรัพย์ ๑
 กาลณฺญา รุํจักกาลเวลาอันควรที่จะปฏิบัติหรือดำเนินการให้ได้ผลดี ๑
 ปริสณฺญา รุํจักชุมชน ๑
 ปุคฺคณฺญา รุํจักบุคคล ๑ เป็นต้น

เป็นหลักในการวางตัวในวงงาน ในวงสังคมทุกระดับ และในการปกครองบังคับบัญชา ผู้ผู้ใ้บังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม

๓. หลักความบริสุทธิ์โปร่งใส (Purity/Transparency)

หมายถึง การบริหารการปกครอง การตัดสินใจหรือการวินิจฉัยสั่งการใดๆก็เป็นไปได้ด้วยความบริสุทธิ์ใจ คือ ด้วยเจตนาบริสุทธิ์ มุ่งตรงต่อความสำเร็จอย่างได้ผลดี มีประสิทธิภาพสูงขององค์กร และมุ่งตรงต่อประโยชน์ และความสันติสุขโดยส่วนรวมของประชาชนเป็นสำคัญ จึงเป็นการบริหารที่สุจริต มีความโปร่งใส (Transparent) ตรวจสอบได้

๔. หลักความยุติธรรม (Justice)

หมายถึง การบริหารการจัดการกิจกรรม และ/หรือโครงการต่างๆขององค์กร อย่างมีประสิทธิภาพ (High Efficiency) กล่าวคือ ให้บรรลุผลสำเร็จด้วยดี มีประสิทธิผล (Effectiveness) และให้ได้รับความพึงพอใจ (Satisfaction) โดยธรรมจากชนผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายอย่างสูง ต่อค่าลงทุน (Investment Costs) ได้แก่ กำลังงบประมาณ กำลังบุคลากรและทรัพยากร และระยะเวลาที่ใช้ในการบริหารจัดการที่ต่ำ คือ อย่างประหยัด และคุ้มค่า และหมายถึงการปกครองบังคับบัญชา ดูแล ปฏิบัติต่อผู้ผู้ใ้บังคับบัญชา ด้วยความเป็นธรรม คือ

ไม่อคติ ด้วยความรัก (ฉนฺทาคติ) หรือ เห็นแก่ตัว เห็นแก่พวกพ้อง หมู่เหล่า ๑

ไม่อคติ ด้วยความโกรธ หรือเกลียดชัง (โทสาคติ) ๑

ไม่อคติ ด้วยความเกรงกลัว (ภยาคติ) ๑

ไม่อคติ ด้วยความหลง (โมหาคติ) เพราะหุเบา หรือไม่รู้ข้อมูล ที่ถูกต้อง เป็นจริงที่เชื่อถือได้ ที่ตรงประเด็น และที่สมบูรณ์ดีพอ อีก ๑

หลักธรรมาภิบาล ๔ ประการ นี้ ย่อมเป็นหลักสำคัญ สำหรับผู้ปกครอง ผู้บริหารทุกระดับ สามารถใช้เป็นแนวทางในการปกครองบังคับบัญชาดูแล ผู้ผู้ใ้บังคับบัญชา และใช้ในการบริหารจัดการ โครงการต่างๆขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ และให้บรรลุผลดีที่ประสิทธิภาพสูง ได้อย่างเหมาะสม^{๕๐}

^{๕๐}พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงฺคโล), หลักธรรมาภิบาลและประมุขศิลป์, (กรุงเทพมหานคร : ชัยมงคลพรินต์ติ้ง, ๒๕๔๘), หน้า ๑๑๔-๑๑๕.

พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงฺคโล) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การปกครอง (Government) การดูแลรักษาบำรุงหมู่คณะและการดำเนินงานหรือการจัดการ (Management) กิจกรรมต่างๆของหมู่คณะ หรือองค์การต่างๆได้สำเร็จลุล่วงตามนโยบาย (Policy) และวัตถุประสงค์ (Purpose/Objective) ขององค์การนั้นๆด้วยดีมีประสิทธิภาพ (Efficiency) และการบริหารหมู่คณะ คือ การปกครองดูแล ตลอดทั้งแนะนำสั่งสอน อบรมพระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ ที่มีอยู่หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดให้ประพฤติอยู่ในพระธรรมวินัย ตามกฎหมายของบ้านเมือง กฎข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง และการประกาศของมหาเถรสมาคม^{๕๑}

พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า การบริหาร หมายถึง ศิลปะแห่งการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น และนักบริหารมีหน้าที่วางแผน จัดองค์กร แต่งตั้งบุคคลอำนวยการ และควบคุมทรัพยากรต่างๆ เพื่อให้การดำเนินงานให้เป็นไปในทางเดียวกันเพื่อสู่เป้าหมายที่วางไว้ ส่วนความหมายของการบริหารในทางธรรม คือ วิธีการบริหารต่างๆที่ใช้กันทั่วไปพอสรุปได้ ๓ ลักษณะ แต่ที่ดีที่สุดคือ แบบถือธรรมหรือหลักการเป็นสำคัญโดยยึดเอาความสำเร็จเป็นพื้นฐานทำให้งานสำเร็จ ไม่เอาความขัดแย้งส่วนตัวมาเกี่ยวข้อง และยินดีรับคำแนะนำจากทุกฝ่าย เพื่อให้ทุกคนมีโอกาสแสดงความสามารถ จะได้อรรถประโยชน์และผลของงาน วิธีนี้เรียกว่า “**ธรรมาธิปไตย**” คือ ใช้ทั้งพระเดชและพระคุณ^{๕๒}

พระมหาประยงค์ อุปเสน ได้กล่าวไว้ว่า การบริหาร ได้มีนักวิชาการหลายๆ ท่าน ให้คำนิยามหรือความแตกต่างกันออกไป โดยมักใช้คำ ๒ คำ แทนคำว่า การบริหารได้แก่ Administration และ Management โดยแยกใช้ตามความนิยม คือ Administration ใช้กับการบริหารงานในองค์การภาครัฐหรือ Management ใช้กับการบริหารหรือจัดการในองค์การภาคธุรกิจ แต่อย่างไรก็ตาม ได้มีอีกคำหนึ่งซึ่งที่นิยมนำมาแทนสองคำข้างต้นด้วย คือ Implementation สำหรับนักบริหารทั้งในและนอกประเทศ ก็ได้เช่นกัน ในบทความวิชาการของกรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ ต่างก็ได้ให้นิยามและให้ความหมายของ^{๕๓}

^{๕๑}พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงฺคโล), **การบริหารวัด**, (นครปฐม : เพชรเกษมการพิมพ์, ๒๕๔๘), หน้า ๒๖.

^{๕๒}พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **คุณธรรมสำหรับนักบริหาร**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๑), หน้า ๒ - ๓.

^{๕๓}พระมหาประยงค์ อุปเสน, “**ในบทบาทพระสงฆ์ในการบริหารและการจัดการศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด: ในกรณีศึกษาศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในเขตจังหวัดหนองคาย**”, **ปริญญามหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์**, (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๒๐.

พระมหาไพฑูริย์ วรรณบุตร ได้สรุปการบริหารไว้ว่า ในด้านการวางแผนนี้ พระพุทธเจ้าทรงกำหนดวัตถุประสงค์ส่วนบุคคล เพื่อให้สมาชิกใหม่ได้ปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน พระองค์ทรงประสงค์ให้ผู้บวชในพระพุทธศาสนามีเป้าหมายแบบเดียวกัน ซึ่งจะเห็นได้จากกรณี ที่ทรงประทานการอุปสมบทแก่ท่านอัญญาโกณฑัญญะ พระภิกษุรูปแรกในทางพระพุทธศาสนา ด้วยพุทธดำรัสว่า “เธอจงเป็นพระภิกษุมาเกิดธรรมอันเรากล่าวดีแล้ว เธอจงประพฤติพรหมจรรย์เพื่อทำที่สุดแห่งทุกข์โดยชอบเถิด” จะเห็นได้ว่าพุทธดำรัสนี้ มีการกล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการอุปสมบทชัดเจนว่า “เธอจงประพฤติพรหมจรรย์เพื่อทำที่สุดแห่งทุกข์โดยชอบเถิด” นั้นหมายถึงว่า ให้สมาชิกปฏิบัติให้หลุดพ้นจากทุกข์ส่วนตัวหรือแนะนำคนอื่นให้หลุดพ้นจากทุกข์ อันเป็นเป้าหมายแห่งการดำเนินชีวิต^{๕๔}

พระมหาเสริมชัย ชยมงคล ให้ความหมายไว้ว่า เป็นกายบริหาร การบริหารวัด และการปกครอง กายบริหาร คือ การดูแลรักษาตนเอง การบริหารวัด คือ การปกครอง ดูแลรักษาพระสงฆ์ สามเณรและบุคคลอื่นๆ ที่อาศัยในวัด ส่วนด้านการปกครองคณะสงฆ์เริ่มจากระดับวัดถึงองค์กรระดับสูงขึ้นไปในสังคมสังคมมณฑลทั่วประเทศ^{๕๕}

พระพยอม กลฺยาโณ กล่าวว่า การบริหารต้องใช้หลักธรรม ผู้บริหารต้องถือศีลธรรมอยู่ในหัวใจ มีความรู้ มีความกล้าหาญ มีความขยัน รู้จักละที่ส่วนตัวบุคคล แล้วไปเพิ่มแก่ส่วนรวมและสังคมให้เกิดประโยชน์สุข^{๕๖}

นิตย สัมมาพันธ์ ได้การถึงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารไว้ว่า นักบริหารทุกประเภท ตั้งแต่ระดับนานาชาติ ระดับชาติ ระดับท้องถิ่น ระดับองค์กร หน่วยงาน ครอบครัวยุค ตลอดจนจนถึงตนเอง ควรจะมีวินัยและควรก่อให้เกิดวินัยในหมู่คณะที่ตนรับผิดชอบในฐานะผู้นำด้วย ในทางพระพุทธศาสนาวินัยสำหรับฆราวาสก็คือ ศีล ๕ ซึ่งการที่จะรักษาศีลให้ได้ผลดี ควรจะต้องมีเบญจธรรมประกอบด้วย ผู้บริหารที่ดีควรจะต้องมีวินัยดังกล่าว เพื่อที่จะนำหมู่คณะไปสู่การพัฒนาในระยะยาว ในการปฏิบัตินักบริหารนอกจากจะต้องรักษาศีล ๕ ให้บริสุทธิ์แล้วจะต้องมีธรรมอื่นๆ ประกอบอีก เช่น ความยุติธรรม ซึ่งหมายถึงความเที่ยงตรง ไม่ผิดหรือบิดเบือนไปจากความจริง นักบริหารจะต้องประพฤติปฏิบัติให้ตรงตามนิยมของสังคมอยู่เสมอ โดยไม่มีอคติเข้ามาประกอบการตัดสินใจเป็นอันขาด ซึ่งอคตินั้นได้แก่ความลำเอียงมี ๔ ประการ คือ^{๕๗}

^{๕๔} พระมหาไพฑูริย์ วรรณบุตร, การบริหารคณะสงฆ์ไทย, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีปทุม, ๒๕๕๐), หน้า ๓๓.

^{๕๕} พระมหาเสริมชัย ชยมงคล, การบริหารวัด, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท เอช เอ พี เพรสจำกัด, ๒๕๓๙), หน้า ๓.

^{๕๖} พระพยอม กลฺยาโณ, การบริหารเชิงพุทธในการบริหารธุรกิจแบบพุทธ, หน้า ๒๖ – ๒๘.

^{๕๗} ที.ปา.(ไทย) ๑๑/๑๗๖/๑๖๗.

๑. ฉันทาคติ ลำเอียงเพราะรัก
๒. โมหาคติ ลำเอียงเพราะชัง
๓. โทสาคติ ลำเอียงเพราะเขลา
๔. ภยาคติ ลำเอียงเพราะกลัว

และนอกจากนี้นักบริหารจะต้องมีธรรมประจำใจอีกประการหนึ่ง คือ ขันติ ความอดทน นักบริหารจะต้องมีความอดทนต่อสภาวะการณ์ต่างๆ ๓ ประการ คือ

๑. อดทนต่อความลำบาก
๒. อดทนต่อความตรากตรำ
๓. อดทนต่อความเจ็บใจ

ธรรมข้อนี้ทำให้เกิดความงามทางจรรยา ทำให้ไม่มีพฤติกรรมอันทุจริตทั้งหลายทั้งทางกาย ทางวาจา และทางใจ เพราะสามารถอดทนต่อ โลภะ โทสะ โมหะ ได้เป็นอย่างดี^{๕๕}

จะเห็นได้ว่า ความเห็นของนักวิชาการทางพระพุทธศาสนาในเรื่องการบริหารนั้น เหมือนกับนักวิชาการทั่วไปให้ไว้ แต่ในทางพระพุทธศาสนาจะเน้นการนำธรรมมาใช้ร่วมและเสริมในการบริหารเพราะหลักธรรมในพระพุทธศาสนาจะเครื่องมือเครื่องกำกับสำคัญในการบริหารกิจการงานขององค์กรคณะสงฆ์

ปิยโสภณ ได้แสดงทรรศนะไว้ว่า การบริหารเป็นเรื่องที่สำคัญมาก ต้องใช้ปรัชญาการบริหารเป็นหลัก ต้องจัดคนให้เข้ากับงาน วางระบบงานให้แยกกันอย่างชัดเจน ต้องเน้นการศึกษา นำการปกครอง^{๕๖}

มัทธนา อินทสมิต ได้กล่าวถึง คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร เป็นหลักสำคัญในการประพฤติ ปฏิบัติตนของผู้บริหาร นอกจากจะใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชาแล้ว ยังต้องมีการติดต่อประสานงานกับบุคคลหลายฝ่าย เช่น ชุมชน สังคม หรือผู้บังคับบัญชาในองค์กรอื่น เป็นต้น จึงสามารถรวบรวมเกี่ยวกับคุณธรรมของผู้บริหารพื้ นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานของหน่วยงาน ดังนี้

๑. คุณธรรมในการดำรงตน เป็นคุณธรรมที่มีความสำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหาร เพื่อให้ผู้บริหารมีคุณสมบัติเป็นสัปบุรุษ มีคุณธรรมเพื่อส่งเสริมความเป็นมนุษย์หมวดธรรมที่จำเป็น เช่น สุจริต ๓ พรหมวิหาร ๔ สัปบุรุษธรรม ๗ นาถกรณธรรม ๑๐ เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีคุณธรรมอื่นๆ ที่ช่วยส่งเสริมคุณความเป็นคนดี คุณธรรมเหล่านี้นับเป็นคุณธรรม

^{๕๕} นิตยัมมาพันธ์, การบริหารเชิงพุทธ, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๙), หน้า ๔๔-๕๓.

^{๕๖} ปิยโสภณ, ก้าวใหม่แห่งคณะสงฆ์ การศึกษาเผยแผ่ นำการปกครอง - ก่อสร้าง, (กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคล เจียฮั่ว, ๒๕๔๖), หน้า ๑ - ๑๐.

ที่ควรค่าแห่งการดำรงตนของผู้บริหารเป็นอย่างดี ถ้าผู้บริหารมีคุณธรรมแห่งการดำรงตนแล้ว ย่อมจะส่งเสริมให้ตัวผู้บริหารเอง เป็นที่เคารพ ศรัทธา นานับถือ ในความเป็นคนคนดี ของผู้บริหารต่อเพื่อนร่วมงาน และคนทั่วไปเป็นอย่างดี

๒. คุณธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นคุณธรรมเพื่อความดีงามแห่งสังคม และช่วยส่งเสริมชีวิตที่ดีร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับเพื่อนร่วมงาน ถือว่าเป็นการครองใจคน ผู้บริหาร จึงควรมีคุณธรรมเหล่านี้ คือ ธรรมคุ้มครองโลก ๒ ธรรมมีอุปการะมาก ๒ สมรวาสาธรรม ๔ สังคหวัตถุ ๔ พรหมวิหาร ๔ มิตรแท้ ๔ ทิศ ๖ คุณเหล่านี้นับเป็นคุณธรรมที่ผู้บริหารควรใช้ในการปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานให้เกิดความสามัคคี กลมเกลียว รักใคร่ ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ และร่วมกันแก้ปัญหา พัฒนาการทำงานของหน่วยงานให้เจริญก้าวหน้า

๓. คุณธรรมในการปฏิบัติงาน จะเป็นคุณธรรมที่มีประโยชน์ต่อการทำงาน การปกครองโดยช่วยจัดและคุ้มครองชีวิตที่ดีร่วมกัน ผู้บริหารควรมีคุณธรรมตามหมวดธรรมต่อไปนี้ คือ อธิปไตย ๓ สังคหวัตถุ ๔ อคติ ๔ พรหมวิหาร ๔ พละ ๔ อปริหาयरธรรม ๗ ราชธรรม ๑๐ คุณธรรมเหล่านี้ จะช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ให้บรรลุผลสำเร็จ ได้อย่างดียิ่ง

คุณธรรมของผู้บริหารทั้ง ๓ ประการ คือ คุณธรรมในการครองตน คุณธรรมในการครองคน และคุณธรรมในการครองงาน มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานในองค์การ เพราะองค์การจะดีเยี่ยมไม่ได้ ถ้าหากว่าผู้บริหารแย่ และองค์การจะแย่ไม่ได้ ถ้าผู้บริหารเยี่ยม นั่นเป็นการแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารที่มีคุณธรรม มีความรู้ความสามารถ หรือผู้บริหารที่ดีจะต้องบริหารองค์การได้ดีตามไปด้วย^{๖๐}

สุลักษณ์ ศิวรักษ์ (ส. ศิวรักษ์) แสดงทรรศนะการบริหารงานในเชิงพุทธศาสนา ไว้ว่า การบริหารงานทั้งหมด คือ การบริหารตนเอง เป็นการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตน และพัฒนา งาน การพัฒนาตนต้องรู้เท่าทัน ความโลภ ความโกรธ และความหลง สำคัญต้องมีสติ^{๖๑}

สรุปว่าการบริหาร ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการที่จะร่วมมือกันทำกิจการของ องค์การให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยใช้กระบวนการดำเนินงานซึ่งสืบเนื่องและใช้ทรัพยากร ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพในการจัดการเพื่อให้เกิดความสำเร็จ การบริหารแบบใหม่ไม่ได้ ยกเลิกการใช้ทฤษฎีหรือหลักการในยุคการจัดการแบบวิทยาศาสตร์หรือยุคการบริหารแบบ มนุษยสัมพันธ์แต่กลับนำเอาหลักการและทฤษฎีเหล่านั้นมาทำการทดลองและวิจัยเพิ่มเติม

^{๖๐} มัชฌิมา นินทุสมิต, คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร : พุทธธรรมเพื่อการบริหารทรัพยากร มนุษย์ทางการศึกษา, (เลข : สถาบันราชภัฏเลย, ม.ป.ป., ๒๕๔๙), หน้า ๒๖.(อัตสำเนา)

^{๖๑} สุลักษณ์ ศิวรักษ์, การบริหารงานแบบพุทธ, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท ส่องสยาม จำกัด, ๒๕๓๘), หน้า ๘, ๑๕.

การเปลี่ยนแปลง เกิดความรู้และความคิดที่ชัดเจนขึ้น ส่วนนักวิชาการทางพระพุทธศาสนา มีความเห็นในเรื่องการบริหารเหมือนกับนักวิชาการทั่วไป ต่างกันที่ว่าทางพระพุทธศาสนา จะเน้นให้นำธรรมะมาใช้ร่วมและส่งเสริมในการบริหาร^{๒๒}

๒.๒.๓ องค์ประกอบของการบริหาร

จากการศึกษาตรวจสอบเอกสารเกี่ยวกับองค์ประกอบของการบริหาร ปรากฏว่ามีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับองค์ประกอบของการบริหาร ไว้หลายท่าน ดังนี้

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้กล่าวถึง การบริหารเป็นวิธีการทำ ให้งานสำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น (Getting things done through other people) และกล่าวว่าหน้าที่ ของผู้บริหารเป็นกรอบในการพิจารณาของผู้บริหารให้สำเร็จ มี ๕ ประการ ตามคำย่อ ภาษาอังกฤษว่า “POSDC” ดังนี้ คือ^{๒๓}

๑. P คือ Planning หมายถึง การวางแผน เป็นการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน เพื่อความสำเร็จที่จะตามมาในอนาคต ผู้บริหารที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เพื่อกำหนด ทิศทางขององค์กร

๒. O คือ Organizing หมายถึง คือ การจัดองค์กร เป็นการกำหนดโครงสร้าง ความสัมพันธ์ของสมาชิกและสายบังคับบัญชาภายในองค์กร มีการแบ่งงานกันทำและ การกระจายอำนาจ

๓. S คือ Staffing หมายถึง งานบุคคลกร เป็นการสรรหาบุคลากรใหม่ การพัฒนา บุคลากรและการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน

๔. D คือ Directing หมายถึง การอำนวยการ เป็นการสื่อสารเพื่อให้เกิดการ ดำเนินการตามแผน ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและต้องมีภาวะผู้นำ

๕. C คือ Controlling หมายถึง การกำกับดูแล เป็นการควบคุมคุณภาพ ของการปฏิบัติงานภายในองค์กร รวมทั้งกระบวนการแก้ปัญหาภายในองค์กร

คณาจารย์ภาควิชาบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ได้กล่าวถึงแนวคิด ของ ฟาโย (Henry Fayol) นักวิชาการเหมืองแร่ชาวฝรั่งเศส ผู้เป็นต้นกำเนิดในการเสนอ องค์ประกอบมูลฐานของการบริหารแบบกระบวนการ ๕ ประการ ที่เรียกว่า POCCC ไว้ ดังนี้

^{๒๒} สัมฤทธิ์ ทาเหล็กเจริญ, “ปัญหาในการปฏิบัติงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วน ตำบล: ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดปทุมธานี”, หน้า ๑๔๐.

^{๒๓} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), พุทธวิธีในการบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๔. (กรุงเทพมหานคร: มหาคุपालงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๓ - ๕.

๑. การวางแผน (Planning) หมายถึง การสร้างทางเลือกหรือแนวทางดำเนินการไว้ล่วงหน้า เพื่อใช้ในการตัดสินใจในอนาคต

๒. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การกำหนดโครงสร้างหน่วยงานและระบุหน้าที่โดยการผสมผสานระหว่างวัตถุ คน และเงิน

๓. การบังคับบัญชา (Commanding) หมายถึง การทำให้เกิดการดำเนินงานตามที่ได้มีการกำหนดไว้ ซึ่งการบังคับบัญชาที่ดีนั้นจะต้องมีการติดต่อสื่อสาร ๒ ทาง กล่าวคือการยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถแสดงความคิดเห็นได้

๔. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การรวมความพยายามของผู้ปฏิบัติงานและช่วยสนับสนุนให้เกิดการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน เพื่อให้การทำงานสำเร็จ

๕. การควบคุม (Controlling) การติดตามการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์^{๖๔}

ธีระรัตน์ กิจจักษ์ เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารไว้ ๕ ประการ คือ

๑. การวางแผน (Planning) หมายถึง การวางแผนหรือโครงการสำหรับการปฏิบัติงานในอนาคตให้ตรงเป้าหมายที่ต้องการ โดยกำหนดงานที่จะทำวิธีการ และวัตถุประสงค์ของงานนั้นๆ ไว้ล่วงหน้า

๒. การแสวงหา และกำหนดตัวบุคคลและอุปกรณ์ (Allocation) หมายถึง การแสวงหากำหนดตัวบุคคล และวัสดุทุกชนิดที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามแผน เพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. การเสริมกำลังบำรุง (Stimulation) หมายถึง การบำรุงขวัญ กระตุ้น และส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผลงานดีทั้งปริมาณและคุณภาพ

๔. การประสานงาน (Co - ordination) หมายถึง การจัดให้ผู้แทนของหน่วยงานย่อยทุกหน่วยงานพบปะปรึกษาหารือกันเพื่อให้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือทราบเรื่องการปฏิบัติงานของผู้อื่น และเพื่อให้งานสัมพันธ์ไม่ขัดแย้งกัน โดยยึดเป้าหมายขององค์การเป็นหลัก

๕. การประเมินผลงาน (Evaluation) หมายถึง การตรวจสอบการปฏิบัติงานทุกระยะให้ทราบผลการปฏิบัติงาน และปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อหาแนวทางแก้ไขทุกระยะและประเมินผลขั้นสุดท้ายเพื่อทราบผลการปฏิบัติงาน และปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อหาแนวทางแก้ไขทุกระยะและประเมินผลขั้นสุดท้าย เพื่อเปรียบเทียบผลงานกับผลงานที่ควรจะได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ตั้งแต่ต้นเพื่อวางแผนใหม่สำหรับการปฏิบัติงานในอนาคต^{๖๕}

^{๖๔} ศึกษารายวิชาบริหารรัฐกิจ, สรุปเนื้อหาวิชาทฤษฎีองค์การ, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๙), หน้า ๙ .

^{๖๕} ธีระรัตน์ กิจจักษ์, เอกสารคำสอนวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์, ๒๕๔๒), หน้า ๖๗.

สมคิด บางโม ได้อธิบายองค์ประกอบของการบริหารที่สำคัญ และมีความจำเป็นต่อองค์กร ดังนี้

๑. วัตถุประสงค์ที่แน่นอน กล่าวคือ จะต้องรู้ว่า จะดำเนินการไปทำไม เพื่ออะไร และต้องการอะไรจากการดำเนินการ เช่น ต้องมีวัตถุประสงค์ในการให้บริการ หรือในการผลิต ต้องรู้ว่าผลิตเพื่อใคร ต้องการผลตอบแทนเช่นใด ถ้าหาไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แล้วก็ไม่มีความหมายที่จะบริหารการดำเนินงานต่างๆ จะไม่มีผลสำเร็จ เพราะไม่มีเป้าหมายกำหนดไว้แน่นอน

๒. ทรัพยากรในการบริหาร ได้แก่ วัตถุและเครื่องใช้เพื่อประกอบการดำเนินงาน รวมไปถึงความสามารถในการจัดการ ทรัพยากรในการบริหาร ได้แก่ ๔ Ms คือ มนุษย์ (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และความสามารถในการจัดการ (Management) หรือ ๖ Ms ที่มีเครื่องจักร (Machine) และตลาด (Market) เพิ่มเข้ามาซึ่งในปัจจุบันมีความจำเป็นมากขึ้น

๓. มีการประสานงานระหว่างกัน หรือเรียกได้ว่ามีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน กล่าวคือ เป้าหมายและวัตถุประสงค์รวมทั้งทรัพยากรในการบริหารทั้ง ๔ Ms หรือ ๖ Ms ดังกล่าว จะต้องมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันและเกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน หรือกล่าวได้ว่าจะต้องมีระบบของการทำงานร่วมกันและที่เกิดขึ้นจริงๆ ด้วย การนำปัจจัยทั้งหลายเบื้องต้นมาไว้ร่วมกันแล้วไม่เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ไม่เกิดความสัมพันธ์ ระหว่างกัน การบริหารก็จะไม่เกิดขึ้น

๔. ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ในการบริหารงานนั้นสิ่งที่วัดผลสำเร็จของงานว่าบรรลุเป้าหมายของวัตถุประสงค์ขององค์กรก็คือ ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง ความสามารถขององค์กร ในอันที่จะบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรในการใช้ทรัพยากรขององค์กรที่มีอยู่ระยะสั้น โดยเปรียบเทียบกับปัจจัยนำเข้าและค่าใช้จ่ายกับปัจจัยนำออกและรายได้ขององค์กร^{๖๖}

กูลิก และเออร์วิค (Gulick and Urwick) ได้สรุปกระบวนการบริหารไว้ว่า กระบวนการบริหารประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ ๗ ประการ เรียกโดยย่อว่า “POSDCoRB Model” ซึ่งอธิบายความหมายได้ดังนี้

P = Planning หมายถึง การวางแผนงาน ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการใช้ความรู้ วิทยาการ และวิจรณ์ญาณ วิจัยเหตุการณ์ ในอนาคต แล้วกำหนดวิธีการถูกต้องอย่างมีเหตุผล

O = Organizing หมายถึง การจัดส่วนราชการหรือองค์กร

S = Staffing หมายถึง การจัดบุคคลมาปฏิบัติงานหรือการบริหารงานบุคคล

^{๖๖} สมคิด บางโม, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : วิทยพัฒน์, ๒๕๕๐), หน้า ๖๒-๖๓.

D = Directing หมายถึง การศึกษาวิธีการ อำนวยการ ควบคุม นิเทศงาน

Co = Coordinating หมายถึง ความร่วมมือ ประสานงาน

R = Reporting หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงาน การประชาสัมพันธ์

B = Budgeting หมายถึง การเงิน งบประมาณ

ระบบการบริหารองค์การ คือ ระบบการทำงานของผู้บริหาร ในการบริหารระบบต่าง ๆ ขององค์การให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อให้เกิดผลสำเร็จมากที่สุดสำหรับองค์การ ระบบการบริหารนี้หากจะพิจารณาเริ่มจากระบบต่าง ๆ ขององค์การ โดยสัมพันธ์มาถึงการปฏิบัติหน้าที่การบริหารโดยนักบริหารแล้ว ระบบการบริหารจะสามารถสรุปได้ดังนี้

๑. จากระบบโอกาสขององค์การ ที่เปิดกว้างเผชิญกับสภาพแวดล้อมนั้น ผู้บริหารจะต้องมีภาระต้องติดตามสภาพแวดล้อม และกำหนดให้องค์การมีเป้าหมาย แผนงานดีที่สุดในเวลา นี่คือ “การบริหารโอกาส” ซึ่งนับเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการใช้ความคิดและมีความคิดเป็นเลิศ (Ideas) โดยนักบริหาร แผนงานที่ดีสำหรับองค์การจึงเกิดขึ้น งานบริหารด้านนี้หากมองเป็นภาระหน้าที่และกิจกรรมทางการบริหารที่มีผู้บริหารต้องกระทำแล้วอาจเรียกได้ว่าเป็นการวางแผน (Planning) นั้นเอง ซึ่งในทางปฏิบัติจะหมายถึงการสนใจทำการวางแผนโดยตัวนักบริหารเอง รวมทั้งระบบการวางแผนที่พัฒนาขึ้นใช้ในทุกระดับ และการมีส่วนร่วมในการวางแผนของผู้บริหารระดับต่าง ๆ และพนักงานปฏิบัติด้วย

๒. จากระบบงานที่มีทรัพยากรที่คุณค่าในตัวผู้บริหารจะต้องรู้จักแบ่งปันและจัดระเบียบการให้ตรงกับความเป็นและต้องการตลอดเวลา ภาระหน้าที่งานละกิจกรรมทางการบริหารที่ผู้บริหารทำอยู่นี้ ก็คือองค์การหรือการบริหารงาน ซึ่งขอบเขตจะคลุมตั้งแต่การจัดโครงสร้างองค์การ การจัดระบบงานและกระแสการไหลของงาน รวมทั้งขั้นตอนวิธีทำงานต่าง ๆ ทั้งนี้หากมีการพร้อมทุกด้านตามที่กล่าว ก็อาจจะช่วยให้เกิดความมั่นใจว่าทรัพยากรเหนือสิ่งของทำสิ่ง (Things) ต่างถูกจัดเตรียมไว้ใช้ปฏิบัติงานอย่างอื่นดีที่สุดในแล้ว

๓. จัดระบบคนผู้ปฏิบัติงาน ที่เป็นกระบวนการทำงานอันเป็นผลจากการเกี่ยวข้องระหว่างกันและเข้าใจกันของพนักงานทุกฝ่าย ทั้งหัวหน้าหรือผู้นำ ผู้ร่วมงานและผู้ปฏิบัติงานในทุกจุดนั้น การจะเป็นไปในทางใดอย่างนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับ “คน” ผู้ปฏิบัติที่มีชีวิตจิตใจและความรู้สึก และต้องการชักจูงใจ โนมน้าวและเสริมสร้างให้เกิดพลังร่วมและพลังทุ่มเทต่าง ๆ ซึ่งมีตั้งแต่การเรียนรู้จัดคัดเลือกคน การรู้จักศิลปะการสั่งการและรวมถึงการรู้จักวิธีควบคุมคนให้ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทและตั้งใจที่จะให้ได้ผลการผลิตสูงและได้คุณภาพที่ดีพร้อมกันทั้งสองอย่าง

บทบาทของผู้บริหารที่สำคัญยิ่งก็ คือ การต้องเป็นผู้ทำหน้าที่ประสานการทำงาน (Integration) ของระบบต่าง ๆ ขององค์การให้สามารถทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมายลงได้ดีตลอดเวลาผู้บริหารจะต้อง “จัดการ” (Manage) ให้ “ระบบงาน” และ “ระบบคน” ทำงานร่วมกันเป็นกระบวนการวิธีทำงานที่มีประสิทธิภาพในการแปรสภาพปัจจัยต่าง ๆ ให้เป็นผลงานที่ดี โดย

ทั้งนี้ทุกอย่างที่ดำเนินไป จะต้องสอดคล้องกันไปตามสภาพเงื่อนไขของสิ่งแวดล้อมต่างๆ โดยมีการเสียดน้อยที่สุดและช่องทางสำเร็จได้มากที่สุด ในทิศทางที่ปลอดภัยตามช่องโอกาสที่ได้วิเคราะห์ ติดตามโดยผู้บริหารตลอดเวลา ในส่วนนี้ก็คือ “การบริหารโอกาส” ซึ่งนับเป็นภาระหน้าที่โดยตรงที่จะต้องกระทำด้วยตนเอง เป็นลำดับแรก และกระทำอย่างต่อเนื่องด้วย

สำหรับภารกิจของผู้บริหาร คือ การสร้างประสิทธิภาพในการจัดระบบงานต่างๆ ให้เหมาะสมสะดวกและง่ายที่คนปฏิบัติจะทำได้ โดยมีประสิทธิภาพในผลงานสูง ซึ่งพิจารณาองภาระหน้าที่ดังกล่าวเป็นภาพรวมก็คือ “การประสานงาน” (Coordination) หรือการประสานการทำงานของฝ่ายต่างๆ ให้เข้ากันได้ (Coordinated Work) นั่นเอง แต่ในทางปฏิบัติ ผู้บริหารจะวิธีการปฏิบัติที่เรียกได้ว่า “หน้าที่งานบริหาร” (Managerial Functions) ที่เป็นมาตรฐานที่จะต้องกระทำโดยตัวผู้บริหารเอง ๕ ประการ คือ

๑. การวางแผน (Planning) หรือการกำหนดทิศทางองค์กรพร้อมกับเป้าหมายและแผนงานต่างๆ

๒. การจัดองค์กร (Organizing) หรือการจัดระเบียบทรัพยากรให้เป็นระบบงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นระบบวิธีทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ที่เรียกกันทั่วไปว่า “The One Best Way”

๓. การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) คือ การจัดหา พัฒนา และธำรงรักษาให้องค์กรมีทรัพยากรบุคคลที่ทรงคุณค่าสูงสุด เพื่อพร้อมที่จะปฏิบัติงานและสร้างสรรค์ความสำเร็จให้กับองค์กร จากหน้าที่ที่แต่ละคนรับผิดชอบ

๔. การสั่งการ (Directing) คือ การมีศิลปะการสร้างความเข้าใจ การรู้จักจูงใจและกำกับให้ผู้ทำงานทุกคนและทีมงานต่างๆ ทำงานโดยทุ่มเท และเสริมประสบการณ์ต่อกัน เพื่อผลสำเร็จของส่วนรวมร่วมกัน

๕. การควบคุม (Control) คือ การติดตามปฏิบัติที่กำลังดำเนินไปเพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพของการทำงานต่างๆ ในระหว่างกระบวนการทำงาน ทั้งนี้หากผลงานใดผิดไปจากที่คิด ผู้บริหารก็จะแก้ไขและปรับให้ทำงานกับเข้าสู่ภาวะที่มีประสิทธิภาพอีกครั้งและโดยที่การควบคุมนี้จะอยู่ในขั้นตอนของการปฏิบัติโดยบุคคลฝ่ายต่างๆอยู่ ดังนั้น การติดตามผลการปฏิบัติและการปรับแก้ต่างก็ต้องกระทำกับคน ผู้ทำงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ในขณะนั้น และด้วยเหตุดังกล่าวนี้เองความหมายของการควบคุมที่แท้จริง จึงเป็น “การควบคุมคนผู้ทำงาน” นั่นเอง จากการศึกษาทบทวนเอกสารข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า องค์ประกอบของการบริหารนั้นมีหลักการสำคัญอันเป็นแกนหลักของการบริหารก็คือ การตั้งเป้าวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้ การวางแผนที่ดีรัดกุม การจัดองค์การจัดบุคลากรที่เหมาะสมมีประสิทธิภาพ การบังคับบัญชาที่ดี การประสานงานทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่มีศักยภาพ การควบคุมและการประเมินผลติดตามแก้ไขปัญหาทุกระยะนั้น สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างมาตรฐานการบริหารจัดการที่มีคุณภาพให้แก่ทุกๆ องค์กร

๒.๒.๔ ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

จากการศึกษาตรวจสอบเอกสารเกี่ยวกับทฤษฎีการบริหาร ปรากฏว่ามีผู้ให้ความหมายทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร ไว้หลายท่าน ดังนี้

ในสมัยครั้งพุทธกาล พระพุทธเจ้าทรงเปลี่ยนแนวความคิดเกี่ยวกับมนุษย์และจุดมุ่งหมายของมนุษย์จากแนวเดิม ซึ่งเป็นความคิดตามหลักศาสนาพราหมณ์และลัทธิอื่นๆ พระพุทธองค์ทรงสอนว่า การยึดมั่นในตัวตน (อัตตา) ทำให้เกิดความทุกข์ขึ้นในสังคัม ทำให้คนเราคิดถึงตัวเองมากกว่าสังคัม ส่วนการละตัวตน จะทำให้คนเรามีความสำนึกต่อสังคัมได้มากขึ้น การละตัวตนจะต้องอาศัยการจัดระบบสังคัมเสียใหม่ แต่การเสนอให้เปลี่ยนแปลงสังคัมย่อมติดขัดที่ผู้ปกครองซึ่งรักษาอำนาจของตนเนื่องจากตนมีฐานะที่ดีอยู่แล้ว ดังนั้นจึงได้เสนอหลักการบริหารทางพระพุทธศาสนา ที่ถือว่าเป็นต้นแบบของการบริหารที่มาตั้งแต่สมัยพุทธกาล ดังนี้^{๖๗}

๑. ในการบัญญัติพระวินัย มีการบัญญัติพระวินัยเพื่อใช้ปกครองสงฆ์ หรือใช้เป็นหลักปฏิบัติของพระภิกษุ แต่พระวินัยนั้นเป็นพุทธบัญญัติทั้งหมด หาใช่สงฆ์หรือผู้แทนสงฆ์เป็นผู้บัญญัติ อย่างที่รัฐสภาเป็นผู้บัญญัติกฎหมายในระบบประชาธิปไตยไม่ จุดประสงค์ในการบัญญัติพระวินัยก็เพื่อให้สงฆ์อยู่ร่วมกันด้วยดี พ้นจากมลทินและกิเลสต่างๆ ทำให้ประชาชนเกิดความเลื่อมใสและเป็นเครื่องส่งเสริมการปฏิบัติธรรม ดังข้อความว่า

ดูกรภิกษุทั้งหลาย เพราะเหตุนั้นแล เราจักบัญญัติสิกขาบทแก่ภิกษุทั้งหลาย อาศัยอำนาจประโยชน์ ๑๐ ประการ คือ เพื่อความดีแห่งสงฆ์ ๑ เพื่อความสำราญแห่งสงฆ์ ๑ เพื่อข่มผู้เก้อยาก ๑ เพื่ออยู่สำราญแห่งภิกษุผู้มีศีลเป็นที่รัก ๑ เพื่อป้องกันอาสวะอันจักบังเกิดในปัจจุบัน ๑ เพื่อกำจัดอาสวะอันจักบังเกิดในอนาคต ๑ เพื่อความเลื่อมใสของชุมชนที่ยังไม่เลื่อมใส ๑ เพื่อ ความเลื่อมใสยิ่งของชุมชนที่เลื่อมใสแล้ว ๑ เพื่อความตั้งมั่นแห่งพระสังฆธรรม ๑ เพื่อถือตามพระวินัย ๑ ^{๖๘}

๒. ในด้านการบริหารพระวินัยในสมัย เมื่อยังมีพระสาวกไม่มากนักพระพุทธองค์ทรงบริหารพระศาสนาด้วยพระองค์เอง โดยมีพระสาวกที่สำคัญ เช่น พระสารีบุตร และพระมหาโมคคัลลานะ ช่วยแบ่งเบาภาระบ้างตามความจำเป็น ต่อมาเมื่อมีพระสาวกเพิ่มขึ้น และมีผู้ขอเข้าอุปสมบทในพุทธศาสนามากขึ้น ก็ได้ทรงอนุญาตให้พระสาวกให้อุปสมบทแก่ผู้เข้ามาขอบวชได้ โดยให้ผู้ขอบวชเปล่งวาจาถึงพระรัตนตรัยเป็นสรณะ ครั้นต่อมาเมื่อภิกษุเพิ่มขึ้นอีกพระองค์ทรงมอบความเป็นใหญ่ให้แก่สงฆ์ในการทำกิจกรรมทั้งปวงของพุทธศาสนาเช่นการ ให้บรรพชา

^{๖๗}ปรีชา ช่างขวัญยืน, ความคิดทางการเมืองในพระไตรปิฎก, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๔๒-๔๓.

^{๖๘}อง.ท.ก.(ไทย) ๒๐/๔๓๖/๑๑๑.

อุปสมบท การกรานกฐิน การกำหนดเขตสีมา การระงับอธิกรณ์ เป็นต้น ซึ่งเท่ากับมอบให้สงฆ์เป็นผู้บริหารงานพระศาสนาตามระเบียบที่ได้ทรงกำหนดไว้นั่นเอง ส่วนการบริหาร คณะสงฆ์ในรูปองค์กร เช่น มหาเถรสมาคมนั้นไม่มีบัญญัติในพระวินัย แต่ก็ไม่ได้ขัดพระวินัย เป็นต้น

๓. ด้านอธิกรณ์ของสงฆ์ สถาบันตุลาการทางพระพุทธศาสนามีลักษณะบางอย่างคล้ายกับสถาบันตุลาการทางอาณาจักร มีกฎหรือระเบียบที่สังคมวางไว้เป็น บรรทัดฐานแห่งการกระทำของบุคคลในสังคม ป้องกันไม่ให้เกิดการกระทำหรือความประพฤติที่เป็นปฏิปักษ์ต่อความสงบสุขของสังคม ฝ่ายอาณาจักรมีกฎหมายเป็นหลักในการปกครอง ส่วนฝ่ายพุทธจักรมีวินัยเป็นหลัก ทั้งฝ่ายอาณาจักร และพุทธจักรมีกระบวนการพิจารณาดีหรืออธิกรณ์ และมีวิธีลงโทษตามโทษานุโทษ แต่ลักษณะการลงโทษตามพระวินัยกับโทษของกฎหมายบ้านเมืองมีข้อแตกต่างกันมาก ความผิดที่ร้ายแรงบางอย่างของบรรพชิต เช่น ความผิดทางเพศ สำหรับฝ่ายอาณาจักรอาจไม่ถือว่าเป็นผิด เป็นต้น

ปกรณ์ ศรีดอนไผ่ ได้สรุปทฤษฎีการบริหาร ของนักวิชาการหลายท่านไว้ ดังนี้

ก. ทฤษฎีการบริหารระบบราชการ (Bureaucratic Management) ทฤษฎีนี้บางท่านก็เรียกว่า ทฤษฎีองค์การแบบราชการ เป็นทฤษฎีที่ Max Weber นักสังคมวิทยาและนักรัฐศาสตร์ ชาวเยอรมันผู้คิดค้นขึ้นตั้งแต่คริสต์ศตวรรษที่ ๑๙ โดยที่เขามีความเชื่อว่าบุคคลทั้งหลายมีทั้งข้อเท็จจริง และขยัน การที่ผู้บริหารจะให้กลุ่มบุคคลร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ได้ดีนั้นจะต้องมีองค์การหรือหน่วยงานแบบ “ระบบราชการ” จะต้องมีการจัดองค์การมีการลดหลั่นในสายบังคับบัญชา มีกฎเกณฑ์ กำหนดการปฏิบัติงาน มีการกำหนดตำแหน่งหน้าที่ ตัวบุคคล ผู้ดำรงตำแหน่ง และมีการเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงาน โดยหลักคุณวุฒิ และยึดความสามารถเป็นสำคัญ แนวคิดของ Max Weber จึงก่อให้เกิดทฤษฎีองค์การแบบราชการ หรือการบริหารแบบระบบราชการขึ้น ทฤษฎีประกอบด้วยหลัก ๖ ประการ คือ

๑. หลักกฎหมายและเหตุผล
๒. หลักสายการบังคับบัญชา
๓. หลักระบบคุณธรรม
๔. หลักการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างมีแบบแผน
๕. หลักการฝึกอบรมและพัฒนา
๖. หลักการไม่ยึดหลักตัวบุคคล

ข. ทฤษฎีการบริหารแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) การบริหารแบบวิทยาศาสตร์ เป็นการบริหารงานที่มีระบบ มีเหตุผล มีการกำหนดมาตรฐานการทำงานไว้อย่างแน่นอน เลือกวิธีที่ดีที่สุดในการทำงาน และกำหนดเครื่องมือควบคุมในการทำงานไว้อย่างเหมาะสม Taylor (๑๙๑๑) มีความเชื่อว่าคนแต่ละคนเปรียบเสมือนเครื่องมือที่ผู้บริหารสามารถปรับปรุง เพิ่มผลผลิตได้โดยผู้บริหารจะต้องจัดแบ่งงานกำหนดหน้าที่ของแต่ละคนและสังเกตการณ์ปฏิบัติการอย่างมีระบบเพื่อหาวิธีทำงานที่ดีที่สุดเพียงวิธีเดียว สำหรับใช้ในการเพิ่ม

ผลผลิต โดยใช้จ่ายน้อยแต่ได้ผลมากที่สุด วิธีการบริหารแบบวิทยาศาสตร์ หลักการบริหารแบบวิทยาศาสตร์ ตามแนวคิดของ Taylor ฯลฯ^{๖๙}

ฟาร์โย (Fayol) ได้คิดทฤษฎีการบริหารจัดการขึ้น โดยเน้นถึงเกณฑ์การบริหารที่สากลอันจะนำไปใช้กับการบริหารทุกอย่างได้อย่างกว้างขวาง เริ่มแรกเขาได้ตีความหมายการบริหารว่ามีส่วนประกอบของปัจจัย ๕ ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์กร การสั่งการ การประสานงาน และการควบคุมงาน หลังจากนั้นจึงได้เสนอหลักการเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารไว้ ๑๔ ประการ คือ

๑. จัดแบ่งตามความชำนาญ อย่างมีสัดส่วน
๒. กำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบไว้ให้ชัดเจน
๓. ต้องมีวินัย เพื่อเป็นหลักในการทำงานให้ราบรื่น
๔. ต้องมีเอกภาพในการบังคับบัญชา เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้ว่าใครเป็นผู้บังคับบัญชาและผู้สั่งการ
๕. ให้มีเอกภาพในการอำนวยการ เพื่องานดำเนินไปตามแผนและบรรลุวัตถุประสงค์
๖. ให้ผู้ปฏิบัติยึดผลประโยชน์ส่วนตัวรองจากประโยชน์ส่วนรวม
๗. ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้รับค่าตอบแทน
๘. ให้มีการรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง
๙. จัดให้มีสายการบังคับบัญชา
๑๐. ให้มีระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด เพื่อให้งานอยู่ในกรอบ
๑๑. ให้มีความเสมอภาคในการจัดหน่วยงาน
๑๒. ผู้บริหารต้องสร้างความมั่นใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา
๑๓. ผู้บริหารต้องมีความคิดริเริ่มในการทำงาน
๑๔. ผู้บริหารต้องรู้จักสร้างทีมงาน

หลักการของทฤษฎี นี้คล้ายคลึงกับหลักการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ คือ เน้นถึงวิธีการทำงานที่ดีที่สุด และเอาใจใส่ในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ต่างกันตรงที่การบริหารแบบจัดการเน้นการทำงานของบังคับบัญชา ถ้าผู้บริหารนำเอาทฤษฎีทั้งสองประเภทมาใช้ควบคู่กัน โดยเน้นการทำงานทั้งของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา จะช่วยให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ

^{๖๙} ปกรณ์ ศรีดอนไผ่, “บทบาทวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการหน้าสายวิชาและครูในเขตการศึกษา ๖”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๒๓), หน้า ๒๐๑.

ค. ทฤษฎีการบริหารงานตามหลักมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Management) การบริหารงานตามหลักมนุษยสัมพันธ์ หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า การบริหารงานตามหลักพฤติกรรมได้รับการสนใจอย่างจริงจัง เมื่อปลายคริสต์ศตวรรษ ที่ ๑๙ เป็นต้นมา บรรดานักจิตวิทยา นักมานุษยวิทยา และนักสังคมวิทยา ได้ให้ความสนใจในการทำงานของคนงานในด้านต่างๆ และเชื่อถือว่า คนเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารกว่าวิธีการจัดการ เพราะคนมีชีวิตจิตใจเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงได้ ต้องการขวัญและกำลังใจในการทำงาน การที่คนจะทำงานมีประสิทธิภาพหรือไม่ ขึ้นอยู่กับสิ่งเหล่านี้ นักทฤษฎีกลุ่มนี้จึงได้ศึกษาเรื่องคนมากกว่าการจัดการบริหารตามหลักมนุษยสัมพันธ์ที่ได้รับการยกย่องมากและเป็นต้นกำเนิดทฤษฎีนี้

ข. ทฤษฎีการบริหารงานแบบระบบ (System Approach) ทฤษฎีการบริหารงานแบบระบบเป็นระบบการบริหารที่ถือว่าเป็นปัจจัยต่างๆ ที่ประกอบด้วยกันเข้าเป็นองค์การนั้นต่างมีความสัมพันธ์ และมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน สามารถส่งผลกระทบซึ่งกันและกันได้ (Kask and Rosenzweig) ได้ให้คำจำกัดความทฤษฎีระบบว่า ระบบเป็นการจัดการให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ระหว่างปัจจัยอิสระ หรือปัจจัยย่อยตั้งแต่สองปัจจัยขึ้นไป และปัจจัยอิสระหรือปัจจัยย่อยรวมทั้งตัวระบบดังกล่าวจะต้องมีขอบเขตที่กำหนดไว้ชัดเจนในอันที่จะแบ่งแยกออกจากสภาพแวดล้อมอื่นๆ ดังนั้นเราอาจสรุปความหมายของระบบได้ว่า ระบบเป็นกระบวนการความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอิสระตั้งแต่สองปัจจัยขึ้นไปจนเกิดเป็นกระบวนการของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอิสระตั้งแต่สองความสัมพันธ์ ซึ่งจะเป็นตัวแบ่งแยกระบบออกจากสภาพแวดล้อม

ง. ทฤษฎีการบริหารโดยสถานการณ์ (Contingency Management) การบริหารโดยสถานการณ์เป็นการผสมผสานหลักการและทฤษฎีการบริหารต่างๆ มาใช้ให้เหมาะสมกับเหตุการณ์หนึ่ง โดยไม่ยึดแนวการบริหารแบบใดแบบหนึ่งโดยเฉพาะแต่ให้เหตุการณ์เป็นตัวกำหนดจะใช้หลักการบริหารแบบไหน ทองศรี กำภู ณ อยุธยา ได้สรุปหลักการการบริหารโดยสถานการณ์ไว้ ๓ ประการ ดังนี้

๑. การบริหารโดยสถานการณ์ยึดถือความเป็นไปได้สถานการณ์หนึ่งๆ เป็นหลัก

๒. เนื่องจากเหตุการณ์ต่างๆ เปลี่ยนไป การบริหารโดยสถานการณ์จึงไม่ควรสถานการณ์อื่นใดอันหนึ่งตายตัว เพื่อให้เป็นแบบอย่างการบริหารเกินไป แต่ให้มีความยืดหยุ่นพร้อมที่จะพิจารณาสถานการณ์ใหม่ๆ ต่อไป เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้เรื่อยๆ

๓. การบริหารโดยสถานการณ์ จะคำนึงถึงงานวิทยาการ หรือสิ่งแวดล้อมและความต้องการของบุคคลในหน่วยงานเป็นหลัก เพื่อให้เกิดผลงานมากกว่า ที่จะแสวงหาวิธีการอันดีเลิศมาใช้ในการทำงาน และต้องคำนึงถึงความจำเป็นในระยะยาวที่มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ โดยยึดหลักโครงสร้างวิทยาการ ตลอดจนปัจจัยด้านจิตวิทยาเป็นหลักในการพิจารณาด้วย

กุลลิคค์ เอล. และ เออร์วินส์ เจ. (Gulick L. and Urwick J.) ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารนั้นต้องประกอบด้วย ขั้นตอนที่สำคัญ หรือที่เรียกกันย่อๆ ว่า “POSDCoRB Model” ซึ่งอธิบายตามความหมายได้ดังนี้

๑. การวางแผน (P=Planning) หมายถึง การจัดวางโครงการและแผนปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าว่าจะต้องทำอะไรบ้างและทำอย่างไร

๒. การจัดการองค์การ (O=Organizing) หมายถึง การจัดหน่วยงาน กำหนดโครงสร้างของหน่วยงาน การจัดสายงานตำแหน่งต่างๆ กำหนดอำนาจหน้าที่ให้ชัดเจน

๓. การจัดหาบุคคล (S=Staffing) หมายถึง การจัดหาบุคคล เป็นการบริหารงานทางด้านบุคคล อันได้แก่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การพัฒนาบุคลากร การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี การประเมินผลการทำงาน และการให้พ้นจากงาน

๔. การอำนวยการ (D=Directing) หมายถึง การตัดสินใจ การวินิจฉัยสั่งการหน่วยงานให้เกิดความร่วมมือเพื่อดำเนินไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

๕. การประสานงาน (Co=Coordinating) หมายถึง การประสานงานกิจการด้านต่างๆ ของหน่วยงาน ให้เกิดความร่วมมือเพื่อดำเนินไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

๖. การรายงาน (R=Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติของหน่วยงานให้แก่ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงานได้ทราบความเคลื่อนไหวของการดำเนินงานว่าก้าวหน้าเพียงใด

๗. การงบประมาณ (B=Budgeting) หมายถึง การงบประมาณ การจัดทำงบประมาณบัญชีการใช้จ่ายเงิน การควบคุมและการตรวจสอบด้านการเงิน^{๗๐}

วิลเลียม โอเชกซ์ (William Ouchi) ได้กล่าวทฤษฎีของการบริหาร คือ ทฤษฎี Z โดยหลังจากการศึกษาการบริหารของธุรกิจญี่ปุ่น และสหรัฐอเมริกา และได้ทำการประสมประสานกัน โดยมีแนวคิดด้านการบริหาร^{๗๑} ดังนี้

๑. การจ้างงานระยะยาว

๒. การตัดสินใจเป็นเอกฉันท์

๓. ความรับผิดชอบเฉพาะบุคคล

๔. การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไป

^{๗๐}Gulick L. and Urwick J., **Papers on the Science of Administration**, (New York : Institute of Public Administration, 1973), pp.18-19.

^{๗๑}William Ouchi, **Organization and Management** , (Eaglewood Cliffs : Prentice Hill, 1971), p.283.

๕. การควบคุมในตัวเองไม่เป็นทางการโดยมีการวัดผลอย่างชัดเจนและเป็นทางการ
๖. เส้นทางอาชีพแบบเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในระดับปานกลาง
๗. มีความเกี่ยวข้องในลักษณะครอบครัว

จากการศึกษาทบทวนเอกสาร ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารนั้น ประกอบด้วย นโยบายการวางแผน วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ การจัดองค์การ การบริหารบุคคล การสั่งการ การประสานงาน การรายงานผล และการงบประมาณ ที่ผู้บริหารทุกๆ องค์การจะต้องมีเพื่อบริหารจัดการเป็นระบบระเบียบ เพื่อให้การทำงานขององค์กรนั้นเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และบรรลุเป้าหมายอันสูงสุดที่องค์กรนั้นๆ ตั้งไว้

๒.๓ หลักพุทธธรรมหมวดพรหมวิหาร ๔

๒.๓.๑ ความหมายของพรหมวิหาร ๔

จากหลักธรรม ๔ ประการหากนำไปใช้ประกอบกับการทำงานก็ยังคงส่งผลให้ผู้ร่วมงานมีความสุข และถ้าผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานนำไปยึดถือปฏิบัติแล้วย่อมทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุขในการปฏิบัติงาน ผลการทำงานย่อมดีขึ้นอย่างแน่นอน ดังความหมายที่จะกล่าวต่อไปนี้

พระพุทธเจ้า ตรัสถึง พรหมวิหาร ๔ ไว้ว่า

“ดูกรโทณะ ก็พราหมณ์เป็นผู้เสมอด้วยพรหมอย่างไร พราหมณ์ในโลกนี้เป็นอุกโต สุชาติทั้งฝ่ายมารดาและบิดา มีกรรมเป็นที่ถือปฏิสนธิมตจตติตลอด ๗ ชั่วบรรพบุรุษ ไม่มีใครจะคัดค้านติเตียนได้โดยอ้างถึงชาติ เขาประพฤติกอमारพรหมจรรย์เรียนมนต์อยู่ตลอด ๔๘ ปี ครั้นแล้ว ย่อมแสวงหาทรัพย์สำหรับบูชาอาจารย์เพื่ออาจารย์โดยธรรมอย่างเดียว ไม่แสวงหาโดยไม่เป็นธรรม ก็กรรมในการแสวงหาอันอย่างไร คือ ไม่ใช่แสวงหาด้วยกสิกรรม พาณิชยกรรม โครักขกรรม การเป็นนักรบ การรับราชการ ศิลปะอย่างใดอย่างหนึ่ง เขาถือกระเบื้อง เทียวภิกษาจารย์อย่างเดียว มอบทรัพย์สำหรับบูชาอาจารย์แก่อาจารย์แล้ว ปลงผมและหนวดนุ่งห่มผ้ากาสาเยะ ออกบวชเป็นบรรพชิต เขาบวชแล้วอย่างนี้ มีใจประกอบด้วยเมตตาแผ่ไปตลอดทิศหนึ่งอยู่ ทิศที่ ๒ ที่ ๓ ที่ ๔ ก็เหมือนกัน ตามนัยนี้ทั้งเบื้องบน เบื้องล่าง เบื้องขวาง แผ่ไปตลอดโลก ทิวสัตว์ทุกเหล่า ในที่ทุกสถาน ด้วยใจประกอบด้วยเมตตา อันไพบุลย์ ถึงความเป็นใหญ่หาประมาณมิได้ ไม่มีเวร ไม่มีความเบียดเบียนอยู่ๆ มีใจประกอบด้วยกรุณา ... ประกอบด้วยมุทิตา ... ประกอบด้วยอุเบกขา แผ่ไปตลอดทิศหนึ่งอยู่ ทิศที่ ๒ ที่ ๓ ที่ ๔ ก็เหมือนกัน ตามนัยนี้ ทั้งเบื้องบน เบื้องล่าง เบื้องขวาง แผ่ไปตลอดโลก ทิวสัตว์ทุกเหล่า ในที่ทุกสถานด้วยใจประกอบด้วยอุเบกขา อันไพบุลย์ ถึงความเป็นใหญ่ หาประมาณมิได้ไม่มีเวร ไม่มี

ความเบียดเบียนอยู่ เธอเจริญพรหมวิหาร ๔ ประการนี้แล้ว เมื่อตายไปย่อมเข้าถึงสุคติพรหมโลก ดุรโทณะ พรหมณ์เป็นผู้ชื่อว่าเสมอด้วยพรหมอย่างนี้แล”^{๒๒}

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้อธิบายความหมายเพิ่มเติมไว้ว่า พรหมวิหาร ๔ หมายถึง ธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ ธรรมประจำใจอันประเสริฐ หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ ธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักใจและกำกับความประพฤติ จึงจะชื่อว่าดำเนินชีวิตหมดจดและปฏิบัติตนต่อมนุษย์สัตว์ทั้งหลายโดยชอบ ได้แก่

๑. เมตตา ความรักใคร่ปรารถนาดีอยากให้เขามีความสุข มีจิตอันแผ่ไมตรีและคิดทำประโยชน์แก่มนุษย์สัตว์ทั่วหน้า

๒. กรุณา ความสงสาร คิดช่วยให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ ใฝ่ใจในอันจะปลดเปลื้อง บำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์

๓. มุทิตา ความยินดี ในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีจิตผ่องใสบันเทิง กอปรด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอ ต่อสัตว์ทั้งหลายผู้ดำรงในปกติสุข พลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุข เจริญออกงามยิ่งขึ้นไป

๔. อุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง อันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือมีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราขึง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง พิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้ว อันควรได้รับผลดีหรือชั่ว สมควรแก่เหตุอันตนประกอบ พร้อมทั้งจะวินิจฉัยและปฏิบัติไปตามธรรม รวมทั้งรู้จักวางเฉยสงบใจมองดู ในเมื่อไม่มีกิจที่ควรทำ เพราะเขารับผิดชอบตนได้ดีแล้ว เขาสมควรรับผิดชอบตนเอง หรือเขาควรได้รับผลอันสมกับความรักผิดชอบของตน^{๒๓}

ปัญญานันทภิกขุ (ปิ่น ปญฺญานนฺโท) ได้กล่าวถึง พรหมวิหาร ๔ เป็นหลักใจ ได้แก่ผู้ใหญ่ที่ดียอมดำรงตนมั่นคงอยู่ในพรหมวิหารสี่ ประการเป็นประจำในผู้น้อยเป็นนิจ คือมีเมตตารักใคร่ปรารถนาให้ผู้น้อยได้รับความร่มเย็นเป็นสุขโดยทั่วกัน ๑ กรุณาสงสารช่วยเหลือผู้น้อยที่ทุกข์ยากจนเต็มความสามารถ ๑ มุทิตา พลอยยินดีต่อผู้น้อยที่มีความเจริญขึ้น แม้จะได้รับยกย่องดีกว่าตนก็ไม่คิดริษยา ๑ อุเบกขา วางตนเฉยๆ ในเวลาที่เห็นผู้น้อยต้องได้รับโทษหรือรับความวิบัติที่ตนไม่สามารถจะช่วยให้ หรือตนช่วยแล้วแต่ไม่สำเร็จ ๑^{๒๔}

^{๒๒} ๐ง.ปญจก.(ไทย) ๒๒/๑๙๒/๒๓๒.

^{๒๓} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**, หน้า ๑๒๔.

^{๒๔} ปัญญานันทภิกขุ (ปิ่น ปญฺญานนฺโท), **หน้าที่ของคน(ฉบับสมบูรณ์)**, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๕๑), หน้า ๑๘๘.

สมหวัง วิทยานิพนธ์ ได้กล่าวถึง พรหมวิหาร ๔ ว่าเป็นธรรมะอันเป็นที่อยู่ของพรหม ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา เหมาะสำหรับผู้ใหญ่ ผู้นำ นักปกครอง ผู้จัดการ เมตตาเป็นการทำให้ผู้อื่นสุขยิ่งขึ้น กรุณาเป็นการช่วยเหลือแก้ไขให้เขา พ้นทุกข์ที่มีอยู่ มุทิตาเป็นการพลอยยินดีเมื่อเขาได้ดี และ อุเบกขา เมื่อเขาเกิดประสบสิ่งไม่ดี ก็ไม่ซ้ำเติมเขา ให้อ้างอิงเป็นกลาง เป็นการประยุกต์พรหมวิหารมาใช้ในเชิงธุรกิจอย่างเป็นระบบ^{๗๔}

จากการประมวลความหมายของพรหมวิหาร ๔ พอจะสรุปได้ว่า พรหมวิหาร ๔ คือ หลักธรรมประจำใจที่ทำให้ผู้ประพฤติปฏิบัติมีชีวิตอยู่อย่างผู้ใหญ่ อยู่อย่างผู้ประเสริฐ และเป็นที่เคารพนับถือ ประกอบด้วยธรรม ๔ ข้อ คือ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา

๒.๓.๒ องค์ประกอบของพรหมวิหาร ๔

จากความหมายของพรหมวิหาร ๔ ที่ได้สรุปจากหลายๆ นักวิชาการจึงนำมา จำแนกองค์ประกอบของพรหมวิหาร ๔ ที่มีผู้ให้แนวคิดไว้หลายประการโดยแต่ละประเด็นผู้วิจัยขอนำเสนอรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑. เมตตา องค์ประกอบของหลักธรรมพรหมวิหาร ด้านเมตตานั้นมีผู้ให้ข้อคิดเห็นไว้ดังนี้

เมตตา คือ ความรัก พระท่านสอนให้คนเราทุกคนควรมีความรักซึ่งกันและกัน รักในที่นี้ไม่ใช่ความรักที่ชายมีต่อหญิง หรือหญิงมีต่อชาย รักนี้เป็นรักที่มีความใคร่ความรักที่พระท่านสอน คือความรักที่บริสุทธิ์ เหมือนความรักของแม่ที่มีต่อลูก เมื่อบุคคลใดที่มีจิตใจตั้งอยู่ในความรักที่บริสุทธิ์และมีต่อผู้อื่น พระท่านว่าจะหา ความอิจฉามาจากที่ไหนจากการศึกษาหลักของเมตตา ตามทัศนะของหน่วยงานและนักการศึกษาข้างต้นสรุปได้ว่า เมตตา หมายถึง ความรู้สึกรัก ปราศจากอคติ ความผูกพัน ความไม่ผูกพยาบาท เคียดแค้นหรือผูกใจเจ็บ การแผ่ความสุขไปให้บุคคลกรในองค์การด้วยความจริงใจปราศจากกิเลส ตัณหา และอารมณ์เสนาหา^{๗๕}

เมตตา คือ ความรักใคร่ ความปรารถนาให้ได้สุข และมีจิตอันแผ่ไมตรีและประโยชน์แก่สัตว์ทั่วหน้า^{๗๖}

^{๗๔}สมหวัง วิทยานิพนธ์, การจัดการธุรกิจด้วยพรหมวิหารธรรม, <<http://www.budmgt.com>>, ๒๐๐๕, สืบค้นเมื่อ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๒. หน้า ๑-๑๒.

^{๗๕}พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), พุทธธรรม, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒), หน้า ๑๔๘-๑๔๙.

^{๗๖}พระราชวรมณี (ประยุทธ์ ปยุตโต), พุทธศาสนากับสังคมไทย, หน้า ๗.

ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า เมตตา คือ ความเอ็นดูรักใคร่ปราศจากราคะมีความคิดและต้องการช่วยให้ผู้อื่นมีความสุข และมีลักษณะการแสดงออกที่ตรงข้ามกับพยาบาท

๒. **กรุณา** คือสภาวะของจิตที่หวั่นไหวไปเพราะความทุกข์ของผู้อื่น เหมือนอย่างถ้าซื้อได้ก็จะซื้อความทุกข์ของเขา ก็จะช่วยให้ความทุกข์ของเขาหมดสิ้นไป จึงมีอาการที่ทนเฉยอยู่ไม่ได้ ต้องชวนช่วยช่วยเหลือเพื่อนำบำบัดทุกข์ ปราศจากความคิดเบียดเบียนซ้ำเติม เห็นใครตกอยู่ในความทุกข์ ไม่มีที่พึ่งก็อดอยู่ไม่ได้ที่จะต้องคิดช่วย กรุณาจึงเป็นพรหมวิหารธรรมอีกข้อหนึ่งที่พึงอบรมให้มีในจิต วิธีอบรมคือ ระวังไม่ให้คิดเบียดเบียนใคร และหัดใจให้คิดว่าเมื่อตนเองมีทุกข์ ก็ต้องการความช่วยเหลือฉันใด ผู้อื่น สัตว์อื่นก็ฉันนั้น ดังนี้แล้วก็หัดใจไม่ให้นิ่งดูตาย ให้ชวนช่วยช่วยเหลือทุกข์ของผู้อื่น ตามความสามารถหรือตามที่ควรจะทำให้ หัดแผ่จิตใจที่กรุณาออกไปแก่คนและสัตว์ทั้งหลาย โดยเจาะจงหรือไม่เจาะจงทั่วไป ด้วยความคิดว่า “จงพ้นจากความทุกข์เดือดร้อน”^{๗๘}

กรุณา คือ มีความใฝ่ใจอันจะปลดปล่อยบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์หรือความสงสารทนอยู่ไม่ได้ในการที่จะไม่ช่วยบุคคลผู้ที่อาจจะช่วยให้ขึ้นมาเสียจากความทุกข์ยากลำบาก^{๗๙}

ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า กรุณา คือ ความสงสาร ต้องการช่วยให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ โดยปราศจากความเศร้าโศก และมีลักษณะที่แสดงออกตรงกันข้ามกับการเบียดเบียน หรือวิหิงสา และหมายถึง ความปรารถนาที่จะให้ผู้อื่นพ้นจากความทุกข์ ไม่เบียดเบียนซ้ำเติมความทุกข์ของบุคคลอื่น และพยายามที่จะยื่นมือเข้ามาช่วยเหลือเพื่อให้ความทุกข์ของบุคคลต่าง ๆ ได้หมดไปด้วยวิธีการที่เหมาะสม สอดคล้องกับสภาพความทุกข์ของแต่ละบุคคล

๓. **มุทิตา** คือ สภาวะของจิตที่บันเทิงยินดีเมื่อบุคคลอื่นได้รับความสุข ความเจริญด้วยสมบัติต่างๆ ปราศจากความริษยา เห็นใครพร้อมด้วยสมบัติก็พลอยมีมุทิตา ตัดความยินร้ายไม่ยินดีด้วยเหตุริษยาเสียได้ มุทิตาจึงเป็นพรหมวิหารอีกข้อหนึ่งที่พึงอบรมให้มีขึ้นในจิต วิธีอบรมคือระวังมิให้ริษยาในเมื่อได้เห็นได้ทราบสมบัติ คือ ความพร้อมต่าง ๆ ของผู้อื่น เมื่อความริษยาเกิดขึ้นก็พยายามระวังเสีย หัดคิดว่าตนเองมีความยินดี เมื่อตนได้สมบัติที่ชอบใจอย่างใดอย่างหนึ่งไหนเมื่อคนอื่นเขาได้จะไปริษยาเขา เช่นว่า “อรติ โลกนาสิกา ความริษยาเป็นเหตุทำลายโลก” เมื่อทำมุทิตาจิตให้เกิดขึ้นได้ ก็หัดแผ่จิตเช่นนี้ออกไปสู่คนอื่น สัตว์อื่น โดยเจาะจงหรือไม่เจาะจงทั่วไปโดยคิดว่า “จงอย่าวิบัติจากสิ่งที่ได้แล้ว”^{๘๐}

^{๗๘} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), พุทธธรรม, หน้า ๑๔๘-๑๔๙.

^{๗๙} พระราชวรมุนี (ประยูรค์ ปยุตโต), พุทธศาสนากับสังคมไทย, หน้า ๗.

^{๘๐} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), พุทธธรรม, หน้า ๑๔๘-๑๔๙.

มุกิตา คือ มีความสุข ความเจริญ หรือความมีจิตยินดีในลาภยศสรรเสริญสุขของผู้อื่น^{๔๑}

ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า มุกิตา คือ การคิดและการแสดงออกถึงความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี มีความสุขในทางที่ไม่ผิดศีลธรรมหรือพ้นจากทุกข์ด้วยใจบริสุทธิ์ และมีลักษณะที่แสดงออกตรงข้ามกับความริษยาและ หมายถึง การมีจิตใจพลอยยินดีต่อความสำเร็จและความสุขที่บุคคลอื่นได้รับอย่างจริงใจ ไม่มีจิตที่มุ่งในทางอิจฉาริษยาต่อบุคคลที่ประสบความสำเร็จนั้นๆ และพร้อมจะส่งเสริมให้บุคคลดังกล่าวมีสุขหรือสมหวังยิ่งๆ ขึ้นไป

๔. อุเบกขา คือ การวางเฉยวางใจเป็นกลาง ไม่ยินดียินร้ายเมื่อสุดวิสัยจะแสดงเมตตา กรุณา มุกิตาได้โดยใช้ปัญญาคิดไตร่ตรองเหตุและผลในสิ่งที่เกิดขึ้น กล่าวคือ มีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราขึง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง พิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำ อันควรได้รับผลดีหรือชั่ว สมควรแก่เหตุอันตนประกอบ พร้อมทั้งจะวินิจฉัยและปฏิบัติไปตามกรรม รวมทั้งรู้จักวางเฉยสงบใจมองดู ในเมื่อไม่มีกิจควรทำ เพราะเขาได้รับผิดชอบตนได้ดีแล้ว เขาสมควรรับผิดชอบตนเอง หรือเขาควรได้รับผลอันสมกับความรักผิดชอบของตน^{๔๒}

อุเบกขา เป็นสภาวะของจิตที่มีอาการเป็นกลาง เห็นเสมอกันในสัตว์หรือบุคคลทั้งหลายในคราวทั้งสอง คือ ในคราวประสบสมบัติและในคราวประสบวิบัติ ไม่ยินดียินร้าย มองเห็นว่าทุกคนมีกรรมที่กระทำไว้เป็นของตนเอง จะมีสุข จะพ้นจากทุกข์ จะไม่เสื่อมจากสมบัติที่ได้ก็เพราะกรรมจึงวางเฉยได้ การวางคือไม่ยึดถือไว้ วางลงได้ เฉย คือไม่จัดแจงวุ่นวายปล่อยให้เป็นไปตามกรรมหรือตามกำหนดของกรรม อุเบกขานี้เป็นพรหมวิหารธรรมอีกข้อหนึ่ง เป็นข้อสุดท้ายที่พึงอบรมให้มีขึ้นในจิตใจ วิธีอบรมคือให้ระวังใจมิให้ขึ้นลงด้วยความยินดียินร้ายทั้งในคราวประสบสมบัติและในคราวประสบวิบัติ เมื่อภาวะของจิตเช่นนั้นเกิดขึ้นก็พยายามระงับหัดคิดถึงกรรมและผลของกรรม หัดคิดวางลงไปให้แก่กรรม เหมือนอย่างให้กรรมรับผิดชอบเอาไปเสีย เมื่อทำจิตให้อุเบกขาได้ก็หัดแผ่จิตเช่นนี้ออกไปให้กับบุคคลอื่น สัตว์อื่นโดยเจาะจงหรือไม่เจาะจงทั่วไป ด้วยความคิดว่า “ทุกสัตว์บุคคลมีกรรมเป็นของตนเอง เป็นทายาทรับผลของกรรม มีกรรมกำเนิด มีกรรมเป็นเผ่าพันธุ์ มีกรรมเป็นที่อาศัย ทำกรรมใดไว้ดีหรือชั่ว ต้องรับผลของกรรมนั้น”^{๔๓}

ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า อุเบกขา คือ อาการที่แสดงออกถึงการวางเฉย ไม่ดีใจ หรือเสียใจเมื่อผู้อื่นได้รับความวิบัติในเมื่อตนเองไม่อาจช่วยได้ หรือแสดงความเป็นกลางเมื่อต้องให้ความยุติธรรมแก่ผู้อื่น โดยปราศจากความลำเอียง ๔ ประการ รัก เกลียด หลง หรือ กลัว และ

^{๔๑} พระราชวรมณี (ประยูรย์ ปยุตโต), พุทธศาสนากับสังคมไทย, หน้า ๗.

^{๔๒} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), พุทธธรรม, หน้า ๑๔๘-๑๔๙.

^{๔๓} พระราชวรมณี (ประยูรย์ ปยุตโต), พุทธศาสนากับสังคมไทย, หน้า ๗.

มีลักษณะที่แสดงออกตรงข้ามกับความยินดีหรือยินร้ายและ หมายถึง การทำใจเป็นกลางหรือวางเฉยในกรณีที่บุคคลที่ใกล้ชิดหรือบุคคลทั่วไปประสบเคราะห์กรรมในกรณีที่สุคติวิสัยจะยื่นมือเข้ามาช่วยเหลือได้ ตลอดจนการรู้สึกวางเฉยไม่ตั้งใจต่อความสำเร็จของบุคคลอื่นจนเกินพอดี

๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาทบทวนจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็น และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร ตลอดจนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร ปรากฏว่ามีผู้ศึกษาวิจัยในกรณีนี้หลายท่าน ซึ่งผู้วิจัย ได้คัดสรรผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำเสนอ ดังนี้

ไพฑูรย์ ขุนอาสา ได้ศึกษาเรื่อง “ผู้บริหารกับการใช้สังคหวัตถุธรรม: ศึกษากรณีผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี” จากการศึกษารายงานพบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ยังมีความเข้าใจในหลักสังคหวัตถุธรรมไม่ชัดเจนดี จึงไม่สามารถนำหลักสังคหวัตถุธรรมไปใช้ในการบริหารงานได้ครบถ้วนเต็มที่ ดังนั้นจึงควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมข้อนี้ให้ถูกต้องก่อน จึงจะสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องครบถ้วนและก่อให้เกิดประโยชน์แก่การบริหารงานได้อย่างแท้จริง^{๔๔}

สิทธิพร อ่อนคำ ได้ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมด้านพรหมวิหาร ๔ กับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ” จากการศึกษารายงานพบว่า คุณธรรมด้านพรหมวิหารสี่ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ที่ได้นำมาศึกษา ปรากฏว่าคุณธรรมด้านพรหมวิหารสี่ ทั้งสี่ด้านอยู่ในระดับปานกลาง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ที่ได้นำมาศึกษา ปรากฏว่าคุณธรรมผู้นำ ทั้ง ๒ มิติอยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมด้านพรหมวิหารสี่แต่ละด้านกับ พฤติกรรมผู้นำในแต่ละมิติของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดศรีสะเกษ ปรากฏว่าคุณธรรมด้านพรหมวิหารสี่ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำมิติมุ่งสัมพันธ์และมิติมุ่งงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ การเปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมด้านพรหมวิหารสี่กับพฤติกรรม ผู้นำของผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ต่างกัน ปรากฏว่าผู้บริหารที่มีวุฒิ การศึกษาต่างกันไม่มีคูใดแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีคุณธรรมด้านพรหมวิหารสี่ทุกด้าน

^{๔๔}ไพฑูรย์ ขุนอาสา, “ผู้บริหารกับการใช้สังคหวัตถุธรรม: ศึกษากรณีผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี”, **วิทยานพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๓๒), บทคัดย่อ.

พฤติกรรมผู้นำมีทีมงาน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ส่วนคุณธรรมด้านกรณากับพฤติกรรมผู้นำมีทีม สัมพันธ์ของผู้บริหาร ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .๐๕ ^{๕๕}

เนตรชนก โพธารามิก ได้วิจัยเรื่อง “วิธีการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ เพื่อพัฒนาสังคม” การวิจัยพบว่า พรหมวิหารธรรม คือ ธรรมเป็นเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ เรียกอีกอย่างหนึ่งว่าอปัมัญญา คือธรรมที่แผ่ไปไม่มีประมาณ เป็นหลักปฏิบัติพื้นฐานในการดำรงชีวิต เป็นคุณธรรมที่เกื้อหนุนกรรมดีทั้งหลายให้สมบูรณ์ และสร้างสันติสุขสู่สังคม ทำให้มนุษย์รู้จักการพัฒนาตนเองให้อยู่ในสัมมาทิฐิ ^{๕๖}

ปัทมาสน์ อมาตยกุล ได้วิจัยเรื่อง “ผลของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มต่อกลุ่มบุคลิกภาพด้านคุณธรรมพรหมวิหาร ๔ ของนิสิตปริญญาตรี” ผลการวิจัยพบว่า นิสิตที่มีการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มมีบุคลิกภาพด้านคุณธรรมพรหมวิหาร ๔ สูงกว่านิสิตที่ไม่ให้คำปรึกษาแบบกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ แสดงให้เห็นว่า โปรแกรมการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรมพรหมวิหาร ๔ ของนิสิต ^{๕๗}

พรหม วุฒิวิวัฒน์ชัย ได้วิจัยเรื่อง “หลักพรหมวิหาร ๔ กับหลักการปฏิบัติหน้าที่ตามอุดมคติตำรวจ : ศึกษาเฉพาะกรณี ข้าราชการตำรวจประจำสถานีตำรวจนครบาลดุสิต” ผลการวิจัย พบว่า หลักพรหมวิหาร ๔ และหลักอุดมคติตำรวจทั้ง ๙ ประการ มีความสัมพันธ์คล้ายคลึงกันสามารถใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ตำรวจได้ทั้ง ๒ หลักการ จากการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สรุปได้ว่า ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่ มีความศรัทธาในพระพุทธศาสนาเป็นอย่างดี แต่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่อง พรหมวิหาร ๔ ปานกลาง การปฏิบัติ ธรรม ผิดฝนจิตใจของตนอยู่ในระดับปานกลาง ความรู้ ความเข้าใจในหลักอุดมคติตำรวจอยู่ในเกณฑ์ดี การนำหลักพรหมวิหาร ๔ ไปประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเกณฑ์

^{๕๕} สิริพร อ่อนคำ, “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมด้านพรหมวิหารสี่กับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ”, **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๓๑), บทคัดย่อ.

^{๕๖} เนตรชนก โพธารามิก, “วิธีการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ เพื่อการพัฒนาสังคม”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขาพระพุทธศาสนา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒), บทคัดย่อ.

^{๕๗} ปัทมาสน์ อมาตยกุล, “ผลการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มต่อบุคลิกภาพด้านคุณธรรมพรหมวิหาร ๔ ของนิสิตปริญญาตรี”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต**, (ภาควิชาแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, ๒๕๓๓), หน้า ๗๕.

พอไจระดับหนึ่งซึ่งต้องมีการเพิ่มเติมในส่วนต่างๆ ต้องมีการอบรม ฝึกฝนจิตใจโดยวิทยากรที่มีความรู้ ความเข้าใจและต้องมีการจัดโครงการ ปฏิบัติธรรมของข้าราชการตำรวจในทุกระดับชั้น ต้องเป็นผู้ดำเนินโครงการที่ต่อเนื่องตลอดเวลา การคัดเลือกผู้ที่ทำหน้าที่หัวหน้าสถานีตำรวจต้องให้ได้ผู้มีความรู้ ความสามารถและมีคุณธรรมในจิตใจอย่างแท้จริง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ในส่วนของประชาชนเองนั้นควรมีความเข้าใจ เห็นใจในปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจและที่สำคัญข้าราชการตำรวจต้องยึดมั่นคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่โดยเคร่งครัด เพื่อให้เกิดความสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติหน้าที่^{๔๔}

พระมานิต เตชวรโร (อุذنอก) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “รัฐศาสตร์แนวพุทธ : พรหมวิหาร ๔ กับนักปกครอง” จากการศึกษาวิจัยดังกล่าวสรุปได้ว่า พรหมวิหาร ๔ เป็นหลักธรรมสำหรับผู้ใหญ่ ผู้นำ หรือนักปกครอง ถ้านักปกครองปฏิบัติตามย่อมได้รับความเคารพยกย่องสรรเสริญ และเป็นที่ยรักที่พอใจของประชาชน แต่หากนักปกครองไม่ปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร ๔ ปัญหาก็จะเกิดขึ้นในการบริหารและการปกครอง ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือประชาชนเกลียดชัง เพราะว่าหลักการปกครองตามหลักรัฐศาสตร์ในทางพระพุทธศาสนา มิได้มุ่งเน้นที่ระบบ แต่เน้นที่ตัวนักปกครอง เมื่อนักปกครองมีคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารและการปกครองแล้ว ย่อมทำให้รัฐ และประชาชนมีความสุขและชีวิตที่ดีได้ ไม่ว่ารัฐนั้นจะอยู่ในระบบการปกครองแบบใดก็ตาม^{๔๕}

วิเชียร ด้วงพิม ได้วิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้นำท้องถิ่น : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลหัวไทร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช” ผลการวิจัยพบว่า

๑. ผลการวิจัยความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้นำท้องถิ่น จำแนกตามเพศ พบว่า ทั้งเพศชายและเพศหญิง โดยภาพรวม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

๒. ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้นำท้องถิ่น จำแนกตามอายุ พบว่า อายุตั้งแต่ ๒๐ ปี ถึง ๕๐ ปี และตั้งแต่ ๕๑ ปีขึ้นไป โดย

^{๔๔}พรหม วุฒิวิวัฒน์ชัย, “หลักพรหมวิหาร ๔ กับหลักการปฏิบัติหน้าที่ตามอุดมคติตำรวจ: ศึกษาเฉพาะกรณี ข้าราชการตำรวจประจำสถานีตำรวจนครบาลดุสิต”, วิทยานิพนธ์อักษรศาสตรมหาบัณฑิต, (สาขาศาสนาเปรียบเทียบ มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๕), บทคัดย่อ.

^{๔๕}พระมานิต เตชวรโร (อุذنอก), “รัฐศาสตร์แนวพุทธ : พรหมวิหาร 4 กับนักปกครอง”, วิทยานิพนธ์ปริญญาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย), ๒๕๕๐, บทคัดย่อ.

ภาพรวม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

๓. ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้นำท้องถิ่น จำแนกตามการศึกษา พบว่า การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีขึ้นไป โดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

๔. ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้นำท้องถิ่น จำแนกตามอาชีพ พบว่า อาชีพข้าราชการ อาชีพพ่อค้า/นักธุรกิจ และรับจ้างทั่วไป โดยภาพรวม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน^{๕๐}

สิทธิพร อ่อนคำ ได้วิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมด้านพรหมวิหาร ๔ กับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ” ผลการวิจัย พบว่า คุณธรรมด้านพรหมวิหารสี่ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ที่ได้นำมาศึกษา ปรากฏว่า คุณธรรมด้านพรหมวิหารสี่ทั้งสี่ด้านอยู่ในระดับปานกลาง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ที่ได้นำมาศึกษา ปรากฏว่า พฤติกรรมผู้นำทั้ง ๒ มิติ อยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมด้านพรหมวิหารสี่แต่ละด้านกับพฤติกรรมผู้นำในแต่ละมิติ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ปรากฏว่า คุณธรรมด้านพรหมวิหารสี่ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำ มิติมุ่งสัมพันธ์และมิติมุ่งงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ การเปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมด้านพรหมวิหารสี่กับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ต่างกัน ปรากฏว่าผู้บริหารที่มีวุฒิ การศึกษาต่างกัน ไม่มีคู่ใดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ ต่างกัน มีคุณธรรมด้านพรหมวิหารสี่ทุกด้าน กับพฤติกรรมผู้นำมิติมุ่งงาน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทาง

^{๕๐}วิเชียร ด้วงพริ้ม, “ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้นำท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลตำบลหัวไทร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช”, วิทยานิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐), หน้า ๕๐.

สถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ส่วนคุณธรรมด้านกรณากับพฤติกรรมผู้นำ มิติมุ่งสัมพันธ์ของผู้บริหาร ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕^{๕๑}

พระมหา สมชาย สิริจนฺโท ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “พุทธธรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวทางของพระเทพวรคุณ (สมาน สุเมโธ) พบว่า ความหมายของหลักพรหมวิหาร ๔ ว่าเป็นการเจริญจิตภาวนาโดยธรรม ที่พึงแผ่ออกไปในสรรพสัตว์ทั้งหลายโดยมีสติอย่างสม่ำเสมอไม่ประมาณ ไม่จำกัดขอบเขต โดยมากเรียกว่า พรหมวิหาร ๔ แปลว่า ธรรมเป็นเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ หรือคุณธรรมประจำตัวของท่านผู้มีจิตใจกว้างขวางยิ่งใหญ่แยกออกได้ ๔ ประการคือ

เมตตา คือ ความรัก ปราบณาดี มีไมตรี อยากให้สรรพสัตว์มีสุขถ้วนหน้า

กรุณา คือ อยากช่วยเหลือสรรพสัตว์ ให้หลุดพ้นจากภาวะแห่งทุกข์

มุทิตา คือ ความพลอยยินดีเมื่อผู้อื่น ได้ดีมีสติเข้มแข็งขึ้นเบิกบาน

อุเบกขา คือ มีใจเป็นกลางวางเฉยในอิฏฐารมณ์ และอนิฏฐารมณ์แล้วปราศจากอคติ คือมีรักมีเกลียด^{๕๒}

สุทธิชัย จิตชโย (ถาวรศีล) พระมหา ได้กล่าวไว้ในวิทยานิพนธ์เรื่อง ศึกษาเชิงวิเคราะห์พรหมวิหาร ๔ ในคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนา โดยเนื้อหาสาระสำคัญสำคัญของวิทยานิพนธ์เล่มนี้วิเคราะห์ถึงคำแปล ความหมาย ลักษณะวิธีการเจริญ วิธีการแผ่ โทษที่เกิดขึ้นจากการขาดเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา รวมถึงผลหรืออานิสงค์ของพรหมวิหาร โดยมุ่งเน้น ศึกษาจากพระไตรปิฎก คัมภีร์ อรรถกถา ฎีกา ในเชิงอรรถของวิทยานิพนธ์และเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องของพรหมวิหารแล้วนำมาวิเคราะห์ประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันเพื่อความสุขต่อตัวเองและส่วนรวม^{๕๓}

สุพล เครือมะโนรมณ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่” ผลการศึกษาพบว่า ความ

^{๕๑} สิริพร อ่อนคำ, “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมด้านพรหมวิหารสี่กับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๓๑), บทคัดย่อ.

^{๕๒} สมชาย สิริจนฺโท พระมหา, “พุทธธรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพตามแนวทางของพระเทพวรคุณ(สมาน สุเมโธ)”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗), หน้า ๔๑.

^{๕๓} สุทธิชัย จิตชโย (ถาวรศีล) พระมหา, “ศึกษาเชิงวิเคราะห์พรหมวิหาร ๔ ในคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนา”, วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๑๒๐.

คิดเห็นของพนักงานครูเทศบาลเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมพรหมวิหาร ๔ ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำหลักธรรมพรหมวิหาร ๔ ได้แก่ เมตตา กรุณา และมุกติตา ไปปฏิบัติงานในสถานศึกษาอยู่ในเกณฑ์ที่สูง ขณะที่ อุกเบกขานั้นถูกนำไปปฏิบัติงานในสถานศึกษาเป็นส่วนน้อย^{๔๔}

สรุปได้ว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นสำคัญที่จะปรับให้เข้ากับหลักพรหมวิหาร ๔ เพื่อที่ให้ผู้บริหารมีจิตใจที่ทำให้เกิดประโยชน์ในหน้าที่ โดยเฉพาะเพื่อนร่วมงาน โดยใช้หลัก ๔ อย่าง เช่น ๑. หลักเมตตา ผู้บริหารจะต้องมีความเมตตา เอื้อเฟื้อให้กับเพื่อนร่วมงาน จะทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ๒. หลักกรุณา หมายถึง ผู้บริหารจะต้องมีความช่วยเหลือเมื่อเกิดความเดือดร้อนให้เพื่อพ้นจากทุกข์ ๓. หลักมุกติตา หมายถึง ผู้บริหารจะต้องพลอยยินดีเมื่อเพื่อนได้รับตำแหน่งหน้าที่ดี ๔. หลักอุเบกขา หมายถึง ผู้บริหารจะต้องมีการวางเฉยบางครั้งที่มีเหลือไม่ดีกับเพื่อนร่วมงานหรือดูแลไม่ให้เกิดปัญหา

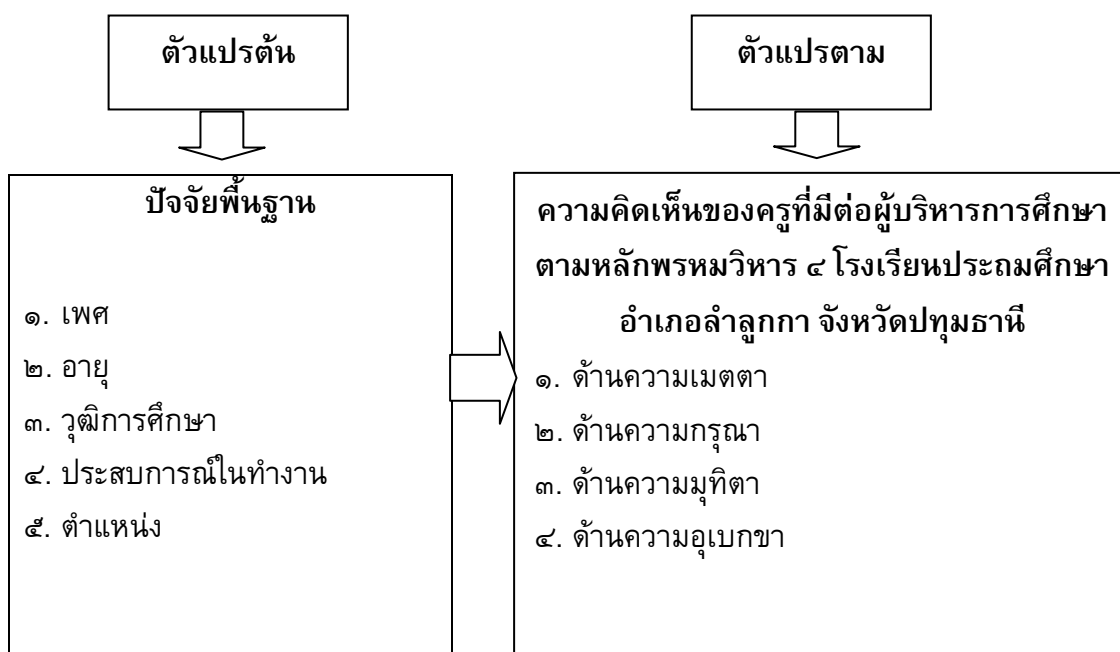
^{๔๔} สุปล เครือมะโนรมณ์, “การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเชียงใหม่”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย เชียงใหม่, ๒๕๕๒), บทคัดย่อ.

๒.๕ กรอบแนวคิดในการวิจัย

งานวิจัยเรื่องความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ประกอบด้วยตัวแปรต้น (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ดังนี้

ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ ผู้บริหารและครู ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษาประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่ง

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ด้านความเมตตา ด้านความกรุณา ด้านความมูทิตา ด้านความอุเบกขา ดังภาพที่ ๑



แผนภูมิที่ ๒.๑ แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี” ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้วิธีการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารและครูผู้สอน ในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี จำนวน ๒๓๗ คน จากจำนวน ๒๗ โรงเรียน ดังตาราง ๓.๑ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๓.๑ แสดงโรงเรียนและประชากร

ลำดับที่	แหล่งข้อมูล	ผู้บริหารและครู
๑	โรงเรียนวัดลาดสนุ่น	๕๒
๒	โรงเรียนชุมชนเลิศพินิจพิทยาคม	๒๘
๓	โรงเรียนวัดโพสพผลเจริญ	๒๘
๔	โรงเรียนวัดประยูรธรรมาราม	๑๙
๕	โรงเรียนวัดกลางคลองสี	๑๘
๖	โรงเรียนคลองชัน	๑๗
๗	โรงเรียนวัดปัญจทายิกาวาส	๑๗
๘	โรงเรียนชุมชนวัดท่าเลทอง	๑๖
๙	โรงเรียนวัดธัญญะผล	๑๕
๑๐	โรงเรียนวัดสมุหราชภูริบำรุง	๑๕
๑๑	โรงเรียนวัดทศทิศาราม	๑๔
๑๒	โรงเรียนวัดพิรุณศาสตร์	๑๔
๑๓	โรงเรียนเกตุประภา	๑๑
๑๔	โรงเรียนวัดประทุมราษฎร์	๑๑
๑๕	โรงเรียนกลางคลองสีบ	๑๐
๑๖	โรงเรียนวัดชัยมังคลาราม	๑๐

ลำดับที่	แหล่งข้อมูล	ผู้บริหารและครู
๑๗	โรงเรียนวัดดอนใหญ่	๑๐
๑๘	โรงเรียนวัดสุวรรณบำรุงราชวาราราม	๑๐
๑๙	โรงเรียนวัดแจ้งลำหิน	๙
๒๐	โรงเรียนสหราษฎร์บำรุง	๙
๒๑	โรงเรียนวัดพีชอุดม	๘
๒๒	โรงเรียนวัดมงคลรัตน์	๖
๒๓	โรงเรียนโสภณาราม	๖
๒๔	โรงเรียนวัดนพรัตนาราม	๕
๒๕	โรงเรียนวัดลานนา	๕
๒๖	โรงเรียนวัดนิเทศ	๔
๒๗	โรงเรียนวัดอดิศร	๔
รวม		๓๗/๑

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน ซึ่งได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การเปิดตารางขนาดกลุ่มตัวอย่าง เครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๑๔๘ คน

๓.๒ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๑. ผู้วิจัยได้ทำหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานีเพื่อขอความอนุเคราะห์ร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

๒. นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ร่วมมือ และแบบสอบถามไปขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการ และครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานีพร้อมทั้งอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนตามที่ระบุไว้

๓. ผู้วิจัยได้ไปติดต่อด้วยตนเองกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายวิชาการ กับผู้บริหาร และครูผู้สอน แจกแบบสอบถามทั้งสิ้น ๑๔๘ ฉบับและบอกวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยตนเอง/ส่งทางไปรษณีย์หรือสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ เป็นต้น

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยสร้างจากแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับของ ลิเคิร์ต (Likert) กำหนดน้ำหนักคะแนน เป็น ๕ ระดับได้ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ค่าน้ำหนักคะแนนของตัวเลือกตอบ
มากที่สุด	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ ๕ คะแนน
มาก	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ ๔ คะแนน
ปานกลาง	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ ๓ คะแนน
น้อย	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ ๒ คะแนน
น้อยที่สุด	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ ๑ คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ยค่าความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ กำหนดเป็นช่วงคะแนนดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ย ๔.๕๐ – ๕.๐๐	แปลความว่า	มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย ๓.๕๐ – ๔.๔๙	แปลความว่า	มาก
คะแนนเฉลี่ย ๒.๕๐ – ๓.๔๙	แปลความว่า	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย ๑.๕๐ – ๒.๔๙	แปลความว่า	น้อย
คะแนนเฉลี่ย ๑.๐๐ – ๑.๔๙	แปลความว่า	น้อยที่สุด

๓.๔ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและพรรณนาความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (Frequency), ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สถิติอนุมาน (Inference Statistics) ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐานการวิจัยเพื่อความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่าที (t-test) ในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป และทำการทดสอบรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)

บทที่ ๔

ผลการศึกษา

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี” ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๑๔๘ ฉบับ สามารถเก็บแบบสอบถามคืนได้ทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ % ของแบบสอบถามทั้งหมด งานวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์วิเคราะห์สถิติสำเร็จรูป แบ่งออกเป็น ๔ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ ๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ ๓ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบค่าที (t-test)

ตอนที่ ๔ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance: ANOVA)

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
 เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล
 ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์และอักษรที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
SS	แทน	ผลบวกของส่วนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ
MS	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนกำลังสองเฉลี่ย
F	แทน	ค่าที่ใช้ในการพิจารณา (F-distribution)
*	แทน	ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่และ
 หาค่าร้อยละ (Percentage)

ตารางที่ ๔.๑ แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	๗๐	๔๗.๓๐
หญิง	๗๘	๕๒.๗๐
รวม	๑๔๘	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิง จำนวน ๗๘ คน
 คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๗๐ และเป็นชาย จำนวน ๗๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๓๐

ตารางที่ ๔.๒ แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า ๒๕ ปี	๔	๒.๗๐
๒๖ - ๓๐ ปี	๒๒	๑๔.๘๖
๓๑ - ๓๕ ปี	๑๐๑	๖๘.๒๔
๓๖ - ๔๐ ปี	๙	๖.๐๘
มากกว่า ๔๑ ปี	๑๒	๘.๑๑
รวม	๑๔๘	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๓๑ - ๓๕ ปี จำนวน ๑๐๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๒๔ รองลงมาได้แก่มีอายุระหว่าง ๒๖ - ๓๐ ปี จำนวน ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๘๖ มีอายุมากกว่า ๔๑ ปี จำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๑๑ มีอายุระหว่าง ๓๖ - ๔๐ ปี จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๐๘ มีอายุต่ำกว่า ๒๕ ปีจำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๗๐

ตารางที่ ๔.๓ แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑๐	๖.๗๖
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	๙๑	๖๑.๔๘
สูงกว่าปริญญาตรี	๔๗	๓๑.๗๖
รวม	๑๔๘	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน ๙๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๔๘ รองลงมาได้แก่ มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๗๖ และ มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๗๖ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๔ แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า ๑ ปี	๑๓	๘.๗๘
๒ - ๕ ปี	๒๙	๑๙.๕๙
๖ - ๑๐ ปี	๗๐	๔๗.๓๐
มากกว่า ๑๐ ปี	๓๖	๒๔.๓๒
รวม	๑๔๘	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน ๖ - ๑๐ ปี จำนวน ๗๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๓๐ รองลงมาได้แก่ มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า ๑๐ ปี จำนวน ๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๓๒ มีประสบการณ์ในการทำงาน ๒ - ๕ ปี จำนวน ๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๕๙ มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า ๑ ปี จำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๗๘ ตามลำดับ

ตอนที่ ๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

เกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย แบ่งเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ๔.๕๐ - ๕.๐๐	หมายถึง	มีการบริหารการศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย ๓.๕๐ - ๔.๔๙	หมายถึง	มีการบริหารการศึกษาอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย ๒.๕๐ - ๓.๔๙	หมายถึง	มีการบริหารการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย ๑.๕๐ - ๒.๔๙	หมายถึง	มีการบริหารการศึกษาอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ - ๑.๔๙	หมายถึง	มีการบริหารการศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตารางที่ ๔.๕ แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยภาพรวม

การศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี	n=๑๔๘		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
ด้านเมตตา	๓.๒๘	๐.๘๔	ปานกลาง
ด้านกรุณา	๓.๗๘	๐.๕๘	มาก
ด้านมุทิตา	๓.๙๘	๐.๔๓	มาก
ด้านอุเบกขา	๓.๖๓	๐.๖๗	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	๓.๖๗	๐.๔๙	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๓.๖๗$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ๓ ด้าน ได้แก่ ด้านมุทิตา ($\bar{X}=๓.๙๘$) ด้านกรุณา ($\bar{X}=๓.๗๘$) และด้านอุเบกขา ($\bar{X}=๓.๖๓$) ส่วนด้านเมตตา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=๓.๒๘$)

ตารางที่ ๔.๖ แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านเมตตา

การศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอลำลูกกา	n=๑๔๘		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
ให้ความรัก ความปรารถนาดีเห็นอกเห็นใจต่อเพื่อนร่วมงาน	๓.๔๓	๑.๐๐	ปานกลาง
ปฏิบัติต่อทุกคน ด้วยมิตรไมตรีหวังดีและบริสุทธิ์ใจไม่แฝงไว้ ด้วยกลอุบายหรือเล่ห์เหลี่ยม	๓.๒๘	๑.๐๐	ปานกลาง
ให้คำแนะนำและรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานด้วยความ ความจริงใจ	๓.๐๗	๑.๑๔	ปานกลาง
แสดงความเมตตาโดยให้ความช่วยเหลือด้านกำลังกาย กำลังสติปัญญาและกำลังทรัพย์	๓.๑๘	๑.๑๖	ปานกลาง
มีความเห็นอกเห็นใจพร้อมที่จะช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆ อย่าง บริสุทธิ์ใจ	๓.๕๗	๑.๑๑	มาก
มีเจตนาบริสุทธิ์ที่จะให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานในการ ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข	๓.๒๔	๑.๐๘	ปานกลาง
เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และสนใจไต่ถามทุกข์สุขของเพื่อนร่วมงาน โดยทั่วถึง	๓.๐๖	๑.๐๘	ปานกลาง
ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเป็นที่ไว้วางใจได้	๓.๔๔	๐.๙๗	ปานกลาง
			ปาน
ค่าเฉลี่ยรวมรวม	๓.๒๘	๐.๘๔	กลาง

จากตารางที่ ๔.๖ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ด้านเมตตา โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=๓.๒๘$) เมื่อพิจารณาในรายประเด็นแต่ละข้อคำถาม พบว่า อยู่ในระดับมาก ๑ ข้อ ได้แก่ มีความเห็นอกเห็นใจพร้อมที่จะช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆ อย่างบริสุทธิ์ใจ ($\bar{X}=๓.๕๗$) ส่วนข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับได้ดังนี้ ๑) ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเป็นที่ไว้วางใจได้ ($\bar{X}=๓.๔๔$) ๒) ให้ความรัก ความปรารถนาดีเห็นอกเห็นใจต่อเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=๓.๔๓$) ๓) ปฏิบัติต่อทุกคน ด้วยมิตรไมตรีหวังดีและบริสุทธิ์ใจไม่แฝงไว้

ด้วยกลอุบายหรือเล่ห์เหลี่ยม ($\bar{X}=3.28$) ๔) เจตนาบริสุทธิ์ที่จะให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ($\bar{X}=3.24$) ๕) แสดงความเมตตาโดยให้ความช่วยเหลือด้านร่างกาย กำลังสติปัญญาและกำลังทรัพย์ ($\bar{X}=3.18$) ๖) ให้คำแนะนำและรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานด้วยความจริงใจ ($\bar{X}=3.07$) และเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และสนใจใฝ่ถามทุกข์สุขของเพื่อนร่วมงานโดยทั่วถึง ($\bar{X}=3.06$) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๗ แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านกรุณา

การศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอลำลูกกา	n=๑๔๘		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานได้รับความเดือนร้อน	3.33	1.02	ปานกลาง
จัดสวัสดิการภายในสถานศึกษาเพื่อบรรเทาความเดือนร้อน ของผู้ร่วมงาน	3.51	1.01	มาก
ทำนบบริจาคทรัพย์สิ่งของเพื่อกิจการส่วนรวม ตามความ เหมาะสม	3.77	0.96	มาก
ชื่นชมยินดีกับเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข	4.01	0.90	มาก
รู้สึกปลื้มปีติยินดีกับเพื่อนร่วมงานที่ประสบความสำเร็จใน ด้านต่างๆ	3.93	0.92	มาก
มีเจตนาบริสุทธิ์ที่จะให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานในการ ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข	3.84	1.01	มาก
ปฏิบัติต่อทุกคน ด้วยมิตรไมตรีหวังดีและบริสุทธิ์ใจไม่แฝงไว้ ด้วยกลอุบายหรือเล่ห์เหลี่ยม	4.01	0.96	มาก
ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเป็นที่ไว้วางใจได้	3.82	0.93	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.78	0.98	มาก

จากตารางที่ ๔.๗ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ด้านกรุณา โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๓.๗๘$) เมื่อพิจารณาในรายประเด็นแต่ละข้อคำถาม พบว่า อยู่ในระดับมาก ๗ ข้อ และระดับปานกลาง ๑ ข้อ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ๗ ด้าน เรียงลำดับได้ ดังนี้ ๑) ชื่นชมยินดีกับเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ($\bar{X}=๔.๐๑$) ๒) ปฏิบัติต่อทุกคนด้วยมิตรไมตรีหวังดีและบริสุทธิ์ใจไม่แฝงไว้ด้วยกลอุบายหรือเล่ห์เหลี่ยม ($\bar{X}=๔.๐๑$) ๓) รู้สึกปลื้มปีติยินดีกับเพื่อนร่วมงานที่ประสบความสำเร็จในด้านต่างๆ ($\bar{X}=๓.๙๓$) ๔) มีเจตนาบริสุทธิ์ที่จะให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ($\bar{X}=๓.๘๔$) ๕) ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเป็นที่ไว้วางใจได้ ($\bar{X}=๓.๘๒$) ๖) ทำนบบริจาคทรัพย์สินของเพื่อกิจการส่วนรวม ตามความเหมาะสม ($\bar{X}=๓.๗๗$) และ ๗) จัดสวัสดิการภายในสถานศึกษาเพื่อบรรเทาความเดือนร้อนของผู้ร่วมงาน ($\bar{X}=๓.๕๑$) ตามลำดับส่วนข้อถามที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานได้รับความเดือนร้อน ($\bar{X}=๓.๓๓$)

ตารางที่ ๔.๘ แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านมุกิตา

การศึกษิตตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอลำลูกกา	n=๑๔๘		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
ทำนอุทิตเวลา ในการปฏิบัติหน้าที่ทั้งในเวลา และนอกเวลา			
ราชการเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา	๓.๗๖	๐.๙๖	มาก
ความมีน้ำใจโอบอ้อมอารีมีมิตรไมตรีต่อ เพื่อนร่วมงานโดยให้ความช่วยเหลือด้านๆ อย่างบริสุทธิ์ใจ	๓.๘๗	๐.๙๘	มาก
ความมีน้ำใจโอบอ้อมอารีมีมิตรไมตรีต่อ เพื่อนร่วมงานโดยให้ความช่วยเหลือด้านกำลังกาย สติปัญญาและกำลังทรัพย์	๓.๙๖	๐.๘๗	มาก
สละเวลาให้คำปรึกษาแก่ครู-อาจารย์ด้วยความเต็มใจ	๓.๙๖	๐.๘๓	มาก
แสดงความยินดีในความสำเร็จหรือความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงานด้วยความบริสุทธิ์ใจ	๓.๘๘	๐.๙๒	มาก
เสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อติดตามงานและให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน	๔.๑๔	๐.๔๓	มาก
มีความอดทนต่อการปฏิบัติงานที่ยาก หนัก ทำทาย และพร้อมที่จะรับการประเมินเสมอ	๔.๑๕	๐.๔๔	มาก
ปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียรไม่ทอดอยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและความยากลำบาก	๔.๑๒	๐.๔๒	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	๓.๙๘	๐.๔๓	มาก

จากตารางที่ ๔.๘ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ด้านมุกิตา โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๓.๘๘$) เมื่อพิจารณาในรายประเด็นแต่ละข้อคำถาม พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับได้ดังนี้ ๑) มีความอดทนต่อการปฏิบัติงานที่ยาก หนัก ทำทาย และพร้อมที่จะรับการประเมินเสมอ ($\bar{X}=๔.๑๕$) ๒) เสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อติดตามงานและให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน ($\bar{X}=๔.๑๔$) ๓) ปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียรไม่ทอดอยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและความยากลำบาก ($\bar{X}=๔.๑๒$) ๔) ความมีน้ำใจโอบอ้อมอารีมีมิตรไมตรีต่อ เพื่อนร่วมงานโดย

ให้ความช่วยเหลือด้านกำลังกาย กำลังสติปัญญาและกำลังทรัพย์ ($\bar{X}=๓.๙๖$) ๕) สละเวลาให้คำปรึกษาแก่ครู-อาจารย์ด้วยความเต็มใจ ($\bar{X}=๓.๙๖$) ๖) แสดงความยินดีในความสำเร็จหรือความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงานด้วยความบริสุทธิ์ใจ ($\bar{X}=๓.๘๘$) ๗) ความมีน้ำใจโอบอ้อมอารีมีมิตรไมตรีต่อ เพื่อนร่วมงานโดยให้ความช่วยเหลือด้านๆ อย่างบริสุทธิ์ใจ ($\bar{X}=๓.๘๗$) และ ๘) ทำนุทิศเวลา ในการปฏิบัติหน้าที่ทั้งในเวลา และนอกเวลาราชการเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา ($\bar{X}=๓.๗๖$) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๙ แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษานในอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านอุเบกขา

การศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอลำลูกกา	n=๑๔๘		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
ความมีใจเป็นกลาง มองเห็นผลที่ผู้ร่วมงานจะได้รับดีหรือชั่วสมควรแก่เหตุที่ขาประกอบ	๔.๒๓	๐.๔๒	มาก
ทำนุปฏิบัติตนกับเพื่อนร่วมงานตามหลักเหตุผลและความเที่ยงธรรม	๔.๗๔	๐.๔๔	มาก
ทำนุมีใจเป็นกลาง เรียบเสมอไม่หวั่นไหวไปตามกระแสแห่งการนิทา สรรเสริญ ลาก เสื่อมลาก ยศ เสื่อมยศ และสุขทุกข์	๓.๔๙	๑.๐๔	ปานกลาง
ทำนุมีใจเป็นกันเองและวางตัวเป็นกลางกับเพื่อนร่วมงานทุกคน โดยเท่าเทียมกัน	๓.๔๐	๑.๐๕	ปานกลาง
ทำนุสนับสนุนเพื่อนร่วมงานให้แสวงหาความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	๓.๒๘	๑.๐๐	ปานกลาง
ทำนุสามารถหักห้ามใจตนเองที่จะไม่ลู่ต่ออำนาจความโลภ ความโกรธ และความหลงได้	๓.๐๗	๑.๑๔	ปานกลาง
ทำนุรู้จักข่มใจตนที่จะไม่ประพฤติดีศีลธรรม ระเบียบวินัยของโรงเรียน	๓.๕๗	๑.๑๑	มาก
มีความอดทนอดกลั้นแม้มีความเจ็บป่วยก็ไม่แสดงอาการ กระสับกระส่ายให้ปรากฏ	๓.๒๕	๑.๒๑	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	๓.๖๓	๐.๖๗	มาก

จากตารางที่ ๔.๙ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ด้านอุเบกขา โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๓.๖๓$) เมื่อพิจารณาในรายประเด็นแต่ละข้อคำถาม พบว่า อยู่ในระดับมาก ๓ ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง ๕ ข้อ โดยข้อคำถามที่อยู่ในระดับมาก ๓ ข้อ เรียงลำดับได้ดังนี้ ๑) ท่านปฏิบัติตนกับเพื่อนร่วมงานตามหลักเหตุผลและความเที่ยงธรรม ($\bar{X}=๔.๗๔$) ๒) ความมีใจเป็นกลาง มองเห็นผลที่ผู้ร่วมงานจะได้รับดีหรือชั่วสมควรแก่เหตุที่เข้าประกอบ ($\bar{X}=๔.๒๓$) และ ๓) ท่านรู้จักขมใจตนที่จะไม่ประพฤติผิดศีลธรรม ระเบียบวินัยของโรงเรียน ($\bar{X}=๓.๕๗$) ส่วนข้อคำถามที่อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับได้ดังนี้ ๑) ท่านมีใจเป็นกลาง เรียบเสมอไม่หวั่นไหวไปตามกระแสแห่งการนินทา สรรเสริญ ลาม เสื่อมลาม ยศ เสื่อมยศ และสุข ทุกข์ ($\bar{X}=๓.๔๙$) ๒) ท่านมีใจเป็นกันเองและวางตัวเป็นกลางกับเพื่อนร่วมงานทุกคน โดยเท่าเทียมกัน ($\bar{X}=๓.๔๐$) ๓) ท่านสนับสนุนเพื่อนร่วมงานให้แสวงหาความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X}=๓.๒๘$) ๔) มีความอดทนอดกลั้นแม้มีความเจ็บป่วยก็ไม่แสดงอาการกระสับกระส่ายให้ปรากฏ ($\bar{X}=๓.๒๕$) และ ๕) ท่านสามารถหักห้ามใจตนเองที่จะไม่ลู่ต่ออำนาจความโลภ ความโกรธ และความหลงได้ ($\bar{X}=๓.๐๗$) ตามลำดับ

ตอนที่ ๓ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบค่าที (t-test)

ตารางที่ ๔.๑๐ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบค่าที (t-test)

การศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอลำลูกกา	ชาย		หญิง		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านเมตตา	๓.๒๕	๓.๓๑	๓.๒๕	๓.๓๑	-๐.๔๒	๐.๖๘
ด้านกรุณา	๓.๗๘	๓.๗๘	๓.๗๘	๓.๗๘	-๐.๐๖	๐.๙๕
ด้านมุทิตา	๓.๙๘	๓.๙๘	๓.๙๘	๓.๙๘	๐.๐๔	๐.๙๗
ด้านอุเบกขา	๓.๕๙	๓.๖๗	๓.๕๙	๓.๖๗	-๐.๗๐	๐.๔๙
ค่าเฉลี่ยรวม	๓.๖๕	๓.๖๘	๓.๖๕	๓.๖๘	-๐.๔๒	๐.๖๗

จากตารางที่ ๔.๑๐ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบค่าที (t-test) โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ก็พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ ๔ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษานในอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance: ANOVA)

ตารางที่ ๔.๑๑ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษานในอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามอายุ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance: ANOVA)

การศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษานในอำเภอลำลูกกา		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านเมตตา	ระหว่างกลุ่ม	๒.๙๒	๔	๐.๗๓	๑.๐๔	๐.๓๙
	ภายในกลุ่ม	๑๐๐.๔๖	๑๔๓	๐.๗๐		
	รวม	๑๐๓.๓๘	๑๔๗			
ด้านกรุณา	ระหว่างกลุ่ม	๒.๐๓	๔	๐.๕๑	๑.๕๒	๐.๒๐
	ภายในกลุ่ม	๔๗.๕๖	๑๔๓	๐.๓๓		
	รวม	๔๙.๕๙	๑๔๗			
ด้านมุทิตา	ระหว่างกลุ่ม	๐.๖๗	๔	๐.๑๗	๐.๙๒	๐.๔๖
	ภายในกลุ่ม	๒๖.๐๖	๑๔๓	๐.๑๘		
	รวม	๒๖.๗๓	๑๔๗			
ด้านอุเบกขา	ระหว่างกลุ่ม	๑.๓๖	๔	๐.๓๔	๐.๗๕	๐.๕๖
	ภายในกลุ่ม	๖๕.๐๔	๑๔๓	๐.๔๕		
	รวม	๖๖.๔๐	๑๔๗			
ค่าเฉลี่ยรวม	ระหว่างกลุ่ม	๑.๐๗	๔	๐.๒๗	๑.๑๐	๐.๓๖
	ภายในกลุ่ม	๓๔.๘๘	๑๔๓	๐.๒๔		
	รวม	๓๕.๙๕	๑๔๗			

จากตารางที่ ๔.๑๑ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามอายุ โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๒ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามระดับการศึกษา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance: ANOVA)

การศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔		SS	df	MS	F	Sig.
โรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอลำลูกกา						
ด้านเมตตา	ระหว่างกลุ่ม	๑.๑๔	๒	๐.๕๗	๐.๘๑	๐.๔๕
	ภายในกลุ่ม	๑๐๒.๒๓	๑๔๕	๐.๗๑		
	รวม	๑๐๓.๓๗	๑๔๗			
ด้านกรุณา	ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๑	๒	๐.๐๕	๐.๑๕	๐.๘๖
	ภายในกลุ่ม	๔๙.๔๘	๑๔๕	๐.๓๔		
	รวม	๔๙.๕๙	๑๔๗			
ด้านมุทิตา	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๐	๒	๐.๐๐	๐.๐๑	๐.๙๙
	ภายในกลุ่ม	๒๖.๗๓	๑๔๕	๐.๑๘		
	รวม	๒๖.๗๓	๑๔๗			
ด้านอุเบกขา	ระหว่างกลุ่ม	๐.๘๖	๒	๐.๔๓	๐.๙๕	๐.๓๙
	ภายในกลุ่ม	๖๕.๕๕	๑๔๕	๐.๔๕		
	รวม	๖๖.๔๐	๑๔๗			
ค่าเฉลี่ยรวม	ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๘	๒	๐.๐๙	๐.๓๗	๐.๖๙
	ภายในกลุ่ม	๓๕.๗๖	๑๔๕	๐.๒๕		
	รวม	๓๕.๙๔	๑๔๗			

จากตารางที่ ๔.๑๒ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวม พบว่าไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่าทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๓ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance: ANOVA)

การศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอลำลูกกา		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านเมตตา	ระหว่างกลุ่ม	๐.๔๕	๓	๐.๑๕	๐.๒๑	๐.๘๙
	ภายในกลุ่ม	๑๐๒.๙๓	๑๔๔	๐.๗๑		
	รวม	๑๐๓.๓๘	๑๔๗			
ด้านกรุณา	ระหว่างกลุ่ม	๑.๓๙	๓	๐.๔๖	๑.๓๙	๐.๒๕
	ภายในกลุ่ม	๔๘.๑๙	๑๔๔	๐.๓๓		
	รวม	๔๙.๕๘	๑๔๗			
ด้านมุทิตา	ระหว่างกลุ่ม	๐.๕๒	๓	๐.๑๗	๐.๙๖	๐.๔๑
	ภายในกลุ่ม	๒๖.๒๑	๑๔๔	๐.๑๘		
	รวม	๒๖.๗๓	๑๔๗			
ด้านอุเบกขา	ระหว่างกลุ่ม	๐.๔๓	๓	๐.๑๔	๐.๓๑	๐.๘๒
	ภายในกลุ่ม	๖๕.๙๘	๑๔๔	๐.๔๖		
	รวม	๖๖.๔๐	๑๔๗			
ค่าเฉลี่ยรวม	ระหว่างกลุ่ม	๐.๕๗	๓	๐.๑๙	๐.๗๗	๐.๕๑
	ภายในกลุ่ม	๓๕.๓๘	๑๔๔	๐.๒๕		
	รวม	๓๕.๙๕	๑๔๗			

จากตารางที่ ๔.๑๓ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่าทุกด้านไม่แตกต่างกัน

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหาร การศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอ ลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี” ครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ๒) เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี และ ๓) เพื่อศึกษาแนวความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูผู้สอน ในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี จำนวน ๒๓๗ คน จาก ๒๗ โรงเรียน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มโดยเทียบตารางกลุ่มตัวอย่างของ R.V.Krejcie D.W. Mogan สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การหาค่าความถี่และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติทดสอบค่าที (t-test) และสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: F-test) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์วิเคราะห์สถิติสำเร็จรูป ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๑. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิง จำนวน ๗๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๗๐ และเป็นชาย จำนวน ๗๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๓๐

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๓๑ - ๓๕ ปี จำนวน ๑๐๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๒๔ รองลงมาได้แก่มีอายุระหว่าง ๒๖ - ๓๐ ปี จำนวน ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๘๖ มีอายุมากกว่า ๔๑ ปี จำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๑๑ มีอายุระหว่าง ๓๖ - ๔๐ ปี จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๐๘ มีอายุต่ำกว่า ๒๕ ปีจำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๗๐

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน ๙๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๔๙ รองลงมาได้แก่ มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๗๖ และ มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๗๖ ตามลำดับ

ประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน ๖ - ๑๐ ปี จำนวน ๗๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๓๐ รองลงมาได้แก่ มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า ๑๐ ปี จำนวน ๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๓๒ มีประสบการณ์ในการทำงาน ๒-๕ ปี จำนวน ๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๕๙ มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า ๑ ปี จำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๗๘ ตามลำดับ

๒. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๓.๖๗$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ๓ ด้าน ได้แก่ด้านมุทิตา ($\bar{X}=๓.๙๘$) ด้านกรุณา ($\bar{X}=๓.๗๘$) และด้านอุเบกขา ($\bar{X}=๓.๖๓$) ส่วนด้านเมตตา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระปานกลาง ($\bar{X}=๓.๒๘$)

๓. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบค่าที (t-test) โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่า ไม่แตกต่างกัน

๔. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: ANOVA) สรุปผลการวิจัยได้ตั้งนี้ว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุ ระดับการศึกษาและอาชีพต่างกันมีความคิดเห็นต่อการศึกษิตตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ไม่แตกต่างกัน

๕.๒ อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอ ลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี” ได้ข้อสรุปที่มีประเด็นที่สำคัญและน่าสนใจสมควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

๑. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ๓ ด้าน ได้แก่ด้านมุทิตา ด้านกรุณา และด้านอุเบกขา ส่วนด้านเมตตา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระปานกลาง

๒. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบค่าที (t-test) โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่า ไม่แตกต่างกัน

๓. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: ANOVA) สรุปผลการวิจัยได้ตั้งนี้ว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุ ระดับการศึกษาและอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการศึกษิตตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ไม่แตกต่างกัน

จากผลการวิจัยในเรื่องนี้จะพบว่าคุณธรรมในหลักพรหมวิหาร ๔ ด้านเมตตา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และอยู่อันดับสุดท้าย แสดงให้เห็นว่ามีประสิทธิผลต่อโรงเรียนอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าคาดหมาย แม้จะมีกิจกรรมส่งเสริมการเรียนการสอนที่หลากหลายเกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมเรื่องนี้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบริบทของสังคม สภาพแวดล้อมในโรงเรียน ในสังคม หรือชุมชนที่ไม่เอื้อต่อการนำไปปฏิบัติ เช่น ความขัดแย้งทางการเมืองจากความคิดเห็นที่แตกต่างกัน เป็นต้น ทำให้ความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานศึกษาแบ่งเป็นกลุ่มเป็นพวก มนุษย์สัมพันธ์ระหว่างบุคคลจึงไม่สนิทใจ จึงอาจทำให้ความคิดเห็นในด้านนี้จึงมีมุมมองในระดับที่ไม่มาก ในขณะที่ด้านกรุณา ด้านมุทิตา และด้านอุเบกขา จะมีการนำไปประยุกต์ใช้ แม้ว่าจะมีผลการวิจัยในลักษณะที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ระดับค่าเฉลี่ยอยู่ใกล้เคียงกัน จากผลการวิจัยดังกล่าวมีลักษณะที่สอดคล้องกับผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องในลักษณะที่มีแนวโน้ม มีบริบท หรือมีลักษณะของการมุ่งเป้าหมายไปในแนวเดียวกันหรือทิศทางเดียวกัน ดังนี้

๑. ในงานวิจัยของ ไพฑูรย์ ขุนอาสา ได้ศึกษาเรื่อง “ผู้บริหารกับการใช้สังคหวัตถุธรรม: ศึกษากรณีผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเมืองจังหวัดอุดรดิตรต์” จากการศึกษาวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ยังมีความเข้าใจในหลักสังคหวัตถุธรรมไม่ชัดเจนดี จึงไม่สามารถนำหลักสังคหวัตถุธรรมไปใช้ในการบริหารงานได้ครบถ้วนเต็มที่ ดังนั้นจึงควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมข้อนี้ให้ถูกต้องก่อน จึงจะสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องครบถ้วนและก่อให้เกิดประโยชน์แก่การบริหารงานได้อย่างแท้จริง

๒. ในงานวิจัยของ สิทธิพร อ่อนคำ ได้ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมด้านพรหมวิหาร ๔ กับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ” จากการศึกษาวิจัยพบว่า คุณธรรมด้านพรหมวิหาร ๔ ทั้งสี่

ด้านอยู่ในระดับปานกลาง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการ
 ประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ที่ได้นำมาศึกษา ปรากฏว่าพฤติกรรมผู้นำทั้ง ๒ มิติอยู่ในระดับ
 ปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมด้านพรหมวิหาร ๔ แต่ละด้านกับพฤติกรรมผู้นำในแต่
 ละมิติของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ
 ปรากฏว่าคุณธรรมด้านพรหมวิหาร ๔ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำมิติมุ่งสัมพันธ์และมิติมุ่ง
 งาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ การเปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง
 คุณธรรมด้านพรหมวิหาร ๔ กับพฤติกรรม ผู้นำของผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษา และประสบการณ์
 ต่างกัน ปรากฏว่าผู้บริหารที่มีวุฒิ การศึกษาต่างกันไม่มีคูใดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
 สถิติ แต่ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีคุณธรรมด้านพรหมวิหาร ๔ ทุกด้าน กับพฤติกรรม
 ผู้นำมิติมุ่งงาน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ส่วนคุณธรรมด้าน
 กรุณา กับพฤติกรรมผู้นำมิติมุ่ง สัมพันธ์ของผู้บริหาร ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความแตกต่างกัน
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .๐๕

๓. ในงานวิจัยของ **เนตรชนก โพธารามิก** ได้วิจัยเรื่อง “วิธีการประยุกต์ใช้พรหม
 วิหาร ๔ เพื่อพัฒนาสังคม” การวิจัยพบว่า พรหมวิหารธรรม คือ ธรรมเป็นเครื่องอยู่อย่าง
 ประเสริฐ เรียกอีกอย่างหนึ่งว่าอัมปมัญญา คือธรรมที่แผ่ไปไม่มีประมาณ เป็นหลักปฏิบัติพื้นฐาน
 ในการดำรงชีวิต เป็นคุณธรรมที่เกื้อหนุนกรรมดีทั้งหลายให้สมบูรณ์ และสร้างสันติสุขสู่สังคม
 ทำให้มนุษย์รู้จักการพัฒนาตนเองให้อยู่ในสัมมาทิฐิ

๔. ในงานวิจัยของ **ปัทมาสน์ อมาตยกุล** ได้วิจัยเรื่อง “ผลของการให้คำปรึกษา
 แบบกลุ่มต่อกลุ่มบุคลิกภาพด้านคุณธรรมพรหมวิหาร ๔ ของนิสิตปริญญาตรี” ผลการวิจัยพบว่า
 นิสิตที่มีการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มมีบุคลิกภาพด้านคุณธรรมพรหมวิหาร ๔ สูงกว่านิสิตที่ไม่ให้
 คำปรึกษาแบบกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ แสดงให้เห็นว่า โปรแกรมการให้
 คำปรึกษาแบบกลุ่มที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรม
 พรหมวิหาร ๔ ของนิสิต

๕. ในงานวิจัยของ **พรหม วุฒิวิวัฒน์ชัย** ได้วิจัยเรื่อง “หลักพรหมวิหาร ๔ กับ
 หลักการปฏิบัติหน้าที่ตามอุดมคติตำรวจ : ศึกษาเฉพาะกรณี ข้าราชการตำรวจประจำสถานี
 ตำรวจนครบาลดุสิต” ผลการวิจัย พบว่า หลักพรหมวิหาร ๔ และหลักอุดมคติตำรวจทั้ง ๘
 ประการ มีความสัมพันธ์ คล้ายคลึงกันสามารถใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ตำรวจได้ทั้ง ๒ หลักการ
 จากการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สรุปได้ว่า ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่
 มีความศรัทธาในพระพุทธศาสนาเป็นอย่างดี แต่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่อง พรหมวิหาร ๔ ปาน
 กลาง การปฏิบัติ ธรรม ผิดฝนจิตใจของตนอยู่ในระดับปานกลาง ความรู้ ความเข้าใจในหลักอุดม
 คติตำรวจอยู่ในเกณฑ์ดี การนำหลักพรหมวิหาร ๔ ไปประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติหน้าที่อยู่ใน
 เกณฑ์ที่น่าพอใจระดับหนึ่งซึ่งต้องมีการเพิ่มเติมในส่วนต่าง ๆ ต้องมีการอบรม ผักฝนจิตใจโดย
 วิทยากรที่มีความรู้ ความเข้าใจและต้องมีการจัดโครงการ ปฏิบัติธรรมของข้าราชการตำรวจ

ในทุกๆระดับชั้น ต้องเป็นผู้ดำเนินโครงการที่ต่อเนื่องตลอดเวลา การคัดเลือกผู้ที่ทำหน้าที่หัวหน้าสถานีดำรวจต้องให้ได้ผู้มีความรู้ ความสามารถและมีคุณธรรมในจิตใจอย่างแท้จริง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ในส่วนของประชาชนเองนั้นควรมีความเข้าใจ เห็นใจในปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจและที่สำคัญข้าราชการตำรวจต้องยึดมั่นคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่โดยเคร่งครัด เพื่อให้เกิดความสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติหน้าที่

๖. ในงานวิจัยของ **พระมานิต เตชวรโร (อุตนอก)** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “รัฐศาสตร์แนวพุทธ : พรหมวิหาร ๔ กับนักปกครอง” จากการศึกษาวิจัยดังกล่าวสรุปได้ว่า พรหมวิหาร ๔ เป็นหลักธรรมสำหรับผู้ใหญ่ ผู้นำ หรือนักปกครอง ถ้านักปกครองปฏิบัติตามย่อมได้รับความเคารพยกย่องสรรเสริญ และเป็นที่ยรักที่พอใจของประชาชน แต่หากนักปกครองไม่ปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร ๔ ปัญหาจะเกิดขึ้นในการบริหารและการปกครอง ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือประชาชนเกลียดชัง เพราะว่าหลักการปกครองตามหลักรัฐศาสตร์ในทางพระพุทธศาสนา มิได้มุ่งเน้นที่ระบบ แต่เน้นที่ตัวนักปกครอง เมื่อนักปกครองมีคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารและการปกครองแล้ว ย่อมทำให้รัฐ และประชาชนมีความสุขและชีวิตที่ดีได้ ไม่ว่าจะรัฐนั้นจะอยู่ในระบบการปกครองแบบใดก็ตาม

๗. ในงานวิจัยของ **วิเชียร ดั่งพิมพ์** ได้วิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้นำท้องถิ่น: กรณีศึกษาเทศบาลตำบลหัวไทร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช” ผลการวิจัยพบว่า

๑) ผลการวิจัยความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้นำท้องถิ่น จำแนกตามเพศ พบว่า ทั้งเพศชายและเพศหญิง โดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

๒) ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้นำท้องถิ่น จำแนกตามอายุ พบว่า อายุตั้งแต่ ๒๐ ปี ถึง ๕๐ ปี และตั้งแต่ ๕๑ ปีขึ้นไป โดยภาพรวม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

๓) ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้นำท้องถิ่น จำแนกตามการศึกษา พบว่า การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีขึ้นไป โดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

๔) ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้นำท้องถิ่น จำแนกตามอาชีพ พบว่า อาชีพข้าราชการ อาชีพพ่อค้า/นักธุรกิจ และรับจ้างทั่วไป โดยภาพรวม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

๘. ในงานวิจัยของ **สิทธิพร อ่อนคำ** ได้วิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมด้านพรหมวิหาร ๔ กับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ” ผลการวิจัย พบว่า คุณธรรมด้านพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ที่ได้นำมาศึกษา ปรากฏว่า คุณธรรมด้านพรหมวิหาร ๔ ทั้งสี่ด้านอยู่ในระดับปานกลาง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ที่ได้นำมาศึกษา ปรากฏว่า พฤติกรรมผู้นำทั้ง ๒ มิติ อยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมด้านพรหมวิหาร ๔ แต่ละด้านกับพฤติกรรมผู้นำในแต่ละมิติ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ปรากฏว่า คุณธรรมด้านพรหมวิหาร ๔ มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมผู้นำมิติมุ่งสัมพันธ์และมิติมุ่งงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ การเปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมด้านพรหมวิหาร ๔ กับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ต่างกัน ปรากฏว่าผู้บริหารที่มีวุฒิ การศึกษาต่างกัน ไม่มีคู่ใดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ ต่างกัน มีคุณธรรมด้านพรหมวิหาร ๔ ทุกด้าน กับพฤติกรรมผู้นำมิติมุ่งงาน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ส่วนคุณธรรมด้านกรุณา กับพฤติกรรมผู้นำมิติมุ่งสัมพันธ์ของผู้บริหาร ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๙. ในงานวิจัยของ **พระมหาสมชาย สิริจนฺโท** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “พุทธธรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวทางของพระพุทธคุณ (สมาน สุเมโธ) พบว่า ความหมายของหลักพรหมวิหาร ๔ ว่าเป็นการเจริญจิตภาวนาโดยธรรม ที่พึงแผ่ออกไปในสรรพสัตว์ทั้งหลายโดยมีสติอย่างสม่ำเสมอไม่ประมาณ ไม่จำกัดขอบเขต โดยมากเรียกว่า พรหมวิหาร ๔ แปลว่า ธรรมเป็นเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ หรือคุณธรรมประจำตัวของท่านผู้มีจิตใจกว้างขวางยิ่งใหญ่ แยกออกได้ ๔ ประการคือ เมตตา คือ ความรัก ปราณนาตี มีไมตรี อยากให้สรรพสัตว์มีสุขถ้วนหน้า กรุณา คือ อยากช่วยเหลือสรรพสัตว์ ให้หลุดพ้นจากภาวะแห่งทุกข์ มุทิตา คือ ความพลอยยินดีเมื่อผู้อื่น ได้ดีมีสติเข้มแข็งเบิกบาน อุเบกขา คือ มีใจเป็นกลางวางเฉย ในอิฏฐารมณ์ และอนิฏฐารมณ์แล้วปราศจากอคติ คือมีรักมีเกลียด

๑๐. ในงานวิจัยของ **พระมหาสุทธิชัย ฐิตชโย (ถาวรศีล)** ได้กล่าวไว้ในวิทยานิพนธ์ เรื่อง ศึกษาเชิงวิเคราะห์พรหมวิหาร ๔ ในคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนา โดยเนื้อหาสาระสำคัญสำคัญของวิทยานิพนธ์เล่มนี้วิเคราะห์ถึงคำแปล ความหมาย ลักษณะวิธีการเจริญ วิธีการแผ่โทษที่เกิดขึ้นจากการขาดเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา รวมถึงผลหรืออานิสงส์ของพรหมวิหาร โดยมุ่งเน้น ศึกษาจากพระไตรปิฎก คัมภีร์ อรรถกถา ฎีกา ในเชิงอรรถของวิทยานิพนธ์ และเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องของพรหมวิหารแล้วนำมาวิเคราะห์ประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันเพื่อความสุขต่อตัวเองและส่วนรวม

๑๑. ในงานวิจัยของ **สุพล เครือมะโหมรณ** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่” ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของพนักงานครูเทศบาลเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมพรหมวิหาร ๔ ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำหลักธรรมพรหมวิหาร ๔ ได้แก่ เมตตา กรุณา และมูทิตา ไปปฏิบัติงานในสถานศึกษาอยู่ในเกณฑ์ที่สูง ขณะที่ อุเบกขานั้นถูกนำไปปฏิบัติงานในสถานศึกษาเป็นส่วนน้อยในงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแต่ละเรื่องที่ยกมานั้นจะเห็นว่า มีกลุ่มตัวแปรที่แตกต่างกันและมีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาในด้านของผลการวิจัยแล้วจะเห็นว่า มีแนวโน้มและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงเห็นว่าควรนำมาเป็นแนวทางในการศึกษาได้

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ซึ่งมีข้อเสนอแนะที่ควรปรับปรุงจากผลการวิจัยและจากข้อคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งสรุปเป็นประเด็น โดยเรียงลำดับจากผลการวิจัย ได้ดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑. ด้านมูทิตา ผู้บริหารหรือส่วนงานที่เกี่ยวข้องควรกำหนดเป็นแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมด้านมูทิตา ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีโอกาสเข้ารับการจัดการฝึกอบรม ฝึกการทำงานร่วมกัน เพื่อเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ ทักษะคติ เจตคติต่อการอยู่ร่วมกันในองค์กร

๒. ด้านกรุณา ผู้บริหารหรือส่วนงานที่เกี่ยวข้องควร ผู้บริหารหรือส่วนงานที่เกี่ยวข้องควรกำหนดเป็นแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมด้านกรุณา ในลักษณะของการจัดกิจกรรมบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ในโรงเรียน หรือในชุมชน เพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้มีจิตอาสาหรือจิตสาธารณะ ในการช่วยเหลือผู้อื่นในรูปแบบต่างๆ ด้วยความเต็มใจโดยไม่ต้องให้มีการร้องขอ

๓. ด้านอุเบกขา ผู้บริหารหรือส่วนงานที่เกี่ยวข้องควร ผู้บริหารหรือส่วนงานที่เกี่ยวข้องควรกำหนดเป็นแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมด้านอุเบกขา ในลักษณะของการส่งเสริมความสามัคคีในองค์กรทางการศึกษา เสริมสร้างความสามัคคี ความเป็นประชาธิปไตย ความเป็นกลางทางการเมือง ไม่ฝักใฝ่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง เช่น การรณรงค์การเลือกตั้ง การรณรงค์ด้านความสามัคคีในชุมชนโรงเรียน เป็นต้น

๔. ด้านเมตตา ผู้บริหารหรือส่วนงานที่เกี่ยวข้องควร ผู้บริหารหรือส่วนงานที่เกี่ยวข้องควรกำหนดเป็นแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมด้านเมตตา ในลักษณะของกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษา เช่น การปฏิบัติธรรม

เฉลิมพระเกียรติ การจัดกิจกรรมกีฬาเฉลิมพระเกียรติ การรับบริจาคช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส
ในสังคม เป็นต้น

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

๑. ควรมีการศึกษาและเปรียบเทียบรูปแบบการบริหารการศึกษาของครูและบุคลากร
ทางการศึกษาในด้านอื่น ๆ ด้วย เช่น บทบาทด้านการบริหารวิชาการ ด้านความเป็นผู้นำ
ทางการศึกษา เป็นต้น เพื่อให้เกิดมุมมองในการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนและได้รู้กรณีศึกษา
ที่หลากหลาย

๒. ควรมีการศึกษาวิจัยโดยใช้เครื่องมืออื่น ๆ เช่น แบบสอบถามสถานการณ์ และ
แบบสัมภาษณ์ เพื่อศึกษาว่าผลสอดคล้องกับการวิจัยครั้งนี้หรือไม่

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย :

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๕.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ :

(๑) หนังสือ :

กมลรัตน์ หล้าสุวรรณย์. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, ๒๕๒๗.

คณาจารย์ภาควิชาบริหารรัฐกิจ. สรุปเนื้อหาวิชาทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๕.

จิตรจำนง สุภาพ. ทฤษฎีชีวิต. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์การพิมพ์พลชัย, ๒๕๔๔.

จันทร์ธานี สงวนนาม. เอกสารประกอบการสอนบรรยายหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง. (ม.ท.ป., ๒๕๓๖).

จำลอง เงินดี. เอกสารคำสอนวิชาจิตวิทยาสังคม. (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๓๔).

ชูบ กาญจนประกร. หลักรัฐประศาสนศาสตร์. คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, พ.ศ. ๒๕๑๐.

เต็มศักดิ์ ทองอินทร์ ผศ.ดร. ความรู้เบื้องต้นทางการบริหารรัฐกิจ. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗.

ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๗.

ธนจรส พูนสิทธิ์. การจัดการองค์การและการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๔๑.

ธีระรัตน์ กิจจาร์ภัย. เอกสารคำสอนวิชาการบริหารการศึกษา. เพชรบูรณ์ : คณะครุศาสตร์สถาบันราชภัฏ, ๒๕๔๒.

นพมาศ ชีรวะกิน. **จิตวิทยาสังคม**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
๒๕๓๕.

นิตย์ สัมมาพันธ์. **การบริหารเชิงพุทธ**. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๕.

บุญเรียง ขจรศิลป์. **วิธีวิจัยการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ ๑. กรุงเทพมหานคร : พิชาญ พรินต์ติ้ง, ๒๕๓๔.

บรรจบ เนียมมณี. **หลักการบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนคริน
ทรวิโรฒ, ๒๕๒๓.

ประทาน คงฤทธิ์ศึกษากร. **สุขาภิบาลในฐานะปกครองตนเอง**. กรุงเทพมหานคร : คณะ
รัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตบริหารศาสตร์, ๒๕๓๕.

ประเวศ วสี. **การพัฒนาต้องเอาวัฒนธรรมเป็นตัวตั้ง**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : กองทุน
ส่งเสริมงานทางวัฒนธรรม สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวง
วัฒนธรรม, ๒๕๔๖.

ปิยโสภณ. **ก้าวใหม่แห่งคณะสงฆ์ การศึกษาเผยแผ่และการปกครองก่อสร้าง**. กรุงเทพมหานคร : ห้าง
หุ้นส่วนสามัญนิติบุคคล เจียฮั่ว, ๒๕๔๖.

ปรีชา ช่างขวัญยืน. **ความคิดทางการเมืองในพระไตรปิฎก**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร :
สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๘.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. **จิตวิทยาสังคม**. กรุงเทพมหานคร : แพร์พิทยา อินเตอร์เนชั่นแนล,
๒๕๓๒.

พระเทพโสภณ (ประยูร ฐมฺมจิตฺโต). **พุทธวิธีบริหาร**. (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วินดาต้าโปร
ดักส์, ๒๕๔๘).

พระธรรมโกศาจารย์, (ประยูร ฐมฺมจิตฺโต). **พุทธวิธีบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหา
จุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, ๒๕๔๕.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). **พุทธธรรม**. กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย,
๒๕๓๘.

—————. **ธรรมบุญชีวิต**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนากรมการศาสนา, ๒๕๔๑.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). **นิติศาสตร์แนวพุทธ**. กรุงเทพมหานคร : บริษัท สหธรรมมิก
จำกัด, ๒๕๓๕.

—————. **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๒. กรุงเทพมหานคร : โรง
พิมพ์มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖.

พระมหาเสริมชัย ชยมงฺคโล. การบริหารวัด. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร : บริษัท เอช เอ พี
เพรสจำกัด, ๒๕๓๕.

พระมหาไพฑูรย์ วรรณบุตร. การบริหารคณะสงฆ์ไทย. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีปทุม,
๒๕๕๐.

พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธรรมจิตโต). คุณธรรมสำหรับนักบริหาร. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิ
พุทธธรรม, ๒๕๓๔.

พระราชญาณวิไลฐู (เสริมชัย ชยมงฺคโล). หลักธรรมาภิบาลและประมุขศิลป์. กรุงเทพมหานคร :
ชัยมงคลพรินต์ติ้ง, ๒๕๔๘.

—————. การบริหารวัด. นครปฐม : เพชรเกษมการพิมพ์, ๒๕๔๘.

พุทธทาสภิกขุ. การบริหารธุรกิจแบบพุทธ. กรุงเทพมหานคร : เคล็ดไทย, มปป.

มัทนา อินทุสมิต. คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร : พุทธธรรมเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทาง
การศึกษา. เลข : สถาบันราชภัฏเลย, ม.ป.ป., ๒๕๔๕.

มัลลิกา ดันสอน. การจัดการยุคใหม่. กรุงเทพมหานคร : เอกซ์เปอร์เน็ท จำกัด, ๒๕๔๔.

ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.๒๕๔๒. กรุงเทพมหานคร : นาน
มีบุ๊คส์พับลิเคชันส์ จำกัด, ๒๕๔๖.

วิเชียร เกตุสิงค์. หลักการสร้างและวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : ศิริวัฒนา
อินเตอร์พริ้น, ๒๕๒๔.

สมคิด บางโม. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : วิทย์พัฒน์, ๒๕๕๐.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ ๘. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๖.

สมยศ นาวิการ. การบริหารเชิงกลยุทธ์. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บรรณกิจ,
๒๕๔๔.

สิรภพ เหล่าลาภะ. พุทธศาสตร์การเมือง. กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๔๕.

สุชา จันท์เอม. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร : แพร์พิทยา อินเตอร์เนชั่นแนล, ๒๕๒๐.

สุชา จันท์เอม และสุรางค์ จันท์เอม. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช,
๒๕๒๐.

สุพัตรา สุภาพ. สังคมวิทยา. พิมพ์ครั้งที่ ๒๒. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๕.

สุลักษณ์ ศิวรักษ์. การบริหารงานแบบพุทธ. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ส่องสยาม จำกัด, ๒๕๓๘.

เสนาะ ดิยาว์ ศ. หลักการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ ๑. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์, ๒๕๔๖.

สัมพันธ์ ภูไพบูลย์. องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : พัทธ์ชัยอักษร,
๒๕๔๒.

อุทัย หิรัญโต. สังคมวิทยาประยุกต์. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๕.

(๒) วิทยานิพนธ์

กฤษดา มมตะขบ. “ทัศนคติของพระสงฆ์ในจังหวัดเชียงใหม่ต่อโครงสร้างอำนาจการปกครองวัดตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ.๒๕๐๕”. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๓.

กัลยา เนติประวัตติ. “การยอมรับรูปแบบการจัดองค์การทางสังคมแบบใหม่ ตามหลักการบริหารการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ในองค์การภาครัฐ ศึกษากรณีสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกรุงเทพมหานคร”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๔.

เฉลิมชัย สมท่า. “การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูปฏิบัติการสอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต ๑”. วิทยานิพนธ์บริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๖.

ชาติชาย นรเศรษฐาภรณ์. “ธรรมาภิบาลในความหมายของภาครัฐ เอกชนและประชาชนกรณีโรงไฟฟ้าพลังงานความร้อนถ่านหิน หินกรูด”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตศิลปศาสตร. สาขาวิชารัฐศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๕.

ชัยวัฒน์ อัดพัฒน์. “หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๔.

นริสา จิตรจำนิก. “การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ: ความคาดหวังกับการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๓.

เนตรชนก โพธารามิก. “วิธีการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ เพื่อการพัฒนาสังคม”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาพระพุทธศาสนา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.

ปราการ บุตรโยจันโท. “คุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๑๘.

ปกรณ ศรีดอนไผ่. “บทบาทวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการหน้าสายวิชาและครูในเขตการศึกษา ๖”. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, ๒๕๒๑.

ปีทมาสน์ อมาตยกุล. “ผลการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มต่อบุคลิกภาพด้านคุณธรรมพรหมวิหาร ๔ ของนิสิตปริญญาตรี”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต**. ภาควิชาแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, ๒๕๑๑.

ปัญญา นันทิกงู (ปิ่น ปญญา นนุโท). **หน้าที่ของคน(ฉบับสมบูรณ์)**. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๔๑.

พรหม วุฒิวิวัฒน์ชัย. “หลักพรหมวิหาร ๔ กับหลักการปฏิบัติหน้าที่ตามอุดมคติตำรวจ: ศึกษาเฉพาะกรณี ข้าราชการตำรวจประจำสถานีตำรวจนครบาลดุสิต”. **วิทยานิพนธ์อักษรศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาศาสนาเปรียบเทียบ มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๕.

พระครูปลัดอาทิตย์ อุตตเวที (ซองดี). “การศึกษาแนวคิดและวิธีการปกครองคณะสงฆ์ของพระเทพโสภณ (ประยูร ฐมฺมจิตฺโต) : กรณีศึกษาพระสังฆาธิการในเขตการปกครองภาค ๒”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗.

พระชัยชนะ ฐมฺมทินฺโน. (นาทอง ไชย). “ศึกษาเปรียบเทียบหลักมนุษยชนกับหลักสิทธิมนุษยชนทางพุทธศาสนา”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘.

พระมานิต เดชวโร (อุดนอก). “รัฐศาสตร์แนวพุทธ : พรหมวิหาร ๔ กับนักปกครอง”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐.

พระมหาภุชญา นันทเพชร. “ความคิดเห็นของพระสงฆ์ต่อบทบาทการพัฒนาสังคม”. **วิทยานิพนธ์ศศ.ม. คณะพัฒนาสังคม : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์**, ๒๕๔๒.

พระมหาประยงค์ อุปเสน. “ในบทบาทพระสงฆ์ในการบริหารและการจัดการศูนย์อบรมเด็กก่อน
เกณฑ์ในวัด: ในกรณีศึกษาศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในเขตจังหวัดหนองคาย”.

ปริญญามหาบัณฑิตคณะสังคมศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๕.

พูลลาภ แก้วแจ่มศรี. “การจัดการเชิงพุทธ : การสำรวจปรัชญาและแนวคิดสำหรับการจัดการ
สมัยใหม่”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒน
บริหารศาสตร์, ๒๕๔๖.**

ไพฑูริย์ ชุนอาสา. “ผู้บริหารกับการใช้สังคหวัดอุตรธรรม: ศึกษากรณีผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์”. **วิทยานิพนธ์ศึกษา
ศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๓๒.**

วิเชียร ค้างพริ้ม. “ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร
๔ ของผู้นำท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลตำบลหัวไทร อำเภอหัวไทร
จังหวัดนครศรีธรรมราช”. **วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐.**

สมชาย สิริจินโท พระมหา. “พุทธธรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพตามแนวทางของพระพุทธ
คุณ(สมาน สุเมโธ)”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗.**

สมนึก อนันตวรวงศ์. “สถาบันสงฆ์กับการพัฒนาสังคมไทยตามทัศนะผู้นำทางวิชาการ”.
**วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
๒๕๔๒.**

สิทธิพร อ่อนคำ. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมด้านพรหมวิหารสี่กับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร
โรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ”.
**วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๓๑.**

สุทธิชัย ฐิตชโย (ถาวรศีล) พระมหา. “ศึกษาเชิงวิเคราะห์พรหมวิหาร ๔ ในคัมภีร์ทาง-
พระพุทธศาสนา”. **วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖.**

สุพล เครื่องมะโนรมณ์. “การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด
เทศบาลนครเชียงใหม่”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย :
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๒.

สุรพงษ์ เพ็ญชุนุต. “การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมของข้าราชการทหารสังกัดกองบัญชาการ
กองทัพไทยเพื่อความมั่นคงแห่งชาติ”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิต
วิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.

สุขุมพร ปุญญาคม. “การบริหารจัดการที่ดี (good governance) กับลักษณะพระพุทธศาสนา”,
วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขารัฐศาสตร์. กรุงเทพมหานคร:
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๑.

๒. ภาษาอังกฤษ

Anonymus. **Merriam-Webster’s Collegiate Dictionary**. 10th ed. Merriam-Webster incorporated:
Mussachusetts, 1996.

Best, J.W. **Research in Education**. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice Hall Inc, 1977.

Dale Yoder. **Personnel Principles and Policies**. fourth printing, Englewood Cliffs : New Jersey
Prentice - Hall, Inc. 1956.

Don Hellriegel. **Management**. third edition. Addison - Wesley Publishing Company Inc., 1982.

Gulick L. and Urwick J. **Papers on the Science of Administration**. New York : Institute of
Public Administration, 1973.

Engle. T.L. and L. Snellgrove. **Psychology: Its Principle and Application**. Boston : Houghton
Mifflin Company, 1969.

E.N. Chapman. **Supervisor Survival Kit**. second edition, California : Science Research
Associates Inc., 1995.

Fled M.P. man. **Psychology in the Industrial Environment**. London : Butterworth and Co., Ltd.,
1971.

Hurlock E. **Adolescent Development**. New York : McGraw-Hill Book, 1995.

Isaak, A.C. **Scope and Methods of Political Scienc : An Introduction to the MeThodology of
Political Inquiry**. Illinois : The Dorsey Press, 1981.

Luthans Freeman. **Ogranization Behavioral**. 7th ed. Singapore : McGraw-Hill, 1995.

Mary L. Good. **Integrating the Individual and the Organization**. New York : Wiley, 2006.

Nunally Jum C. **Test and Measurements Assessment and Prediction**. New York : McGraw Hill
Book Co., Inc., 1950.

William Ouchi. **Organization and Management**. Eaglewood Cliffs : Prentice Hill, 1971.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง

ความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารการศึกษา
ตามหลักพรหมวิหาร ๔

โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี

คำชี้แจง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีต่อผู้บริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี อันจะเป็นประโยชน์ในการบริหารภายในโรงเรียนมัธยม ทั้งยังสามารถใช้เป็นแนวทางแก้ไขปัญหา อุปสรรค และพัฒนาระบบการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาต่อไป

ข้อมูลที่ได้ จะแปลผลการวิจัยในภาพรวม ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลท่านเป็นความลับ และใช้ประโยชน์เฉพาะการวิจัยนี้เท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อท่านหรือหน่วยงานของท่าน แต่อย่างใด

แบบสอบถามนี้ แบ่งเป็น ๓ ตอน คือ

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีต่อผู้บริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีต่อผู้บริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี

ผู้วิจัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความเมตตาอนุเคราะห์จากทางโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี เป็นอย่างดี จึงขอเจริญพรขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

พระมหาสุรศักดิ์ จิตกมล

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา การบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

แบบสอบถาม

เรื่อง

ความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารการศึกษา
ตามหลักพรหมวิหาร ๔
โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี

ตอนที่ ๑ สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความตามสภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับ
ผู้ตอบแบบสอบถาม

๑. เพศ

ชาย หญิง

๒. อายุ

ต่ำกว่า ๒๕ ปี ๒๖-๓๐ ปี
 ๓๑-๓๕ ปี ๓๖ - ๔๐ ปี มากกว่า ๔๑ ปี

๕. ประสบการณ์ในการทำงาน

ต่ำกว่า ๑ ปี ๒ - ๕ ปี
 ๖ - ๑๐ ปี ๖ ปีขึ้นไป

๓. วุฒิทางการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
 สูงกว่าปริญญาตรี

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับการศึกษาความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ให้ตรงกับสภาพที่เป็นจริงในแต่ละข้อเพียงช่องเดียว โดยกำหนดระดับคะแนน ดังนี้

๕ หมายถึง มีการบริหารการจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับมากที่สุด

๔ หมายถึง มีการบริหารการจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก

๓ หมายถึง มีการบริหารการจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับปานกลาง

๒ หมายถึง มีการบริหารการจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับน้อย

๑ หมายถึง มีการบริหารการจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔	ระดับความคิดเห็น				
		๕	๔	๓	๒	๑
	๑. ด้านเมตตา					
๑	ให้ความรัก ความปรารถนาดีเห็นอกเห็นใจต่อเพื่อนร่วมงาน					
๒	ปฏิบัติต่อทุกคน ด้วยมิตรไมตรีหวังดีและบริสุทธิ์ใจไม่แฝงไว้ด้วยกลอุบายหรือเล่ห์เหลี่ยม					
๓	ให้คำแนะนำและรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานด้วยความจริงใจ					
๔	แสดงความเมตตาโดยให้ความช่วยเหลือด้านกำลังกาย กำลังสติปัญญาและกำลังทรัพย์					
๕	มีความเห็นอกเห็นใจพร้อมที่จะช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆ อย่างบริสุทธิ์ใจ					
๖	มีเจตนาบริสุทธิ์ที่จะให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข					

ข้อ	ความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔	ระดับความคิดเห็น				
		๕	๔	๓	๒	๑
๗	เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และสนใจใฝ่ถามทุกข์สุขของเพื่อนร่วมงานโดยทั่วถึง					
๘	ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเป็นที่ไว้วางใจได้					
	๒. ด้านกรุณา					
๙	ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานได้รับความเดือนร้อน					
๑๐	จัดสวัสดิการภายในสถานศึกษาเพื่อบรรเทาความเดือนร้อนของผู้ร่วมงาน					
๑๑	ท่านบริจาคทรัพย์สินของเพื่อกิจการส่วนรวม ตามความเหมาะสม					
๑๒	ชื่นชมยินดีกับเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข					
๑๓	รู้สึกปลื้มปีติยินดีกับเพื่อนร่วมงานที่ประสบความสำเร็จในด้านต่างๆ					
๑๔	มีเจตนาบริสุทธิ์ที่จะให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข					
๑๕	ปฏิบัติต่อทุกคน ด้วยมิตรไมตรีหวังดีและบริสุทธิ์ใจไม่แฝงไว้ด้วยกลอุบายหรือเล่ห์เหลี่ยม					
๑๖	ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเป็นที่ไว้วางใจได้					
	๓. ด้านมุกิตา					
๑๗	ท่านอุทิศเวลา ในการปฏิบัติหน้าที่ทั้งในเวลา และนอกเวลาราชการเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา					
๑๘	ความมีน้ำใจโอบอ้อมอารีมีมิตรไมตรีต่อ เพื่อนร่วมงานโดยให้ความช่วยเหลือด้านๆ อย่างบริสุทธิ์ใจ					
๑๙	ความมีน้ำใจโอบอ้อมอารีมีมิตรไมตรีต่อ เพื่อร่วมงาม โดยให้ความช่วยเหลือด้านกำลังกาย กำลังสติปัญญา และกำลังทรัพย์					

ข้อ	ความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อ ผู้บริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔	ระดับความคิดเห็น				
		๕	๔	๓	๒	๑
๒๐	สละเวลาให้คำปรึกษาแก่ครู-อาจารย์ด้วยความเต็มใจ					
๒๑	แสดงความยินดีในความสำเร็จหรือความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงานด้วยความบริสุทธิ์ใจ					
๒๒	มีความอดทนต่อการปฏิบัติงานที่ยาก หนัก ทำทนาย และพร้อมที่จะรับการประเมินเสมอ					
๒๓	ปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียรไม่ทอดทิ้งไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและความยากลำบาก					
	๔. ด้านอุเบกขา					
๒๔	ความมีใจเป็นกลาง มองเห็นผลที่ผู้ร่วมงานจะได้รับดีหรือชั่วสมควรแก่เหตุที่เขาประกอบ					
๒๕	ท่านปฏิบัติตนกับเพื่อนร่วมงานตามหลักเหตุผลและความเที่ยงธรรม					
๒๖	ท่านมีใจเป็นกลาง เรียบเสมอไม่หวั่นไหวไปตามกระแสแห่งการนินทา					
๒๗	สรรเสริญ ลาก เลื่อมลาก ยศ เลื่อมยศ และสุข ทุกข์					
๒๘	ท่านมีใจเป็นกันเองและวางตัวเป็นกลางกับเพื่อนร่วมงานทุกคน โดยเท่าเทียมกัน					
๒๙	ท่านสนับสนุนเพื่อนร่วมงานให้แสวงหาความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					
๓๐	ท่านสามารถหักห้ามใจตนเองที่จะไม่ลู่ต่ออำนาจความโลภ ความโกรธ และความหลงได้					
๓๑	ท่านรู้จักข่มใจตนที่จะไม่ประพฤติดิฉิฉิลธรรมระเบียบวินัยของโรงเรียน					
๓๒	มีความอดทนอดกลั้นแม้มีความเจ็บป่วยก็ไม่แสดงอาการกระสับกระส่ายให้ปรากฏ					

ตอนที่ ๓ เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคและการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหาร
การศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอลำลูกกา
จังหวัดปทุมธานี

๑. ปัญหา อุปสรรค ในด้านเมตตา

.....
.....
.....
.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะ

.....
.....
.....
.....
.....
.....

๒. ปัญหา อุปสรรค ในด้านกรุณา

.....
.....
.....
.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๓. ปัญหา อุปสรรค ในด้านมุทิตา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๔. ปัญหา อุปสรรค ในด้านอุเบกขา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ : พระมหาสุรศักดิ์ จิตกุสโล (เนาวีประเสริฐ)
- เกิด : วันพุธที่ ๑๓ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๑๖
- ภูมิลำเนา : บ้านเลขที่ ๑๔/๔ หมู่ที่ ๔ ตำบลลำลูกกา
อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี
- อุปสมบท : วันจันทร์ที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๓๖ ณ วัดธัญญะผล
ตำบลลำลูกกา อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี
- สังกัด : วัดลานนา ตำบลลำลูกกา อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี
- การศึกษา : พ.ศ.๒๕๔๓ เปรียญธรรม ๓ ประโยค วัดนังคัลจันตรี
สำนักเรียนคณะจังหวัดปทุมธานี
- : พ.ศ.๒๕๔๙ ประกาศนียบัตรการบริหารกิจการคณะสงฆ์ (ป.บส.)
บาฬีศึกษาพุทธโฆส
- : พ.ศ.๒๕๕๓ ปริญญาตรีพุทธศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- ตำแหน่งหน้าที่ : เจ้าอาวาสวัดลานนา ตำบลลำลูกกา
อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี
- เข้าศึกษา : ๑ มิถุนายน ๒๕๕๓
- สำเร็จการศึกษา : ๒๕ มีนาคม ๒๕๕๕
- ที่อยู่ปัจจุบัน : วัดลานนา ตำบลลำลูกกา อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี