



การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร
AN ADMINISTRATION IN ACCORDANCE WITH BRAHMAVIHARA
DHAMMA OF SCHOOL ADMINISTRATORS, SAI MAI DISTRICT,
BANGKOK

นางสาวณัชชา อมราภรณ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๗



การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

นางสาวณัชชา อมราภรณ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๗

(ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



AN ADMINISTRATION IN ACCORDANCE WITH BRAHMAVIHARA
DHAMMA OF SCHOOL ADMINISTRATORS, SAI MAI DISTRICT,
BANGKOK

MISS. NATCHA AMARAPORN

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

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Bangkok, Thailand
C.E.2014

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัย
เรื่อง “การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร”
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

(พระมหาสมปอน วุฑฒิกโร,ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการ

(พระมหาบุญเลิศ อินทปญโญ,รศ.)

กรรมการ

(อาจารย์ น.อ.ดร.นภัทร แก้วนาค)

กรรมการ

(ผศ.ดร.สุรพล สุธะพรหม)

กรรมการ

(พระครูปริยัติกิตติธำรง,ผศ.ดร.)

กรรมการ

(พระครูสังวรภัชเกียรติศักดิ์ กิตติปญโญ,ดร.)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

พระครูปริยัติกิตติธำรง,ผศ.ดร.

ประธานกรรมการ

พระครูสังวรภัชเกียรติศักดิ์ กิตติปญโญ,ดร. กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

(นางสาวณัชชา อมราภรณ์)

ชื่อวิทยานิพนธ์ : การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัย : นางสาวณัฏฐา อมราภรณ์

ปริญญา : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

: พระครูปริยัติกิตติธำรง, ผศ.ดร. พธ.บ. (เกียรตินิยม), M.A., Ph.D.

: พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, ดร. พธ.บ., ศศ.ม., รบ.ด.

วันที่สำเร็จการศึกษา : ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๘

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) เพื่อศึกษาการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ๒) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหมกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและ ๓) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางในการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

ระเบียบวิธีวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Research Method) โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นหลัก และการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) สนับสนุน การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาเขตสายไหมกรุงเทพมหานคร จำนวน ๕๖๓ คน และเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้กลุ่มตัวอย่าง ๒๓๔ คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ (Frequency), ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทดสอบสมมติด้วยค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test) และวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เพื่อการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างเป็นสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD.)

ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ กำหนดผู้ให้ข้อมูลหลัก ๗ คน เลือกแบบเจาะจง เครื่องมือสำหรับเก็บข้อมูลได้แก่แบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่มีโครงสร้าง (Structured in-depth-interview) เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth-Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการพรรณนาความ (descriptive interpretation)

ผลการวิจัยพบว่า

๑) การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.555) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็น อยู่ในระดับมากทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ คือ ด้านมุทิตา ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.613) ด้านเมตตา ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.681) ด้านอุเบกขา ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.680) และด้านกรุณา ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.640)

๒) เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามข้อมูลประชากร ได้แก่ เพศ, สถานภาพ, อายุ, วุฒิการศึกษา, รายได้ต่อเดือน, ตำแหน่ง, และอายุราชการ พบว่า บุคลากรทางการศึกษามีเพศ, สถานภาพ, อายุ, วุฒิการศึกษา, รายได้ต่อเดือน, ตำแหน่ง, และอายุราชการ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

๓) ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านเมตตาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีความมั่นใจในการตัดสินใจอย่างเด็ดขาด ไม่กล้าที่จะมองการณ์ไกลและยังไม่เข้าใจถึงปัญหา และความต้องการของบุคลากร พิจารณาความดีความชอบ ไม่พิจารณาตามผลงาน ด้านกรุณาพบว่า ผู้บริหารไม่ค่อยมีเวลาในการให้คำปรึกษาและช่วยแก้ปัญหาเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาประสบปัญหา ผู้บริหารไม่มีการสอบถามสุขภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าที่ควร บางครั้ง ไม่ค่อยคำนึงถึงความทุกข์ของผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านมุทิตาพบว่า ผู้บริหารสถานไม่ค่อยแสดงออกถึงความยินดีทำเฉย ๆ ผู้บริหาร บางครั้งไม่มีมุทิตา การให้ความสำคัญต่าง ๆ กับบุคลากรที่มาติดต่อประสานงาน ด้านอุเบกขาพบว่าผู้บริหารสถานศึกษายังบกพร่องในเรื่องของความยุติธรรมในการให้รางวัลกับผู้ใต้บังคับบัญชา การวางตนเป็นกลางของผู้บริหารสถานศึกษายังมีการลำเอียงไม่ค่อยยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา บางครั้งผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการไม่ค่อยยึดถือความถูกต้อง ส่วนข้อเสนอแนะ ผู้บริหารสถานศึกษาควรการส่งเสริมบุคลากรทางการศึกษาให้นำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ในการสอน และควรให้ความเป็นธรรมกับบุคลากรทุกคนโดยเท่าเทียมกัน

Thesis Title : AN ADMINISTRATION IN ACCORDANCE WITH BRAHMAVIHARA
DHAMMA OF SCHOOL ADMINISTRATORS, SAI MAI DISTRICT,
BANGKOK

Researcher : Miss. Natcha Amaaraporn

Degree : Master of Arts (Public Administration)

Thesis Supervisory Committee

Phrakruparayatkittidhamrong, B.A.(honr.) M.A., Ph.D.

Phrakrusangharak Kittisak Kittipanno, B.A.,(honr.),M.A.,Ph.D.

Date of Graduation: March 31, 2015

ABSTRACT

The objectives of this research were; 1) to study the administration in accordance with Brahmaviaradhamma of school administrators at Sai Mai District, Bangkok, 2) to compare the administration in accordance with Brahmaviaradhamma of school administrators at Sai Mai District, Bangkok and 3) to study problems, obstacles and suggestions for administrative in accordance with Brahmaviaradhamma of school administrators at Sai Mai District, Bangkok. Methodology was the mixed research method using the quantitative research as the main method and qualitative research as supportive method. The populations for the quantitative research was the 567 personnel in schools at Sai Mai District, Bangkok and 234 samples were derived from the populations using Taro Yamane's formula. Data were analyzed by frequency, mean and standard deviation. Hypotheses were tested by t-test, F-test and one way ANOVA to test the different means from three groups or more. The differences of means of the paired variables were tested by LSD,(Least Significant Differences) As for the qualitative research, data were collected from 7 key informants, purposefully selected, the tool was structured in-depth-interview. Data were collected by in-depth-interview and analyzed by descriptive interpretation.

Findings were as follows:

1) The administration in accordance with Brahmaviaradhamma of school Administrators at Sai Mai District, Bangkok according to the personnel's opinion was at high level with the average at 3.96 and SD at 0.555.

Considering each aspect according to the personnel s' opinions was at high levels, consecutively as; Mutita, sympathetic joy, was at the average of 4.301, SD at 0.613, Metta, loving kindness with the average of 3.99, SD 0.681 Upekkha, impersonal serenity was at the average of 3.99 and SD at 0.680 and Karuna, kindness was at the average of 3.87 and SD was at 0.640.

2) Comparison of educational personnel opinions about the administration according to Brahmaviaradhamma of schools administrators at Sai Mai District, Bangkok classified by population data; sex, status, age, educational level, monthly income, positions and the length of time in the service was that educational personnel with different sex, age, status, educational level, monthly income, positions and the length of time in the service had significantly different opinions about the administration according to Brahmaviaradhamma of schools administrators at Sai Mai District, Bangkok at the significant level of 0.05

3) Problem, obstacles and suggestions for the administration according to Brahmaviaradhamma of the schools administrators at Sai Mai District, Bangkok was that; for Metta, loving kindness, administrators did not have confidence in concise decision making, dared not look far ahead and did not understand the subordinates' problems and needs, did not evaluate subordinates by merit system. As for Karuna, kindness, administrators did not devote time to give advices to subordinates and helped them solve their problems. Administrators did not pay attentions to subordinates' health and welfares.

As for Mutita, sympathetic joy, administrators did not express their joys with subordinates, expressed no feeling towards those who came to contact and coordinate. As for Upekkha, impersonal serenity, school administrators still lacked justice in giving rewards to subordinates. Schools administrators' neutrality was deviated, bias-oriented. Did not listen to subordinates' opinions and sometimes, did not abide by the rule of law. As for recommendation, schools administrators should promote educational personnel to apply Dhamma principles in teaching, and also should equally give a fair deal to every educational personnel.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยความเมตตาของคณะกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ อันประกอบด้วย พระครูปริยัติกิตติธำรง, ผศ.ดร. คณบดีคณะสังคมศาสตร์ และ พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร. ที่ได้กรุณาอนุเคราะห์ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาปรับปรุง แก้ไขวิทยานิพนธ์เล่มนี้จนสำเร็จด้วยดี จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระมหาสมบุญ วุฑฒิโกโร, ดร. คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และขอขอบพระคุณประธานและคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบ วิทยานิพนธ์ ประกอบด้วย พระมหาบุญเลิศ อินทปัญญา, รศ., อาจารย์ น.อ.ดร.นภัทร แก้วนาค และ ผศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย คือ ผศ.ดร.ธัชชนันท์ อิศรเดช, ผศ.ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์, อาจารย์ ดร.พิเชฐ ทั้งโต, อาจารย์ ดร.ยุทธนา ปราณิต และอาจารย์ ดร.ธิดา วัฒนัน

ขอขอบคุณท่านผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเกาะสุวรรณาราม, ท่านผู้อำนวยการโรงเรียนออเงิน (อ่อน-เหม อนุสรณ์), ท่านประธานกรรมการสถานศึกษา, ท่านกรรมการเลขานุการสถานศึกษา ที่ให้ความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบคุณบุคลากรทางการศึกษาเขตสายไหมทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ช่วยตอบแบบสอบถามทุกท่าน

ขอขอบพระคุณ คุณพ่อเนก - คุณแม่สายหยุด อมราภรณ์ และพี่น้องนามสกุลอมราภรณ์ ทุกคน ที่สนับสนุนทุนในการศึกษา ตลอดถึงให้กำลังใจด้วยดีเสมอมา สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ พระสมณีก ธีรปัญญา เจ้าหน้าที่ประจำหลักสูตรฯ และเพื่อน ๆ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต รุ่น ๘ ทุกรูป/คน ที่คอยให้คำแนะนำช่วยเหลือและให้กำลังใจด้วยดีเสมอมาทุกท่าน

คุณค่าและประโยชน์ใด ๆ อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาเป็นกตเวทตา คุณแก่ ครูบาอาจารย์ บิดามารดา ญาติสนิทมิตรสหาย ที่เป็นกำลังใจสนับสนุนในทุก ๆ เรื่องรวมทั้ง บุรพจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้ร่วมกันสรรค์สร้างงานวิจัยเล่มนี้ให้แก่ผู้วิจัยจนประสบผลสำเร็จ ลุล่วงด้วยดี

นางสาวณัชชา อมราภรณ์

๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๗

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(๑)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(๓)
กิตติกรรมประกาศ	(๕)
สารบัญ	(๖)
สารบัญตาราง	(๑๐)
สารบัญแผนภาพ	(๑๕)
คำอธิบายคำย่อ	(๑๖)
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์การวิจัย	๓
๑.๓ ขอบเขตการวิจัย	๓
๑.๔ ปัญหาที่ต้องการทราบ	๕
๑.๕ สมมติฐานการวิจัย	๕
๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๖
๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๗
บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๘
๒.๑ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร	๘
๒.๑.๑ ความหมายของการบริหาร	๘
๒.๑.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร	๑๐
๒.๑.๓ ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร	๑๒
๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรม	๒๑
๒.๒.๑ ความหมายของหลักพรหมวิหารธรรม ๔	๒๒
๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา	๒๙
๒.๓.๑ การบริหารสถานศึกษา	๒๙
๒.๓.๒ บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา	๓๑

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง		หน้า
๒.๔	บริบทของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร	๓๘
๒.๕	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๕๓
	๒.๕.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร	๕๓
	๒.๕.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักพรหมวิหารธรรม	๕๖
	๒.๕.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา	๖๓
๒.๖	กรอบแนวคิดในการวิจัย	๖๙
บทที่ ๓	วิธีดำเนินการวิจัย	๗๐
	๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๗๐
	๓.๒ ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๗๐
	๓.๓ เครื่องมือในการวิจัย	๗๓
	๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๗๖
	๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล	๗๗
บทที่ ๔	ผลการวิจัย	๗๙
	๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	๗๙
	๔.๒ ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร	๘๓
	๔.๓ ผลการทดสอบสมมติฐาน	๙๑
	๔.๔ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร	๑๒๕
	๔.๕ สรุปผลการสัมภาษณ์บุคคลเชิงลึกเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร	๑๓๓
	๔.๖ สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย	๑๓๘

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง

บทที่ ๕	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	๑๔๐
๕.๑	สรุปผลการวิจัย	๑๔๐
๕.๑.๑	ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม	๑๔๐
๕.๑.๒	การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร	๑๔๑
๕.๑.๓	ผลการทดสอบสมมติฐาน	๑๔๑
๕.๑.๔	สรุปปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	๑๔๒
๕.๒	อภิปรายผลการวิจัย	๑๔๓
๕.๒.๑	ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหม วิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม	๑๔๔
๕.๒.๒	ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหม วิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายด้าน	๑๔๔
๕.๒.๓	ผลการอภิปรายสมมติฐาน	๑๔๖
๕.๓	ข้อเสนอแนะ	๑๕๐
๕.๓.๑	ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	๑๕๐
๕.๓.๒	ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ	๑๕๐
๕.๓.๓	ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป	๑๕๑
บรรณานุกรม		๑๕๒
ภาคผนวก		๑๕๙
ภาคผนวก ก.	หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพ เครื่องมือวิจัย	๑๖๐
ภาคผนวก ข.	ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ	๑๖๖
ภาคผนวก ค.	หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง ของแบบสอบถาม	๑๖๙
ภาคผนวก ง.	ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Try out)	๑๗๑

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง		หน้า
ภาคผนวก จ.	หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย	๑๗๔
ภาคผนวก ฉ.	แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	๑๘๔
ภาคผนวก ช.	หนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เชิงลึก	๑๙๒
ภาคผนวก ซ.	แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย	๒๐๐
ประวัติผู้วิจัย		๒๐๑

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
๒.๑ จำนวนประชากรและกลุ่มอย่างครูผู้สอนในโรงเรียน เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร	๓๘
๓.๑ จำนวนประชากรและกลุ่มอย่างครูผู้สอนในโรงเรียน เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร	๗๒
๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	๗๙
๔.๒ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม	๘๓
๔.๓ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านเมตตา	๘๔
๔.๔ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านกรุณา	๘๖
๔.๕ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านมุทิตา	๘๘
๔.๖ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านอุเบกขา	๙๐
๔.๗ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ	๙๑
๔.๘ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพ	๙๒

สารบัญตาราง (ต่อ)

[illegible]

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
๔.๑๘	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของ การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขต สายไหม กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามอายุ ด้านมุทิตา	๑๐๑
๔.๑๙	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของ การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขต สายไหม กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามอายุ ด้านอุเบกขา	๑๐๒
๔.๒๐	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหม วิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ	๑๐๔
๔.๒๑	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของ การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขต สายไหม กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวม	๑๐๕
๔.๒๒	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของ การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขต สายไหม กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านเมตตา	๑๐๖
๔.๒๓	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของ การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขต สายไหม กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านกรุณา	๑๐๗
๔.๒๔	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของ การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขต สายไหม กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านมุทิตา	๑๐๘
๔.๒๕	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของ การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขต สายไหม กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านอุเบกขา	๑๐๙
๔.๒๖	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหม วิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	๑๑๐

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
๔.๒๗	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของ การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขต สายไหม กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยภาพรวม	๑๑๑
๔.๒๘	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของ การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขต สายไหม กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน ด้านเมตตา	๑๑๒
๔.๒๙	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของ การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขต สายไหม กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน ด้านกรุณา	๑๑๓
๔.๓๐	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของ การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขต สายไหม กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน ด้านมูทิตา	๑๑๔
๔.๓๑	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของ การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขต สายไหม กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน ด้านอุเบกขา	๑๑๕
๔.๓๒	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหม วิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่ง	๑๑๖
๔.๓๓	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหม วิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุราชการ	๑๑๗
๔.๓๔	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของ การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขต สายไหม กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามอายุราชการ โดยภาพรวม	๑๑๘
๔.๓๕	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของ การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขต สายไหม กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามอายุราชการ ด้านเมตตา	๑๑๙

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
๔.๓๖	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของ การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขต สายไหม กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามอายุราชการ ด้านกรุณา	๑๒๐
๔.๓๗	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของ การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขต สายไหม กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามอายุราชการ ด้านมูทิตา	๑๒๑
๔.๓๘	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของ การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขต สายไหม กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามอายุราชการ ด้านอุเบกขา	๑๒๒
๔.๓๙	ผลสรุปโดยรวมการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล ตามสมมติฐานที่ ๑ – ๗	๑๒๓
๔.๔๐	ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านเมตตา	๑๒๕
๔.๔๑	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านเมตตา	๑๒๖
๔.๔๒	ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านกรุณา	๑๒๗
๔.๔๓	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านกรุณา	๑๒๘
๔.๔๔	ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านมูทิตา	๑๒๙
๔.๔๕	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านมูทิตา	๑๓๐
๔.๔๖	ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านอุเบกขา	๑๓๑
๔.๔๗	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านอุเบกขา	๑๓๒

สารบัญแผนภาพ

ภาพที่		หน้า
๒.๑	โครงสร้างโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย	๔๐
๒.๒	โครงสร้างโรงเรียนออเงิน	๔๒
๒.๓	โครงสร้างโรงเรียนวัดเกาะสุวรรณาราม	๔๔
๒.๔	โครงสร้างโรงเรียนประชานุกุล	๔๕
๒.๕	โครงสร้างโรงเรียนวัดราชภูร์นิมมธรรม	๔๖
๒.๖	โครงสร้างโรงเรียนสายไหม (ทัศนารมย์อนุสรณ์)	๔๗
๒.๗	โครงสร้างโรงเรียนซอยแอนเนกซ์	๔๘
๒.๘	โครงสร้างโรงเรียนวัดหนองใหญ่	๕๐
๒.๙	โครงสร้างโรงเรียนพรพระร่วงประสิทธิ์	๕๒
๒.๑๐	กรอบแนวคิดในการวิจัย	๖๙
๔.๑	สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย	๑๒๘

คำชี้แจงการใช้อักษรย่อและหมายเลขย่อคัมภีร์

๑. การใช้อักษรย่อ

อักษรย่อในวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ใช้อ้างอิงจากพระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙ เป็นหลักโดยใช้ระบบย่อคำ ดังต่อไปนี้

พระสุตตันตปิฎก

ที.ม. (บาลี)	=	สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย	มหาวคคปาติ	(ภาษาบาลี)
ที.ม. (ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย	มหาวรรค	(ภาษาไทย)
ขุ.ธ. (ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย	ธम्मบท	(ภาษาไทย)
ขุ.ชา. (บาลี)	=	สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย	ชาตกปาติ	(ภาษาบาลี)
ขุ.ชา. (ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย	ชาตก	(ภาษาไทย)

๒. การระบุเลขหมายพระไตรปิฎก

ในงานวิจัยฉบับนี้ ใช้พระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒๕๐๐ และพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙ เป็นหลักการอ้างอิงพระไตรปิฎกฉบับภาษาบาลีใช้ระบบระบุ เล่ม/ข้อ/หน้า เช่น ขุ.ธ. (บาลี) ๒๕/๓๒๑-๓๒๒/๗๒ หมายความว่า การอ้างอิงนั้นระบุถึง สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย ธรรมบทปาติ ฉบับภาษาบาลี พระไตรปิฎกเล่มที่ ๒๕ ข้อที่ ๓๒๑-๓๒๒ หน้า ที่ ๗๒ ส่วนพระไตรปิฎกฉบับภาษาไทยจะระบุ เล่ม / ข้อ / หน้า/ เช่น ขุ.ธ. (ไทย) ๒๕/ ๓๒๑-๓๒๒/ ๑๓๓ หมายความว่า ระบุถึง สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย ธรรมบท ฉบับภาษาไทย พระไตรปิฎกเล่มที่ ๒๕ ข้อที่ ๓๒๑-๓๒๒ หน้า ที่ ๑๓๓ เป็นต้น

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสังคมปัจจุบัน มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องก้าวเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทำให้ทุกคนต้องดิ้นรนต่อสู้และมีความจำเป็นที่จะต้องปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการแข่งขัน ในยุคปัจจุบันเป็นยุคข้อมูลข่าวสาร ผู้ใดที่มีความพร้อมด้านข้อมูลข่าวสารที่ดีกว่า ก็จะเป็นผู้ที่ได้เปรียบ ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารและจัดการทุกด้านทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นระดับหน่วยงานหรือระดับชาติ

ในประเทศไทยได้นำระบบการสื่อสารที่ทันสมัยโดยควบคุมด้วยระบบคอมพิวเตอร์ทำให้การสื่อสารระหว่างประชาชน หน่วยงานราชการตลอดจนวงการธุรกิจอุตสาหกรรมมีความสะดวกรวดเร็ว ข่าวสารต่างๆ ถูกส่งไปถึงผู้รับภายในไม่กี่วินาทีช่วยพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ทำให้ประเทศพัฒนาในด้านวัตถุมากกว่าการพัฒนาด้านจิตใจ ถ้าการพัฒนาประเทศและสังคมไม่เน้นที่จิตใจแล้ว ผลที่จะเกิดขึ้นตามมาก็คือ จิตใจคนไทยจะต่ำลงมีความเห็นแก่ตัวโดยไม่คำนึงถึงความยุ่งยากความเดือดร้อนของผู้อื่นการทำงานทุกชนิดไม่ว่าในอดีตหรือปัจจุบัน ยิ่งถ้าที่เห็นแก่ตัวเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวนั้นขึ้นมาเป็นผู้บริหารยิ่งจะทำให้องค์กรนั้นๆ ล้มเหลว ฉะนั้นผู้บริหารย่อมมีความสำคัญอย่างมาก ที่ควรจะมีจริยธรรม ศีลธรรมหรือคุณธรรม เนื่องจากการบริหาร กิจกรรมใดๆ ที่เกี่ยวกับสาธารณะในยุคโลกาภิวัตน์ มีความจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารมีอาชีพ จึงจะ ทำให้ธุรกิจต่างๆ เหล่านั้นดำเนินไปด้วยดี และ บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เพราะการ เปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็วอย่างไร้ พรมแดนและกระทบกระเทือนไปทุกประเทศทั่วโลก ในด้านการศึกษาก็ไม่เว้นมีความจำเป็นที่ จะต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นมืออาชีพ จึงจะทำให้การบริหารและการจัดการศึกษาประสบ ความสำเร็จ และเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์^๑

ลักษณะการบริหารจัดการการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารแตกต่างกันออกไปซึ่งขึ้นอยู่กับประสบการณ์ความรู้ความสามารถและบุคลิกภาพของแต่ละคน เพื่อมาผลักดันผู้ร่วมงานเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์แก่สถานศึกษาซึ่งเป็นความท้าทายอีกอย่างหนึ่งของผู้บริหาร ทำให้ผู้บริหารต้องใช้ความสามารถประสบการณ์ในการบริหารงานมากตามไปด้วย เพราะคุณภาพของบุคลากรและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาจะเป็นไปอย่างไร

^๑ธีระ รุญเจริญ, สภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, (ขอนแก่น : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๖), หน้า ๑.

นั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหาร^๒ ในทำนองเดียวกัน การที่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจะเก่งงานสักเพียงใด จะเป็นผู้นำแบบใด หรือใช้ความสามารถใช้หลักใจและมีมนุษยสัมพันธ์ได้ดีมากน้อยเพียงใดก็ตาม สิ่งหนึ่งที่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจะขาดไม่ได้ คือ คุณธรรม^๓

ประชากรในประเทศไทยส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ และในหลักธรรม คำสอนในพระพุทธศาสนาเป็นหลักธรรมที่จะนำพาบุคคลไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์ประกอบของพรหมวิหารธรรม ๔ คือ เมตตา หมายถึง ความรักที่มีต่อบุคคลอื่นอย่างจริงใจ กรุณาหมายถึง ความสงสารและเห็นใจพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลต่อบุคคลอื่น มุทิตา หมายถึง การพลอยยินดีเมื่อบุคคลอื่นได้ดีหรือประสบความสำเร็จและอุเบกขา หมายถึง การวางเฉยหรือปล่อยวางในสิ่งที่สุคติวิสัยที่จะช่วยเหลือได้ เป็นหลักธรรมที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้สร้างแรงจูงใจ ให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการบริหารงานของผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารที่ใช้หลักพรหมวิหารธรรม ๔ มาเป็นแนวทางการบริหาร ย่อมเป็นศูนย์กลางรวมใจ รวมงาน และสามารถจัดการให้งานในการปฏิบัติหน้าที่ลุล่วงไปด้วยดี

สถานศึกษาเป็นองค์การที่สำคัญของการบริหารจัดการศึกษาในระดับต้น เพราะมีความใกล้ชิดกับผู้เรียนและชุมชนเป็นอย่างมาก กิจกรรมการเรียนการสอนก่อให้เกิดการเรียนรู้ของผู้เรียนนั้นจะเกิดขึ้นที่สถานศึกษา เด็กจะเกิดการเรียนรู้ เป็นคนเก่ง เป็นคนดี และมีชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขได้ก็อยู่ที่สถานศึกษาเป็นสำคัญ^๔ การบริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีคุณสมบัติคุณสมบัติหลายประการคือ มีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะ มีคุณธรรมและมีลักษณะที่ดี ซึ่งคุณสมบัติเหล่านี้ คือ สมรรถภาพของผู้บริหารสถานศึกษานั้นเอง^๕ การสร้างคุณธรรมเพื่อใช้ในการบริหารเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารที่จะทำให้สามารถดำเนินงานไปด้วยความราบรื่นและบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้

ดังนั้นผู้บริหารในฐานะผู้นำทางการศึกษาจึงควรนำแนวปฏิบัติที่อยู่ในขอบข่ายของคุณธรรม เพราะคุณธรรมเป็นเครื่องมือช่วยส่งเสริมให้บุคคลนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือแก่ผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดขวัญและกำลังใจ รู้สึกมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงาน

^๒สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีโลก พ.ศ. ๒๕๕๓, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๕๔), หน้า ๖๕-๖๖.

^๓บุญเลิศ ไพรินทร์, เทคนิคเพื่อการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ ทักษะ และทัศนคติ, (กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการพิมพ์ สำนักงาน ก.พ., ๒๕๓๘), หน้า ๖๔.

^๔วันชัย ดนัยตโกมุท, การกระจายอำนาจการบริหารสถานศึกษาตามแนว พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ ๒๕๕๒, (กรุงเทพมหานคร : ครุสภา ลาดพร้าว, ๒๕๕๓), หน้า ๒๒.

^๕สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, ชุดฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงเล่มที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : คัมปาย อิมเมจจิง, ๒๕๔๑), หน้า ๒.

ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ^๖ ฉะนั้นผู้บริหารสามารถใช้เป็นหลักในการบริหารจัดการนั้นคือหลักพรหมวิหารธรรม^๔ ซึ่งเป็นหลักคุณธรรมของผู้ใหญ่ที่ผู้บริหารที่เป็นผู้นำในองค์กรควรยึดปฏิบัติ เพื่อเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน การที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมโดยเมตตาอยากให้อื่นมีความสุข มีกรุณาอยากให้อื่นพ้นทุกข์เมื่อได้รับความทุกข์ร้อน มีมุทิตารู้สึกชื่นบานในเวลาที่ยื่นได้รับความดี และมีอุเบกขา รู้จักวางเฉย ไม่เสียใจ ไม่ดีใจ ไม่ตัดสินใจเอนเอียง เพราะอำนาจอคติผิดๆ ถือว่าเป็นการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาที่ดี ส่งผลให้ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการดียิ่งขึ้น ช่วยทำให้คุณภาพทางการศึกษาไทยได้มาตรฐานมากยิ่งขึ้น

จากความสำคัญของปัญหา การใช้คุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหาร ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยกำหนดศึกษาเฉพาะเขตสายไหม ซึ่งเป็นโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ถึงการนำหลักธรรมคำสอนในพระพุทธศาสนา คือ หลักพรหมวิหารธรรม^๔ ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ซึ่งเป็นหลักธรรมสำหรับนักบริหาร มาใช้มาน้อยเพียงใดและจะศึกษาจากทัศนะของครูรวมทั้งบุคลากรการศึกษาในสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร เพื่อนำเสนอผลวิจัยนี้ เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร และหน่วยงานอื่นๆ ใช้พิจารณาปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

๑.๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหมกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๒.๓ เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

๑.๓ ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร” มีการกำหนดขอบเขตไว้ดังนี้

๑.๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหมกรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตโดยบูรณาการจากหลักธรรมพรหมวิหารธรรมในพระไตรปิฎก ได้แก่ ๑. ด้านเมตตา ๒. ด้านกรุณา ๓. ด้านมุทิตา และ ๔. ด้านอุเบกขา

^๖ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๗๓-๗๔.

๑.๓.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปรต้น (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ดังนี้

- ๑) ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ๑. เพศ ๒. สถานภาพ ๓. อายุ ๔. วุฒิการศึกษา ๕. รายได้ ๖. ตำแหน่ง ๗. อายุราชการ
- ๒) ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ หลักการบริหารตามหลักพรหมวิหารธรรม^๗ ได้แก่ ๑. ด้านเมตตา ๒. ด้านกรุณา ๓. ด้านมุทิตา และ ๔. ด้านอุเบกขา^๘

๑.๓.๓ ขอบเขตด้านประชากรและผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants)

๑.๓.๓.๑ ประชากร (Population) ได้แก่ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนในเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำนวน ๙ โรงเรียน ซึ่งมีจำนวน ๕๖๓ คน^๙

๑.๓.๓.๒ ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลหลัก โดยแบ่งเป็น ผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน ๒ คน ครู ๒ คน กรรมการสถานศึกษา ๒ คน และนักเรียน ๑ คน รวมทั้งหมด จำนวน ๗ คน ได้แก่

๑. นายวินัย จันทร์ลอย ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเกาะสุวรรณาราม
๒. นายสันติศ รุ่งแกร ผู้อำนวยการโรงเรียนออเงิน (อ่อน – เหม อนุสรณ์)
๓. น.ส.ปิยะฉัตร อัครเดชานูชิต ครู ค.ศ.๑
๔. นางสุนิรัตน์ เป้าจันทาร ครู ค.ศ.๒
๕. นางสรรเสริญ เครืองทิพย์ ประธานกรรมการสถานศึกษา
๖. นางขวัญใจ ชุมทอง กรรมการเลขานุการ
๗. ด.ญ.ณัฐนิชา ณาณจินดา นักเรียน

๑.๓.๔ ขอบเขตด้านสถานที่

การศึกษาวิจัยครั้งนี้กำหนดพื้นที่ในการศึกษาวิจัย คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ที่อยู่ในเขตสายไหม กรุงเทพมหานครจำนวน ๙ โรงเรียน ได้แก่ ๑. โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย ๒. โรงเรียนวัดเกาะสุวรรณาราม ๓. โรงเรียนออเงิน (อ่อน – เหม อนุสรณ์) ๔. โรงเรียนวัดหนองใหญ่ ๕. โรงเรียนวัดราษฎร์นิยมธรรม (พิบูลสงคราม) ๖. โรงเรียนซอยแอนเนกซ์

^๗พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม (กรุงเทพมหานคร : เอส.อาร์พริ้นตัง แมสโปรดักส์ จำกัด, ๒๕๕๑), หน้า ๑๖๑.

^๘ข้อมูลจากฝ่ายการศึกษาของสำนักงานเขตสายไหม ณ วันที่ ๑๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๖

๗. โรงเรียนพรพระวังประสิทธิ์ ๘. โรงเรียนสายไหม (ทัศนีย์อนุสรณ์) ๙. โรงเรียนประชานุเคราะห์-
สนิทอนุเคราะห์

๑.๓.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ดำเนินการวิจัยตั้งแต่ กันยายน พ.ศ.๒๕๕๗ ถึงมีนาคม พ.ศ.
๒๕๕๘ รวมเป็นระยะเวลา ๖ เดือน

๑.๔ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๔.๑ การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม
กรุงเทพมหานคร เป็นอย่างไร

๑.๔.๒ การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม
กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

๑.๔.๓ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะแนวทางในการบริหารงานตามหลักพรหม
วิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร เป็นอย่างไร

๑.๕ สมมติฐานที่ใช้ในการวิจัย

สมมติฐานที่ ๑ ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร
ธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๒ ครูที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหม
วิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๓ ครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร
ธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๔ ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลัก
พรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๕ ครูที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหม
วิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๖ ครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหม
วิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๗ ครูที่มีอายุราชการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลัก
พรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

การบริหารงาน หมายถึง กิจกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษาที่ผู้บริหารเป็นผู้ดำเนินการหรือกระบวนการต่างๆ ที่มีความร่วมมือของผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา การบริหารงานทั่วไป

พรหมวิหารธรรม หมายถึง หลักคำสอนทางพระพุทธศาสนาที่มีจุดมุ่งหมายในการสอนให้บุคคลมีความรักความเมตตาต่อผู้อื่น มีความสงสารเห็นใจและพร้อมที่จะช่วยเหลือบุคคลอื่น รู้สึกพลอยยินดีเมื่อบุคคลอื่นได้ดี และรู้สึกปล่อยวางหรือวางเฉยเมื่อพบกับสถานการณ์ที่สวัสดียจะแก้ไขได้หรือสวัสดียที่จะช่วยเหลือเจือจุนได้ ซึ่งแยกออกเป็น ๔ ด้าน ได้แก่ ๑. เมตตา ๒. กรุณา ๓. มุทิตา ๔. อุเบกขา

เมตตา หมายถึง การแสดงออกถึง ความรัก ความปรารถนาดี ไม่ตรีจิตเป็นความคิดช่วยเหลือให้ทุกคนประสบแต่ประโยชน์และมีความสุขโดยทั่วกัน อันเป็นความคิดที่มีต่อผู้ได้บังคับบัญชาในภาวะปกติ

กรุณา หมายถึง การแสดงออกถึงความสงสาร คือ การคิดจะช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความเดือดร้อนทั้งทางกายและใจในภาวะที่ได้รับความเดือดร้อนเป็นทุกข์และต้องการความช่วยเหลือ โดยเป็นการช่วยเหลือที่ถูกต้อง ไม่เบียดเบียนใครรวมทั้งตนเอง

มุทิตา หมายถึง การแสดงออกถึงความชื่นบาน เป็นความพลอยยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นได้ดีอันเป็นความคิดรู้สึกเมื่อผู้ได้บังคับบัญชามีความก้าวหน้า มีความสุข อันเป็นความดีแท้ เช่น ได้ลาภยศมาโดยบริสุทธิ์ มิได้โกงหรือเบียดเบียนใคร รวมถึงดเว้นความอิจฉาริษยาผู้อื่นเพราะนึกเห็นแก่ตัว

อุเบกขา หมายถึง การแสดงออกถึงการวางใจเป็นกลาง โดยพิจารณาข้อเท็จจริงเมื่อตัดสินใจในเรื่องใดๆ แล้ว ควรพิจารณาใคร่ครวญด้วยปัญญา มีเหตุผล ถูกต้องและเที่ยงธรรม อันเป็นการรักษาความถูกต้อง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์เพื่อผดุงไว้ซึ่งความถูกต้อง

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานครซึ่งประกอบไปด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอนในเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

สถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ที่อยู่ในเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร มีทั้งหมด ๙ โรงเรียนได้แก่ ๑. โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย ๒. โรงเรียนวัดเกาะสุวรรณาราม ๓. โรงเรียนออเงิน (อ่อน – เหม อนุสรณ์) ๔. โรงเรียนวัดหนองใหญ่ ๕. โรงเรียนวัดราชบุรณิยธรรม (พิบูลสงคราม) ๖. โรงเรียนซอยแอนเนกซ์ ๗. โรงเรียนพรพระร่วงประสิทธิ์ ๘. โรงเรียนสายไหม (ทศนายอนุสรณ์) ๙. โรงเรียนประชานุกุลข้าสนธิอนุเคราะห์

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๗.๑ ทำให้ทราบถึงการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

๑.๗.๒ ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

๑.๗.๓ ทำให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรค รวมถึงข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร เพื่อนำไปปรับปรุง/พัฒนาด้านการบริหารงานทางการศึกษาต่อไป

๑.๗.๔ ผลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นข้อมูลสำหรับพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ต่อไป

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร” นี้ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากเอกสาร วารสาร หนังสือ ตำราทางวิชาการโดยมีตามลำดับขั้นตอนดังนี้

๒.๑ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรม ๔

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

๒.๔ บริบทของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๕.๑ งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหาร

๒.๕.๒ งานวิจัยเกี่ยวกับหลักพรหมวิหารธรรม

๒.๕.๓ งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารถือเป็นเรื่องของการวางแผนงานเพื่อดำเนินงานตาม กระบวนการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และมีนักวิชาการทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติได้ให้ความหมายและออกแบบทฤษฎีไว้หลายท่านดังที่ได้ค้นคว้าเพื่อเป็นแนวทางของ การศึกษาดังนี้

๒.๑.๑ ความหมายของการบริหาร

การบริหาร (Administration) เป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์กร เพราะเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะชี้ให้เห็นความสำเร็จ หรือความล้มเหลว ความมีประสิทธิภาพ หรือความไร้ประสิทธิภาพของหน่วยงาน การบริหารเป็นเครื่องบ่งชี้ให้ทราบถึงความเจริญก้าวหน้าของสังคม ความก้าวหน้าของวิทยาการต่างๆ การบริหารเป็นมรรคที่สำคัญจะนำไปสู่ความก้าวหน้า การบริหารเป็นลักษณะการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลในองค์กรซึ่งมีการวินิจฉัยสั่งการ นักบริหารจะต้องคำนึงถึงปัจจัยสิ่งแวดล้อมต่างๆ การวินิจฉัยสั่งการเป็นเครื่องแสดงให้ทราบถึงความสามารถของนักบริหาร และความเจริญเติบโตของการบริหารชีวิตประจำวันของมนุษย์ไม่ว่าในครอบครัวหรือองค์กรโดยย่อมเกี่ยวข้องกับการบริหารอยู่เสมอ ดังนั้น การบริหารจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจและจำเป็นต่อการที่จะดำรงชีวิตของมนุษย์ในสังคม

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารไว้หลายทัศนะ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

การบริหาร (Administration) หมายถึง การกำหนดแนวทาง หรือนโยบาย การสั่งการ การอำนวยการ การสนับสนุน และการตรวจสอบ ให้ผู้ปฏิบัติสามารถดำเนินงานให้ได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ^๑ ซึ่งสอดคล้องกับ ดิน ปรัชญพฤทธิ ที่กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการนำเอาการตัดสินใจ และนโยบายไปปฏิบัติ^๒ นอกจากนั้นแล้วยังมีนักวิชาการท่านอื่นๆ ที่กล่าวว่าการบริหาร คือ การใช้ศาสตร์และศิลป์นำเอาทรัพยากรการบริหาร (Administration Resource) มาประกอบการตามกระบวนการบริหาร (Process of Administration) ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ^๓ หรือเป็นกระบวนการที่ผู้จัดการใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่างๆ ดำเนินกิจการตามขั้นตอนต่างๆ โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในองค์การ การตระหนักถึง ความสามารถ ความถนัด ความต้องการและความมุ่งหวังด้านความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การควบคู่ไปด้วยองค์การจึงจะสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้^๔ อีกนัยหนึ่งการบริหารคือศิลปะ ในการใช้คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ขององค์การและนอกองค์การ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ^๕ การบริหาร หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้นำของกลุ่ม ซึ่งจะต้องจัดการให้ทรัพยากรทั้งที่เป็นตัวคน และวัสดุสามารถประสานเข้าด้วยกัน เพื่อร่วมกันทำงานเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพได้ และขณะเดียวกันจะต้องจัดการนำองค์การให้สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอกได้อย่างดีที่สุด^๖

นอกจากนั้นแล้วยังมีนักวิชาการต่างประเทศที่ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า กระบวนการที่ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การดำเนินงานและการควบคุม เพื่อใช้ให้กิจกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพโดยอาศัยคนและทรัพยากร^๗ การบริหารหมายถึง ศิลปะในการทำให้สิ่งต่างๆ ได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จ โดยที่ผู้บริหารมักไม่ได้เป็นผู้ปฏิบัติ แต่

^๑มัลลิกา ต้นสอน, **การจัดการยุคใหม่**, (กรุงเทพมหานคร : เอกซเปอร์เน็ท จำกัด, ๒๕๔๔), หน้า ๑๐.

^๒ดิน ปรัชญพฤทธิ, **ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์**, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๕), หน้า ๘.

^๓ธีระรัตน์ กิจจารักษ์, **เอกสารคำสอนวิชาการบริหารการศึกษา**, (เพชรบูรณ์ : คณะครุศาสตร์สถาบันราชภัฏ, ๒๕๔๒), หน้า ๑๑.

^๔พะยอม วงศ์สารศรี, **องค์กรและการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร : พรานนกการพิมพ์, ๒๕๔๒), หน้า ๓๖.

^๕สมคิด บางโม, **การบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๕), หน้า ๖๑.

^๖ธงชัย สันติวงษ์, **องค์กรและการบริหาร**, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๗), หน้า ๒๖.

^๗ยอร์ช อังใน ประดิษฐ์ บอดิจีน, **กระบวนการบริหารงานของคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดกลุ่มภาคเหนือ, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต** (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๓๘), หน้า ๑๓.

ผู้บริหารเป็นผู้ใช้ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติได้ทำงานจนสำเร็จ ตามจุดมุ่งหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือก^๘ ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น^๙ การนำไปสู่กระบวนการของการทำกิจการที่มีการวางแผน (Planning) การอำนวยการ (Directing) และความร่วมมือ (Coordinating) โดยเฉพาะกิจกรรมด้านเศรษฐกิจ^{๑๐} การขับเคลื่อนงานภายในองค์กรให้เดินไปข้างหน้าโดยอาศัยผู้อื่นด้วยการเป็นผู้นำ (Leadership) การแนะแนว (Guiding) และการกระตุ้น (Motivative) ความเพียรของผู้อื่นเพื่อสู่เป้าหมายขององค์กร และยังรวมไปถึงการให้กำลังใจ (Inspiring) การสื่อสาร (Communicating) การวางแผน (Planning) และการจัดการ (Management)^{๑๑}

สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง ศิลปะในการทำให้สิ่งต่างๆ ได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จ กล่าวคือในการบริหารนั้นผู้บริหารไม่ใช่ผู้ปฏิบัติ แต่ใช้ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานจนเป็นผลสำเร็จตรงตามจุดหมายขององค์กร หรือตรงตามจุดหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือกแล้ว

๒.๑.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารนั้นถือเป็นเรื่องของการวางแผนงานเพื่อดำเนินงานตามกระบวนการที่ได้ตั้งเอาไว้เพื่อให้บรรลุผลที่ได้ตั้งไว้และได้มีนักวิชาการทั้งชาวต่างชาติและชาวไทยได้ให้ความหมายและได้ออกแบบทฤษฎีไว้หลายท่านดังที่ได้ค้นคว้ามาเป็นแนวทางของการศึกษา ดังนี้

แนวคิดการบริหารของจีนในสมัยราชวงศ์ฉินที่ล่มสลายเนื่องมาจากการปกครองในแนวคิดนิตินิยม คือการที่ผู้ปกครองปกครองด้วยความโหดร้ายทารุณ มีการลงอาญาอย่างหนักด้วยกฎหมายที่เข้มงวด และไม่มีระบบการให้รางวัลเมื่อทำความดี จินซือองค์สุดท้ายยอมยกบัลลังก์แผ่นดินจีนให้เป็นปึกแผ่นและมีแนวนโยบายที่แข็งแกร่ง ลงโทษผู้กระทำผิดอย่างหนัก และเมื่อภารกิจรวบรวมแผ่นดินเสร็จสิ้นแล้ว ก็ยังคงใช้วิธีการเช่นเดิมกับประชาชน ทำให้ราษฎรตกเป็นเป้าหมายความทารุณโหดร้ายแต่เพียงฝ่ายเดียว เมื่อราษฎรสูญเสียทุกอย่างจึงเกิดการกระด้างกระเดื่อง และลุกขึ้นสู้ ในที่สุด

^๘เฮอร์เบิร์ต เอ. ไชมอน อังโน เดิมศักดิ์ ทองอินทร์, **ความรู้เบื้องต้นทางการบริหารรัฐกิจ**, (กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗), หน้า ๓.

^๙Don Hellriegel, **Management** (third edition, Addison - Wesley Publishing Company .lmc., 1982), p.6.

^{๑๐}Dale Yoder, **Personnel Principles and Policies**, (fourth printing, Englewood Cliffs : New Jersey Prentice - Hall, Inc. 1956), p.7.

^{๑๑}E.N. Chapman, **Supervisor Survival Kit**, (second edition, California : Science Research Associates Inc.,1995), p.3.

แล้วราชวงศ์ฉินก็ล่มสลายในที่สุด^{๑๒} อีกทั้งการบริหารเป็นการจัดการอย่างมีระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และทำให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น บรรลुวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความร่วมมือของกลุ่มบุคคล และยังเสนอว่า “การบริหาร” และ “การจัดการ” นั้น บางครั้งอาจให้แทนกันได้เนื่องจากเป็นกิจกรรมที่หวังผลขั้นสุดท้ายอย่างเดียวกัน คือ ความสำเร็จของงาน “การบริหาร” ใช้มากในการบริหารรัฐกิจ ส่วน “การจัดการ” ใช้มากในทางธุรกิจ หรืออาจกล่าวได้ว่า “การบริหาร” มุ่งเน้นที่การกำหนดนโยบายและการวางแผน ส่วน “การจัดการ” เป็นการนำเอา นโยบายและแผนไปดำเนินให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้^{๑๓} การบริหารงานไม่ว่าจะเป็นรูปแบบ ผู้นำโครงสร้างระบบราชการและหน้าที่ของผู้บริหารในองค์การแห่งหนึ่งสามารถนำมาประยุกต์ไปใช้กับองค์การ เรียกว่า วิธีที่ดีที่สุด (One Best Way) อย่างไรก็ตามผู้บริหารในแต่ละองค์การจะเผชิญกับสถานการณ์เฉพาะที่มีเอกลักษณ์ของตัวเอง ไม่มีหลักสากลใดที่สามารถใช้ได้กับทุกปัญหาผู้บริหารต้องศึกษาการบริหาร โดยมีประสบการณ์จากกรณีศึกษา (Case Study) จำนวนมาก และวิเคราะห์ว่า วิธีการใดที่สามารถใช้ในสถานการณ์ใหม่ๆ^{๑๔}

มีนักวิชาการได้ให้หลักสำคัญของการบริหาร ๕ ลักษณะ คือ^{๑๕}

(๑) การบริหารเป็นการทำงานกับคนและโดยอาศัยคน หมายความว่า การบริหารเป็นกระบวนการทางสังคม คือ อาศัยกลุ่มคนที่รวมกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบให้สำเร็จโดยอาศัยความร่วมมือของบุคคลอื่น มิฉะนั้นจะทำงานไม่สำเร็จ สาเหตุสำคัญของการบริหารในข้อนี้แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ คือ มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดี มีความเป็นผู้นำและสามารถทำงานเป็นทีมได้ มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้หากมีการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ และมีความสามารถทำให้งานบรรลุเป้าหมายได้

(๒) การบริหารทำให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์การ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การต้องอาศัยความร่วมมือกันของคนทุกคนจึงจะทำให้สำเร็จลงได้ เป้าหมายเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้บริหารจะต้องทำให้บรรลุได้นั้นจะต้องมีลักษณะสำคัญ ๓ ประการ คือ เป้าหมายต้องสูงแล้วสามารถทำให้สำเร็จ เป้าหมายสูงเกินไปก็ทำให้สำเร็จไม่ได้ เป้าหมายต่ำเกินไปก็ทำให้สำเร็จไม่มีคุณค่า ประการที่

^{๑๒} ทองแถม นาถจำนง และ อดุลย์ รัตนมันเกษม, ยุทธศิลป์ จีนซี, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ดอกหญ้า, ๒๕๕๔), หน้า ๑๗๓ – ๑๗๔.

^{๑๓} ทองหล่อ เดชไทย, หน่วยที่ ๑ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสาธารณสุข, (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๕), หน้า ๕.

^{๑๔} สมยศ นาวิการ, การบริหารตามสถานการณ์, (กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, ๒๕๕๕), หน้า ๔๙.

^{๑๕} เสนาะ ตีเยาว์, หลักการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๔), หน้า ๑-๒.

สอง การจะไปถึงเป้าหมายจะต้องมีระบบงานที่ดีมีแผนงานที่มีประสิทธิภาพ ประการสุดท้าย จะต้องระบุเวลาที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้น

(๓) การบริหารเป็นการสมดุลระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพ คำว่า ประสิทธิภาพ หมายความว่า ทำงานบรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนด ส่วนคำว่า ประสิทธิภาพ หมายความว่า ทำงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดหรือเสียค่าใช้จ่ายต่ำสุด การทำงานให้สำเร็จอย่างเดียวนั้นไม่พอแต่จะต้องคำนึงถึงค่าใช้จ่ายที่ประหยัดอีกด้วย การทำให้ได้ทั้งสองอย่างคือ งานบรรลุผลตามที่ต้องการและการใช้ทรัพยากรต่ำสุดจึงเป็นความสมดุลระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

(๔) การบริหารเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นที่รู้จักกันโดยทั่วไปว่าเราอาศัยในโลกที่มีทรัพยากรจำกัดการใช้ทรัพยากรต่างๆ จึงต้องตระหนัก ๒ ข้อใหญ่ๆ คือ เมื่อใช้ทรัพยากรใดไปแล้วทรัพยากรนั้นจะหมดสิ้นไปไม่สามารถกลับคืนมาใหม่ได้ และจะต้องเลือกใช้ทรัพยากรให้เหมาะสมอย่าให้เกิดสิ้นเปลืองโดยเปล่าประโยชน์ ดังนั้นการบริหารกับเศรษฐศาสตร์จึงมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด เศรษฐศาสตร์เป็นการศึกษาถึงการกระจายการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดอย่างไร ส่วนผู้บริหารในองค์การจะต้องผลิตสินค้าและบริหารให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๕) การบริหารจะต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องสามารถคาดคะเนเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างถูกต้อง และสามารถปรับตัวเองให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงนั้น

สรุปได้ว่า การบริหารเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นกระบวนการทางสังคมที่ผู้บริหารใช้สำหรับตัดสินใจ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ ทั้งที่เป็นองค์กรที่เป็นหน่วยงานของรัฐและเอกชน ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย โดยนำทรัพยากรมาใช้ให้ประหยัด ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวนี้ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ เพื่อให้บุคคลต่างๆ เกิดความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน ซึ่งกระบวนการบริหารเป็นประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร

๒.๑.๓ ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

มีนักบริหารหลายท่านที่ได้ตั้งทฤษฎีทางการบริหาร ไว้ว่า การบริหารที่มีหลักเกณฑ์การบริหารพื้นฐานอยู่ในหลักการ (Principles) ที่สำคัญ ๔ ประการ คือ^{๑๖}

๑. ต้องมีการคิดค้นและกำหนดวิธีที่ดีที่สุด (One Best Way) สำหรับงานแต่ละอย่างคือ ต้องมีการกำหนดวิธีการทางานที่ดีที่สุดที่ช่วยให้สามารถทำงานเสร็จลุล่วงไปด้วยดีตามวัตถุประสงค์

^{๑๖}เฟรดเดอร์ริค ดับบลิว. เทเลอร์, อ่างในธงชัย สันติวงษ์, องค์การและการบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๓), หน้า ๔๗ - ๔๘.

มาตรฐานของงานจะต้องมีการจัดวางเอาไว้ โดยมีหลักเกณฑ์ที่ได้พิสูจน์มาแล้วว่าเป็นวิธีที่ดีที่สุดจริง และในเวลาเดียวกันการจ่ายผลตอบแทนแบบจูงใจต่างๆ ก็จ่ายให้ตามผลผลิตทั้งหมด

๒. ต้องมีการคัดเลือกและพัฒนาคนงาน โดยตระหนักถึงความสำคัญและคุณค่าของการรู้จักงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับคนงาน นอกจากนี้ต้องมีการอบรมคนงานให้รู้จักวิธีการทำงานที่ถูกวิธีด้วย และในการคัดเลือกคนงานจะต้องมีการพิจารณาเป็นพิเศษที่จะให้ได้คนที่มีคุณสมบัติที่ดีที่สุดตรงตามงานที่จะให้ทำ

๓. ใช้วิธีการพิจารณาอย่างรอบคอบเกี่ยวกับวิธีการทำงาน ควบคู่กับการพิจารณาคนงานนี้ คนงานจะไม่คัดค้านต่อวิธีการใหม่ที่ได้กำหนดขึ้น เพราะโดยหลักเหตุผลคนงานทุกคนจะเห็นจริงถึงโอกาสที่เขาจะได้รับรายได้สูงขึ้นจากการทำงานถูกวิธีที่จะช่วยให้ได้ผลผลิตสูงขึ้น

๔. การประสานความร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดระหว่างผู้บริหารและคนงานฝ่ายบริหารควรจะได้ประสานอย่างใกล้ชิดเป็นประจำกับคนงานที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน แต่ต้องไม่ใช่โดยการลงมือปฏิบัติงานที่ควรจะเป็นงานของคนงานเท่านั้น

จากหลักการดังกล่าว พบว่าวิธีการต่างๆ ล้วนแต่เป็นวิธีการที่มีหลักเกณฑ์ตามหลักวิทยาศาสตร์ ทำให้เกิดทฤษฎีการบริหารขึ้นมาและได้เสนอแนะว่า ผู้บริหารต้องมีบทบาทเป็นจุดกลางของปัญหาและความสำเร็จของกลุ่มที่จะต้องรับผิดชอบนำเอาเรื่องที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของกลุ่มมาวิเคราะห์และปรับปรุงหาทางออกให้ได้เป็นผลดีที่สุดสำหรับกลุ่ม ให้ดีขึ้นและมากขึ้นเรื่อยๆ มีความเชื่อว่า เป็นไปได้ที่จะหาทางศึกษาถึงศาสตร์ที่เกี่ยวกับการบริหาร (Administrative) ซึ่งสามารถใช้ได้กับการบริหารทุกชนิด ไม่ว่าจะเป็นการบริหารอุตสาหกรรมหรืองานรัฐบาล โดยมีสาระสำคัญเกี่ยวกับการบริหาร (Management Functions) ซึ่งประกอบด้วยหน้าที่ทาง การบริหาร ๕ ประการ คือ^{๑๗}

๑. การวางแผน (Planning) หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องทำการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะมีผลกระทบต่อธุรกิจ และกำหนดขึ้นเป็นแผนปฏิบัติงาน หรือวิธีการที่จะปฏิบัติเอาไว้เพื่อเป็นแนวทางของการทำงานในอนาคต

๒. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง ภาระหน้าที่ที่ผู้บริหารจะต้องจัดให้มีโครงสร้างของงานต่างๆ และอำนาจหน้าที่ ทั้งนี้เพื่อให้เครื่องจักร สิ่งของ และตัวคน อยู่ในส่วนประกอบที่เหมาะสมในอันที่จะช่วยให้งานขององค์การบรรลุผลสำเร็จได้

๓. การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) หมายถึง หน้าที่ในการสั่งการงานต่าง ๆ ของผู้ อยู่ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะกระทำให้ผลสำเร็จด้วยดี โดยที่ผู้บริหารจะต้องกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดี

^{๑๗} Price Alan, **Human Resource Management**, In a Business Context, 2 edition, (London : Thomson Learning, 2004), p. 110.

จะต้องเข้าใจคนงานของตน จะต้องเข้าใจถึงข้อตกลงในการทำงานของคนงานและองค์การที่มีอยู่ รวมถึงจะต้องมีการติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดทั้งขึ้น และลง นอกจากนี้ยังต้องทำการประเมินโครงสร้างขององค์การและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของตนเป็นประจำอีกด้วย หากโครงสร้างขององค์การที่เป็นอยู่ไม่เหมาะสมก็จำเป็นต้องปรับปรุงเช่นเดียวกัน ถ้าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาคนใดหย่อนประสิทธิภาพ การไล่ออกเพื่อปรับปรุงกำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมยิ่งขึ้นก็เป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องทำ

๔. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง ภาระหน้าที่จะต้องเชื่อมโยงงานของทุกคนให้เข้ากันได้ และกำกับให้ไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน

๕. การควบคุม (Controlling) หมายถึง ภาระหน้าที่ในการที่จะต้องกำกับให้สามารถประกันได้ว่ากิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำไปนั้นสามารถเข้ากันได้กับแผนที่ได้วางไว้แล้ว มีนักวิชาการได้กำหนดหลักการในการบริหารจัดการขึ้น ๑๔ ประการเป็นส่วนประกอบสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารจัดการ ดังนี้^{๑๘}

๑. การแบ่งงานกันทำ (Division of Labor) ฟาโย ได้เสนอว่า คนงานควรจะได้รับภาระมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติมากขึ้น หรือได้รับการกระตุ้นให้มีความรับผิดชอบ ในผลลัพธ์ของงานมากขึ้น ซึ่งหลักการนี้จะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์การยุคปัจจุบันได้

๒. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and Responsibility) แวปเบอร์ และฟาโย ได้ให้ความสำคัญของอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ อำนาจหน้าที่แบบเป็นทางการของแวนเดอร์จะได้มาจากตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหารในสายการบังคับบัญชา ส่วนอำนาจหน้าที่แบบไม่เป็นทางการจะได้รับจากความชำนาญงานของบุคคล (Expertise) ความรู้ทางด้านเทคนิค (Technical Knowledge) ความมีคุณค่าทางศีลธรรม (Moral Worth) และความสามารถในการนำ (Leading) และสร้างความผูกพันกับผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนเห็นว่าอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบควรอยู่คู่กัน

๓. การมีผู้บังคับบัญชาคนเดียว (Unity of Command) ฟาโย กล่าวว่า คำสั่งสองคำสั่ง (Dual Command) อาจก่อให้เกิดปัญหาในการทำงาน เช่น การรายงานจะมีความเกี่ยวข้อง ในเมื่อผู้ควบคุมสองคนได้ให้คำสั่งกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว ทำให้เกิดการสับสนในบางสถานการณ์ คำสั่งสองคำสั่งนี้ทำให้เกิดความยุ่งยากแก่ผู้บังคับบัญชา และทำให้เกิดการสับสนในลำดับชั้นของอำนาจหน้าที่แบบเป็นทางการ (Formal Hierarchy of Authority) การประเมินอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารในระบบผู้บังคับบัญชาสองคนจะเป็นการยาก และผู้บริหารจะไม่สนใจใน

^{๑๘} ฟาโย, อังโน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ, **ทฤษฎีองค์การ : ฉบับมาตรฐาน**, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร, ๒๕๔๕), หน้า ๖๘ - ๖๙.

ความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา มักจะโกรธและอาจไม่ให้ความร่วมมือในอนาคตถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เชื่อฟัง

๔. สายการบังคับบัญชาตามอำนาจหน้าที่ (Line of Authority) เป็นสายการบังคับบัญชาจากผู้บริหารในระดับบนสู่ผู้ปฏิบัติงานในระดับล่างขององค์การ ความสัมพันธ์ของการจำกัดความยาวของสายการบังคับบัญชา โดยการควบคุมจำนวนของระดับในลำดับขั้นของการบริหารจัดการ จำนวนที่ดีที่สุดในลำดับขั้นการบังคับบัญชา (Hierarchy) คือ ความยาวของการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารระดับสูงและพนักงานระดับล่าง รวมถึงความล่าช้าใน การวางแผน (Planning) และการจัดการ (Organizing) ซึ่งการจำกัดจำนวนของระดับขั้น การบังคับบัญชาให้น้อยลงจะทำให้ปัญหาในการติดต่อสื่อสารลดลง และองค์การจะมีการปฏิบัติงานที่รวดเร็วและมีความยืดหยุ่นมากขึ้น ภายในองค์การได้มีการแบ่งแยกแผนกต่าง ๆ ซึ่งแต่ละแผนกจะมีระดับขั้นการบังคับบัญชาโดยผู้บริหารในระดับกลางและระดับต้นของสาย การบังคับบัญชาแต่ละแผนก ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้จัดการในระดับเดียวกันในแผนกอื่น ๆ ซึ่งปฏิสัมพันธ์นี้ช่วยในการตัดสินใจให้เร็วขึ้น เนื่องจากผู้บริหารจะรู้จักบุคคลอื่น และรู้วิธีการในการแก้ปัญหาเพิ่มมากขึ้น สำหรับการทำงานข้ามแผนกหรือการทำงานข้ามสายนั้น เป็นการสร้างทีมงานข้ามสาย ซึ่งสามารถควบคุมโดยผู้นำของแต่ละทีม

๕. การรวมอำนาจ (Centralization) เป็นการรวมอำนาจของการบังคับบัญชาไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงขององค์การ ซึ่งอำนาจหน้าที่จะไม่ได้รวมไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงของสายการบังคับบัญชา แต่เป็นการกำหนดว่า ควรมีการรวมอำนาจไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงเท่าไร อย่างไร และมีการกระจายอำนาจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและคนงานในระดับล่างอย่างไร สิ่งนี้ถือว่ามีความสำคัญ เนื่องจากถ้าจะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงานในทุกระดับขององค์การ

๖. การมีเป้าหมายเดียวกัน (Unity of Direction) เป็นการออกแบบหรือกำหนดแผนในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและคนงานที่ใช้ทรัพยากรขององค์การ องค์การใดที่ไม่มีการวางแผนจะทำให้ขาดประสิทธิภาพและขาดประสิทธิผล ซึ่งจะไม่มีการมุ่งไปสู่กิจกรรมของกลุ่มหรือกิจกรรมของบุคคล แต่การวางแผนจะเริ่มที่ผู้บริหารระดับสูงทำงานเป็นทีมร่วมกับกลยุทธ์ขององค์การ ซึ่งจะต้องมีการติดต่อกับผู้บริหารในระดับกลางที่มีส่วนในการตัดสินใจว่าจะใช้ทรัพยากรขององค์การอย่างไรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามกลยุทธ์ หลักการในข้อนี้ ยึดหลักว่า กิจกรรมของแต่ละกลุ่มต้องมีจุดหมายและแผนเดียวกัน

๗. หลักความเสมอภาค (Equity) ความเสมอภาค คือ ความเป็นธรรม (Justice) ความยุติธรรม (Impartiality) และความเหมาะสม (Fairness) สำหรับสมาชิกทุกคนภายในองค์การซึ่งในปัจจุบันพนักงานมีความต้องการความเสมอภาคมากขึ้นเป็นการจัดการที่ใช้หลักความเท่าเทียมกัน

๘. การออกคำสั่ง (Order) วิธีการจัดการซึ่งอยู่ในตำแหน่งนั้นในการจัดหาเพื่อให้องค์การได้รับประโยชน์สูงสุด และเป็นการจัดหางานให้แก่พนักงานโดยใช้ผังองค์การ (Organization Chart)

เพื่อแสดงให้เห็นถึงตำแหน่งและหน้าที่ของพนักงานแต่ละคน และเป็นการชี้วัดว่าตำแหน่งของพนักงานแต่ละคนอาจจะมีการเลื่อนขั้นได้ในอนาคต การวางแผนเกี่ยวกับอาชีพได้รับความสนใจมากขึ้นในองค์กรยุคปัจจุบัน เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ถือว่า มีความจำเป็นที่จะต้องให้การฝึกอบรม (Training) และการพัฒนากำลังแรงงาน (Developing) โดยองค์กรจะกำหนดตำแหน่งหน้าที่สำหรับคนทุกคน และทุกคนจะเข้าใจตำแหน่งหน้าที่ของตน

๙. ความคิดริเริ่ม (Initiative) เป็นความสามารถของบุคคลในการกระทำสิ่งต่าง ๆ โดยปราศจากการสั่งการจากผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารจะต้องกระตุ้นให้พนักงานมีความคิดริเริ่มซึ่งความคิดริเริ่มนั้นนับถือว่าเป็นจุดแข็งขององค์กร เนื่องจากจะสามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ได้ ผู้บริหารมีความต้องการทักษะ (Skill) และไหวพริบ (Tact) เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างองค์การและความต้องการของพนักงาน และความสามารถ (Ability) จะทำให้เกิดความสมดุล ซึ่งเป็นสิ่งที่ชี้วัดผู้บริหารระดับสูงในการพัฒนาและการบริหารงาน

๑๐. ความมีระเบียบวินัย (Discipline) เป็นการมุ่งให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่อง การเชื่อฟัง (Obedience) อำนาจ (Energy) คำขอร้อง (Application) และลักษณะของการแสดงความนับถือออกมา สำหรับอำนาจของผู้บังคับบัญชา ความมีระเบียบวินัยเป็นบุคลิกลักษณะที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารหลาย ๆ คนที่สามารถสร้างความน่าเชื่อถือให้กับผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด และทำงานอย่างเข้มแข็ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ความมีระเบียบวินัยจะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในองค์กรกับคุณสมบัติของผู้นำภายในองค์กร และเป็นความสามารถของผู้บริหารในการที่จะปฏิบัติตามอย่างยุติธรรมอีกด้วย

๑๑. ค่าตอบแทน (Remuneration of Personnel) การให้รางวัลประกอบด้วยโบนัส และแผนการแบ่งกำไร เป็นการช่วยกระตุ้นการทำงานของพนักงานได้ การให้หรือการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่พนักงานมีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กร ระบบรางวัลที่มีประสิทธิภาพสามารถให้ความยุติธรรมทั้งพนักงานและองค์กร รวมทั้งสามารถกระตุ้นผลผลิตเพิ่มโดยการให้รางวัลเพื่อเป็นการสนับสนุนให้มีผลผลิตเพิ่มขึ้น โดยยึดหลักว่าการจ่ายค่าตอบแทนควรยุติธรรมและตอบสนองความพึงพอใจสูงสุดทั้งนายจ้างและลูกจ้างเท่าที่จะทำได้

๑๒. ความมั่นคงในงาน (Stability of Tenure of Personnel) ความมั่นคงในงานมีความสำคัญต่อการจ้างงานระยะยาว เมื่อพนักงานอยู่ในองค์กรซึ่งมีแนวโน้มจะทำงานเป็นทีมเป็นระยะเวลานาน โดยพยายามพัฒนาทักษะ และปรับปรุงความสามารถในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรขององค์กร การจ้างงานระยะยาวเป็นปัจจัยสำคัญที่ใช้อธิบายการประสบความสำเร็จของบริษัทขนาดใหญ่ในญี่ปุ่น

๑๓. ผลประโยชน์ส่วนตัวมีความสำคัญน้อยกว่าผลประโยชน์ขององค์กร (Subordination of individual interests to the common interest) ผลประโยชน์ขององค์กรถือว่าเป็นประโยชน์

ของทุก ๆ คน หรือของทุกกลุ่มในองค์การ ในขณะที่องค์การยังดำเนินกิจการอยู่จะต้องมีการกำหนดผลประโยชน์เพื่อให้เกิดความยุติธรรมระหว่างองค์การและสมาชิกภายในองค์การ

๑๔. ความสามัคคี (Sprit de corps) เป็นความรู้สึกร่วมกันของสมาชิกภายในองค์การที่ช่วยสนับสนุนการทำงานของสมาชิกในกลุ่ม ในการออกแบบประยุต์ของอำนาจหน้าที่ตามลำดับชั้นภายในองค์การ และสิทธิในการสั่งการ หรือการบริโภค และความร่วมมือกัน ถือว่าเป็นส่วนประกอบสำคัญในการที่ทำให้้องค์การบรรลุผลสำเร็จและมีการพัฒนา ความสามัคคีจะสามารถบรรลุผลสำเร็จได้หากมีการติดต่อกันระหว่างผู้บริหารและคนงาน โดยการติดต่อเพื่อแก้ไขปัญหในสถานการณ์ที่สำคัญ เพราะความสามัคคีคือพลัง เมื่อสมาชิกมีความสามัคคีกันสูงก็จะทำให้องค์การมีความแข็งแกร่ง

ยังมีนักสังคมศาสตร์ชาวเยอรมัน ได้คิดองค์การระบราชการ (Bureaucracy) ที่มีรูปแบบเฉพาะอย่างหนึ่งของสังคมโดยมุ่งหวังให้ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ มีระบบที่มีลักษณะของการแบ่งงาน มีตำแหน่งอำนาจบังคับบัญชา อาศัยความมีเหตุ มีผล การไม่คำนึงถึงตัวบุคคล การใช้หลักความรู้ความสามารถในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และการแบ่งงานกันทำอย่างเป็นทางการตามตัวบทกฎหมาย ซึ่ง Weber เห็นว่าถ้าองค์การใดนำหลักการนี้ไปใช้ในการบริหารจะประสบความสำเร็จแน่นอน^{๑๙}

แนวคิดในอุดมคติของระบบราชการของ Weber

- ๑) มีการแบ่งงาน และกำหนดงานที่ชัดเจน (Division of Labour)
- ๒) กำหนดสายงานที่เป็นลำดับชั้นที่ชัดเจน (Authority Hierarchy)
- ๓) เลือกใช้งานคนตามความรู้ความสามารถ (Formal Selection)
- ๔) มีกฎและระเบียบที่แน่นอนเป็นทางการ (Formal Rules and Regulations)
- ๕) ไม่เล่นพวก ไม่ยึดหลักความเป็นส่วนตัว (Impersonality)
- ๖) เน้นการเป็นมืออาชีพในการบริหาร มีทิศทางการทำงานที่มีความชำนาญในงานนั้นๆ มีเงินเดือนที่แน่นอน ตามที่้องค์การกำหนด (Career Orientation) มีนักวิชาการได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารนั้นต้องประกอบด้วย ขั้นตอนที่สำคัญ หรือที่เรียกกันย่อ ๆ ว่า “POSDCoRB Model” ซึ่งอธิบายตามความหมายได้ดังนี้^{๒๐}

(๑) การวางแผน (P=Planning) หมายถึง การจัดวางโครงการและแผนปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าว่าจะต้องทำอะไรบ้างและทำอย่างไร

^{๑๙} แมกซ์ เวเบอร์, อ้างใน รศ.ดร.นภาพร ชันธนาภา, การจัดการและการบริหารธุรกิจ, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๘), หน้า ๔๓.

^{๒๐} Gulick L. and Urwick J., *Papers on the Science of Administration*, (New York : Institute of Public Administration, 1973), pp. 18-19.

(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 การวินิจฉัยสั่งการหน่วยงาน ให้เกิดความร่วมมือเพื่อดำเนินไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

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

(๖) การรายงาน (R=Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติของหน่วยงานให้แก่ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงานได้ทราบความเคลื่อนไหวของการดำเนินงานว่าก้าวหน้าเพียงใด

(๗) การงบประมาณ (B=Budgeting) หมายถึง การงบประมาณ การจัดทำงบประมาณ บัญชีการใช้จ่ายเงิน การควบคุมและการตรวจสอบด้านการเงินยังมีนักวิชาการได้กล่าวถึงทฤษฎีของการบริหาร คือ ทฤษฎี Z โดยหลังจากการศึกษาการบริหารของธุรกิจญี่ปุ่น และสหรัฐอเมริกา และได้ทำการประสมประสานกัน โดยมีแนวคิดด้านการบริหาร ดังนี้^{๒๑}

- ๑) การจ้างงานระยะยาว
- ๒) การตัดสินใจเป็นเอกฉันท์
- ๓) ความรับผิดชอบเฉพาะบุคคล
- ๔) การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไป
- ๕) การควบคุมในตัวเองไม่เป็นทางการโดยมีการวัดผลอย่างชัดเจนและเป็นทางการ
- ๖) เส้นทางอาชีพแบบเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในระดับปานกลาง
- ๗) มีความเกี่ยวข้องในลักษณะครอบครัว

สมาคมผู้บริหารการศึกษาแห่งสหรัฐอเมริกา เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารไว้ ๕ ประการ คือ^{๒๒}

๑. การวางแผน (Planning) หมายถึง การวางแผนหรือโครงการสำหรับการปฏิบัติงาน ในอนาคตให้ตรงเป้าหมายที่ต้องการ โดยกำหนดงานที่จะหาวิธีการ และวัตถุประสงค์ ของงานนั้นๆ ไว้ล่วงหน้า

^{๒๑}William Ouchi, **Organization and Management**, (Eaglewood Cliffs : Prentice Hill, 1971), p. 283.

^{๒๒}ธีระรัตน์ กิจจารักษ์, เอกสารคำสอนวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์, ๒๕๕๒), หน้า ๖๗.

๒. การแสวงหา การกำหนดตัวบุคคลและอุปกรณ์ (Allocation) หมายถึง การแสวงหา กำหนดตัวบุคคล และวัสดุทุกชนิดที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามแผน เพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงไปได้ ด้วยดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. การเสริมกำลังบำรุง (Stimulation) หมายถึง การบำรุงขวัญ กระตุ้น และส่งเสริมให้ บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผลงานดีทั้งปริมาณและคุณภาพ

๔. การประสานงาน (Co – Ordination) หมายถึง การจัดให้ผู้แทนของหน่วยงานย่อยทุก หน่วยงานพบปะปรึกษาหารือกัน เพื่อให้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือทราบเรื่องการปฏิบัติงานของ ผู้อื่น และเพื่อให้งานสัมพันธ์ไม่ขัดแย้งกัน โดยยึดเป้าหมายขององค์การเป็นหลัก

๕. การประเมินผลงาน (Evaluation) หมายถึง การตรวจสอบการปฏิบัติงานทุกระยะให้ ทราบผลการปฏิบัติงานและปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อหาแนวทางแก้ไขทุกระยะและประเมินผลขั้นสุดท้าย เพื่อทราบผลการปฏิบัติงาน และปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อหาแนวทางแก้ไขทุกระยะและประเมินผลขั้น สุดท้าย เพื่อเปรียบเทียบผลงานกับผลงานที่ควรจะได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ตั้งแต่ต้นเพื่อวางแผนใหม่ สำหรับการปฏิบัติงานในอนาคต

นอกจากนั้นแล้วยังมีนักบริหารในประเทศไทยได้กล่าวถึงการบริหารไว้ดังนี้การบริหาร เป็นวิธีการทำให้งานสำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น (Getting things done through other people) และ กล่าวว่หน้าที่ของผู้บริหารเป็นกรอบในการพิจารณาของผู้บริหารให้สำเร็จ มี ๕ ประการ ตามคำย่อ ภาษาอังกฤษว่า “POSDC” ดังนี้ คือ^{๒๓}

๑. P คือ Planning หมายถึง การวางแผน เป็นการกำหนดแนวทางการดำเนินงานเพื่อ ความสำเร็จที่จะตามมาในอนาคต ผู้บริหารที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลเพื่อกำหนดทิศทางของ องค์การ

๒. O คือ Organizing หมายถึง คือ การจัดองค์กร เป็นการกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ ของสมาชิกและสายบังคับบัญชาภายในองค์กร มีการแบ่งงานกันทาและการกระจายอำนาจ

๓. S คือ Staffing หมายถึง งานบุคลากร เป็นการสรรหาบุคลากรใหม่ การพัฒนา บุคลากร และการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน

๔. D คือ Directing หมายถึง การอำนวยการ เป็นการสื่อสารเพื่อให้เกิดการดำเนินการตาม แผน ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและต้องมีภาวะผู้นำ

๕. C คือ Controlling หมายถึง การกำกับดูแล เป็นการควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติงาน ภายในองค์กร รวมทั้งกระบวนการแก้ปัญหาภายในองค์กร

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

กระบวนการการบริหารควรประกอบด้วย ๑๐ ประการ คือ^{๒๔}

๑) การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดงานหรือวิธีการปฏิบัติงานไว้เป็นการล่วงหน้า โดยเกี่ยวกับการคาดการณ์ (Forecasting) การกำหนดวัตถุประสงค์ (Set Objective) การพัฒนากลวิธี (Develop strategies) ในการวางแผน ซึ่งต้องคำนึงถึงนโยบาย (Policy) เพื่อให้แผนงานที่กำหนดขึ้นไว้มีความสอดคล้องต้องกันในการดำเนินงาน

๒) การจัดการ (Organizing) หมายถึง การพัฒนาระบบการทำงานเพื่อให้งานต่าง ๆ สามารถดำเนินไปโดยมีการประสานงานกันอย่างดี

๓) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) หมายถึง การจัดหาบุคคลเข้าปฏิบัติงานให้เหมาะสมตามตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ

๔) การตัดสินใจ (Decision) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการที่จะตัดสินใจแยกแยะและวิเคราะห์ออกมาให้ได้ว่าในการทำงานจะต้องมีการตัดสินใจในเรื่องใดบ้าง

๕) การสั่งการ (Directing) หมายถึง การศึกษาวิธีการวินิจฉัยสั่งการ รวมทั้งการควบคุมงานและนิเทศงาน ตลอดจนศิลปะในการบริหารงานที่จะทำให้การทำงานประจำวันของเจ้าหน้าที่ทุกคนเป็นไปด้วยดีอย่างมีนัยวิชาการ ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหาร ควรประกอบด้วย ๔ ประการ คือ^{๒๕}

๑) การวางแผน หมายถึง หน้าที่ทางการบริหารในการกำหนดจุดหมายและการตัดสินใจเลือกวิธีการที่ดีที่สุดที่จะให้บรรลุจุดหมายนั้น

๒) การจัดองค์การ หมายถึง กำหนดอำนาจหน้าที่และตำแหน่งต่าง ๆ อย่างชัดเจน

๓) การนำ หมายถึง ความพยายามทำให้มีอิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายขององค์การ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

๔) การควบคุม หมายถึง การมุ่งเน้นที่จะก่อให้เกิดความมั่นใจว่าสมาชิกในองค์การได้ประพฤติปฏิบัติในทิศทางที่จะทำให้บรรลุผลตามมาตรฐานหรือจุดหมาย มุ่งเน้นให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์และลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ลง

สรุปได้ว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานโดยทั่วไปทั้งภาครัฐและภาคเอกชนจะประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารบุคคล การสั่งการ การประสานงานการรายงานผล และการงบประมาณ ที่ผู้บริหารทุก ๆ องค์การจะต้องมีเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดในการทำงาน

^{๒๔} พงษ์ศักดิ์ ปัญจพรผล, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏนครปฐม, ๒๕๕๒), หน้า ๖๔-๗๒.

^{๒๕} วิโรจน์ สารรัตน์, การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พิทยวิสุทธิ์, ๒๕๕๒), หน้า ๑๑.

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรม ๔

หลักธรรม หรือคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าซึ่งอยู่ในศาสนาพุทธมีมากถึง ๘๔,๐๐๐ พระธรรมชั้นตรี โดยสรุปแล้วมี ๓ ประการที่สำคัญ คือ (๑) ละชั่วทั้งปวง (๒) ทำดีให้บริบูรณ์ (๓) ทำใจให้บริสุทธิ์ สิ่งที่ต้องปฏิบัติทั้ง ๓ ประการดังกล่าวยังแบ่งได้เป็น ๒ ส่วน คือ ส่วน “ศีลหรือวินัย” อันเป็นคำสั่งหรือข้อบังคับมิให้ทำ ส่วนอีกอย่างหนึ่งคือ “ธรรม” เป็นคำสั่งสอน หรือข้อที่ควรกระทำ ในที่นี้จะศึกษาเฉพาะหมวดธรรมพรหมวิหารธรรม ๔ เป็นธรรมที่ผู้บริหารทุกคนควรศึกษาและฝึกฝนพัฒนาตนเองให้เป็นผู้บริหารที่ดี ซึ่งมีใช้เรื่องยากแต่ประการใด ถ้าผู้บริหารมีธรรมในใจ^{๒๖} พรหมวิหารธรรม ๔ เป็นหลักธรรมในพระพุทธศาสนา เพื่อให้ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมเหล่านั้นออกมาโดยไม่ต้องฝืนใจ นักบริหารต้องมีพรหมวิหารธรรม ซึ่งจะทำให้ผู้ดำรงธรรมนี้ยอมช่วยเหลือมนุษย์ สัตว์ทั้งหลายด้วย เมตตา กรุณา และยอรักษารักรักรธรรมไว้ได้ด้วยอุเบกขา ดังนั้นเมื่อมีความกรุณาที่จะช่วยเหลือปวงสัตว์ก็ต้องมีอุเบกขาด้วย เพื่อจะมีให้เสียธรรม ที่มาของคำว่าพรหมวิหารธรรมนี้ มาจากคำว่า “พรหม” ซึ่งแปลว่า ชื่อพระเป็นเจ้าผู้สร้างโลกตามศาสนาพราหมณ์ ทพในพรหมโลก และมาจาก คำว่า “วิหาร” ซึ่งแปลว่า วัด ที่อยู่ของพระสงฆ์ที่ประดิษฐานของพระพุทธรูป รวมความแล้ว “พรหมวิหารธรรม” จึงแปลว่า ธรรมของพรหม หรือธรรมของท่านผู้เป็นใหญ่ มี ๔ ประการ ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา^{๒๗} พรหมวิหารธรรม ๔ คือ บุคคลผู้มีคุณธรรมครบถ้วนบริบูรณ์เท่านั้น อันพรหมวิหารธรรมนั้นมี ๔ ประการ คือ^{๒๘} ๑) เมตตา ความจริงใจ ความรัก ความปรารถนาดีต่อผู้อื่น ไม่มีเล่ห์เหลี่ยม ดูได้จากสีหน้าที่บ่งบอก คือ ยิ้มแย้มแจ่มใส และดูจากการกระทำที่มุ่งหวังให้ผู้อื่นมีดียิ่งๆ ขึ้นไป ๒) กรุณา ความสงสาร ความเห็นอกเห็นใจต่อเพื่อนมนุษย์ร่วมโลก ยามเห็นผู้อื่นมีความลำบากก็ทนอยู่ไม่ได้ ต้องแสดงออกมาด้วยการเข้าช่วยเหลือเจือจุน ด้วยความเต็มใจเสมอ ในทำนองสุขก็สุขด้วย นั่นเอง ๓) มุทิตา ความชื่นชมยินดีในความสำเร็จสมหวังของผู้อื่น ไม่แสดงความอิจฉาริษยาด้วยการทอดดูเหยียดคนที่เขาได้ดีกว่าตัวไม่ได้ ดูได้จากการไปแสดงไมตรีจิตต่อบุคคลอื่นหรือชื่นชมต่อความสำเร็จของผู้อื่นโดยไม่ต้องบังคับใจ ๔) อุเบกขา ความวางเฉยในเมื่อไม่อาจจะช่วยเหลือเขาได้ ไม่ทักถมซ้ำเติม และเมื่อผู้อื่นผิดพลาดหรือได้รับความวิบัติ ไม่แสดงอาการสมน้ำหน้าเมื่อเขาพลาด เป็นต้น

^{๒๖} นิตย สัมมาพันธ์, การบริหารเชิงพุทธ, (กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พลินต์เฮ้าส์, ๒๕๓๙), หน้า ๔๓.

^{๒๗} ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน, (กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์, ๒๕๒๕), หน้า ๕๖๘-๕๖๙.

^{๒๘} พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช), พระในบ้าน, (กรุงเทพมหานคร : คณาภรณ์การพิมพ์, ๒๕๔๑), หน้า ๘-๙.

๒.๒.๑ ความหมายของหลักพรหมวิหารธรรม ๔

พรหมวิหารธรรม หมายถึง ธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ ธรรมประจำใจอันประเสริฐ หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ หลักธรรมข้อนี้จำเป็นว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้ใหญ่หรือผู้ปกครอง ที่จำเป็นจะต้องประพฤติปฏิบัติ มี ๔ ประการ ดังนี้^{๒๙}

๑) เมตตา ความรักใคร่ปรารถนาดี มีไมตรี ต่อประชาชนหรือผู้ใต้ปกครอง กล่าวคือ ปรารถนาให้เขาเหล่านั้นมีความสุข

๒) กรุณา ความสงสาร คือช่วยเหลือให้ประชาชนหรือผู้ใต้ปกครองให้พ้นจากทุกข์ ใฝ่ใจในอันจะปลดปล่อยบำบัดความเดือดร้อนของปวงประชารวมถึงสัตว์ทั้งปวงด้วย

๓) มุทิตา ความเบิกบานพลอยยินดี เมื่อประชาชนหรือผู้ใต้ปกครองประสบความสำเร็จ ในหน้าที่การงานก็รู้สึกชื่นชมยินดีกับความสำเร็จของเขาเหล่านั้น

๔) อุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง คือ อันที่จะทำให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็น ด้วยปัญญา กล่าวคือ มีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราขึง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง ไม่เข้าเติมเมื่อผู้อื่น ประสบความทุกข์ พิจารณาเห็นการกระทำของเขาเหล่านั้นตามหลักแห่งกรรม คือการกระทำของเขาเอง ว่าเขาเป็นผู้กระทำขึ้น อันควรได้รับผลดีหรือชั่ว สมควรแก่เหตุอันตนประกอบ และยังมี นักวิชาการอีกหลายท่านได้กล่าวไว้ว่า พรหมวิหารธรรม หมายถึง คุณธรรมสำหรับผู้ใหญ่ นักปกครอง หรือผู้บริหาร ๔ ประการ ได้แก่^{๓๐}

๑) เมตตา คือ ความรัก ปรารถนาดีอยากให้เขามีความสุข มีจิตอันแผ่ไมตรีและคิด ทำประโยชน์แก่มนุษย์สัตว์ทั่วหน้า

๒) กรุณา คือ ความสงสาร คิดช่วยให้พ้นทุกข์ ใฝ่ใจในอันที่จะปลดปล่อยบำบัด ความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์

๓) มุทิตา คือ ความยินดี ในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีจิตผ่องใสบันเทิง กอปรด้วยอาการ ชื่นชื่นเบิกบานอยู่เสมอ ต่อสัตว์ทั้งหลายผู้ดำรงในปกติสุข พลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุข เจริญอก งามยิ่งขึ้นไป

๔) อุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลาง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง พิจารณาเห็นกรรม ที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้ว อันควรได้รับผลดีหรือชั่ว สมควรแก่เหตุอันตนประกอบ พร้อมทั้งจะวินิจฉัย และปฏิบัติไปตามธรรม รวมทั้งรู้จักวางเฉยสงบใจมองดู ในเมื่อไม่มีกิจที่ควรทำ

^{๒๙} ธี.ปา (ไทย) ๑๑ / ๒๒๘ / ๒๓๒.

^{๓๐} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม (กรุงเทพมหานคร : เอส.อาร์.พรินต์ติ้ง แมสโปรดักส์ จำกัด ,พิมพ์ครั้งที่ ๑๖ ๒๕๕๑), หน้า ๑๖๑.

พรหมวิหารธรรม เป็นหลักใจ ได้แก่ผู้ใหญ่ที่ดียอมดำรงตนมั่นคงอยู่ในพรหมวิหารธรรมสี่ประการเป็นประจำในผู้น้อยเป็นนิจ คือมีเมตตารักใคร่ปรารถนาให้ผู้น้อยได้รับความร่มเย็นเป็นสุขโดยทั่วกัน ๑ กรุณาสงสารช่วยเหลือผู้ที่น้อยที่ทุกข์ยากจนเต็มความสามารถ ๑ มุทิตา พลอยยินดีต่อผู้น้อยที่มีความเจริญขึ้น แม้จะได้รับ ยกย่องดีกว่าตนก็ไม่คิดริษยา ๑ อุเบกขา วางตนเฉยๆ ในเวลาได้เห็นผู้น้อยต้องได้รับโทษ หรือรับความวิบัติที่ตนไม่สามารถจะช่วยให้ หรือตนช่วยแล้วแต่ไม่สำเร็จ^{๓๑}

พรหมวิหารธรรม ๔ หมายถึง ธรรมเครื่องอยู่ของผู้ใหญ่ ผู้ไม่มัวหมองในศีล ในธรรม ในวินัย คือพรหมวิหารธรรม เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา จะให้เกิดผลเป็นประโยชน์ได้จริงจะต้องทำให้คุ้นใจ คือ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับใจด้วยมี ๔ ประการ คือ^{๓๒}

๑) เมตตา เป็นเรื่องของจิตใจ เพราะเป็นความปรารถนา คือ ปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุขไม่มีอะไรแตกต่างในความเป็นชีวิต ทั้งผู้อื่น สัตว์อื่นและตนเอง คือ ผู้ใดจะให้อะไรใคร ผู้นั้นจะต้องมีเสียก่อน ผู้ไม่มีจะให้ก็ให้ไม่ได้ จะปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุขก็เช่นกัน ถ้าตนเองไม่เป็นสุขจะมีความสุขที่ไหนไปแผ่ให้คนอื่น เมตตาที่ถูกต้องจะต้องออกจากใจที่อ่อนละมุน เป็นใจที่สงบจากความทุกข์ความร้อน สงบจากความโลภ ความโกรธ ความหลง ใจที่กำลังทุกข์ร้อนด้วยความโลภ ความโกรธ ความหลง จะไม่มีพลังเมตตาเลย ตรงกันข้ามกลับมีแต่ความไม่เมตตาแม้แต่กับตนเอง เพราะทำให้ตนเองร้อน ไม่มีความสุข คนใจดีคนเดียวสามารถทำให้เกิดความร่มเย็นเป็นสุขได้มากมายนัก เช่นเดียวกับคนไม่ดีคนเดียว ก็สามารถทำให้เกิดความทุกข์ความร้อนได้มากมาย เมตตาต้องอาศัยปัญญา เพราะปัญญาเท่านั้นที่จะช่วยพิจารณาได้ถูกต้อง ว่าควรแสดงเมตตาต่อผู้ใดอย่างไร เมื่อใดจึงจะเป็นคุณไม่เป็นโทษ การลงโทษบุตรธิดา กระทำผิดเพื่อให้สำนึก ก็เป็นเมตตากรุณาของมารดาบิดา การไม่ลงโทษกลับเป็นการไม่เมตตากรุณา

๒) กรุณา เป็นเรื่องทางกาย เพราะเป็นเรื่องการช่วยเหลือ คือ ช่วยให้พ้นทุกข์ มีทั้งทุกข์กาย ทุกข์ใจ แต่ที่จริงเมตตาและกรุณาไปด้วยกันแยกกันไม่ออกที่เป็นธรรม เป็นพรหมวิหารธรรมอย่างยิ่ง คือ ช่วยให้พ้นทุกข์ทางใจ เห็นใครทุกข์ อย่างนี้ดูตาย ทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดเพื่อช่วย นั่นคือกรุณา ช่วยให้พ้นทุกข์และต้องช่วยให้ถูก อย่างให้ผิดศีล อย่าให้เป็นการเบียดเบียนใครดังพระพุทธองค์ทรงกล่าวไว้ว่า “การให้ธรรมทานชนะการให้ทั้งปวง” คือ เป็นการช่วยที่เหนือการช่วย ทั้งปวง เป็นการช่วยให้พ้นทุกข์ทางใจ ใจที่มีธรรมเพียงไรจะพ้นจากความทุกข์มีความสุขเยือกเย็นเพียงนั้น ผู้ใช้ธรรมคือปฏิบัติเป็นตัวอย่าง ให้เห็น บอกเล่า สั่งสอนอบรมให้เกิดธรรม

^{๓๑} ปัญญานันท์ทิกขุ (ปิ่น ปญญานนโท), **หน้าที่ของคน (ฉบับสมบูรณ์)**, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๔๑), หน้า ๑๘๘.

^{๓๒} สมเด็จพระญาณสังวร (เจริญ สุวฑฺฒโน), **พรหมวิหารธรรม**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บริษัท สหการพิมพ์ จำกัด, ๒๕๒๗), หน้า ๔-๒๔.

๓) มุทิตา คือ พลอยยินดีด้วยกับตนเองและผู้อื่นได้ดีมีสุข ซึ่งจะนำไปสู่ความดีอีกชั้นหนึ่ง ถ้ารู้จักคิดให้ถูก ให้รู้จักตั้งใจสงวนรักษาความดีความสุขที่ได้นั้นไว้และเพิ่มพูนให้ยิ่งขึ้นไม่ทะเยอทะยานให้ยิ่งขึ้นจนเกินไป เช่นได้ดีเพียงนั้นแล้วก็ยินดีกับการได้ดีเพียงนั้นของตนอย่าไม่พอใจเพราะต้องการยิ่งไปกว่านั้น การพลอยยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีมีสุข ผลดีที่จะเกิดขึ้นนั้นเราเองจะเป็นผู้ได้รับก่อนใครทั้งหมด ความพลอยยินดีด้วยกับความริษยาให้ความร้อนเย็นผัดกันขณะที่ใจเกิดความยินดี เราเองนั้นแหละสบาย ขณะที่ใจเกิดความยินร้ายริษยา เราเองนั้นแหละทุกข์ร้อน ฉะนั้น การพลอยยินดีด้วยเมื่อผู้อื่นได้ดีมีสุขจึงเป็นสิ่งที่ควร

๔) อุเบกขา คือ วางใจเฉย วางใจเป็นกลาง ไม่ยินดียินร้าย เมื่อสุคติวิสัยจะเมตตากฎณาได้แล้ว ก็ยังไม่เกิดผลดี ยังช่วยให้เขาเป็นสุข พ้นจากความทุกข์ไม่ได้ จึงใช้อุเบกขาปลงใจลงให้ได้ว่าได้ทำสุดความสามารถแล้ว ได้เมตตากฎณาถูกต้องแล้ว ผลเป็นเช่นไรก็จำต้องอุเบกขาถ้าไม่อุเบกขา ปล่อยใจให้ดินรนร้อนเราเพราะปรารถนาจะช่วยเขาให้ได้ผล เช่นนี้เป็นกรณีเป็นการขาดเมตตากฎณาในตนเอง

พรหมวิหารธรรม หมายถึง หลักธรรมสำหรับผู้ใหญ่ มี ๔ ประการ ได้แก่^{๓๓}

๑. เมตตา คือ ความรัก ความหวังดี ที่ปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข นักบริหารจะต้องมีความรักและความหวังดีแก่เพื่อนร่วมงานความรักจะเกิดได้ถ้านักบริหารรู้จักมองแง่ดี หรือส่วนดีของเพื่อนร่วมงาน

๒. กรุณา คือ ความสงสารเห็นใจ ปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ เมื่อเพื่อนร่วมงานประสบเคราะห์กรรม นักบริหารต้องมีความสงสาร ห่วงใจ และคิดหาทางช่วยให้เขาพ้นทุกข์นั้นความสงสารจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อนักบริหารเปิดใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นของคนอื่น

๓. มุทิตา คือ ความรู้สึกพลอยชื่นชมยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีมีสุข นักบริหารต้องมีความรักนักบริหารต้องส่งเสริมให้คนทำงานมีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถจนได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นโดยไม่กลัวว่าลูกน้องจะขึ้นมาทาบทมมี เขาไม่กีดกันใคร แต่เปิดโอกาสให้ทุกคนได้ทำงานแสดงความสามารถเต็มที่ และพลอยชื่นชมยินดีในความก้าวหน้าของคนร่วมงาน มุทิตาจะทำลายความริษยาในใจนักบริหารยุติธรรมในการให้รางวัลและลงโทษ ข้อสำคัญคือนักบริหารต้องรู้เท่าทันคนร่วมงานทุกคน

๔. อุเบกขา คือ ความรู้สึกวางเฉยเป็นกลางไม่ลำเอียงเข้าข้างคนใดคนหนึ่งนั้นคือความนักบริหารที่ไม่รู้เท่าทันเพื่อนร่วมงาน ไม่รู้เท่าทันสถานการณ์อาจวางเฉยได้เหมือนกัน แต่การวางเฉยเช่นนั้น เรียกว่า “อัญญานุเบกขา” คือวางเฉยเพราะโง่ ซึ่งไม่ใช่สิ่งที่ดี

^{๓๓} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), พุทธวิธีการบริหาร, หน้า ๗๖-๗๘.

พรหมวิหารธรรม ๔ ไว้ว่า เป็นธรรมของพรหมหรือของท่านผู้เป็นใหญ่ แต่ก็ไม่ใช่ว่าหลักธรรมหมวดนี้จะเหมาะสำหรับผู้เป็นใหญ่เท่านั้น ทุกคนสามารถนำหลักธรรมนี้ไปใช้ได้ทุกคน เพราะเป็นหลักธรรมที่จะช่วยให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างประเสริฐบริสุทธิ์ ได้แก่^{๓๔}

๑. เมตตา ความปรารถนาให้เขามีความสุข ผู้บริหารจะต้องมีความหวังดีต่อผู้อื่น อยากให้ผู้อื่นได้รับความสุข สิ่งนี้จะเป็นพลังอันยิ่งใหญ่ที่จะผลักดันให้ผู้บริหารได้สร้างคุณงามความดีต่างๆ ต่อผู้อื่น ความเมตตาจึงเป็นพื้นฐานสำคัญอย่างยิ่งของความดีงามทั้งหลาย

๒. กรุณา ความสงสารคิดจะช่วยให้พ้นทุกข์ ผู้บริหารจะต้องหาทางคิดช่วยเหลือผู้อื่นที่กำลังตกอยู่ในความทุกข์ยากลำบากให้พ้นจากความทุกข์ ไม่นิ่งเฉยดูตาย ต้องมีจิตใจที่อยากจะช่วยเหลือช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ให้ผ่านพ้นไปได้ หากผู้บริหารเมินเฉย ไม่ใส่ใจใยดีความรู้สึกที่ไม่ดีจะเกิดขึ้นกับผู้ที่บังคับบัญชา

๓. มุทิตา ความพลอยยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี ผู้บริหารเมื่อเห็นผู้อื่นอยู่ดีมีความสุข ก็ต้องมีความชื่นชมยินดีเบิกบานใจด้วยเห็นผู้ใต้บังคับบัญชาประสบความสำเร็จเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป ก็ต้องยินดีบันเทิงใจไปกับเขา พร้อมทั้งจะส่งเสริมสนับสนุน ไม่กีดกันริษยา

๔. อุเบกขา ความวางใจเป็นกลางไม่เอนเอียงด้วยชอบหรือชัง ผู้บริหารต้องรู้จักวางใจเฉยได้ในเรื่องที่ควรเฉย ในเรื่องที่ควรปล่อยวาง ไม่ยินดียินร้าย หากเรื่องนั้นผู้บริหารใช้ปัญญาพิจารณาแล้วว่า เป็นผลอันเกิดขึ้น อันสมควรแก่เหตุ และรู้ว่าพึงปฏิบัติไปตามธรรม หรือตามสมควรแก่เหตุนี้

พรหมวิหารธรรม หมายถึง ธรรมเป็นเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ ธรรมประจำใจอันประเสริฐ หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักและกำกับความประพฤติให้เป็นไปโดยชอบ ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม จึงจะชื่อว่าดำเนินชีวิตหมดจดและปฏิบัติตนต่อมนุษย์และสัตว์ทั้งหลายโดยชอบ ได้แก่^{๓๕}

๑. เมตตา ความรักใคร่ ปรารถนาจะให้เขาเป็นสุข คำว่า “เมตตา” หมายถึงความสนิทสนม คือ ความใคร่ที่เว้นจากราคะ ความกำหนัด ได้แก่ความปรารถนาให้เกิดความสุขความเจริญแก่ผู้อื่น ความปรารถนาดีอยากให้มีความสุข ความมีจิตอันแผ่ไมตรีและคิดทำประโยชน์แก่มนุษย์และสัตว์ทั่วหน้า

^{๓๔} พระมหาบุญมี มาลาวชิโร, พุทธบริหาร, (นนทบุรี : บริษัท อินค์ ปัยอนด์ บุ๊คส์ จำกัด, ๒๕๕๓), หน้า ๗๒

– ๗๓.

^{๓๕} แก้ว ชิตตะขบ, รวมวิชาธรรมศึกษาชั้นตรี (ตามหลักสูตรของสนามหลวงแผนกธรรม พ.ศ. ๒๕๔๖), (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๗), หน้า ๙๓-๙๔.

๒. กรุณา ความสงสาร คิดจะช่วยให้เขาพ้นทุกข์ คำว่า “กรุณา” หมายถึงความห่วงใยเมื่อเห็นผู้อื่นได้รับทุกข์ร้อน ได้แก่ปรารถนาเพื่อจะปลดเปลื้องความทุกข์ร้อนของเขาหรือความสงสารคิดจะช่วยให้พ้นทุกข์ ความใส่ใจในอันที่จะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์

๓. มุทิตา ความพลอยยินดี เมื่อผู้อื่นได้ดี คำว่า “มุทิตา” หมายถึงความชื่นบานได้แก่ความพลอยยินดีในเมื่อผู้อื่นได้ดี หรือความยินดีในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีจิตใจผ่องใสบันเทิงประกอบด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอต่อสรรพสัตว์ผู้ดำรงในปกติสุข พลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุขเจริญงอกงามยิ่งขึ้นไป

๔. อุเบกขาความวางเฉยไม่ตีใจไม่เสียใจเมื่อผู้อื่นถึงความวิบัติ คำว่า อุเบกขา หมายถึงความวางเฉย ได้แก่วางตนเป็นกลาง ในเมื่อจะแผ่เมตตาไปในเมื่อจะแผ่เมตตาไปก็ไม่สมควร เช่นเอาใจชั่วโจร เป็นต้น หรือความวางใจเป็นกลางอันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือมีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราขึง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชังพิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้วอันควรได้รับผลดีหรือชั่ว สมควรแก่เหตุอันประกอบ พร้อมทั้งจะวินิจฉัยและปฏิบัติไปตามธรรม รวมทั้งรู้จักวางเฉย สงบใจมองดูในเมื่อไม่มีกิจที่ควรทำเพราะรับผิดชอบตนได้ดีเขาสมควรรับผิดชอบตนเองหรือเขาได้รับผลอันสมควรกับความรับผิดชอบตน

พรหมวิหารธรรม ประกอบด้วย ๔ ประการ ได้แก่^{๓๖}

๑. เมตตา แปลว่า ความรักความปรารถนาดี มีไมตรีจิต คิดช่วยเหลือให้ทุกคนในโลกนี้ประสบประโยชน์และความสุขโดยทั่วกัน จุดมุ่งหมายที่แท้จริงของเมตตานี้ขึ้นอยู่กับจิตใจของเราเองเป็นสำคัญ คือ ฝึกจิตให้มีความเยือกเย็น มีเมตตาอารีย์ต่อสรรพสัตว์ทั่วหน้าไม่ว่าประเภทใด สัตว์ทุกประเภท มีความรักในชีวิตของตนเสมอเหมือนกันหมด สัตว์ทุกประเภทมีความรักความสุขเกลียดทุกข์เท่าเทียมกันไม่มียกเว้น

๒. กรุณา แปลว่า ความสงสาร คือ คิดจะช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์เดือดร้อนได้แก่ใส่ใจที่จะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของคนและสัตว์ทั้งปวง การปฏิบัติเกี่ยวกับกรุณานี้ เริ่มแรกด้วยการปลุกฝังความสงสารผู้ได้รับความลำบากเกิดขึ้นในใจเมื่อมีคุณธรรม คือ กรุณาในใจแล้วการแสดงออกย่อมจะเกิดขึ้นตามแต่เหตุการณ์นั้น เช่นการช่วยเหลือคนเจ็บ ช่วยเหลือคนกำพร้าอนาถา ช่วยเหลือคนขาดแคลน

๓. มุทิตา ได้แก่ ความชื่นบาน กล่าวคือ ความพลอยยินดีด้วยในเมื่อเห็นผู้อื่นได้ดีซึ่งมุทิตานี้เป็นหลักธรรมของผู้มีลักษณะใจกว้างขวาง ยินดีต่อความยินดีของผู้อื่น นับได้ว่าเป็นการกระทำบุญหรือความดีอย่างหนึ่ง ตัวอย่างเช่น นักกีฬาแข่งขันกีฬา เมื่อฝ่ายตรงข้ามชนะ ก็แสดงออกซึ่งความ

^{๓๖} ใสว มาลาทอง, คู่มือการศึกษาจริยธรรม สำหรับนักเรียน นิสิต นักศึกษา นักบริหาร นักปกครอง ประชาชนผู้สนใจทั่วไป, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๒), หน้า ๑๓๙ – ๑๔๘.

ยินดีที่ขณะไม่อิจฉาริษาหรือกลั่นแกล้ง คุณธรรมข้อนี้ยังหมายถึงการให้การสนับสนุน แก่ผู้สร้าง ประดิษฐ์สิ่งต่าง ๆ เพื่อประโยชน์แก่สังคมด้วย

๔. อุเบกขา ได้แก่ การวางใจเป็นกลาง โดยพิจารณาข้อเท็จจริงกล่าวคือ ในการตัดสินใจใด ๆ จะต้องพิจารณาใคร่ครวญด้วยปัญญา มีเหตุผลอย่างถูกต้อง ด้วยความเที่ยงธรรมสามารถใช้สติปัญญาพิจารณาข้อเท็จจริงอย่างถูกต้องประกอบด้วยเหตุผล แล้วปฏิบัติลงไปด้วยความเยือกเย็น สุขุมรอบคอบ สามารถดำรงมั่นรักษาความถูกต้องหรือความยุติธรรมไว้ได้

หลักธรรมพรหมวิหาร ๔ จากผู้บริหารการศึกษา นักวิชาการตลอดจนพระสงฆ์ ที่ให้ความหมายของหลักธรรมสำหรับผู้บริหาร คือ พรหมวิหาร ๔ ดังนี้^{๓๗}

๑. ด้านเมตตา เป็นเรื่องของความรัก ความปรารถนาดี ความหวังให้ผู้อื่นมีความสุขมีจิตใจที่ มีเยื่อใย ไม่มีเล่ห์เหลี่ยม ความเมตตาที่แสดงออกจะต้องปราศจากความอาฆาตพยาบาทซึ่งเคยโกรธ แค้น แสดงออกทางสีหน้า และมีสายตาที่เบิกบานแจ่มใส สายตาที่แสดงออกใจถึงใจ ปิติ เอิบอาบ ด้วยความปรารถนาดีให้มีความสุข เมตตานี้เป็นพรหมวิหารธรรมที่พึงอบรมให้ผู้บริหารสถานศึกษาให้ เกิดขึ้น ภายในจิตใจของทุกคน อีกอย่างหนึ่งต้องหัดแผ่จิตที่ดีให้คนอื่น สัตว์อื่น ๆ โดยเจาะจงหรือไม่ เจาะจง ด้วยใจที่ปรารถนา ดังคำกล่าวที่ว่า “จงอย่ามีเวร อย่ามีเบียดเบียน อย่ามีทุกข์ มีสุข รักษาตน ให้สวัสดิ์เกิด” เมตตาเป็นความรักอันบริสุทธิ์ดังภาษิตที่ว่า “โลโกปตมมภิกาเมตตา เมตตาเป็นธรรม เครื่องคุ้มครองโลก” ดังนี้ ฉะนั้น จึงได้มีพระพุทธภาษิตตรัสสอนไว้ให้ยกตนเป็นพยานหรือเป็นอุปมา แปลความว่า “ตนเองคิดค้นหาด้วยใจไปทั่วทุกทิศ ก็ไม่พบว่าใครจะเป็นที่รักไปกว่าตนในที่ไหน ๆ ตน ของคนอื่นทั้งหลายก็เป็นที่รักมากของเขาเหมือนอย่างนั้น เพราะเหตุนั้น ผู้ที่รักตนจึงไม่ควร เบียดเบียนผู้อื่น” และให้ยกคนที่เป็นที่รักเป็นอุปมาว่า “พึงแผ่จิตถึงสัตว์ทั้ง ปวงด้วยเมตตาเหมือน อย่างเห็นคนผู้เป็นที่รักเป็นที่ชอบใจแล้วเกิดไม่ตรีจิตมิตรใจรักใคร่ ฉะนั้น “พระอาจารย์จึงจับความมา สอนว่าให้หัดแผ่เมตตาเข้ามาในตนเองก่อน แล้วจึงแผ่ไปในคนอื่นตั้งต้นแต่คนที่เป็นที่รัก เพราะจะแผ่ ไปง่าย แล้วจึงแผ่ไปในคนที่เป็นกลาง ๆ แล้วจึงแผ่ไปในคนที่เป็นศัตรูไม่ชอบใจกันและให้เว้นคนที่ จะก่อให้เกิดระเคสึเนหากับคนที่ตายไปแล้ว การแผ่เข้ามาตนเองท่านอธิบายว่า เพราะจะต้องมีตนเป็น พยานอ้างอิงดังกล่าวข้างต้น พิจารณาดูก็จะเห็นได้ว่าตนเองจะต้องมีสุขเพราะมีจิตใจสงบจาก อาฆาตพยาบาทเสียก่อน อาฆาตพยาบาทนั้น เหมือนอย่างไฟที่เผาใจตนเองให้ร้อน และแผ่ความร้อน ออกไปถึงคนอื่นด้วย ฉะนั้น ตนเองจึงเป็นบุคคลที่ควรเมตตาและแผ่เมตตาเข้ามาดับไฟที่เผาใจนี้ลง เสียก่อน ประพรมลงไปด้วยน้ำ คือ เมตตา ซึ่งจะเปลี่ยนจิตใจจากภาวะที่ร้อนมาสู่ภาวะที่เย็นสนิทด้วย

^{๓๗} พระเมธีธรรมาลัง และคณะ, “การใช้หลักพรหมวิหารธรรม ๔ ในการบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษาที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแพร่ เขต ๑”, รายงานการวิจัย, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่, ๒๕๕๔) หน้า ๑๖-๑๙.

มิตรภาพไมตรี เมตตาจึงเป็นธรรมเครื่องทำใจตนเองให้อยู่เย็นเป็นสุข และแผ่ความเย็นความสุขออกไปถึงผู้อื่นอีกด้วย

ดังนั้น เมตตาจึงมีความสำคัญต่อนักบริหารการศึกษา หรือผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องนำไปใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษา คือผู้บริหารต้องมีความรักและความหวังดีต่อเพื่อนร่วมงาน ความรักจะเกิดได้ถ้าผู้บริหารต้องรู้จักมองแง่ดี หรือส่วนที่ดีของเพื่อนร่วมงาน ถ้าพบส่วนเสียในตัวเขานักบริหารต้องรู้จักมองข้ามและให้อภัย เมื่อพบส่วนดีก็จดจำไว้เพื่อจะได้ใช้คนให้เหมาะสมกับลักษณะที่ดีของเขา ดังนั้น เมตตา หรือความรักจึงเกิดจากการมองแง่ดีของคนอื่น ๆ ดังท่านพุทธทาสภิกขุ ประพันธ์ไว้ว่า

“เรามีส่วนเลวบ้างข้างหัวเขา	จงเลือกเอาส่วนดีเขามีอยู่
เป็นประโยชน์โลกบ้างยังน่าดู	ส่วนที่ชั่วอย่าไปรู้ของเขาเลย
การจะหาคนดีโดยส่วนเดียว	อย่ามัวเที่ยวค้นหาหาเสียเลย
เหมือนมองหาหนวดเต่าตายเปล่าเลย	ฝึกให้เคยมองแต่ดีมีคุณจริง”

๒. ด้านกรุณา เป็นความสงสารเห็นใจ ประารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ เมื่อเพื่อนร่วมงานประสบเคราะห์กรรม นักบริหารต้องมีความสงสาร มั่นใจ และคิดหาทางช่วยให้เขาพ้นทุกข์นั้น ความสงสารจะเกิดขึ้น ได้ก็ต่อเมื่อนักบริหารเปิดใจกว้างรับฟังปัญหาของคนอื่น

กรุณาต่างจากเมตตาตรงที่ว่า กรุณาเกิดขึ้น เมื่อมองจุดด้อยของผู้อื่น ส่วนเมตตาเกิดขึ้น เมื่อมองจุดดีของเขา เช่น เราเห็นเด็กน้อยหน้าตาน่ารักเดินมา เรามีจิตเมตตาเขา เมื่อเด็กนั้น หกล้มปากแตก เรามีจิตกรุณาเขา ความกรุณานี้เป็นพรหมวิหารธรรมอีกข้อหนึ่งที่พึงอบรมให้มีจิตใจ วิธีอบรมคือ ระวังจิตใจอย่าให้มีความคิดที่จะเบียดเบียนใคร และฝึกหัดให้จิตใจว่า เมื่อตนเองมีทุกข์ที่ต้องการให้ความช่วยเหลือ ผู้อื่นหรือสัตว์อื่นก็ต้องการให้ผู้อื่นช่วยเหลือเช่นกัน เมื่อเป็นเช่นนี้จึงควรฝึกหัดให้จิตใจไม่นิ่งดูดาย ควรชวนช่วยช่วยเหลือทุกข์ของคนอื่นตามความสามารถหรือตามที่จะสามารถทำได้ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมียุทธธรรมพรหมวิหาร ๔ ด้านกรุณา คือ มีความสงสารต่อเพื่อนร่วมงานที่ประสบเคราะห์กรรมและคิดหาทางช่วยเหลือให้พ้นทุกข์นั้น ผู้บริหารจะต้องเปิดใจกว้างรับฟังปัญหาของผู้ร่วมงานด้วย

๓. ด้านมุทิตา เป็นความรู้สึกพลอยชื่นชมยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี มีสุข มีจิตใจแช่มชื่นเบิกบานตลอดจนเห็นเขาประสบความสำเร็จพร้อมสนับสนุน ไม่มีจิตใจที่ริษยา มุทิตานี้เป็นพรหมวิหารธรรมที่ควรอบรมให้มีขึ้น ในจิตใจของผู้บริหาร และฝึกหัดให้คิดว่าตนเองมีความยินดีไม่ริษยาต่อผู้อื่น

ในด้านการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมปัจจุบัน มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมให้ คนทำ งานมีโอกาสให้ ผู้ร่วมงานมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถจนได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น โดยไม่กลัวว่าลูกน้องจะขึ้น มาหาบารมี ไม่กีดกันใครและต้องเปิดเผยโอกาสให้ทุกคนได้ทำงานแสดงความสามารถเต็มที่ ดังคำกลอนที่ว่า

“อันเพื่อนดีมีหนึ่งถึงจะน้อย ดีกว่าร้อยเพื่อคิดริษยา
 แม้เกลือบิพหนึ่งน้อยด้อยราคา ยังดีกว่าน้ำเค็มเต็มทะเล”

๔. ด้านอุเบกขา เป็นความวางใจเป็นกลาง ปราศจากความลำเอียง มีจิตใจที่มั่นคงเที่ยงตรง ไม่เข้าข้างคนใดคนหนึ่ง มีความยุติธรรม อุเบกขาเป็นภาวะจิตใจที่เป็นกลางนอกจากนี้ยังเป็นพรหมวิหารธรรมที่ควรจะมีในจิตใจของผู้บริหารอีกข้อหนึ่ง เมื่อทำให้จิตใจอุเบกขาได้ก็ควรฝึกหัดที่จะแผ่จิตออกไปแก่ผู้อื่น โดยไม่เจาะจงทั่วไป ด้วยความคิดว่า “มนุษย์และสัตว์ทั้งหลายมีกรรมเป็นของตนเอง เป็นทายาทรับผลของกรรม มีกรรมเป็นกำเนิด มีกรรมเป็นเผ่าพันธุ์มีกรรมเป็นที่อาศัย ทำกรรมอันใดไว้ดีหรือชั่วก็ต้องรับผลของกรรมนั้น”

ในขณะเดียวกัน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องนำเอกหลักธรรมพรหมวิหาร ๔ ด้าน อุเบกขา มาใช้ในการบริหารงาน ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานทุกคน เสมอภาคกันด้วยความยุติธรรมอีกอย่างหนึ่ง ผู้บริหารต้องรู้เท่าทันของผู้ร่วมงานทุกคน และในบางสถานการณ์จำเป็นต้องวางเฉยเป็นกลางอย่างรู้เท่าทัน

โดยสรุป พรหมวิหารธรรม หมายถึง หลักธรรมหนึ่งของพระพุทธศาสนาที่สอนให้ประพฤติปฏิบัติ หรือควบคุม กำกับทางจิตใจของมนุษย์ให้อยู่กับสังคมในโลกปัจจุบัน โดยการแสดงออกในด้านความรัก ความปรารถนาให้ทุกคนมีความสุขและให้มีจิตใจสงสาร คิดช่วยเหลือผู้อื่น รวมทั้งสัตว์ทั้งหลายให้พ้นทุกข์ รวมถึงด้านจิตใจ พลอยยินดีกับคนที่เขาได้ดีมีสุข รวมถึงอาการที่แสดงออกด้วยความเที่ยงตรง เที่ยงธรรม ไม่ลำเอียงด้วยรักและชังใคร ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว ผู้ใดมีพรหมวิหารธรรม ๔ ผู้นั้นย่อมมีจิตใจที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ ของตนเองและผู้อื่น สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ถึงการมีเมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ก่อให้เกิดศรัทธา แก่ครู เพื่อนร่วมงานและชุมชน ตลอดจนการบริหารบุคคลด้วยความเป็นธรรม วางระบบและวิธีการให้คุณให้โทษ ให้รางวัลด้วยความเป็นธรรม

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

๒.๓.๑ การบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษา จะใช้เรียกว่าการบริหารโรงเรียนตามที่เรียกแต่ก่อนก็ได้การบริหารสถานศึกษานั้น เป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องกำหนดแผนงาน วิธีการ ตลอดจนขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ เพราะถ้าระบบบริหารภายในสถานศึกษาไม่ดี จะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่น ๆ ของหน่วยงานได้ ดังนั้นความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารสถานศึกษา จึงขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ นักวิชาการด้านการศึกษาได้ให้นิยามหรือความหมายของการบริหารโรงเรียน (การบริหารสถานศึกษา) ไว้ดังนี้

ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาในการปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีคุณภาพไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพผู้บริหารจะต้องแสดงความรับผิดชอบของทีมงานปรับปรุงสถานศึกษาให้ชัดเจนผู้นำ ของทีมนี้จะต้องมีความแข็งแกร่งเป็นผู้คิดยุทธศาสตร์ในการทำงานของทีมงานและของสถานศึกษาเป็นผู้พาตัวเข้าแทรกแซงในกิจกรรมต่าง ๆ เมื่อจำเป็น และกระบวนการที่ผู้บริหารพยายามเสริมสร้างความร่วมมือให้เกิดแก่ผู้ร่วมงานเพื่อที่จะได้ดำเนินงานต่างๆ ในโรงเรียนให้สำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์เป้าหมายที่กำหนดไว้^{๓๘}

อีกทั้งการบริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาเป็นอย่างมาก เพราะสถานศึกษาเป็นระบบย่อยของระบบการศึกษาและระบบสังคมรวมทั้งความเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ดังนั้น การบริหารสถานศึกษาต้องสร้างการเปลี่ยนแปลงรวมทั้งการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพด้วย ผู้บริหารร่วมกับผู้ที่เกี่ยวข้องดำเนินการเกี่ยวกับการให้การศึกษาแก่เยาวชนและผู้สนใจในส่วนที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบของโรงเรียนโดยใช้ทรัพยากรการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการเพื่อให้บรรลุผลตามจุดหมายของหลักสูตร คือพัฒนาคนให้มีคุณภาพและดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข^{๓๙}

นอกจากนั้นแล้วการบริหารงานในสถานศึกษาเป็นการจัดการศึกษาให้ความรู้ ประสบการณ์ และอบรมเยาวชนให้เป็นพลเมืองดีของชาติ เป็นการจัดการศึกษาตามนโยบายของรัฐ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อสมาชิกในสังคมและประเทศชาติ เพื่อช่วยพัฒนาบุคลิกภาพทั้งสติปัญญา ร่างกายและจิตใจให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์สามารถ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างดีและมีความสุขในชีวิตตามสมควรแก่สภาพของตน^{๔๐}

สรุปได้ว่า การบริหารโรงเรียนหรือสถานศึกษา เป็นกิจกรรมทางการศึกษาที่จะต้องทำเป็นกระบวนการ โดยกลุ่มบุคคลต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ตลอดจนมีการพัฒนาสมาชิกหรือผู้รับบริการทางการศึกษา ให้เป็นผู้มีคุณภาพที่สังคมต้องการ และเป็นหน้าที่ ที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องสามารถนำองค์กรให้อยู่รอด โดยกำหนดแผนงาน วิธีการ ตลอดจนขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ ดังนั้นความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารสถานศึกษา จึงขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ

^{๓๘} สุรัฐ ศิลปะอนันต์, การปฏิรูปการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : การศาสนา, ๒๕๔๓), หน้า ๑๓๓-๑๓๔.

^{๓๙} ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, การบริหารงานวิชาการ (ฉบับปรับปรุง), (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดี, ๒๕๔๓), หน้า ๒๖.

^{๔๐} สมศักดิ์ คงเที่ยง, การปฏิรูปการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : การศาสนา, ๒๕๔๓), หน้า ๖.

๒.๓.๒ บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการบริหารอย่างมาก เพราะสถานศึกษาเป็นระบบของระบบการศึกษาและระบบสังคม ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน ซึ่งจะประกอบด้วยผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการ หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาเป็นงานที่ยากลำบาก เป็นงานที่สำคัญและท้าทายความสามารถของบุคคล ผู้ที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องรู้ ต้องตระหนัก และมีความรู้ความสามารถอย่างดีในบทบาทภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบของงานในตำแหน่งนี้ ยิ่งไปกว่านั้นยังต้องเข้าใจพลังทางสังคมต่างๆ ที่มีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนอีกด้วย ความพยายามที่จะรวบรวมเอาความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และนวัตกรรมในเรื่องบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้เป็นบทบาทหลัก ๖ ประการ คือ^{๔๑}

- ๑) เป็นผู้จัดการของโรงเรียน
 - ๒) เป็นผู้นำทางการสอน
 - ๓) เป็นผู้มีวินัยที่ผู้ใต้บังคับบัญชาและนักเรียนจะถือเอาเป็นแบบอย่างได้
 - ๔) เป็นผู้อำนวยการโยชนให้เกิดมนุษยสัมพันธ์อันพึงประสงค์ในโรงเรียน
 - ๕) เป็นผู้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
 - ๖) เป็นคนกลางไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้งต่าง ๆ
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ได้กำหนดมาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา พ.ศ. ๒๕๔๐ ซึ่งได้กล่าวถึงแนวทางการปฏิบัติงานในหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ๑๒ ประการ คือ^{๔๒}
- ๑) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา
 - ๒) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากรผู้เรียน และชุมชน
 - ๓) มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ
 - ๔) พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
 - ๕) พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ
 - ๖) ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร
 - ๗) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ
 - ๘) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

^{๔๑} สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, ๒๕๔๐), หน้า ๔.

^{๔๒} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๔.

- ๙) ร่วมมือกับชุมชน และหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์
- ๑๐) แสวงหา และใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
- ๑๑) เป็นผู้นำ และสร้างผู้นำ
- ๑๒) สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์\

มีนักวิชาการได้ กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้แก่ ผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ หรือ ครูใหญ่ มีบทบาทสำคัญถึง ๑๗ บทบาท คือ^{๔๓}

- ๑) เป็นผู้กำหนดทิศทาง (Direction Setting) หมายถึง ผู้บริหารต้องเป็นผู้กำหนดวางแผนนโยบายและทิศทางในการดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อให้ไปสู่เป้าหมายที่วางไว้
- ๒) ความเป็นผู้นำหรือกระตุ้นความเป็นผู้นำ (Leader Catalyst) หมายถึง ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและสถานศึกษา และเป็นผู้โน้มน้าวให้บุคลากรที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชามีแนวโน้มตามได้
- ๓) เป็นนักวางแผน (Planner) หมายถึง ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่รู้จักการวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งแล้วแต่กิจการด้านต่าง ๆ ว่าควรจะวางแผนอย่างไร และต้องร่วมมือกับบุคลากรทุกฝ่ายภายในสถานศึกษานั้นๆ ได้เป็นอย่างดี
- ๔) เป็นผู้ตัดสินใจ (Decision Maker) ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดโครงสร้างการบริหาร และตัดสินใจในการทำกิจการงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา
- ๕) เป็นนักจัดองค์การ (Organizer) ผู้บริหารจะเป็นผู้กำหนดโครงสร้างการบริหารงานต่างๆ ในสถานศึกษา
- ๖) เป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง (Change Manager) ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำและรู้จักการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ เกี่ยวกับการศึกษา สถานศึกษาให้ดีขึ้น และรู้จักโน้มน้าวจิตใจของบุคลากรภายในสถานศึกษาให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่ดั้นนั้นด้วย
- ๗) เป็นผู้ประสานงาน (Co - Ordinator) ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ประสานงานที่ดีทั้งภายในสถานศึกษาของตนเองและประสานงานต่างๆ กับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ๆ ด้วย
- ๘) เป็นผู้สื่อสาร (Communication) ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่บุคลากรทั้งภายในสถานศึกษา และภายนอกสถานศึกษาสามารถที่จะติดต่อสื่อสารได้โดยไม่แบ่งระดับหรือชนชั้น
- ๙) เป็นผู้แก้ความขัดแย้ง (Conflict Manager) ผู้บริหารต้องเป็นผู้คอยแก้ปัญหาเมื่อบุคลากรภายในสถานศึกษาเกิดความขัดแย้ง หรือต่างสถาบันที่เกิดความขัดแย้งกัน

^{๔๓}เคนซิวิช (Kenzevich), อ้างใน ศิรินารถ นันทวัฒน์ภริมย์, การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักธรรมาภิบาล อำเภอเมืองลำพูนการค้นคว้าแบบอิสระ, ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๖), หน้า ๔.

๑๐) เป็นผู้แก้ปัญหา (Problem Manager) ผู้บริหารจะต้องรู้จักและคอยแก้ปัญหาต่างๆ อย่างเป็นธรรม เมื่อเกิดการขัดแย้งไม่ว่าทั้งภายในสถานศึกษาของตน หรือต่างสถานศึกษาก็ตาม

๑๑) เป็นผู้จัดระบบงาน (Systems Manager) ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำในการจัดระบบงาน และรู้จักพัฒนาสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

๑๒) เป็นผู้บริหารการเรียนการสอน (Instructional Manager) ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำทางด้านวิชาการ โดยเฉพาะการเรียนรู้เกี่ยวกับหลักสูตรหรือวิชาชีพต่าง ๆ ที่ จะทำการเรียนการสอนที่ทางหน่วยงานกำหนดขึ้นมาใหม่เป็นอย่างดี และจะต้องเรียนรู้การจัดการเรียนการสอน และบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา

๑๓) เป็นผู้บริหารบุคคล (Personal Manager) ผู้บริหารจะต้องรู้จักเลือกสรรหาบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน รู้จักรักษาและพัฒนาบุคลากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์ และทำให้เกิดประสิทธิภาพอย่างสูง รู้จักเทคนิควิธีการใช้ที่ดี

๑๔) เป็นผู้บริหารทรัพยากร (Resource Manager) ผู้บริหารต้องรู้จักนำเอาทรัพยากรทั้งทรัพย์สินสิ่งของบุคคล มาใช้ให้เกิดประโยชน์ และทำให้เกิดประสิทธิภาพอย่างสูง และรู้จักใช้เทคนิควิธีการใช้ที่ดี

๑๕) เป็นผู้ประเมิน (Appraiser) ผู้บริหารต้องมีการประเมินผลของการดำเนินงานต่างๆ ที่ได้กระทำไปแล้ว เพื่อจะได้รู้ว่าสิ่งที่ดำเนินไปแล้วนั้นดีหรือไม่ จะได้ดำเนินการต่อไปถ้าเกิดผลดี และเปลี่ยนแปลงวิธีการถ้าการดำเนินการนั้นผิดพลาด

๑๖) เป็นประธานในพิธี (Ceremonial Head) ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำทางด้านการ จัดงาน และพิธีต่างๆ ทั้งในสถานศึกษาของตนเองและนอกสถานศึกษา เมื่อได้รับเชิญมาเป็นพิธีกร

๑๗) เป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน (Public Relater) ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำและมีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอก รู้จักการประชาสัมพันธ์การติดต่อประสานงาน และรู้จักการให้บริการแก่หน่วยงานต่างๆ ที่ต้องการ

บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การมุ่งเน้นภารกิจหลักในการปฏิรูปการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนทุกคนเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีความรู้คู่คุณธรรมและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาจึงเป็นเรื่องจำเป็นเพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้สอดคล้องกับภารกิจหลักตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ ด้วยการพัฒนาทั้งระบบซึ่งได้แก่ การพัฒนาคุณภาพของปัจจัยการผลิต การพัฒนาคุณภาพของกระบวนการบริหารจัดการ และการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนนอกจากนี้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ ยังกำหนดให้สถานศึกษาทุกแห่งต้องมีการประกันคุณภาพภายในผสมผสานอยู่ในกระบวนการบริหารจัดการเรียนการสอนตามปกติของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอยู่ตลอดเวลาเพื่อจะได้เป็นหลักประกันว่าสถานศึกษาจะสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐาน

คุณภาพเพื่อให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ตลอดจนสามารถสร้างสรรค์จริยธรรมสังคมให้มีความสงบและมีสันติสุข ดังนั้น การประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพจึงเป็นเรื่องใหม่ที่มีความสำคัญ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ได้รับอำนาจตามกฎหมาย ในการมีบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบในการบริหารจัดการศึกษาให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒

ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนจึงควรจะต้องมีความรู้ มีความเข้าใจและสามารถบริหารจัดการการศึกษาเพื่อพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ อีกทั้งจะต้องพัฒนาตนเองให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ของโลกในยุคข้อมูลข่าวสารและจะต้องเป็นผู้นำครู บุคลากรในสถานศึกษา รวมทั้งผู้เรียน ผู้ปกครองและประชาชนในชุมชนให้เข้าใจและตระหนักในความสำคัญของการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จะสำเร็จได้ก็ด้วยความเอาใจใส่ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างจริงจัง โดยต้องเริ่มจากการเปลี่ยนแนวคิดในการบริหารจัดการเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้พร้อม ๆ กับการให้ความรู้ สร้างความเข้าใจให้กับครูผู้สอน ทั้งนี้ เพราะการมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนการสอนที่เน้นความสำคัญของผู้เรียนจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้ โดยที่ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ลงมือทำ แนะนำครูผู้สอน โดยการสร้างความตระหนัก ในความสำคัญของการปฏิรูปการเรียนรู้ร่วมกันวางแผนปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนการสอนด้วยการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาร่วมกันกำหนดเป้าหมาย

คุณภาพของผู้เรียนกำหนดมาตรฐานคุณภาพ มีการวางแผนบริหารจัดการให้มีการกำหนดระบบงาน สร้างกลไกความรับผิดชอบที่ชัดเจนมีการปรึกษาหารือ เพื่อให้บุคลากรทุกคนเห็นพ้องต้องกันแล้วจึงมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละคน ขณะเดียวกันก็ร่วมกันคิดกลวิธีหรือกลยุทธ์ เพื่อหาทางพัฒนาการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียน เช่น การสร้างเครือข่ายความร่วมมือจากสถานศึกษาอื่นจากผู้นำชุมชน ภูมิปัญญาท้องถิ่น จัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาครูผู้สอน และดำเนินการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดระบบการประเมินผลอย่างครบวงจร พร้อมทั้งวางแผนการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งถ้าเป็นเช่นนี้ การปฏิรูปการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญก็ย่อมจะสัมฤทธิ์ผล ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ริเริ่มและเป็น ผู้นำทางวิชาการอย่างมีคุณภาพเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การที่จะเป็นผู้นำที่มีศักยภาพเช่นนี้ได้ผู้บริหารจะต้องมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง พัฒนาครู และผู้เรียน ให้ได้พัฒนาไปตามศักยภาพอย่างมีคุณภาพด้วยการเป็นผู้วางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้บังเกิดผลสูงสุดแล้วผู้บริหารยังต้องมีบทบาทในการนิเทศกำกับ ติดตาม ประเมินผลการจัดการสอนเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพอีกด้วย ดังนั้น ถ้าผู้บริหารไม่ตระหนักในความสำคัญของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและละเลยไม่สนับสนุนส่งเสริมให้ครูได้จัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร เพื่อพัฒนาคุณภาพ

ผู้เรียน การปฏิรูปการเรียนรู้ก็จะไม่บังเกิดผลตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒

ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษานั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำงานด้วยจิตใจที่แน่วแน่ มั่นคงโดยฝึกอุดมคติและไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหานั้นการที่จะต้องเผชิญและต้องหาทางแก้ไขให้สำเร็จดังนั้น การแสดงบทบาทที่เหมาะสมกับสถานภาพของผู้บริหารและแสดงให้เหมาะสมกับตำแหน่งของผู้นำสูงสุดในสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งจำเป็น อีกทั้งจะต้องเป็นบทบาทที่ครูผู้สอนผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคมคาดหวังว่าผู้บริหารควรจะเป็นซึ่งได้แก่ ผู้บริหารควรจะเป็นผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็งมีการพัฒนางานวิชาการอย่างเป็นระบบ มีกระบวนการบริหารจัดการที่เป็นที่ยอมรับพร้อมๆ กับการเป็นนักพัฒนาคุณภาพการศึกษาผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และลึกซึ้ง ตลอดจนมีความรู้ ความสามารถที่จะก้าวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ของชุมชน ของสังคม และของโลก ด้วยการพัฒนาสถานศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพเพื่อสร้างสรรค์ศรัทธา ความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารให้บังเกิดแก่ทุกคนนอกจากนี้บทบาทในฐานะผู้ช่วยเหลือ เกื้อกูลผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาก็ยังเป็นบทบาทที่จำเป็น ในยุคสมัยของสังคมวัตถุนิยมซึ่งให้ความสำคัญด้านวัตถุมากกว่าการเห็นความสำคัญของการพัฒนาด้านจิตใจ ผู้บริหารที่มีจิตใจที่พร้อมจะเป็น “ผู้ให้” ย่อมเป็นผู้ที่สมควรแก่การยกย่อง สรรเสริญ ประการสำคัญ ถ้าผู้บริหารสามารถใช้ปัญญาในการกระทำตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีในด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม ก็จะทำให้การแสดงบทบาทต่าง ๆ สมบูรณ์ยิ่งขึ้น นอกจากนี้ บทบาทในการตัดสินใจที่มีประสิทธิผล ก็จะทำให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพเพราะตัดสินใจไม่พลาดส่วนอีกบทบาทหนึ่งที่ไม่ควรละเลยก็คือ การเป็นนักพูดที่มีศิลป์ มีศิลปะในการเจรจาต่อรองตลอดจนเป็นนักฟังที่ดี ที่พร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นของผู้คนรอบข้าง อีกทั้งยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานเมื่อมีผู้รับฟังปัญหาข้อขัดข้องใจผู้บริหารที่สามารถแสดงบทบาทต่าง ๆ ดังกล่าวมาแล้ว และบทบาทอื่น ๆ ตามสถานการณ์ให้เหมาะสมก็ย่อมจะนำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา^{๔๔} ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องกระทำการกิจ คือ การวางแผนนโยบายและการออกระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับบุคคลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโรงเรียน การวางแผนจัดกำลังครู การกำหนดคุณสมบัติ การมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบให้กับครูในตำแหน่งต่าง ๆ อย่างเหมาะสม การพิจารณาเลื่อนขั้นตำแหน่ง การทำความดีความชอบ การลงโทษทางวินัยด้วยความเป็นธรรม การจัดทำวางโครงการของงานต่าง ๆ ทั้งที่เกี่ยวกับครูและนักเรียนตามลำดับความจำเป็น การแสวงหาครูเข้ามาทำงานโดยการสอบคัดเลือก และการจัดเกี่ยวกับการปฐมนิเทศและการให้มีการทดลองปฏิบัติราชการ การรวบรวมทะเบียนประวัติ การเลื่อนขั้นเงินเดือน

^{๔๔} อาคม วัดโธสง, บทบาทและหน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (มหาวิทยาลัยทักษิณ: กลุ่มงานบริหารการศึกษา, ๒๕๔๗), หน้า ๔๒.

การเลื่อนตำแหน่งของครูในโรงเรียน รวมทั้งการย้าย การโอนด้วย การให้มีการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน เพื่อปลูกฝังความรู้ทางวิชาการ และแรงกระตุ้นให้คนทำงานต้องการปรับปรุงตนเอง การให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหมวดวิชาครูประจำวิชาเป็นระยะ ๆ การบำรุงรักษาสุขภาพ ความปลอดภัยของครูและบุคลากรอื่น ๆ ในโรงเรียน ใช้ความยุติธรรมเป็นหลักในการปกครองบังคับบัญชา^{๔๕}

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์

เมื่อกล่าวถึงคุณลักษณะของนักบริหาร มีนักการศึกษากล่าวไว้กันมากมาย ซึ่งมีทัศนะที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารมา และผลจากการศึกษาและวิจัยของนักวิชาการ ซึ่งมีทั้งของไทยและต่างประเทศ เช่น กล่าวว่่านักบริหารที่ดีควรมีคุณลักษณะดังนี้^{๔๖}

๑) ด้านเมตตา

๑. มีการเสียสละอย่างปราศจากการเห็นแก่ตัว
๒. เป็นบุคคลที่มีชื่อเสียงเกียรติคุณดี
๓. มีความจริงใจ
๔. มีความรอบรู้ในวิชาการ
๕. มีความรัก และห่วงใยผู้ร่วมงาน
๖. เป็นผู้หน้าที่ดี รับผิดชอบต่อหน้าที่ อุทิศตนและเวลาให้สถานศึกษาอย่างเต็มที่
๗. เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เคราะห์ในสิทธิและศักดิ์ศรี

๒) ด้านกรุณา

๑. มีประสบการณ์มาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งประสบการณ์ที่เกี่ยวกับการที่เคยถูกปกครองบังคับบัญชาจากหัวหน้าแบบต่างๆ เพื่อที่ได้ทัศนะในการปกครองบังคับบัญชาผู้อื่น
๒. มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้อื่น
๓. เปิดโอกาสให้บุคคลจำนวนมาก หรือบุคคลหลายๆ คน เข้ามามีส่วนร่วมในการกระทำโดยไม่ทำงานตามลำพัง ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น
๔. เป็นผู้ทำหน้าที่ประสานผลประโยชน์ บริการแก่ผู้อื่นทุกๆ คน ในการที่จะช่วยให้เขาดำเนินงานต่างๆ ในการให้การศึกษาได้ผลและมีประสิทธิภาพมากที่สุด
๕. เป็นผู้เสียสละทุกอย่างเพื่อให้การศึกษาแก่ประชาชน และเพื่อให้สังคมดีขึ้น

^{๔๕} พะยอม วงศ์สารศรี, **องค์กรและการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร : พรานนกการพิมพ์, ๒๕๔๒), หน้า ๓๖.

^{๔๖} สุพล เครือมนโรมย์, “การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่”, **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๓).

๖. เป็นผู้มีความสามารถส่งเสริมและสนับสนุนในการทำงานเป็นทีม

๗. เป็นผู้ศึกษาหาความรู้ ความสามารถ และมีความเข้าใจหลักสูตรกระบวนการจัดการเรียนการสอน การแนะแนว การวัดผล และประเมินผล ตลอดจนสามารถจัดระบบการนิเทศศึกษาภายในได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓) ด้านมทิตา

๑. มีความกระตือรือร้น เป็นมิตร และมองโลกในแง่ดี

๒. ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงานและผู้อื่น

๓. ต้องรู้จักยกย่อง ชมเชยผู้ร่วมงานที่ทำความดีตามความเหมาะสม

๔. เผยแพร่ผลงานที่ดีของผู้ร่วมงานทุกคน

๕. ชื่นชมผลงานการปฏิบัติงานของบุคคลอื่นด้วยความบริสุทธิ์ใจ

๖. เป็นกำลังใจให้ผู้ร่วมงานหรือบุคคลอื่นประสบความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย

๔) ด้านอุเบกขา

๑. มีความเฉลียวฉลาด มีไหวพริบทันคน

๒. มีความสามารถรอบด้าน

๓. มีความเชื่อมั่นในตนเอง ไม่โลเล

๔. มีกำลังกายและพลังประสาทมั่นคง

๕. มีความเด็ดเดี่ยวในการตัดสินใจ

๖. มีความยุติธรรม มีเหตุผลและวางตัวเป็นกลางอย่างสม่ำเสมอ

๗. ซื่อสัตย์ต่อตนเอง หน่วยงาน และผู้อื่น

๘. เฉลียวฉลาด แต่ไม่อวดฉลาด

๙. กล่าวหาญทั้งกายและใจ กล่าวเผชิญกับเหตุการณ์ร้อนหรือหนาว สามารถควบคุมจิตใจตนเองได้ กล่าวตัดสินใจเมื่อซังใจว่าถูกต้องและยืนหยัดอย่าไงไม่สะทกสะท้าน

๑๐. มีความคิดริเริ่ม ทำให้งานต่างๆ ก้าวหน้าอยู่เสมอ เป็นผู้สำรวจตนเองและพัฒนาหน้าที่ของตนเองให้ด้อยอยู่เสมอ คิดและวางแผนการงานไว้ล่วงหน้า

๑๑. มีความยุติธรรม เมื่อผู้น้อยเกิดความรู้สึกว่า ไม่ได้รับความยุติธรรม เมื่อนั้นขวัญของเขาสื่อลงทันที อย่างไรก็ดีอย่าแสดงความใกล้ชิดกับไรจนออกนอกหน้า

๑๒. วางตัวดี การประพฤติปฏิบัติให้ประทับใจแก่ผู้น้อย แต่งกายสะอาด

๑๓. ปฏิบัติงานอย่างเป็นทีม ให้ทำงานแทนกันได้

ดังนั้นคุณสมบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีนั้น จะส่งผลให้การบริหารงานเป็นไปด้วยดี และจากแนวคิดที่ได้สรุปมานั้น ผู้บริหารสถานศึกษาใดสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างครบถ้วนจะถือได้ว่าเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสมบูรณ์ในหลักพรหมวิหารธรรม ๔

จากบทบาทภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ความพยายามที่จะทำให้ตนมีสมรรถนะในแต่ละบทบาทอย่างแท้จริง เพื่อจะได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ตามบทบาทได้อย่างมีผลดีในสถานการณ์ต่างๆ

๒.๔ บริบทของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร มีจำนวนทั้งสิ้น ๙ โรงเรียน และมีบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๕๖๓ คน รายละเอียดดังตารางที่ ๒.๑

ตารางที่ ๒.๑ จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน ในโรงเรียน เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

โรงเรียน	จำนวนครูผู้สอน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
๑. โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย	๑๗๑	๗๐
๒. โรงเรียนออเงิน	๒๙	๑๒
๓. โรงเรียนวัดเกาะสุวรรณาราม	๖๐	๒๓
๔. โรงเรียนประชานุกุล	๓๗	๑๖
๕. โรงเรียนราษฎร์นิยมธรรม	๕๘	๒๕
๖. โรงเรียนสายไหม	๖๕	๒๗
๗. โรงเรียนซอยแอนด์เนกซ์	๕๒	๒๒
๘. โรงเรียนวัดหนองใหญ่	๗๕	๓๒
๙. โรงเรียนพรพระร่วงประสิทธิ์	๑๖	๗
รวม	๕๖๓	๒๓๔

๑. โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย^{๔๗}

ประวัติโรงเรียน

โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย ก่อตั้งเมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๔๙๐ ณ บริเวณกองบิน ๖ โดย พลอากาศโท หลวงเทวฤทธิ์พันธุ์ (กาพย์ ทัดตานนท์) ผู้บัญชาการทหารอากาศคนที่ ๓ เพื่อให้เป็นสถานที่ศึกษาเล่าเรียนของบุตรหลานข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของกองทัพอากาศตลอดจนบุตรหลานของประชาชนที่อาศัยอยู่ในบริเวณใกล้เคียง

^{๔๗}โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย, ประวัติโรงเรียน, [ออนไลน์].

แหล่งที่มา:

<http://www.rittiya.ac.th/2013/> [๒๓ ส.ค.๒๕๕๗].



พลอากาศโท หลวงเทวฤทธิ์พันธุ์ (ท้าวตันนันท)

ปัจจุบันโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย เป็นโรงเรียนรัฐบาล ขนาดใหญ่พิเศษ มีนักเรียนประมาณ ๔,๗๐๐ คน ครูประมาณ ๒๐๐ คน มีเนื้อที่ ๓๔ ไร่ ๒ งาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌิมศึกษา เขต ๒ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

คติพจน์ “ปัญญา นรานัง รัตนัง” ปัญญา เป็นแก้วอันประเสริฐของคนดี

ตราประจำโรงเรียน รูปปีกนก ทางปีกบินขึ้นสองข้าง มีรูปเสมาธรรมจักรอยู่ภายใต้พระมหาพิชัยมงกุฎ เปล่งรัศมี คั่นด้วยอักษรย่อ ถว ออกแบบโดย ครูหล่ม เสาร์สุวรรณ

สีประจำโรงเรียน ฟ้าย-เหลือง

สีฟ้า หมายถึง ความเจริญรุ่งเรืองก้าวหน้า ความสุขสดชื่นรื่นรมย์

สีเหลือง หมายถึง คุณธรรมอันนำมาให้ไฟดีไฟงามอยู่เป็นนิจ

วิสัยทัศน์ โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัยเป็นสถาบันแห่งการเรียนรู้คู่คุณธรรม ยึดแนวทางปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง มีศักยภาพเป็นพลโลก พัฒนาความรู้สู่มาตรฐานสากล

เป้าประสงค์ เพื่อให้นักเรียนเป็นคนดี มีความรอบรู้ สามารถใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาพัฒนาตนเองให้รู้เท่าทันสถานการณ์โลก และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

พันธกิจ

๑. จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อรองรับสิทธิและโอกาสทางการศึกษาเต็มตามศักยภาพ

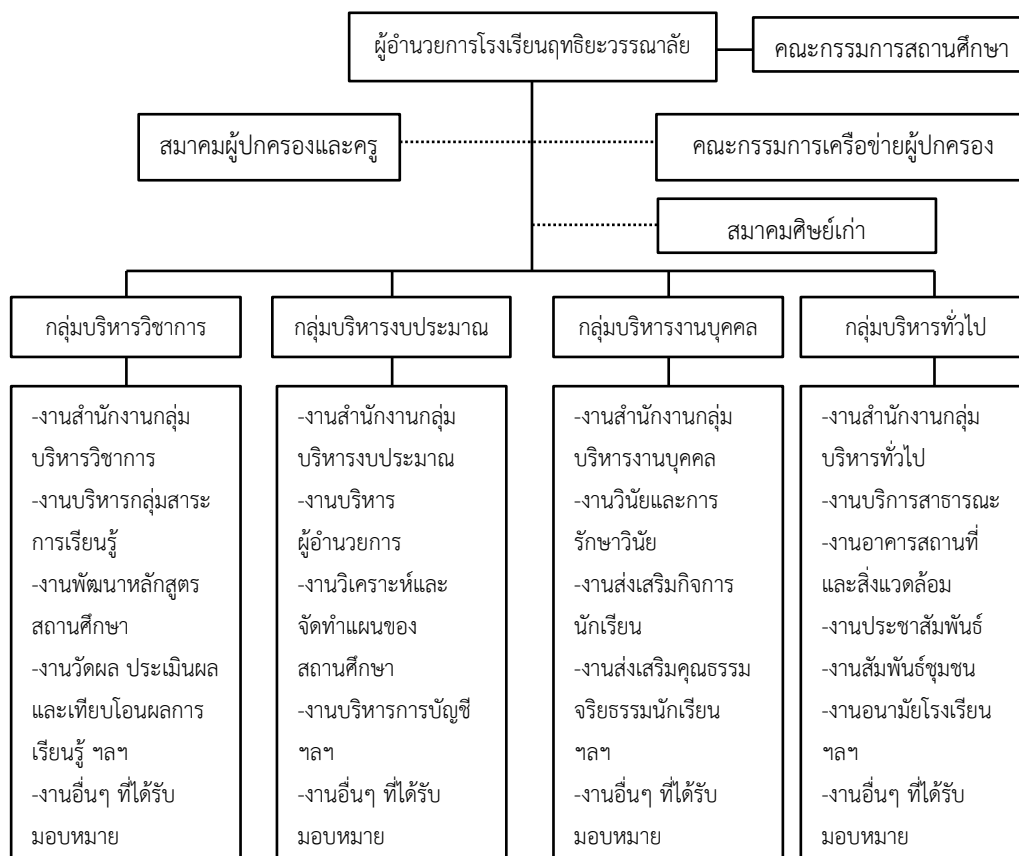
๒. พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาชาติ

๓. พัฒนาผู้เรียนให้สามารถใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา ค้นคว้า พัฒนาวิทยาการได้เท่าทันโลก

๔. ควบคุม กำกับ ประเมินผลและตรวจสอบมาตรฐานคุณภาพ การจัดการศึกษาในสถานศึกษา

โดยมีผู้อำนวยการโรงเรียนคนปัจจุบันคือ นายวิสิทธิ์ ใจเถิง

โครงสร้างโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย



แผนภาพ ที่ ๒.๑ โครงสร้างโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย

๒. โรงเรียนออเงิน^{๔๘}

ประวัติโรงเรียน

โรงเรียนออเงิน (อ่อน – เหม อนุสรณ์) ตั้งขึ้นเมื่อวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๔๗๕ โดยรองอำมาตย์เอก ขุนอนุบาล สิมารักษ์ นายอำเภอบางเขน เป็นผู้จัดตั้งขึ้นและดำรงอยู่ด้วยเงินรัฐบาลช่วยการประถมศึกษา สถานที่ตั้งโรงเรียนระยะแรกตัวโรงเรียนยังไม่ได้อาศัยศาลาการเปรียญวัดออเงินเป็นที่เรียน เจ้าอธิการพ่วงวัดออเงินได้ช่วยเหลือในการจัดตั้ง ต่อมา นายทวี อุซชิน นายอำเภอบางเขน ได้ของบประมาณรัฐบาลจัดสร้างเป็นอาคารเรียนขึ้น การก่อสร้างครั้งนี้ใช้เงินงบประมาณการประถมศึกษา เป็นจำนวนเงิน ๔,๕๐๐ บาท สร้างเมื่อพ.ศ. ๒๔๘๒ ได้เปิดป้าย เมื่อวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๔๘๒ ก่อนการเปิดป้าย นายประสงค์ จันทมนตรี ได้บอกบุญกับราษฎร ให้ร่วมทำบุญฉลองโรงเรียนและเปิดป้ายเป็นจำนวนเงิน ๔๘๐ บาท เงินทั้งหมดนี้ได้ใช้จัดเลี้ยงผู้มาร่วมงานการเปิดป้ายมี ข้าหลวงประจำจังหวัด พระนครธนบุรี ศึกษาธิการจังหวัดพระนคร นายอำเภอ และ ศึกษาธิการ อำเภอบางเขนได้ให้เกียรติมาร่วมทำพิธีเปิดป้าย

ปัจจุบัน ผู้บริหารคือ นายสันติศ รุ่งแกร

วิสัยทัศน์

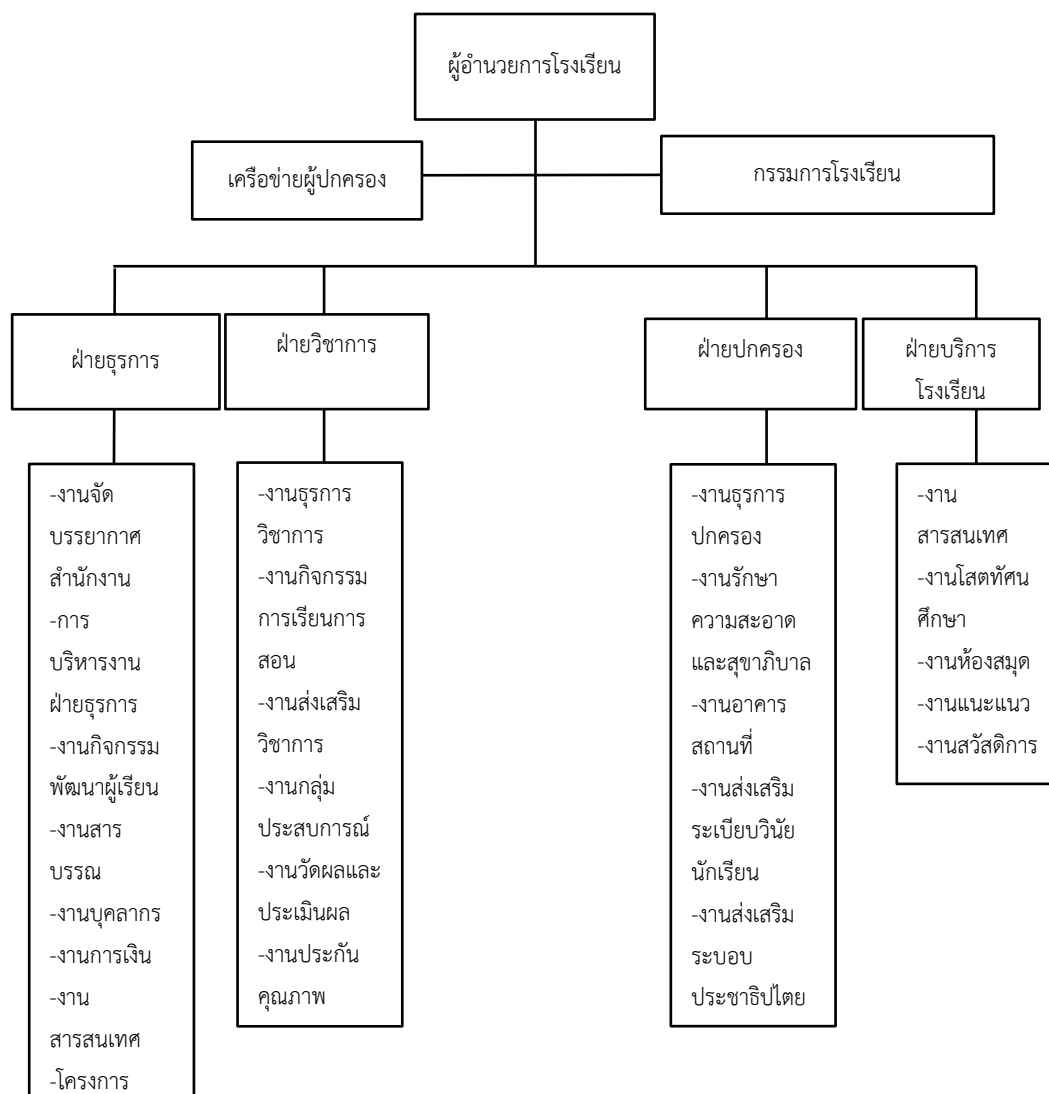
บุคลากรมุ่งมั่นจัดการเรียนการสอน พัฒนานวัตกรรมสื่อเทคโนโลยี ส่งเสริมระเบียบวินัย ภาควิชาภูมิปัญญาท้องถิ่น ดูแลสุขภาพอนามัย ใส่ใจรักษาสีสิ่งแวดล้อม ชุมชนพร้อมน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าหมาย

พัฒนานักเรียนทุกคนเป็นคนดี มีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างพอเพียง

^{๔๘}โรงเรียนออเงิน (อ่อน-เหม อนุสรณ์), ประวัติโรงเรียน, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.sites.google.com/site/orngernschool/prawati-rongreiyin>[๒๓ ส.ค. ๒๕๕๗].

โครงสร้างโรงเรียน



แผนภาพ ที่ ๒.๓ โครงสร้างโรงเรียนออเงิน

๓. โรงเรียนวัดเกาะสุวรรณาราม^{๔๙}

ประวัติโรงเรียน

เดิม เป็นโรงเรียนที่อำเภोजัดตั้งขึ้น สังกัดกรมสามัญศึกษากระทรวงศึกษาธิการเปิดสอนเมื่อวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๔๗๕ โดยอาศัยศาลาการเปรียญวัดเกาะสุวรรณารามโดยใช้ชื่อว่า

^{๔๙}โรงเรียนเกาะสุวรรณาราม, ประวัติโรงเรียน, [ออนไลน์].
<http://school.bangkok.go.th/watkhothsuwannaram/>[๒๓ ส.ค. ๒๕๕๗].

"โรงเรียนประชาบาลตำบลคลองถนน ๒" (วัดอเกาะสุวรรณาราม) เปิดทำการสอนตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑-๔ โดยมีพระภิกษุขึ้น เดชพ่วง รักษาการในตำแหน่งครูใหญ่ ตั้งอยู่เลขที่ ๑ หมู่ ๓ แขวงคลองถนน เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

ปัจจุบันชื่อ โรงเรียนวัดเกาะสุวรรณาราม เปิดสอน ตั้งแต่ระดับอนุบาล-ป.๖ สังกัด กรุงเทพมหานครนักเรียนจำนวน ๑,๑๗๓ คน ผู้บริหาร ๓ คน ครูไทย ๔๖ คน ครูต่างประเทศ ๑ บุคลากร ๑ คน พี่เลี้ยง ๖ คน

ข้อมูลพื้นฐาน

ที่ดิน	จำนวน ๗ ไร่ ๑ งาน ๓๓ ตารางวา
สีประจำโรงเรียน	สีเขียว – ขาว
ต้นไม้ประจำโรงเรียน	ต้นอโศก
ปรัชญา	“สุวิชาโน ภวโหติ” ผู้รู้ดีเป็นผู้เจริญ
วิสัยทัศน์	โรงเรียนดี มีวิถีชีวิตพอเพียง เคียงคู่คุณธรรม

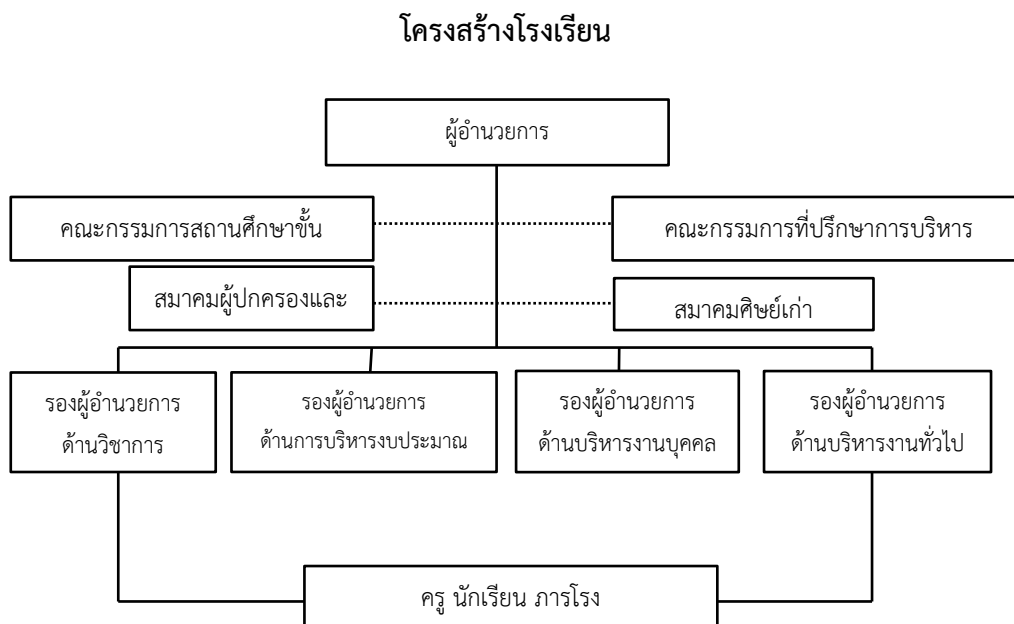
เป้าประสงค์

๑. โรงเรียนมีบรรยากาศที่เหมาะสม เอื้อต่อการเรียนรู้ มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของสาธารณชน
๒. ครูมีความเชี่ยวชาญในการพัฒนานักเรียนให้มีศักยภาพตาม เป้าหมายการจัดการศึกษา
๓. นักเรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้
๔. บุคลากรในโรงเรียนมีการดำรงชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๕. การบริหารและการจัดการเรียนรู้มีความสอดคล้องกับ ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๖. โรงเรียนเป็นโรงเรียนวิถีพุทธ วิถีไทยที่มีคุณภาพ
๗. บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมและปฏิบัติตามหลักวิถีพุทธ วิถีไทย

พันธกิจ

๑. พัฒนาและใช้ทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ
๓. ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้แก่นักเรียนโดยเน้นกลุ่มสาระการเรียนรู้ ที่สำคัญ ๕ กลุ่มคือ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ และ คอมพิวเตอร์
๔. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในชีวิตประจำวัน
๖. จัดระบบบริหารและการจัดการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๗. ส่งเสริมผู้เรียนได้เรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา
๘. พัฒนานักเรียนตามแบบวัฒนธรรมไทย

ผู้อำนวยการโรงเรียนคนปัจจุบันคือ นางสาวนงเยาว์ วิจิตรหงส์

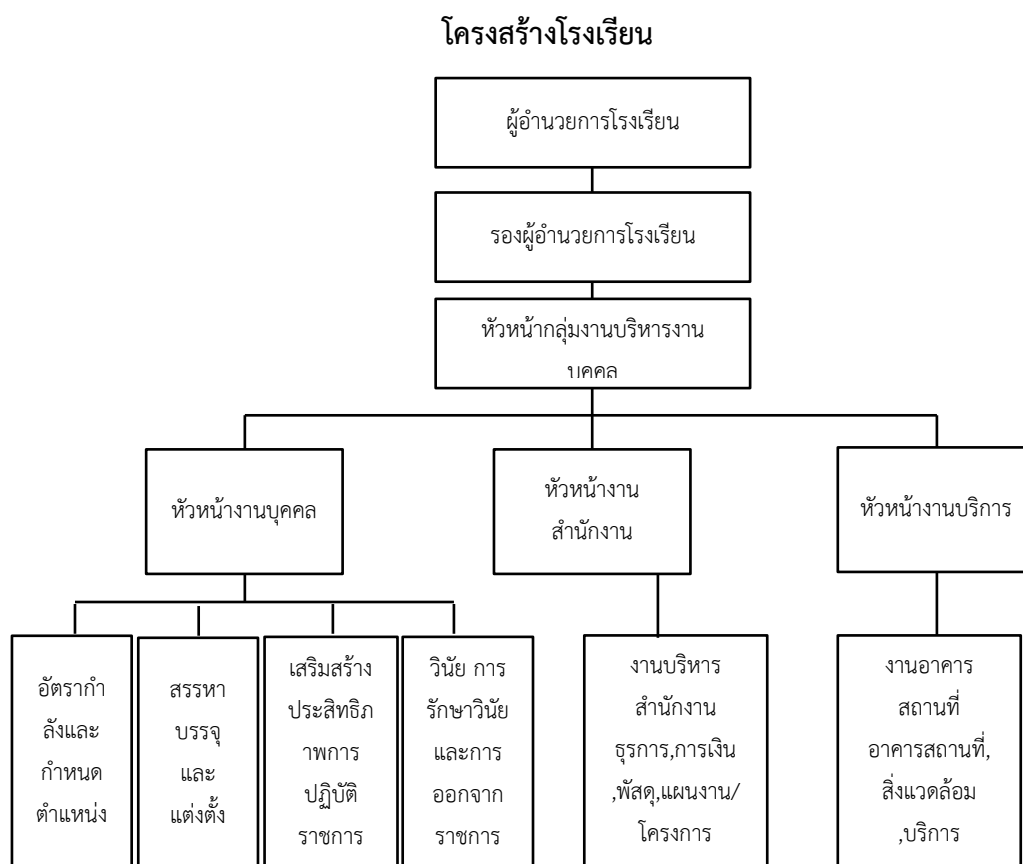


แผนภาพ ที่ ๒.๓ โครงสร้างโรงเรียนวัดเกาะสุวรรณาราม

โรงเรียน ประชานุกูล

ที่อยู่ ๑๑๖ สายไหม แขวงสายไหม เขตสายไหม กทม ๑๐๒๒๐

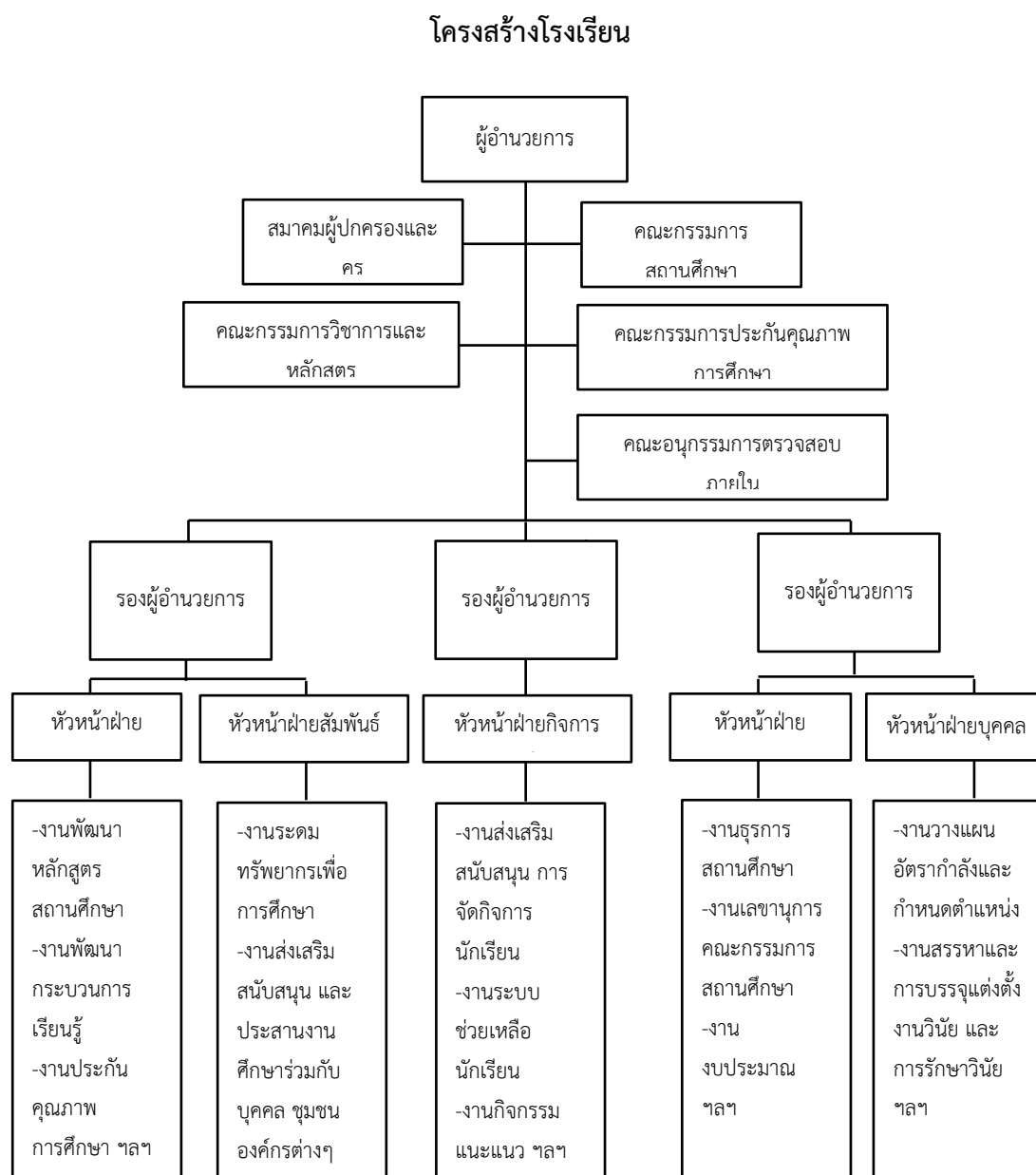
เปิดสอนระดับชั้นอนุบาล ๑ ถึงมัธยมศึกษาปีที่๓ โดยขุนอนุนบาลสีมารักษ์ นายอำเภอบางเขน กับรองอำมาตย์ตรีสาย จารุพงษ์ ศึกษาธิการอำเภอบางเขน เป็นผู้ดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล ใช้ศาลาการเปรียญของวัดหนองผักชีเป็นสถานที่ศึกษา โดยความยินยอมของพระอธิการแอ้ว เจ้าอาวาสในขณะนั้นและให้ชื่อโรงเรียนว่า โรงเรียนประชานุกูล ตำบลคลองถนน ๑ (วัดหนองผักชี) โดยเปิดเรียนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑ - ๖



แผนภาพ ที่ ๒.๔ โครงสร้างโรงเรียนประชานุกูล

โรงเรียนวัดราษฎร์นิยมธรรม (พิบูลสงคราม)

มีเนื้อที่ ๔ ไร่ ๓ งาน ๗๙ ตารางวา ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ ๖ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๔๗๕ โดยขุนอนุบาลสีมารักษ์ นายอำเภอบางเขน กับรองอำมาตย์ตรีสาย จารุพงษ์ ศึกษาธิการอำเภอ บางเขน เป็นผู้ดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล ใช้ศาลาการเปรียญของวัดหนองผักชีเป็นสถานที่ ศึกษา โดยความยินยอมของพระอธิการแ้ว เจ้าอาวาสในขณะนั้นและให้ชื่อโรงเรียนว่า โรงเรียน ประชาบาล ตำบลคลองถนน๑ (วัดหนองผักชี) โดยเปิดเรียนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ โดยให้ นักเรียนชาย เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑-ป.๖

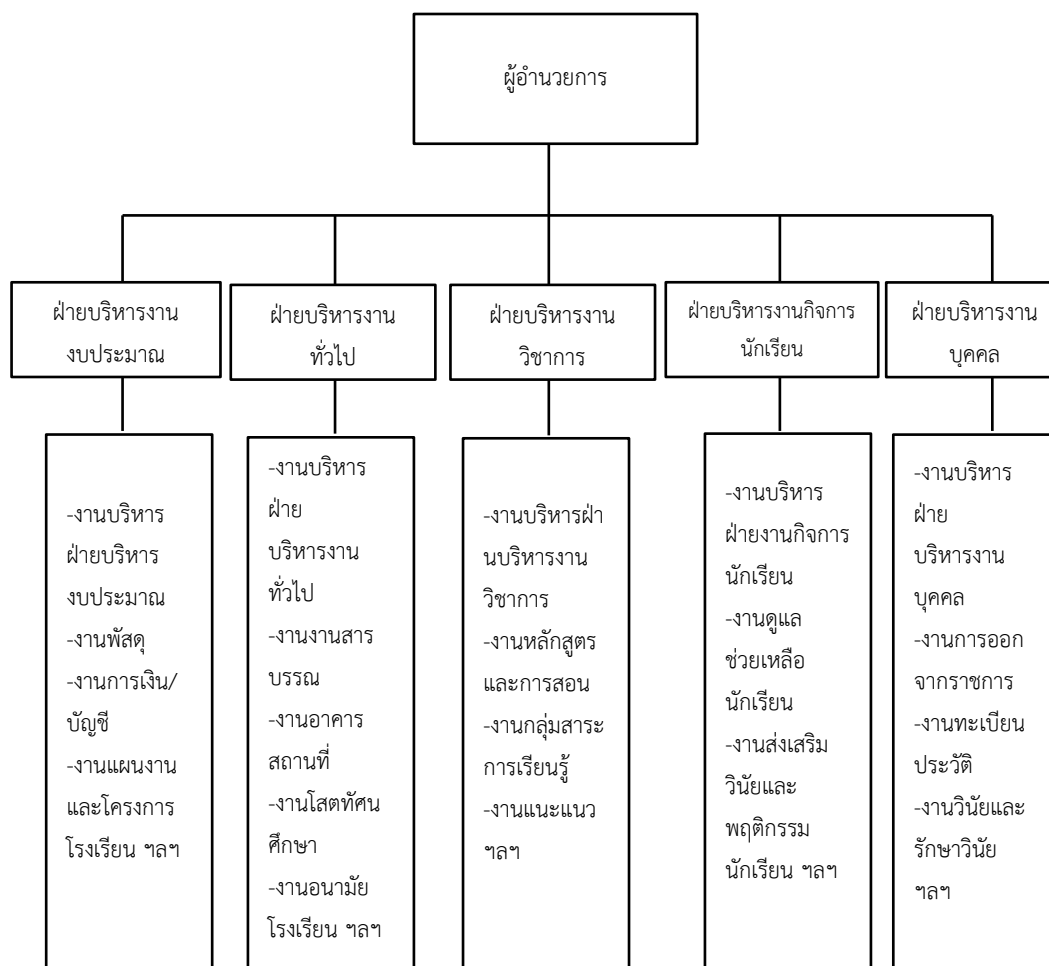


แผนภาพ ที่ ๒.๕ โครงสร้างโรงเรียนวัดราษฎร์นิยมธรรม

โรงเรียนสายไหม (ทัศนารมย์อนุสรณ์)

เลขที่ ๑๙ / ๓ หมู่ ๓ ซอยตัดสายฯ ถนนสายไหม แขวงสายไหมเขตสายไหม กรุงเทพฯ ๑๐๒๒๐ มีอาคารเรียน ๖ หลัง จำนวน ๖๔ ห้อง จัดเป็นห้องเรียน เปิดสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาล-มัธยมศึกษาปีที่ ๓ จำนวน ๔๑ ห้องเรียน ห้องพิเศษ ๒๓ ห้อง มีนักเรียนทั้งหมด ๑,๔๖๕ คน ผู้บริหาร ๔ คน ครู ๖๐ คน พี่เลี้ยงเด็กอนุบาล ๘ คน นักการภารโรง ๕ คน คนสวน ๑ คน เจ้าหน้าที่ธุรการ ๑ คน คนครัว ๗ คน บ้านพักครู ๒ หลัง

โครงสร้างโรงเรียน

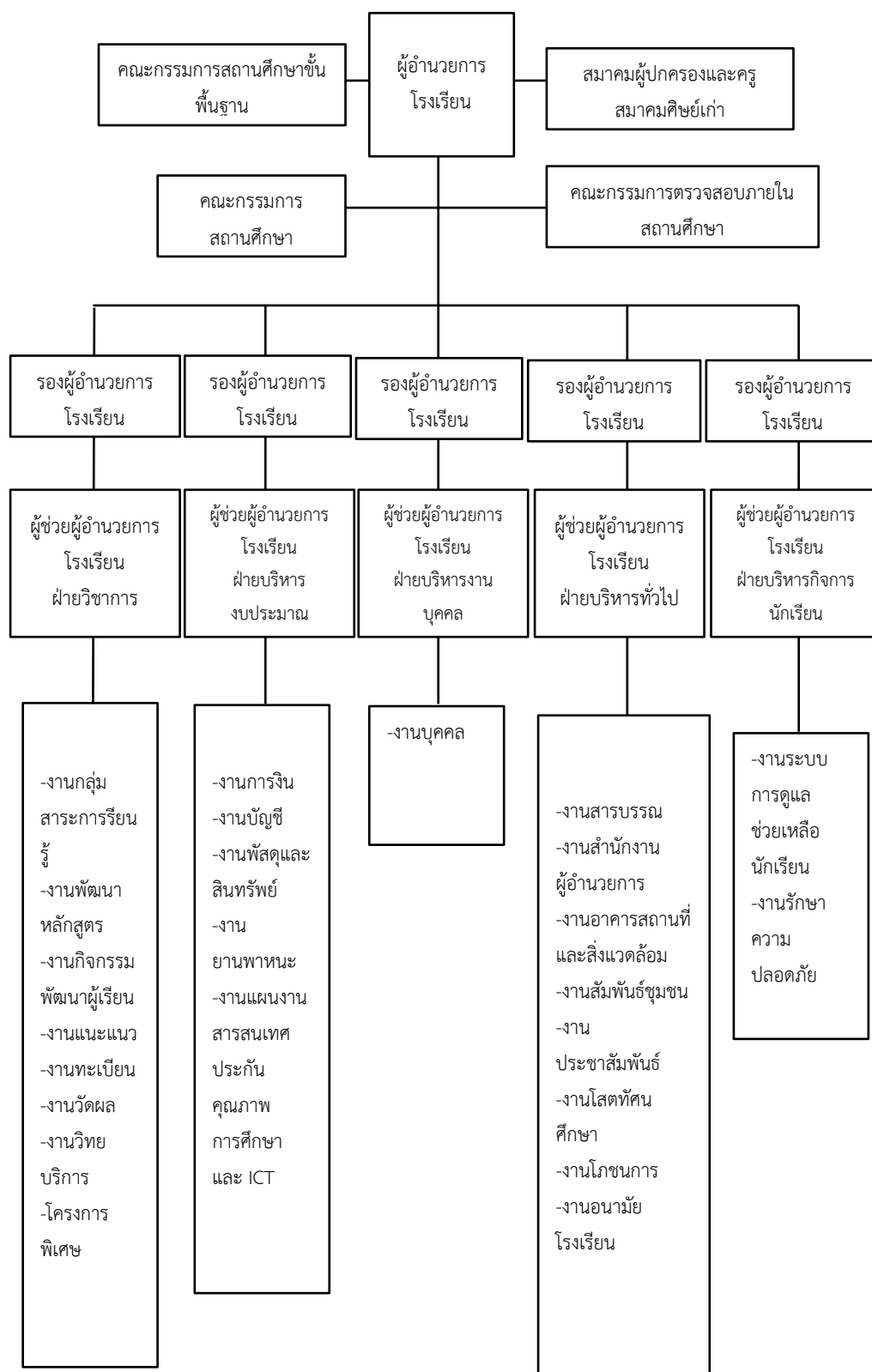


แผนภาพ ที่ ๒.๖ โครงสร้างโรงเรียนสายไหม (ทัศนารมย์อนุสรณ์)

โรงเรียนซอยแอนเนกซ์(กาญจนาภิเษ ๒)

นางวาสนา เทพหัสดิน ณ อยุธยา เจ้าของบริษัทแอนเนกซ์ จำกัด ได้บริจาคที่ดินในซอยพหลโยธิน ๕๘ จำนวน ๕ ไร่ ตามโฉนด เลขที่ ๔๙๕๖๔ ให้กับกรุงเทพมหานครเพื่อทำสวนสาธารณะและศาลาประชาคม ต่อมานายประเสริฐ สารไชย สมาชิกสภากรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๓๒-๒๕๓๕) และแพทย์หญิงกัลยา บำรุงผล ที่ปรึกษาผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ได้ขอเปลี่ยนเจตนารมณ์ของผู้บริจาค มาสร้างสถานศึกษาเพื่อเฉลิมพระเกียรติในวโรกาสที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวครองสิริราชสมบัติครบ ๕๐ ปี ซึ่งเป็นปีกาญจนาภิเษก นางวาสนา เทพหัสดิน ณ อยุธยา ไม่ขัดข้อง สำนักการศึกษาจึงได้จัดสร้างโรงเรียนขึ้น ใช้งบประมาณในการก่อสร้าง ๓๖,๑๙๗,๐๓๐ บาท แบบของอาคารเป็นแบบพิเศษแตกต่างจากโรงเรียนของกรุงเทพมหานครโดยทั่วไป มี ๓ อาคารติดต่อกัน ตั้งชื่ออาคารว่า วาสนา ประดู่

โครงสร้างโรงเรียน

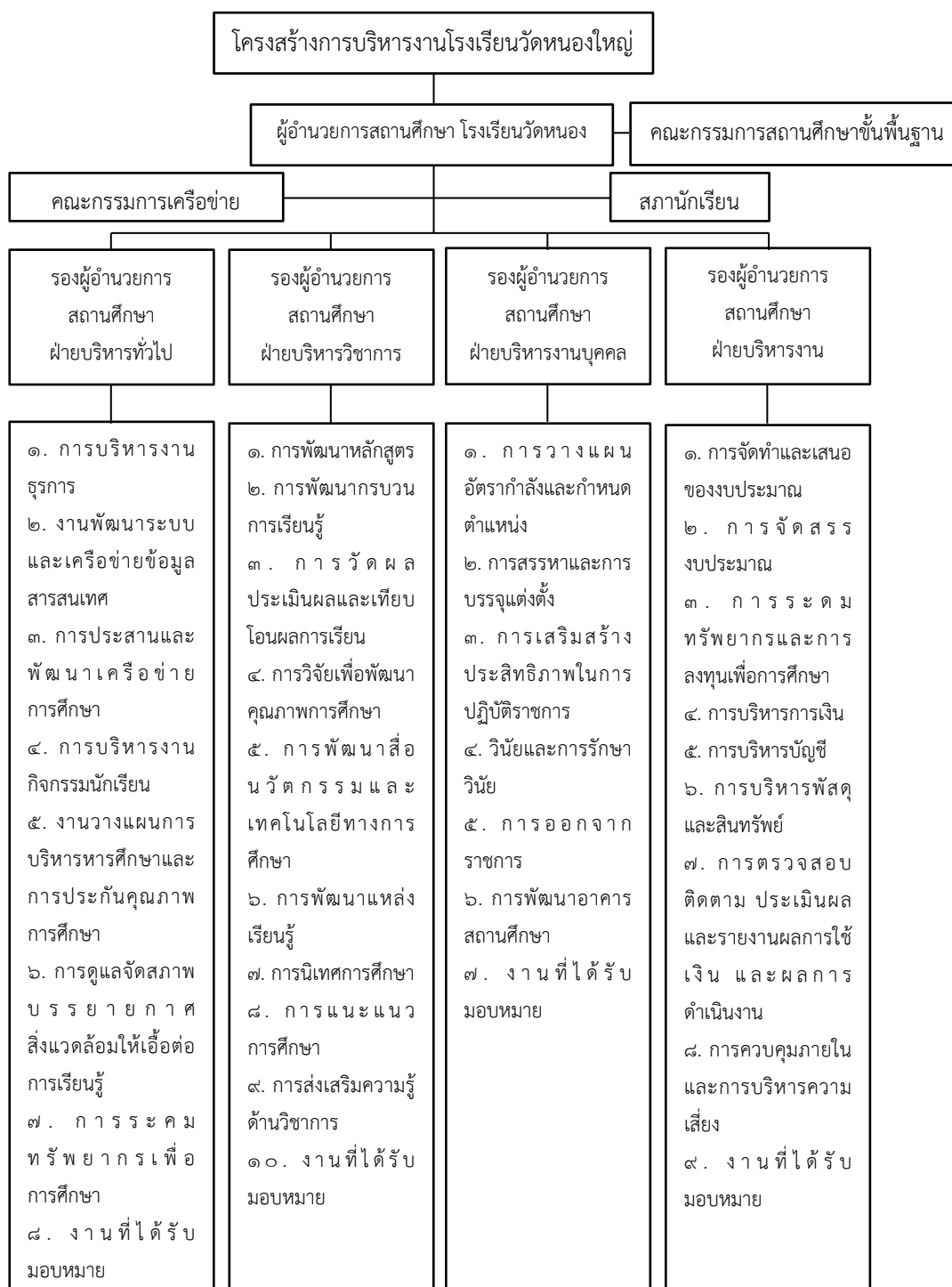


แผนภาพ ที่ ๒.๗ โครงสร้างโรงเรียนซอยแอนเนกซ์

โรงเรียนวัดหนองใหญ่

เกิดจากเจตนารมณ์ของพระอธิการเกิด เกสโร เจ้าอาวาสวัดหนองใหญ่ ในปีพุทธศักราช ๒๔๘๔ โดยอาศัยศาลาการเปรียญเป็นสถานที่เรียนของกุลบุตร กุลธิดา และต่อมาในวันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๔๘๖ ได้รับการแต่งตั้งเป็นโรงเรียนถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ พระอธิการเกิด เกสโรได้จัดสร้างอาคารเรียนชั่วคราวเป็นเรือนปั้นหยาขนาด ๖x๙ เมตร ตั้งอยู่ในพื้นที่ของวัด ในปีพุทธศักราช ๒๕๑๐ พระครูใบฎีกาไสว เจ้าอาวาสวัดหนองใหญ่องค์ต่อมาได้บอกบุญกับพุทธศาสนิกชนร่วมกันซื้อที่ดิน จำนวน ๔ ไร่ เป็นเงิน ๑๒,๐๐๐.-บาท (หนึ่งหมื่นสองพันบาทถ้วน) และยกให้โรงเรียน โดยทำการขุดดินมาถมเพื่อสร้างสนาม และอาคารเรียนไม้ชั้นเดียวแบบ ป.๑ ข กว้าง ๘๕ x ๔๕ เมตร ขนาด ๕ ห้องเรียน พร้อมส้วม ๒ ที่ เป็นเงินงบประมาณ ๒๐๔,๐๐๐.-บาท (สองแสนสี่พันบาทถ้วน) ปีพุทธศักราช ๒๕๓๖ ได้รับความอนุเคราะห์ที่ดินจากพระครูปิยธรรมรังษี (พระมหาคง ปิยวัฒน์) เจ้าอาวาสองค์ปัจจุบันให้ใช้ที่ดินของวัดสร้างอาคารเรียน ๔ ชั้น และถนนเข้าโรงเรียนจำนวน ๒ ไร่ ปีพุทธศักราช ๒๕๓๗ ได้รับบริจาคที่ดินจากคุณภาวดี เชื้อแก้วกรรมการอุปถัมภ์ของโรงเรียนมอบที่ดินให้โรงเรียนอีก ๑ ไร่ และในพุทธศักราช ๒๕๓๘ ได้มอบที่ดินเพิ่มเติมให้ก่อสร้างอาคารบดินทร์เดชา (ภาวดีอุปถัมภ์) จนปัจจุบันโรงเรียนมีเนื้อที่โดยรวม ๘ ไร่ ๒ งาน ๕๗ ตารางวา

โครงสร้างโรงเรียน

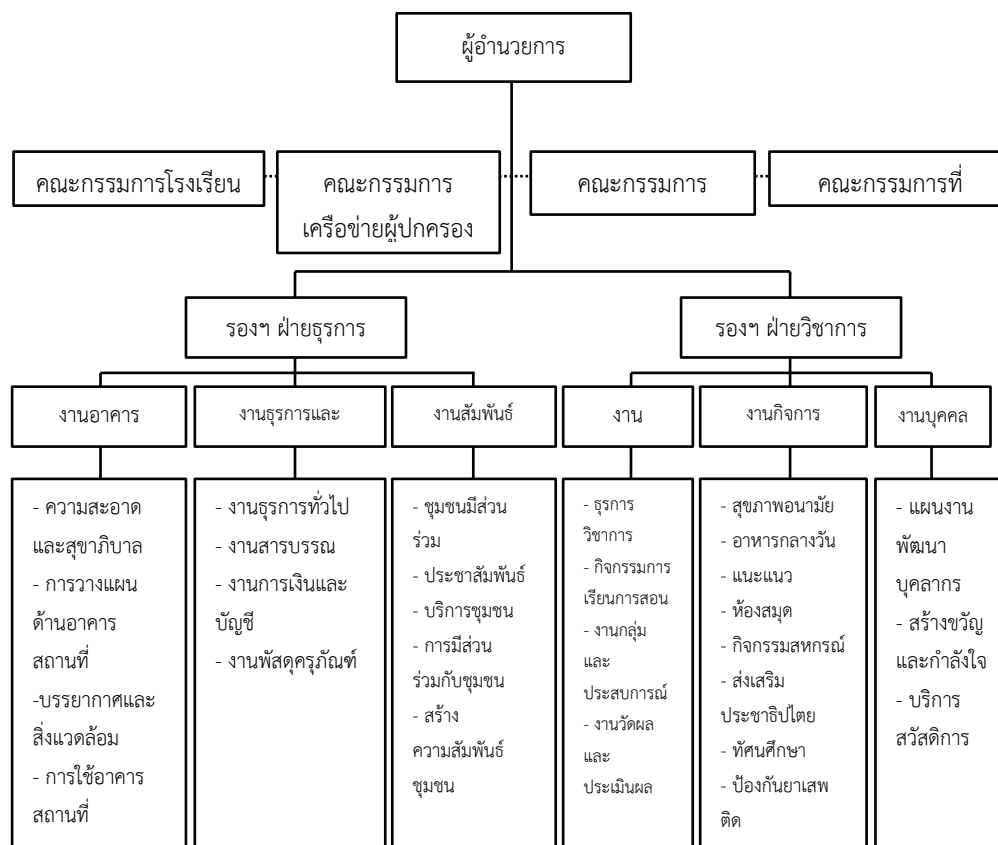


แผนภาพ ที่ ๒.๘ โครงสร้างโรงเรียนวัดหนองใหญ่

โรงเรียนพรพระร่วงประสิทธิ์

ตั้งอยู่เลขที่ ๑๑๐ หมู่ที่ ๖ แขวงออเงิน เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร เป็นโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครเปิดทำการสอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑ ครั้งแรกมีนักเรียนชาย ๒๖ คน นักเรียนหญิง ๓๗ คน รวมทั้งสิ้น ๖๓ คน มีบุคลากรครู ๕ คน นักการภารโรง ปัจจุบันปีการศึกษา ๒๕๕๐ โรงเรียนมีอาคารเรียน ๓ หลัง จำนวน ๒๘ ห้องเรียน บ้านพักครู ๑ หลัง บ้านพักภารโรง ๑ หลัง ตั้งอยู่ในบริเวณพื้นที่วัดพรพระร่วงประสิทธิ์ ซึ่งอนุญาตให้โรงเรียนใช้ประโยชน์ในเนื้อที่ประมาณ ๕ ไร่ ๒ งาน จัดการเรียนการสอนตั้งแต่อนุบาล ๑ ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ รวม ๘ ชั้นเรียน ตามหลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช ๒๕๒๑ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๓๓) ปัจจุบันมีข้าราชการครู ๑๘ คน ลูกจ้างชั่วคราว ๒ คน คนเลี้ยงเด็ก ๓ คน เจ้าหน้าที่ธุรการ ๑ คน ภารโรง ลูกจ้างประจำ ๑ คน ภารโรงลูกจ้างชั่วคราว ๑ คน คนงาน ๑ คน นักเรียนชาย ๒๒๗ คน นักเรียนหญิง ๑๙๕ คน รวมทั้งสิ้น ๔๒๒ คน

โครงสร้างโรงเรียน



แผนภาพ ที่ ๒.๘ โครงสร้างโรงเรียนพระพรหมรังษี

สำหรับงานผู้บริหารสถานศึกษาในเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นตำแหน่งผู้อำนวยการ / รองผู้อำนวยการ มีหน้าที่รับผิดชอบในระดับสูงและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ดังนี้

๑) การบริหารงานบุคคล คือ วางนโยบาย ออกระเบียบข้อบังคับ วางแผนกำลังคน ทะเบียนประวัติ พัฒนาบุคลากร ประเมินผล ปฏิบัติงาน พิจารณาความดีความชอบ รักษาวินัย พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม บำรุงขวัญละกำลังแก่คณะครู

๒) งานวิชาการเป็นหัวใจของการศึกษา ได้แก่ การกำหนดนโยบาย วางแผนจัดการเรียนการสอน จัดห้องสมุด วัดผล ประเมินผล พัฒนาการเรียนการสอน การนิเทศ ส่งเสริมวิชาการ

๓) งานธุรการและการเงิน การใช้เงินงบประมาณและนอกงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง จัดทำบัญชี งานพัสดุ

๔) งานกิจการนักเรียน งานบริการให้นักเรียนด้านต่างๆ กิจกรรมเสริมหลักสูตร เช่น จัดตั้งชุมนุม สภานักเรียน

๕) งานอาคารสถานที่ งานเกี่ยวกับอาคารและสถานที่ บริเวณโรงเรียน เช่น บำรุงซ่อมแซม ปรับปรุงอาคารเรียน

๖) งานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน งานเกี่ยวกับชุมชน จัดกิจกรรมตามนโยบายของโรงเรียน

ผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ คือ ผู้บริหารที่มีคุณลักษณะที่ดี มีคุณธรรม มีความรู้ และทักษะในการบริหารเป็นอย่างดี ทักษะที่สำคัญ ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิควิธี ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความคิดรวบยอดของหน่วยงานผู้บริหาร จำเป็นต้องมีทักษะด้านใดมากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับระดับความรับผิดชอบ ตามตำแหน่งหน้าที่ และปริมาณงานเป็นสำคัญ

สรุปได้ว่า งานของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตสายไหม กรุงเทพมหานครมีหน้าที่ รับผิดชอบวางแผนการปฏิบัติงาน กำหนดวิธีดำเนินงาน ด้านวิชาการ ธุรการ และกิจกรรมควบคุมการเรียนการสอน จัดระเบียบ วัดผลการศึกษาให้เป็นไปตามหลักสูตร จัดทำสื่อการเรียนการสอน จัดบริการแนะแนว ห้องสมุด ให้ใช้ได้โรงเรียน ดูแลอาคารเรียน และบริเวณโรงเรียน ควบคุมด้านการเงิน พัสดุ ครุภัณฑ์ ให้เป็นไปตามระเบียบ ทำเทคนิคและวิธีการใหม่ๆ ทางการศึกษามาใช้และเผยแพร่ เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน และการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นที่ยอมรับของประชาชน เข้าร่วมประชุมร่วมกับคณะกรรมการต่างๆ ตลอดจนปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๕.๑ งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหาร

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยได้ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารดังนี้

นิภาพร รุ่งโรจน์สาคร ได้ศึกษาเรื่อง “พฤติกรรมทางคุณธรรมตามระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและสังคมที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร” ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัดสมุทรสาครในภาพรวม มีระดับพฤติกรรมทางคุณธรรมตามระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี อยู่ในระดับมาก^{๕๐}

^{๕๐} นิภาพร รุ่งโรจน์สาคร, “พฤติกรรมทางคุณธรรมตามระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและสังคมที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๖).

พระมหาสุภีร์ ฐิตเมโธ ได้ทำการวิจัยเรื่อง “พระพุทธศาสนาที่ควรนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารราชการ” ผลการวิจัยพบว่า หลักธรรมในทางพระพุทธศาสนาสามารถเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของข้าราชการและสามารถยกระดับจิตใจเพื่อปรับปรุงการทำงานและความเป็นอยู่ของข้าราชการและประชาชนให้ดีขึ้น โดยเฉพาะสังคมที่มุ่งเน้นถึงการพัฒนาทางด้านวัตถุ เช่น ในปัจจุบันนี้สภาพจิตใจที่ดียอมเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะมองข้ามไปเสียมิได้ เพราะเป็นรากฐานที่จะนำไปสู่การพัฒนาในด้านอื่นๆ จุดยืนที่สำคัญของการบริหารราชการในยุคสมัยใหม่ก็คือการสร้างสำนึกเพื่อให้เกิดความรับผิดชอบต่อหมู่คณะและสังคมบ้านเมือง^{๕๑}

พระมหาสุวิทย์ฯ สิริวฑฒโน ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งน่าจะสอดคล้องกับความเป็นจริงทั้งนี้ เนื่องจากการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง มีการสนับสนุนการปฏิบัติงานของพนักงานให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหาร รับฟังความคิดเห็นของพนักงาน นำความคิดเห็นมาร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น^{๕๒}

พระมหาเอกอมร ฐิตปณฺโญ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักสาราณียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี” ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักสาราณียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักสาราณียธรรม อยู่ในระดับปานกลางทุกด้านการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักสาราณียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักสาราณียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนประชาชนที่มีเพศ อายุต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แนวทางในการนำหลักสาราณียธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

^{๕๑}พระมหาสุภีร์ ฐิตเมโธ, “พระพุทธศาสนาที่ควรนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารราชการ”, **วิทยานิพนธ์ ศาสตรศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

^{๕๒}พระมหาสุวิทย์ฯ สิริวฑฒโน, “การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

ในอำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ครัวทำงานรับใช้ประชาชนอย่างเสมอต้นเสมอปลาย วางแผนการทำงานให้เหมาะสม เรียงลำดับความสำคัญของปัญหาโดยคำนึงถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อส่วนรวมเป็นสำคัญ เว้นจากการแสวงหาผลประโยชน์เพื่อตนเองและพรรคพวกไม่รับสินบนไม่ทุจริตให้การช่วยเหลือจัดสวัสดิการหรือแบ่งปันผลประโยชน์ต่าง ๆ ให้แก่ประชาชนอย่างทั่วถึงเสมอภาคเท่าเทียมกัน^{๕๓}

พระจรัญ ธีรปัญญา (เวฬุวาปี) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพยนต์ อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์” พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ ๕๑.๓๐ มีอายุตั้งแต่ ๓๑ – ๔๐ ปีคิดเป็นร้อยละ ๓๗.๔๐ มีระดับการศึกษาม. ๓ - ม. ๖ หรือปวช. คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๓๐ และมีอาชีพเกษตรกรคิดเป็นร้อยละ ๔๕.๘๐ พบว่า ประชาชนมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านพบว่าด้านหลักความโปร่งใส อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพยนต์ อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชนผู้ตอบแบบสอบถามที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพยนต์ อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

การนำหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพยนต์ อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์โดยภาพรวมได้ดังนี้คือธรรมาภิบาลให้ผู้บริหารและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพยนต์ อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานภายในองค์กรอย่างจริงจังจึงสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรทุกคนมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมายผู้บริหารควรกำหนดนโยบายมีแผนแม่บทอย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษรและสามารถนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นรูปธรรมได้ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลได้มีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันการดำเนินงานต่าง ๆ มีความโปร่งใสตรวจสอบได้พัฒนาบุคลากรให้สามารถใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป^{๕๔}

^{๕๓}พระมหาเอกอมร จิตปัญญา, “ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

^{๕๔}พระจรัญ ธีรปัญญา (เวฬุวาปี), “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพยนต์ อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

พระจริญ จิรสุโก ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองบางกรวย จังหวัดนนทบุรี” ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองบางกรวย จังหวัดนนทบุรีทั้ง ๖ ด้าน คือ หลักนิติธรรมหลักคุณธรรมหลักความโปร่งใสหลักการมีส่วนร่วมหลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่าพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นว่าเทศบาลเมืองบางกรวยมีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้าน พบว่า มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมากทุกด้านปัญหาในการบริหารงานพบว่า บุคลากรบางส่วนยังไม่ทราบข้อกฎหมายหรือข้อบัญญัติต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานในแต่ละส่วนของเทศบาลบุคลากรบางส่วนยังเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวมและบางส่วนยังเห็นแก่พวกพ้องของตนเองการทำงานในบางเรื่องไม่ค่อยเปิดโอกาสให้ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมบุคลากรบางส่วนปฏิบัติงานตามความรู้สึกรักของตนเองโดยไม่คำนึงถึงผลงานที่ออกมาการจัดสรรงบประมาณของเทศบาลไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ในเขตการปกครอง^{๕๕}

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า นอกจากความรู้ด้านวิชาการ ทักษะและประสบการณ์ในทางการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการนำองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ อย่างไรก็ตาม คุณสมบัติเหล่านั้นมิได้เพียงพอที่จะนำองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ผู้บริหารยังจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำหรือคุณธรรมในการบริหาร หลักธรรมที่สามารถนำไปประยุกต์เป็นเครื่องมือใช้ในการบริหารงาน พระพุทธศาสนาได้กล่าวไว้มากมาย อาทิ (๑) อริยสัจ ๔ (๒) สัมปยุตธรรม (๓) อปปริหานิยธรรม (๔) ทศพิธราชธรรม (๕) สังคหวัตถุ ๔ (๖) จักรวรรดิวัตร (๗) พรหมวิหารธรรมสี่ (๘) หลักอริยปทัสสาม เป็นต้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่าผู้บริหารนั้นจะมีความสนใจที่จะนำหลักธรรมใดไปใช้ในการบริหารงานเพื่อที่จะนำองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

๒.๕.๒ งานวิจัยเกี่ยวกับหลักพรหมวิหารธรรม

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยได้ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพรหมวิหารธรรม ดังนี้

พระชัยชนะ ธมมทินโน ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การเปรียบเทียบหลักมนุษยชนกับสิทธิมนุษยชนทางพุทธศาสนา” ศึกษาพบว่า หลักพรหมวิหารธรรม ๔ ได้กล่าวถึงในพระอภิธรรมปิฎกไว้ว่า ภิกษุในศาสนานี้เจริญมรรคปฏิบัติเพื่อเข้าถึงรูปภาพ สัจจจากภาพ สัจจจากอกุศลธรรมทั้งหลาย

^{๕๕} พระจริญ จิรสุโก, “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองบางกรวยจังหวัดนนทบุรี”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒).

แล้ว บรรลุปฐมฌานที่สหระคทาด้วยเมตตา ประกอบด้วยวิตกวิจารณ์มีปิติและสุขอันเกิดแต่วิเวกอยู่ในสมัยใด ผัสสะ อวิกเขปะ มีในสมัยนั้น สภาวธรรมเหล่านี้ชื่อว่ากุศล^{๕๖}

การเจริญปฏิบัติเพื่อฌานที่สหระคทาด้วยกรุณา ประกอบด้วยวิตกวิจารณ์มีปิติและสุขทั้งหลายแล้ว บรรลุปฐมฌานที่สหระคทาด้วยกรุณา ประกอบด้วยวิตกวิจารณ์มีปิติและสุขอันเกิดแต่วิเวกอยู่ในสมัยใด ผัสสะ อวิกเขปะมีในสมัยนั้น สภาวธรรมเหล่านี้ชื่อว่า กุศล

การเจริญมรรคปฏิบัติเพื่อเข้าถึงรูป สงัดจากกาม สงัดจากอกุศลธรรมทั้งหลายแล้วบรรลุปฐมฌานที่สหระคทาด้วยมูทิตาประกอบด้วย วิตก วิจารณ์ มีปิติและสุขอันเกิดแต่วิเวกอยู่ในสมัยใด ผัสสะ อวิกเขปะมีในสมัยนั้น สภาวธรรมเหล่านี้ชื่อว่า กุศล

การเจริญปฏิบัติเพื่อเข้าถึงรูปภพ บรรลุทุกฌานที่สวระคทาด้วยอุเบกขา ไม่มีทุกข์ ไม่มีสุข เพราะละสุขและทุกข์ได้ เพราะโสมนัส และโทมนัสดับสนิทในก่อน มีสติบริสุทธิ์ เพราะอุเบกขาอยู่ในสมัยใด ผัสสะ อวิกเขปะมีในสมัยนั้น สภาวธรรมเหล่านี้ชื่อว่า กุศลจะเห็นได้ว่า

การเจริญอัปปมัญญา ๔ ในพระอภิธรรมปิฎก คือ

เมตตา คือ ความปรารถนา อยากให้ เขามีความสุข มีจิตอันเป็นไมตรีต้องการให้เขามีความร่มเย็นในมนุษย์และสัตว์ทั้งหลาย

กรุณา คือ ความสงสาร คิดช่วยให้เขาพ้นทุกข์ใส่ใจในการปลดปล่อยบำบัดความทุกข์ยากของมนุษย์และสรรพสัตว์ทั้งหลาย

มูทิตา คือ ความยินดีปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุขไม่ว่าชีวิตมนุษย์หรือสัตว์ที่เกิดมาร่วมโลกกันทั้งหลาย พลอยยินดีด้วยเมื่อเขามีสุข

อุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลาง ไม่เอนเอียงด้วยความรักและความชัง พร้อมทั้งจะปฏิบัติตามหลักธรรม เพราะการเจริญอัปปมัญญา ๔ เป็นหลักมนุษยธรรมที่ประเสริฐถ้าว่ามนุษย์มีพรหมวิหารธรรม ๔ จะต้องนำพาความสงบและสันติสุขมาสู่มวลมนุษย์และสัตว์ทั้งหลาย

พระครูสมุห์อนุกุล อนุทโน (ปานประดิษฐ์) ได้วิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหารธรรม ๔ ไปใช้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงงาม อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา” ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหารธรรม ๔ ไปใช้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงงาม อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลาโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการนำหลักพรหมวิหารธรรม ๔ ไปใช้ในการบริหารงาน ด้านเมตตา (ความรักและความหวังดี) ด้านมูทิตา (ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี) ด้านกรุณา (ความสงสาร) และ ด้านอุเบกขา (ความวางใจเป็นกลาง)

^{๕๖} พระชัยชนะ ธรรมทินโน (นาทองไชย), “ศึกษาเปรียบเทียบหลักมนุษยชนกับหลักสิทธิมนุษยชนทางพุทธศาสนา”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘).

กลาง) อยู่ในระดับมากทุกด้าน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน โดยรวม อยู่ในระดับมากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหารธรรม ๔ ไปใช้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงงาม อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา พบว่าประชาชนที่มี เพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำหลักพรหมวิหารธรรม ๔ ไปใช้ในการบริหารงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๐๑ ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการนำหลักพรหมวิหารธรรม ๔ ไปใช้ในการบริหารงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ที่มีอาชีพต่างกันมีความคิดเห็นต่อการนำ หลักพรหมวิหารธรรม ๔ ไปใช้ในการบริหารงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ แต่ประชาชนที่มีอายุและรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำหลักพรหมวิหารธรรม ๔ ไปใช้ในการบริหารงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ข้อเสนอแนะแนวทางส่งเสริมการนำหลักพรหมวิหารธรรม ๔ ไปใช้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงงาม อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลาพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นว่าการแสดงความยินดีและเชิดชูเกียรติแก่ประชาชนที่กระทำความดีให้แก่ชุมชนควรช่วยปลอบโยนเมื่อเพื่อนร่วมงานกระทำผิดพลาดควรใช้กิริยาวาจาสุภาพไม่เลือกปฏิบัติ ควรมีความเป็นกลาง ให้เกียรติรักและหวังดีกับประชาชนเหมือนญาติตนเองควรเข้าไปดูแลเอาใจใส่เกี่ยวกับการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน^{๕๗}

พระปลัดคำภา สิมบิตา ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การใช้หลักธรรมพรหมวิหารธรรม ๔ ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในกลุ่ม ๗” ผลการวิจัยพบว่า^{๕๘}

๑. ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาใน กลุ่ม ๗ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการ ใช้หลักธรรมพรหมวิหาร ๔ ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

๒. ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาใน กลุ่ม ๗ ที่มีสถานภาพต่างกันมี ความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมพรหมวิหารธรรม ๔ ในการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

^{๕๗} พระครูสมุห์อนุกุล อนุวฑฺฒโน (ปานประดิษฐ์), “ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหารธรรม ๔ ไปใช้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงงาม อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสนศาสตรมหาบัณฑิต** สาขาวิชาพระพุทธศาสนา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^{๕๘} พระปลัดคำภา สิมบิตา, “การใช้หลักธรรมพรหมวิหารธรรม ๔ ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในกลุ่ม ๗”, **ปริญาญาคุศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, ๒๕๕๒).

๓. ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาใน กลุ่ม ๗ ที่มีประสบการณ์ทำงาน แตกต่าง กันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมพรหมวิหารธรรม ๔ ในการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

๔. ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาใน กลุ่ม ๗ ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ มี ขนาดโรงเรียนแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมพรหมวิหารธรรม ในการบริหารงาน ของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

พระมนัส อัครมโหม (ก้อนใหญ่) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักพรหม วิหารธรรม ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษาเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า

๑. ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหารธรรม ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน และเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยตามค่าเฉลี่ย คือ ด้านกรุณา ด้านมุทิตา ด้านอุเบกขา และด้าน เมตตา

๒. เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหารธรรม ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษาเขต ตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ตามความคิดเห็นของครู พบว่าเมื่อจำแนก ตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ครูผู้สอนมีความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตามหลักพรหมวิหารธรรม ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานครทั้ง ๔ ด้าน ไม่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

แต่เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ ประสบการณ์สอน ครูผู้สอนมีความเห็น เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหารธรรม ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ทั้ง ๔ ด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๓. ศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติงานเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักพรหม วิหารธรรม ๔โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ครูที่ตอบแบบสอบถามได้ให้ ข้อเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติงาน ในแต่ละด้านดังนี้ ด้านเมตตา ผู้บริหารควรให้ความรักความ ปรารถนาดีต่อผู้ร่วมงานอย่างแท้จริง อุทิศตนให้กับสถานศึกษาให้มาก, ด้านกรุณา ผู้บริหารควร ช่วยเหลือ แนะนำ เมื่อเพื่อนร่วมงานมีทุกข์ อย่างเต็มใจ และเต็มความสามารถที่จะช่วยได้, ด้านมุทิตา ผู้บริหารควรสนับสนุนและส่งเสริมให้ขวัญกำลังใจ และแสดงความยินดีอย่างจริงใจ อาจจะกระทำ ด้วยคำพูดหรือชื่นชมด้วยวิธีอื่น ๆ ตามความเหมาะสมและตามโอกาสอันควร, ด้านอุเบกขา ผู้บริหาร

ควรให้ความยุติธรรมในการบริหารงานทุกด้าน เน้นย้ำความซื่อสัตย์สุจริต ตรวจสอบได้ รวมถึงปฏิบัติหน้าที่ให้ยึดกฎระเบียบ^{๕๙}

พระมหาสมชาย สิริจนโท ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “พุทธธรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวทางของพระพุทธพจน์คุณ (สุมาน สุเมโธ) ผลการวิจัย พบว่า ความหมายของหลักพรหมวิหารธรรม ๔ ว่าเป็น การเจริญจิตภาวนาโดยธรรม ที่พึงแผ่ออกไปในสรรพสัตว์ทั้งหลายโดยมีสติอย่างสม่ำเสมอ ไม่ประมาท ไม่จำกัดขอบเขต โดยมากเรียกว่า พรหมวิหารธรรม ๔ แปลว่า ธรรมเป็นเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ หรือคุณธรรมประจำตัวของท่านผู้มีจิตใจกว้างขวางยิ่งใหญ่มากออกได้ ๔ ประการ คือ^{๖๐}

เมตตา คือ ความรัก ปรารถนาดี มีไมตรี อยากให้สรรพสัตว์มีสุขถ้วนหน้า

กรุณา คือ อยากช่วยเหลือสรรพสัตว์ ให้หลุดพ้นจากภาวะแห่งทุกข์

มุทิตา คือ ความพลอยยินดีเมื่อผู้อื่น ได้ดีมีสติเข้มแข็งเบิกบาน

อุเบกขา คือ มีใจเป็นกลางวางเฉยในอิฏฐารมณ์ และอนิฏฐารมณ์แล้วปราศจากอคติ คือ มีรักมีเกลียด

วิทยา เอื้องเพชร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณลักษณะตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต ๒” ผลการวิจัยพบว่า

๑. คุณลักษณะตามหลักพรหมวิหารธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต ๒ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง ๔ ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คุณลักษณะทางความเมตตา คุณลักษณะทางความมีมุทิตา คุณลักษณะทางความมีอุเบกขา และคุณลักษณะทางความกรุณา

๒. การเปรียบเทียบคุณลักษณะตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต ๒ จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวม

^{๕๙}พระมนัส อุดมโม (ก้อนใหญ่), “ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหารธรรม ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษาเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร”, **พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต**, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

^{๖๐}พระมหาสมชาย สิริจนโท, “พุทธธรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวทางของพระพุทธพจน์คุณ (สุมาน สุเมโธ)”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ โดยที่รองผู้อำนวยการสถานศึกษามีความคิดเห็นแตกต่างจากครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน^{๖๑}

วิเชียร ด้วงพื้ม^{๖๒} ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรม ๔ ของผู้นำท้องถิ่น : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลหัวไทร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช” ผลการวิจัยพบว่า

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

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

๓. ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรม ๔ ของผู้นำท้องถิ่น จำแนกตามการศึกษา พบว่า การศึกษากว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีขึ้นไป โดยภาพรวม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

๔. ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรม ๔ ของผู้นำท้องถิ่น จำแนกตามอาชีพ พบว่า อาชีพข้าราชการ อาชีพพ่อค้า/นักธุรกิจ และรับจ้างทั่วไป โดยภาพรวม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

พระณัฐพล ฐิติธมโม (ปราชญ์) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานวัดโดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหารธรรม ๔ ตามความคิดเห็นของพระสงฆ์ในเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวัดโดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหารธรรม ๔ ตามความคิดเห็นของพระสงฆ์ในเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยตามค่าเฉลี่ย คือด้านการศาสนศึกษา ด้านสาธารณสงเคราะห์ ด้านสาธารณูปการ ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ด้านการศึกษาสงเคราะห์

^{๖๑}วิทยา เอื้องเพ็ชร , “คุณลักษณะตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต ๒”, *ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๔).

^{๖๒}วิเชียร ด้วงพื้ม, “ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรม ๔ ของผู้นำท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลตำบลหัวไทร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช”, *วิทยานิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐).

และด้านการปกครอง การเปรียบเทียบ พบว่า การบริหารงานวัดโดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหารธรรม ๔ ตามความคิดเห็นของพระสงฆ์ในเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลมีความคิดเห็นแตกต่างกันตามพรรษาและวุฒิการศึกษาบาลี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนพระสงฆ์ในวัดเขตธนบุรีที่มีอายุ วุฒิกการศึกษา วุฒิกการศึกษานักธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวัดตามหลักพรหมวิหารธรรม ๔ ของพระสงฆ์ในวัดเขตธนบุรีไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้^{๖๓}

วิเชียร บุญกล้า ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาการใช้หลักพรหมวิหารธรรม ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์เขต ๓” ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมมีการใช้หลักพรหมวิหารธรรม ๔ ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากสูงไปหาลำต่ำ ดังนี้ ด้านเมตตา ด้านอุเบกขา และด้านกรุณา ผลการเปรียบเทียบการใช้หลักพรหมวิหารธรรม ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการรับรู้ต่อการใช้หลักพรหมวิหารธรรม ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการใช้หลักพรหมวิหารธรรม ๔ ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุจริงต่ำกว่า ๔๕ ปี และอายุจริง ๔๕ ปี ขึ้นไป มีการรับรู้ต่อการใช้หลักพรหมวิหารธรรม ๔ โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเมตตา และด้านอุเบกขาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงาน ซึ่งมีการรับรู้ต่อการใช้หลักพรหมวิหารธรรม ๔ โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕^{๖๔}

บุปผา พิกุลแก้ว ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรม ๔ ในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรม ๔ ในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารด้านหลักสูตรและการเรียนการสอนด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านการส่งเสริมวิชาการและด้านการวางแผนงานวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก เพศชายกับเพศหญิงและประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความ

^{๖๓}พระณัฐพล ฐิตธมโม (ปราปพินาศ), “การบริหารงานวัดโดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหารธรรม ๔ ตามความคิดเห็นของพระสงฆ์ในเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร”, **ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต** สาขารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒).

^{๖๔}วิเชียร บุญกล้า, “การศึกษาการใช้หลักพรหมวิหารธรรม ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์เขต ๓”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, ๒๕๕๐).

คิดเห็นโดยรวมทุกด้านไม่แตกต่างกันในขณะที่ผู้ที่มีอายุต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ผลการวิเคราะห์ห้วงองค์ประกอบสำคัญ พบว่าผู้บริหารมีการประยุกต์ใช้หลักกรรณาโดยส่วนใหญ่ รองลงมาคือ เมตตา อุเบกขา มุทิตาโดยเฉพาะใช้หลักกรรณากับงานการวัดผลและประเมินผล ใช้หลักเมตตากับการวางแผนวิชาการใช้หลักมุทิตากับงานส่งเสริมวิชาการและใช้หลักอุเบกขากับงานหลักสูตรและการเรียนการสอน^{๖๕}

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักพรหมวิหาร ๔ สรุปได้ว่า พรหมวิหารธรรม ๔ เป็นหลักธรรมที่มีความสำคัญและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารได้ไม่จำเพาะเจาะจงแต่การบริหารการศึกษาเท่านั้น แต่ยังสามารถนำไปประยุกต์ใช้เกี่ยวกับการบริหารทั่วๆ ไปได้ด้วย ทั้งนี้เพราะพรหมวิหาร ๔ เป็นหลักธรรมของผู้เป็นพรหม ผู้ประเสริฐ ผู้นำหรือผู้บริหารหากมีหลักพรหมวิหารธรรม ๔ ในใจหรือถือปฏิบัติเป็นเครื่องมือในการบริหารงานก็เปรียบเสมือนหนึ่งว่าพระพรหมของผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเมตตาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ประารถนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุขในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมและยินดีเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาประสบความสำเร็จ และมองปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยใจที่เป็นกลาง ที่กล่าวมาแล้วเป็นเครื่องสนับสนุนในการเสนองานวิจัยนี้ อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะการนำหลักพรหมวิหารธรรม ๔ มาใช้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

๒.๕.๓ งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยได้ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา ดังนี้

ชัยวัฒน์ อัดพัฒน์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “หลักธรรมมาภิบาลกับการบริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร” การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (๑) ศึกษาระดับการบริหารงานตามหลักธรรมมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร กรุงเทพมหานคร (๒) เปรียบเทียบการใช้หลักธรรมมาภิบาลระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร กรุงเทพมหานคร (๓) นำเสนอหลักการและแนวการบริหารสถานศึกษาที่เหมาะสม และสอดคล้องกับหลักธรรมมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร กรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ซึ่งกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดงานสำนักงาน เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษา จำนวน ๓๒๙ คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น

^{๖๕}บุปผา พิกุลแก้ว, “การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรม ๔ ในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารศึกษา*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

แบบสอบถามการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ซึ่งแบ่งเป็น ๓ ตอน คือตอนที่ ๑ เป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า ๕ ระดับ มีความเชื่อมั่น .๙๖๕ และตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ โดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และใช้สถิติทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าที่ (t - test) ผลการวิจัยพบว่า^{๖๖}

๑. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งเป็นครูผู้สอนและเป็นเพศหญิง มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีอายุ ๕๐ ปีขึ้นไป และมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ๒๐ ปีขึ้นไป

๒. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร กรุงเทพมหานคร พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร กรุงเทพมหานคร พบว่า ครูผู้สอนมีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

๓. การเปรียบเทียบการใช้หลักธรรมาภิบาล ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร กรุงเทพมหานคร พบว่า มีการใช้หลักธรรมาภิบาลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

๔. การนำหลักการและแนวการบริหารสถานศึกษาที่เหมาะสม และสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานทั้ง ๖ งานของสถานศึกษาเป็นอย่างดี มีความเหมาะสมในระดับมากและมากที่สุด

จิราภัส เหมืองหม้อ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ชีวิตและการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา แก่นนำปฏิรูปการเรียนรู้ กรณีศึกษาโรงเรียนอนุบาลอุดรดิตถ์” ผลการวิจัยพบว่า

ด้านประวัติชีวิตมีปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลให้ นายอรรถ น่วมศิริ เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีคือ การถูกเลี้ยงดูให้เป็นผู้มีน้ำใจจากเป็นบุตรชายคนโต รู้จักการบริหารจัดการ ใฝ่รู้ใฝ่เรียน รักการอ่าน และพยายามศึกษาเล่าเรียนจนสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอก ซึ่งเป็นคนแรกและคนเดียวของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถนำเอาวิชาความรู้มาบูรณาการกับประสบการณ์และประยุกต์ใช้ในการบริหารงานเป็นที่ยอมรับทั้งในส่วนท้องถิ่นและระดับประเทศโดยมีรางวัลต่างๆ เป็นหลักฐาน

ด้านการบริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับ ปรัชญา และวิสัยทัศน์ในการบริหาร พบว่า นายอรรถ น่วมศิริ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและได้ให้ความคิดเห็นว่า ผู้บริหารมีหน้าที่มองให้ไกลเพื่อค้นหา

^{๖๖}ชัยวัฒน์ อัดพัฒน์, “หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๔).

ความชัดเจนของงานที่รับผิดชอบ เป้าหมายหลักและกระบวนการที่จะทำให้งานมีความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย การบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จต้องอาศัยทฤษฎีที่หลากหลายควบคู่กับประสบการณ์

หลักปรัชญาในการจัดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจะยึดหลักปรัชญา Constructionism คือการสร้างองค์ความรู้ ของคนว่าสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ตลอดเวลา และปรัชญาส่วนตัวที่ใช้ในการทำงาน คือ ริเริ่ม รวดเร็ว รอบคอบ โดยยึดหลักว่าไม่ว่าอยู่ที่ใดจะต้องคิดงานออกมาใหม่ๆ โดยไม่รอช้า เมื่อคิดได้ก็ต้องรีบดำเนินการอย่างรอบคอบเพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ

ด้านกระบวนการบริหารสถานศึกษา พบว่า โรงเรียนมีการเตรียมความพร้อมของบุคลากร โดยการอบรม ศึกษาดูงาน มีการแต่งตั้งทีมงานที่มาจากความพึงพอใจ และสมัครใจของสมาชิกมีกระบวนการดำเนินงานที่รอบคอบ โดยใช้หลักการการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

ด้านภาวะผู้นำและพฤติกรรมการบริหารของนายอามร น่วมศิริ มีความเด่นชัดมากเพราะมีคำขวัญส่วนตัวคือ กล้าคิด กล้านำ กล้าทำ กล้าตัดสินใจ เมื่อคิดแล้วต้องทำ และทำอย่างต่อเนื่องจนกว่าจะประสบความสำเร็จ

สิ่งที่เด่นชัดในการปฏิรูปการเรียนรู้ ได้แก่ การเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญจนส่งผลให้โรงเรียนและนักเรียนได้รับรางวัลต่างๆ มากมาย ทั้งระดับท้องถิ่นและประเทศ ตลอดจนการจัดการเรียนการสอนที่ทำให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ตรงเช่นการจัดการเรียนการสอนห้องเรียน ๒ ภาษาที่เด็กสามารถสื่อสารกับชาวต่างชาติได้ และการจัดกิจกรรมประชาธิปไตยในโรงเรียนที่สามารถนำไปเป็นแบบอย่างในระดับประเทศได้^{๖๗}

รุ่งทิwa เกษติ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาที่จัดการศึกษา ช่วงชั้นที่ ๓ - ๔ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี” ๑. การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสถานศึกษาที่จัดการศึกษา ช่วงชั้นที่ ๓-๔ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี ในภาพรวม ๑๒ ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก ๒ ด้าน ระดับปานกลาง ๑๐ ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับมากเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านส่งเสริมให้มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตลอดจนวิทยากรจากภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน รวมทั้งการสืบสานจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ ด้านเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ตลอดจนประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชน และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น ส่วนด้านที่มีส่วนร่วมระดับปานกลางที่มีค่าเฉลี่ย

^{๖๗} จิรภาส เหมืองหม้อ, “ชีวิตและการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาแกนนำปฏิรูปการเรียนรู้ กรณีศึกษาโรงเรียนอนุบาลอุตรดิตถ์”, *ครุศาสตรมหาบัณฑิต* สาขาการบริหารการศึกษา, (สถาบันราชภัฏอุตรดิตถ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์, ๒๕๔๘).

น้อยกว่าด้านอื่น ๆ คือ ด้านเสนอแนวทางและมีส่วนร่วม ในการบริหารจัดการด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคลและด้านบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา

๒. ผลการเปรียบเทียบ ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสถานศึกษาที่จัดการศึกษา ช่วงชั้นที่ ๓-๔ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ในภาพรวมพบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ โดยระดับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสถานศึกษาขนาดใหญ่แตกต่างกับสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดกลางแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดเล็ก แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านกำกับและติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ระดับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสถานศึกษาแต่ละขนาดไม่มีความแตกต่างกัน

๓. ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสถานศึกษาที่จัดการศึกษา ช่วงชั้นที่ ๓-๔ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี ทั้ง ๔ ด้านคือ การบริหารจัดการด้านวิชาการ การบริหารจัดการเรื่องงบประมาณ การบริหารจัดการงานบุคคล การบริหารทั่วไป พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานส่วนใหญ่ขาดความรู้ความเข้าใจ บทบาทหน้าที่ของตนเอง มีภาระกิจส่วนตัวมาก ไม่สามารถเข้าร่วมประชุมตามที่กำหนดได้ และสถานศึกษาไม่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและร่วมดำเนินการ ส่วนแนวทางแก้ไขปัญหาคควรกำหนดให้มีการประชุม สัมมนา อบรมเชิงปฏิบัติการ ให้ความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในการมีส่วนร่วมบริหารงาน กำหนดระยะเวลาการประชุมให้แน่นอนโดยแจ้งให้ทราบล่วงหน้า และเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ^{๖๘}

อรุณี โฉมยา ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารสถานศึกษาตามตรรกการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสกลนคร” ผลการวิจัยพบว่า ๑. การบริหารสถานศึกษาตามตรรกการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสกลนคร พบว่าทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูรับรู้อยู่ในระดับมาก และมีการรับรู้ไม่แตกต่างกัน ๒. การบริหารสถานศึกษาตามตรรกการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาทุกขนาดรับรู้ อยู่ในระดับมาก และผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก กลาง และใหญ่ มีการรับรู้ไม่แตกต่างกัน ๓. การบริหารสถานศึกษาตามตรรกการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ตามการรับรู้ของครู โดยภาพรวม พบว่า ครูในโรงเรียนขนาดต่างกัน

^{๖๘} รุ่งทิวา เกษติ, “การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาที่จัดการศึกษา ช่วงชั้นที่ ๓ - ๔ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี”, *ครุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, ๒๕๕๗).

ทุกขนาดมีการรับรู้อยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบตามการรับรู้ของครู โดยภาพรวมพบว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕^{๖๙}

นงลักษณ์ เรือนทอง ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล” ผลการวิจัยพบว่า ๑. องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลประกอบด้วย ๘ องค์ประกอบคือ ๑) เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ๒) ผู้บริหารและครูเป็นมืออาชีพ ๓) การประกันคุณภาพ การตรวจสอบได้และความน่าเชื่อถือ ๔) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ๕) การมีวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ร่วมกัน ๖) เน้นการเรียนการสอน ๗) การสอนที่มีวัตถุประสงค์ ๘) มีความคาดหวังต่อนักเรียนสูง ๒. รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล เป็นรูปแบบที่ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ ๘ องค์ประกอบ ซึ่งมีความเหมาะสมถูกต้อง เป็นไปได้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีของการวิจัย^{๗๐}

อุทัย คำลั่น ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความพร้อมในการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี” จากการศึกษาวิจัยสรุปได้ว่า

๑. ความพร้อมในการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานีโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

๒. ความพร้อมในการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานีของฝ่ายบริหารการศึกษาและฝ่ายพัฒนาการศึกษา โดยรวมมีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง

๓. จากการเปรียบเทียบความพร้อมในการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานีของทุกฝ่ายตามรายได้ของเทศบาลที่มีรายได้ต่างกัน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

๔. ปัญหาอุปสรรค มีดังนี้ (๑) ขาดงบประมาณในการดำเนินการ (๒) ขาดบุคลากรที่รับผิดชอบในด้านการศึกษาโดยตรง (๓) บุคลากรไม่มีความรู้ และประสบการณ์ในการจัดการศึกษา (๔) ขาดวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย (๕) ระเบียบ กฎหมาย ยังไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

๕. ข้อเสนอแนะ มีดังนี้ (๑) รัฐควรจัดสรรงบประมาณเพื่ออุดหนุนการศึกษาให้เพียงพอ (๒) รัฐควรจัดสรรงบประมาณเพื่ออบรม สัมมนา พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลให้มีความรู้และประสบการณ์ในการจัดการศึกษา (๓) รัฐควรถ่ายโอนงบประมาณเกี่ยวกับการจัดการศึกษาให้เทศบาลตำบลบริหารจัดการโดยตรง (๔) รัฐควรกระจายอำนาจในการบริหารบุคคล บริหารงบประมาณให้เทศบาลตำบลตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย (๕) รับโอนบุคลากรเกี่ยวกับการศึกษาจากหน่วยงานที่

^{๖๙}อรุณี โฉมยา, “การบริหารสถานศึกษาตามตรรกการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสกลนคร”, **ปริญาญาศาสตรมหาบัณฑิต** สาขาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, ๒๕๕๐).

^{๗๐}นงลักษณ์ เรือนทอง, “รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล”, **ปริญาญาศาสตรมหาบัณฑิต** สาขาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๐).

เกี่ยวข้องมาบรรจุเป็นพนักงานเทศบาล (๖) แก่ไชระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน^{๗๑}

โกสิน พูลวัน ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามทฤษฎีของ ผู้บริหารและครูเทศบาลในเขตการศึกษา ๑๐” จากการศึกษาวิจัยดังกล่าว สรุปได้ว่า

๑. แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามทฤษฎีของผู้บริหารโรงเรียนและครูเทศบาลใน เขตการศึกษา ๑๐ มีแบบภาวะผู้นำที่ยึดการประสานประโยชน์เป็นหลักอยู่ในระดับมากรองลงมาอยู่ ในระดับปานกลางคือ แบบภาวะผู้นำที่ยึดบุคคลเป็นหลักและแบบภาวะผู้นำที่ยึดสถาบันเป็นหลัก

๒. เปรียบเทียบแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนระหว่างทฤษฎีของผู้บริหารโรงเรียน และครูเทศบาลในเขตการศึกษา ๑๐ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูเทศบาลมีทฤษฎีต่อแบบภาวะ ผู้นำที่ยึดบุคคลเป็นหลักและแบบภาวะผู้นำที่ยึดสถาบันเป็นหลักไม่แตกต่างกัน แต่ผู้บริหารโรงเรียน และครูเทศบาลมีทฤษฎีต่อแบบภาวะผู้นำที่ยึดการประสานประโยชน์เป็นหลักแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๓. เปรียบเทียบทฤษฎีของผู้บริหารโรงเรียนและครูเทศบาลในเขตการศึกษา ๑๐ ที่มีต่อ แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาลเขตการศึกษา ๑๐ จำแนกตามระดับการศึกษา อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูเทศบาลที่มีระดับ การศึกษาต่างกัน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน และปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมี ทฤษฎีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้บริหารโรงเรียนและครูเทศบาล ที่มีอายุต่างกัน มีทฤษฎีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกันยกเว้นทฤษฎีต่อ แบบภาวะผู้นำที่ยึดการประสานประโยชน์เป็นหลักแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครู เทศบาลที่มีอายุ ๓๑ - ๔๕ ปี กับผู้บริหารโรงเรียนและครูเทศบาลที่มีอายุ ๔๕ ปีขึ้นไป มีทฤษฎี แตกต่างกันส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน^{๗๒}

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา สรุปได้ว่า การบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาบางที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบางที่มีปัญหาที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ เนื่องจากวิธีการบริหารของผู้บริหารที่มีความรู้ ทักษะและประสบการณ์แตกต่างกัน ที่สามารถนำ องค์การไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ความล้มเหลวหรือความสำเร็จที่เกิดขึ้นย่อมมีผลมา จากพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหาร

^{๗๑}อุทัย คำล้าน, “ความพร้อมในการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของเทศบาลตำบลในจังหวัด อุบลราชธานี”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๒๕๔๕).

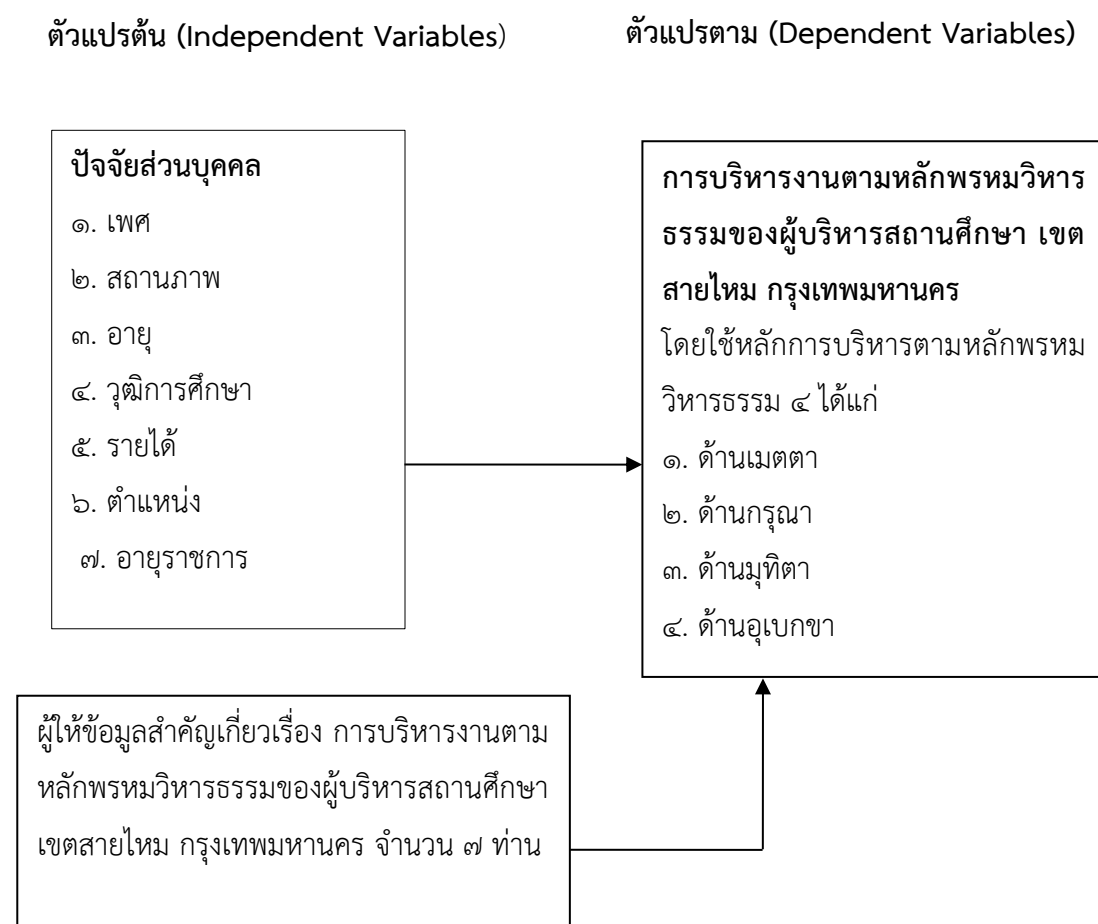
^{๗๒}โกสิน พูลวัน, “แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามทฤษฎีของผู้บริหารและครูเทศบาลในเขต การศึกษา ๑๐”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๒๕๔๕).

๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเรื่อง “การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร” จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ประกอบด้วยตัวแปรต้น (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ดังนี้

ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ๑. เพศ ๒. สถานภาพ ๓. อายุ ๔. วุฒิการศึกษา ๕. รายได้ ๖. ตำแหน่ง ๗. อายุราชการ

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ หลักการบริหารตามหลักพรหมวิหารธรรม ๔ ได้แก่ ๑. ด้านเมตตา ๒. ด้านกรุณา ๓. ด้านมุทิตา และ ๔. ด้านอุเบกขา^{๗๓} ดังแผนภาพที่ ๒.๑๐



แผนภาพที่ ๒.๑๐ แสดงกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

^{๗๓} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. หน้า ๑๖๑.

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร” นี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอนดังนี้

- ๓.๑ รูปแบบการวิจัย
- ๓.๒ ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
- ๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร” เป็นการศึกษาโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method) โดยใช้วิธีการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากแบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

๓.๒ ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๓.๒.๑ ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนในเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีจำนวน ๕๖๓^๑ คน

๓.๒.๒ กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) และวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง (Sampling) ดังนี้

^๑ ข้อมูลจากฝ่ายการศึกษาของสำนักงานเขตสายไหม ณ วันที่ ๑๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๖

ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster sampling) ประชาชน จำนวน ๕๖๓ คน ที่ได้จากสูตรของ Taro Yamane^๒ ซึ่งใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ ๐.๐๕ ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

โดย N = จำนวนประชากรทั้งหมด
 e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้
 n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
 ประชากรทั้งหมด ๕๖๓ คน เมื่อแทนค่าในสูตรจะได้ดังนี้

$$n = \frac{563}{1 + 563(0.05)^2}$$

$$n = \frac{563}{1 + 1.407}$$

$$n = \frac{563}{2.407}$$

$$n = 233.9$$

เพราะฉะนั้นจำนวนกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ ๒๓๔ คน

วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง (Sampling) การสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้หลักการสุ่มแบบแบ่งชั้น ประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นสัดส่วน โดยพิจารณาจากจำนวนประชากร เพื่อให้ได้ข้อมูลมีลักษณะกระจาย ให้สัมพันธ์กับสัดส่วนของประชากร โดยทำการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster sampling) โดยใช้สถานศึกษา เป็นเขตพื้นที่ในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างเป็นสัดส่วนโดยใช้สูตร ดังนี้

^๒Yamane, Taro, Statistics, *An Introductory Analysis* 2nd Ed., (New York: Harper and Row, 1967), p 125.

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่ม}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

จากสูตรจะได้ประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร รวม ๒๓๔ คน รายละเอียดดังตารางที่ ๓.๑

ตารางที่ ๓.๑ จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างตัวอย่างผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

โรงเรียน	จำนวนผู้บริหารและครูผู้สอน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย	๑๗๑	๗๐
โรงเรียนออเงิน	๒๙	๑๒
โรงเรียนวัดเกาะสุวรรณาราม	๖๐	๒๓
โรงเรียนประชานุกูล	๓๗	๑๖
โรงเรียนราษฎร์นียมธรรม	๕๘	๒๕
โรงเรียนสายไหม	๖๕	๒๗
โรงเรียนซอยแอนเนกซ์	๕๒	๒๒
โรงเรียนวัดหนองใหญ่	๗๕	๓๒
โรงเรียนพรพระร่วงประสิทธิ์	๑๖	๗
รวม	๕๖๓	๒๓๔

๓.๒.๓ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลหลัก โดยแบ่งเป็น ผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน ๒ คน ครู ๒ คน ผู้ปกครองและกรรมการสถานศึกษา ๒ คน และนักเรียน ๑ คน รวมทั้งหมด จำนวน ๗ คน ได้แก่

- ๑ นายวินัย จันทร์ลอย ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเกาะสุวรรณาราม
- ๒ นายสันติศ รุ่งแกร ผู้อำนวยการโรงเรียนออเงิน (อ่อน – เหม อนุสรณ์)
๓. น.ส.ปิยะฉัตร อัครเดชาลิขิต ครู ค.ศ.๑
๔. นางสุนิรัตน์ เป้าจันทาร ครู ค.ศ.๒
๕. นางสรรเสริญ เครือทิพย์ ประธานกรรมการสถานศึกษา
๖. นางขวัญใจ ชุมทอง กรรมการเลขานุการ
๗. ด.ญ.ณัฏฐนิชา ญาณจินดา นักเรียน

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์ (Interview)

๓.๓.๑ แบบสอบถาม

๑) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบสอบถาม

๒) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารการวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่างๆ เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้

๓) ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

๔) สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

๕) นำเสนอร่างแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

๖) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา

๗) จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับจริง และนำไปแจกกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

๘) รวบรวมแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์

๓.๓.๒ แบบสัมภาษณ์

๑) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบสัมภาษณ์

๒) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารการวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่างๆ เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้

๓) ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์

๔) สร้างแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) เพื่อนำมาวิเคราะห์

๓.๓.๓ ลักษณะของเครื่องมือ

๑) ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ตามกรอบการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร แล้วนำมาเป็นกรอบปัจจัยให้ครอบคลุมกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ จำแนกตามเพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง และอายุราชการ ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ๕ ระดับ คือ ปฏิบัติในระดับมากที่สุด ปฏิบัติในระดับมาก ปฏิบัติในระดับปานกลาง ปฏิบัติในระดับน้อย ปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด จำนวน ๔๐ ข้อ แบ่งออกเป็น ๔ ด้าน โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้^๓

ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับการปฏิบัติ	การแปลความหมาย
๕ หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับ มากที่สุด
๔ หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับ มาก
๓ หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับ ปานกลาง
๒ หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับ น้อย
๑ หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับ น้อยที่สุด

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยยึดเกณฑ์^๔ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๔.๕๐-๕.๐๐ หมายความว่า ระดับการปฏิบัติการ **มากที่สุด**

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๓.๕๐-๔.๔๙ หมายความว่า ระดับการปฏิบัติการ **มาก**

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๒.๕๐-๓.๔๙ หมายความว่า ระดับการปฏิบัติการ **ปานกลาง**

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๕๐-๒.๔๙ หมายความว่า ระดับการปฏิบัติการ **น้อย**

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๐๐-๑.๔๙ หมายความว่า ระดับการปฏิบัติการ **น้อยที่สุด**

^๓ ชูติระ ระบอบ และคณะ, **ระเบียบวิธีวิจัย**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๕๒), หน้า ๑๐๘.

^๔ ประกอบ กรรณสูตร, **สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์**, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : ด่านสุทธาการพิมพ์, ๒๕๕๒), หน้า ๑๐๘.

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ และแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น ๔ ด้าน ดังนี้ ๑) ด้านเมตตา ๒) ด้านกรุณา ๓) ด้านมฤตา ๔) ด้านอุเบกขาซึ่งเป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question)

๒) ลักษณะของเครื่องมือสำหรับการสัมภาษณ์

ในการวิจัยนี้ ใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) มีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายเปิด เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยสัมภาษณ์กลุ่มประชากรผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

๑. นายวินัย จันทร์ลอย ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเกาะสุวรรณาราม
๒. นายสันติศ รุ่งแกร ผู้อำนวยการโรงเรียนออเงิน (อ่อน – เหม อนุสรณ์)
๓. น.ส.ปิยะฉัตร อัครเดชาลิขิต ครู ค.ศ.๑
๔. นางสุนิรัตน์ เป้าจันทาร ครู ค.ศ.๒
๕. นางสรสรเสริญ เครื่องทิพย์ ประธานกรรมการสถานศึกษา
๖. นางขวัญใจ ชุมทอง กรรมการเลขานุการ
๗. ด.ญ.ณัฐนิชา ณาณจินดา นักเรียน

๓.๓.๓ การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

- ๑) ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างไว้
- ๒) หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม จำนวน ๕ ท่าน ประกอบด้วย

๑. ผศ.ดร.ธัชชนันท์ อิศรเดช อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒. ผศ.ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์ อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๓. อาจารย์ ดร.พิเชฐ ทั่งโต หัวหน้าภาควิชารัฐศาสตร์ อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๔. อาจารย์ ดร.ยุทธนา ปราณีต อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๕. อาจารย์ ดร.ธิดา วัฒนศิริ อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เพื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระ และโครงสร้างของคำถาม รูปแบบของแบบสอบถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องตาม วัตถุประสงค์รายข้อ (Index of Item-Objective Congruence: IOC)^๕ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ ๐.๕ ถึง ๑.๐

๓) หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มประชาชนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๓๐ คน เพื่อหาความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)^๖ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมด เท่ากับ ๐.๙๑๒

๔) นำแบบสอบถาม/แบบสัมภาษณ์ที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา โครงการวิจัย เพื่อขอความเห็นชอบ และจัดพิมพ์แบบสอบถาม/แบบสัมภาษณ์เป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการวิจัย

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๔.๑ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

๑) ขออนุญาตจากผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยถึงผู้อำนวยการสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร เพื่อขออนุญาตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

๒) นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูล กับ ประชาชน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๒๓๔ ชุด และเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง แล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้อง ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ ทั้งหมดจำนวน ๒๓๔ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด ทางสังคมศาสตร์ต่อไป

๓) ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ทำหนังสือขอความร่วมมือเก็บข้อมูล เพื่อการวิจัย ถึงผู้อำนวยการเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

^๕ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๔๓ - ๒๔๔.

^๖ Cronbach, Lee J. *Essentials of psychological testing*, 4th ed., (New York: Harper & Row, 1971) P.15.

๔) ผู้อำนวยการเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ทำหนังสือขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำนวน ๙ โรงเรียน

๓.๔.๒ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

๑) ขอนหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ถึงผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์

๒) ทำการนัดวัน เวลา และสถานที่กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อสัมภาษณ์ตามที่กำหนดไว้

๓) ดำเนินการสัมภาษณ์ตามวัน เวลาและสถานที่ที่กำหนดนัดไว้ จนครบทุกประเด็น โดยขออนุญาตใช้วิธีการจดบันทึกและการบันทึกเสียงประกอบการสัมภาษณ์

๔) นำข้อมูลดิบที่ได้มารวบรวมเพื่อวิเคราะห์โดยวิธีการที่เหมาะสมและนำเสนอต่อไป

๓.๕ การวิเคราะห์ผลข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

๓.๕.๑ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๕.๑.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) เป็นหลัก โดยดำเนินการขั้นแรก คือ นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ จำนวน ๒๓๔ ชุด นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสำรวจ (Editing) แล้วดำเนินการลงรหัสตามคู่มือการลงรหัส (Code Book) หลังจากนั้นได้มีการตรวจสอบแบบสำรวจเพื่อความถูกต้องอีก ๑ ครั้งแล้วจึงดำเนินการถ่ายรหัสทั้งหลายลงในแบบฟอร์มถ่ายข้อมูล (Transfer Sheet) บรรจุข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์และวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อหาค่าทางสถิติ

๓.๕.๑.๒ การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์โดยวิธีการดังนี้

๑) นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาถอดเสียงและบันทึกเป็นข้อความ

๒) นำข้อความจากการสัมภาษณ์และการจดบันทึกมาจำแนกเป็นประเด็นและเรียบเรียงเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

๓) วิเคราะห์คำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท(Context)

๔) สังเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยและนำเสนอต่อไป

๓.๕.๒ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลนั้นผู้วิจัยหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามโดยใช้การประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์เสนอข้อมูล ดังนี้

๑) ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างและพรรณนา ได้แก่ จำแนกตามเพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง และอายุราชการ สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (Frequency), ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

๒) ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขต สายไหม กรุงเทพมหานคร ในด้านต่างๆ ใช้การวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

๓) เปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขต สายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้คือ การทดสอบค่าที (t-test) ในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างเป็นสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๔) ข้อมูลข้อเสนอแนะแนวทางจากคำถามปลายเปิด และข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์ นำมาจัดกลุ่มคำตอบวิเคราะห์รายชื่อ วิเคราะห์โดยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท (Content Analysis Techniques)

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ จากกลุ่มตัวอย่าง ๒๓๔ คน มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอ ดังต่อไปนี้

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

๔.๓ ผลการทดสอบสมมติฐาน

๔.๔ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ ในมุมมองของบุคลากรทางการศึกษา ต่อหลักการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

๔.๕ ผลการสัมภาษณ์บุคคลเชิงลึกเกี่ยวกับหลักการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

๔.๖ สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ทางการศึกษา จำแนกตาม เพศ, สถานภาพ, อายุ, วุฒิการศึกษา, รายได้ต่อเดือน, ตำแหน่งอายุราชการ, ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีรายละเอียดดังในตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ จำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n=๒๓๔)

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	๗๐	๒๙.๙'
ชาย	๑๖๔	๗๐.๑
รวม	๒๓๔	๑๐๐.๐

ตารางที่ ๔.๑ (ต่อ)

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพ		
โสด	๗๑	๓๐.๓
สมรส	๑๔๔	๖๑.๕
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	๑๙	๘.๑
รวม	๒๓๔	๑๐๐.๐
อายุ		
น้อยกว่า ๓๐ ปี	๓๙	๑๖.๗
๓๐ - ๓๕ ปี	๗๑	๓๐.๓
๓๖ - ๔๐ ปี	๖๖	๒๘.๒
๔๑ - ๔๕ ปี	๑๑	๔.๗
๔๖ - ๕๐ ปี	๑๘	๗.๗
๕๑ ปี ขึ้นไป	๒๙	๑๒.๔
รวม	๒๓๔	๑๐๐.๐
วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓๓	๑๔.๑
ปริญญาตรี	๑๑๙	๕๐.๙
ปริญญาโท	๓๘	๑๖.๒
ปริญญาเอก	๕	๒.๑
อื่นๆ	๓๙	๑๖.๗
รวม	๒๓๔	๑๐๐.๐
รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๓๔	๑๔.๕
๑๐,๐๐๐ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๘๗	๓๗.๒
๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท	๔๘	๒๐.๕
๓๐,๐๐๑ บาท ขึ้นไป	๖๕	๒๗.๘
รวม	๒๓๔	๑๐๐.๐

ตารางที่ ๔.๑ (ต่อ)

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
ผู้บริหาร	๕๒	๒๒.๒
ครู	๑๘๒	๗๗.๘
รวม	๒๓๔	๑๐๐.๐
อายุราชการ		
ต่ำกว่า ๕ ปี	๕๐	๒๑.๔
๕-๑๐ ปี	๒๐	๘.๕
๑๑-๑๕ ปี	๔๔	๑๘.๘
๑๖-๒๐ ปี	๕๙	๒๕.๒
๒๑ ปี ขึ้นไป	๖๑	๒๖.๑
รวม	๒๓๔	๑๐๐.๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเรื่อง “การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร” จำแนกได้ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน ๑๖๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๑ และเป็นเพศหญิง มีจำนวน ๗๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๙

สถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส มีจำนวน ๑๔๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๕ รองลงมา มีสถานภาพโสด มีจำนวน ๗๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๓ และน้อยที่สุด คือ มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีเพียงจำนวน ๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๑

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง ๓๐ - ๓๕ ปี มีจำนวน ๗๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๓ รองลงมา คือ มีอายุระหว่าง ๓๖ - ๔๐ ปี มีจำนวน ๖๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๒ และน้อยที่สุด คือ มีอายุระหว่าง ๔๑ - ๔๕ ปี มีเพียงจำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๗

วุฒิการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน ๑๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๙ รองลงมา คือ มีการศึกษาระดับอื่น ๆ มีจำนวน ๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๗ และน้อยที่สุด คือ มีการศึกษาระดับปริญญาเอก มีจำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๑

รายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน ๑๐,๐๐๐ - ๒๐,๐๐๐ บาท บาท มีจำนวน ๘๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๒ รองลงมา คือ มีรายได้ต่อเดือน ๓๐,๐๐๑ บาท ขึ้นไป บาท

มีจำนวน ๖๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๘ และน้อยที่สุด คือ มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท มีจำนวนเพียง ๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๕

ตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งครู มีจำนวน ๑๘๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๘ และน้อยที่สุด คือ มีตำแหน่งครู มีจำนวนเพียง ๕๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๒

อายุราชการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุราชการ ๒๑ ปี ขึ้นไป มีจำนวน ๖๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๑ รองลงมา คือ มีอายุราชการ ๑๖-๒๐ ปี มีจำนวน ๕๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๒ และน้อยที่สุด คือ มีอายุราชการ ๕-๑๐ ปี มีจำนวนเพียง ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๕

๔.๒ ผลการวิเคราะห์การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ทั้ง ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านเมตตา, ด้านกรุณา, ด้านมุทิตา, และด้านอุเบกขา แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม

(n=๒๓๔)

การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ด้านเมตตา	๓.๙๙	๐.๖๘๑	มาก
๒. ด้านกรุณา	๓.๘๗	๐.๖๔๐	มาก
๓. ด้านมุทิตา	๔.๐๑	๐.๖๑๓	มาก
๔. ด้านอุเบกขา	๓.๙๙	๐.๖๘๐	มาก
รวม	๓.๙๖	๐.๕๕๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๙๖$, S.D.=๐.๕๕๕) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านเมตตา ด้านกรุณา ด้านมุทิตา และด้านอุเบกขา

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ในด้านเมตตา

(n=๒๓๔)

การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ผู้บริหารโรงเรียนมีความปรารถนาให้บุคลากรมีความ สามัคคีกัน	๔.๒๒	๐.๘๓๙	มากที่สุด
๒. ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายงานให้บุคลากรได้ทำงาน ตามความรู้ ความสามารถที่เหมาะสม	๓.๙๐	๐.๙๕๖	มาก
๓. ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายงานอื่นๆ นอกเหนือจากงาน ประจำโดยพิจารณาตามความรู้ความสามารถของบุคลากร	๓.๙๓	๐.๗๑๗	มาก
๔. ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดภาระงานและเวลาการทำงาน ที่เหมาะสมแก่บุคลากร	๓.๙๐	๐.๗๗๒	มาก
๕. ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนบุคลากรทุกคนให้มีความ เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	๓.๙๐	๐.๙๗๕	มาก
๖. ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้คำปรึกษาในเรื่องการ ทำงานและการวางแผนร่วมกับบุคลากร	๓.๙๔	๐.๘๘๔	มาก
๗. ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนอุปกรณ์ สื่อสนับสนุน การศึกษาในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม	๓.๙๔	๑.๐๒๔	มาก
๘. ผู้บริหารโรงเรียนรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานและใช้วิจารณญาณพิจารณาอย่างสมเหตุสมผล	๓.๙๖	๐.๙๓๓	มาก
๙. ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยเมตตาใส่ใจ และพร้อมรับการ ตรวจสอบเสมอ	๓.๙๔	๐.๙๒๐	มาก
รวม	๓.๙๙	๐.๖๘๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านเมตตา โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59, S.D.=0.681$)

เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีความปรารถนาให้บุคลากรมีความสามัคคีกัน อยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.22, S.D.=0.839$) รองลงมา คือ ผู้บริหารโรงเรียนรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและใช้วิจารณญาณพิจารณาอย่างสมเหตุสมผล ($\bar{X} = 3.56, S.D.=0.933$) และน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายงานให้บุคลากรได้ทำงานตามความรู้ ความสามารถที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.50, S.D.=0.956$) ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดภาระงานและเวลาการทำงานที่เหมาะสมแก่บุคลากร ($\bar{X} = 3.50, S.D.=0.972$) ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนบุคลากรทุกคนให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.50, S.D.=0.975$)

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ในด้านกรุณา

(n=๒๓๔)

การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดทำระเบียบและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับงานของโรงเรียน	๓.๙๓	๐.๗๘๐	มาก
๒. ผู้บริหารโรงเรียนเป็นที่ปรึกษาที่ดีและให้คำแนะนำแก่บุคลากรเมื่อมีปัญหา	๔.๐๐	๐.๗๖๗	มาก
๓. ผู้บริหารโรงเรียนให้โอกาสผู้ที่ทำงานบกพร่องได้ปรับปรุงตนเองและเข้าไปช่วยเหลือควบคุมดูแลอย่างเหมาะสม	๓.๘๙	๐.๗๕๖	มาก
๔. ผู้บริหารโรงเรียนจัดกิจกรรมการนิเทศศึกษาภายในอย่างสม่ำเสมอ	๓.๗๑	๐.๘๖๑	มาก
๕. ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ที่ทันต่อเหตุการณ์ในปัจจุบัน	๓.๘๓	๐.๘๒๐	มาก
๖. ผู้บริหารโรงเรียนชี้แนะสิ่งที่เป็นประโยชน์และสิ่งที่เป็นโทษให้กับบุคลากรอย่างจริงจัง	๓.๘๔	๐.๘๖๗	มาก
๗. ผู้บริหารโรงเรียนร่วมแก้ไขปัญหาข้อบกพร่องในการทำงานของบุคลากร	๓.๖๖	๑.๐๑๖	มาก
๘. ผู้บริหารโรงเรียนชี้แจงเรื่องเอกสาร ตำราที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ให้กับบุคลากร	๓.๘๕	๐.๙๒๑	มาก
๙. ผู้บริหารมีใจเอื้ออาทรต่อบุคลากรทั้งในเวลาราชการและนอกราชการ	๓.๓๗	๐.๘๙๕	ปานกลาง
รวม	๓.๘๗	๐.๖๔๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านกรุณา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87, S.D.=0.640$)

เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร คือ ผู้บริหารโรงเรียนเป็นที่ปรึกษาที่ดีและให้คำแนะนำแก่บุคลากรเมื่อมีปัญหา อยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.00, S.D.=0.767$) รองลงมา คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดทำระเบียบและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับงานของโรงเรียน ($\bar{X} = 3.93, S.D.=0.780$) และน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีใจเอื้ออาทรต่อบุคลากรทั้งในเวลาราชการและนอกราชการ ($\bar{X} = 3.37, S.D.=0.895$)

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ในด้านมูทิตา

(n=๒๓๔)

การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ผู้บริหารโรงเรียนแสดงความยินดีกับบุคลากรทุกคนที่มีผลงานดีเด่นเป็นที่ยอมรับสม่ำเสมอ	๔.๐๑	๐.๘๓๙	มาก
๒. ผู้บริหารโรงเรียนชื่นชมผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยความจริงใจ	๓.๘๙	๑.๐๑๓	มาก
๓. ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน	๔.๐๐	๐.๘๐๘	มาก
๔. ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อนำมาสู่การบูรณาการใช้กับสถานที่	๓.๙๐	๐.๙๖๖	มาก
๕. ผู้บริหารโรงเรียนจัดระบบหรือเกณฑ์การให้รางวัลผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงานอย่างเหมาะสม	๔.๑๐	๐.๘๑๕	มาก
๖. ผู้บริหารโรงเรียนสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	๔.๑๒	๐.๘๗๓	มาก
๗. ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้มีแผนงานในการเผยแพร่ผลงานและความสำเร็จของบุคลากร	๓.๙๘	๐.๗๑๗	มาก
๘. ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนและมุ่งมั่นให้บุคลากรแสดงความสามารถอย่างเต็มที่	๔.๐๗	๐.๗๑๔	มาก
๙. ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักปฏิบัติทางศาสนามาใช้ในชีวิตประจำวันอย่างเหมาะสม	๓.๙๔	๐.๘๑๑	มาก
รวม	๔.๐๑	๐.๖๑๓	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อหลักการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านมุทิตา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D.=0.613)

เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร คือ ผู้บริหารโรงเรียนสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดกับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.12$, S.D.=0.813) รองลงมา คือ ผู้บริหารโรงเรียนจัดระบบหรือเกณฑ์การให้รางวัลผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงานอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.10$, S.D.=0.815) และน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนชื่นชมผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยความจริงใจ ($\bar{X} = 3.88$, S.D.=1.013)

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหม
วิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร **ในด้านอุเบกขา**

(n=๒๓๔)

การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ผู้บริหารโรงเรียนตรวจสอบผลงานของการปฏิบัติงาน ตามที่ได้มอบหมายอย่างเป็นธรรม	๔.๐๑	๐.๗๖๗	มาก
๒. ผู้บริหารโรงเรียนเป็นแบบอย่างด้านความซื่อสัตย์ สุจริต ในการปฏิบัติหน้าที่	๓.๙๘	๐.๘๔๔	มาก
๓. ผู้บริหารโรงเรียนพิจารณาดำเนินการทางวินัยและการ ลงโทษอย่างยุติธรรม	๔.๐๙	๐.๖๖๘	มาก
๔. ผู้บริหารโรงเรียนมีแผนการจัดระบบการบริหารและการ พัฒนาโรงเรียนอย่างเหมาะสมและชัดเจน	๓.๙๓	๑.๐๗๔	มาก
๕. ผู้บริหารโรงเรียนมีการพิจารณาความดีความชอบของ บุคลากรในสถานศึกษาอย่างยุติธรรม	๓.๘๓	๑.๐๙๙	มาก
๖. ผู้บริหารโรงเรียนใช้วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรอย่างเหมาะสมและยุติธรรม	๓.๙๙	๑.๐๐๖	มาก
๗. ผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดสรรงบประมาณอย่างเหมาะสม กับงานแต่ละฝ่ายของโรงเรียน	๓.๙๗	๐.๙๑๒	มาก
๘. ผู้บริหารโรงเรียนรายงานการใช้จ่ายงบประมาณอย่าง สม่ำเสมอและตรวจสอบได้	๓.๘๔	๐.๙๙๖	มาก
๙. ผู้บริหารได้รับฟังความคิดเห็นแล้วนำมาสู่กระบวนการ วางแผนปรับปรุงพัฒนาโรงเรียน	๓.๙๑	๐.๙๔๙	มาก
รวม	๓.๙๙	๐.๖๘๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหม
วิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็น
ต่อหลักการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร
ด้านอุเบกขา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๙๙, S.D.=๐.๖๘๐)

เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลัก
พรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร คือ ผู้บริหารโรงเรียนพิจารณา

ดำเนินการทางวินัยและการลงโทษอย่างยุติธรรม อยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{X}$ = ๔.๐๙, S.D.=๐.๖๖๘) รองลงมา คือ ผู้บริหารโรงเรียนตรวจสอบผลงานของการปฏิบัติงานตามที่ได้มอบหมายอย่างเป็นธรรม ($\bar{X}$ = ๔.๐๑, S.D.=๐.๗๖๗) และน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างยุติธรรม ($\bar{X}$ = ๓.๘๓, S.D.=๑.๐๙๙)

๔.๓ ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ ๑ บุคลากรทางการศึกษาที่มี เพศ ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๗ การเปรียบเทียบระดับการมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ

(n=๒๓๔)

การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสาย ไหม กรุงเทพมหานคร	เพศ				t	Sig.
	ชาย (๑๖๔ คน)		หญิง (๗๐ คน)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
๑. ด้านเมตตา	๔.๑๓	๐.๖๘๒	๓.๖๙	๐.๕๗๓	-๔.๗๔๒**	๐.๐๐๐
๒. ด้านกรุณา	๔.๐๐	๐.๖๓๐	๓.๕๖	๐.๕๕๙	-๕.๐๑๒**	๐.๐๐๐
๓. ด้านมุทิตา	๔.๑๓	๐.๕๕๒	๓.๗๓	๐.๖๕๘	-๔.๗๘๐**	๐.๐๐๐
๔. ด้านอุเบกขา	๔.๑๗	๐.๕๖๖	๓.๕๘	๐.๗๔๘	-๖.๕๘๔**	๐.๐๐๐
รวม	๔.๑๐	๐.๕๒๕	๓.๖๔	๐.๔๙๐	๖.๒๕๕**	๐.๐๐๐

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๗ ผลการทดสอบด้วยค่า t-test แบบข้อมูล ๒ กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน พบว่าบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อหลักการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกัน จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ทุกด้านแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๒ บุคลากรทางการศึกษาที่มี สถานภาพ ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๘ การเปรียบเทียบระดับการมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร **จำแนกตามสถานภาพ**

(n=๒๓๔)

การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร		SS	df	MS	F	Sig.
๑. ด้านเมตตา	ระหว่างกลุ่ม	๖.๓๑๖	๒	๓.๑๕๘	๗.๑๗๖*	.๐๐๑
	ภายในกลุ่ม	๑๐๑.๖๖๕	๒๓๑	.๔๔๐		
	รวม	๑๐๗.๙๘๑	๒๓๓			
๒. ด้านกรุณา	ระหว่างกลุ่ม	๗.๔๒๔	๒	๓.๗๑๒	๙.๗๒๗**	.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๘๘.๑๕๘	๒๓๑	.๓๘๒		
	รวม	๙๕.๕๘๒	๒๓๓			
๓. ด้านมุทิตา	ระหว่างกลุ่ม	๒.๔๙๕	๒	๑.๒๔๘	๓.๓๙๔*	.๐๓๕
	ภายในกลุ่ม	๘๔.๙๑๖	๒๓๑	.๓๖๘		
	รวม	๘๗.๔๑๑	๒๓๓			
๔. ด้านอุเบกขา	ระหว่างกลุ่ม	๓.๕๖๐	๒	๑.๗๘๐	๓.๙๔๑*	.๐๒๑
	ภายในกลุ่ม	๑๐๔.๓๓๑	๒๓๑	.๔๕๒		
	รวม	๑๐๗.๘๙๑	๒๓๓			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	๔.๑๙๔	๒	๒.๐๙๗	๗.๑๕๙*	.๐๐๑
	ภายในกลุ่ม	๖๗.๖๖๙	๒๓๑	.๒๙๓		
	รวม	๗๑.๘๖๓	๒๓๓			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๘ ผลการทดสอบด้วยค่า F-test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ พบว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านเมตตา ด้านกรุณา ด้านมุทิตา และด้านอุเบกขา แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยรวมและรายด้านด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Lest Significant Difference: LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๙ – ๔.๑๓

ตารางที่ ๔.๙ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด ของการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพ โดยภาพรวม

(n=๒๓๔)

สถานภาพ	$\bar{X}$	สถานภาพ		
		โสด	สมรส	หม้าย
		๔.๐๒	๓.๙๙	๓.๕๑
โสด	๔.๐๒		๐.๐๔	๐.๕๑*
สมรส	๓.๙๙			๐.๔๘*
หม้าย	๓.๕๑			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า บุคลากรทางการศึกษามีสถานภาพ โสด และสมรส มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มากกว่า บุคลากรทางการศึกษามีสถานภาพ หม้าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๐ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด ของการ
บริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม
กรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพ **ด้านเมตตา**

(n=๒๓๔)

สถานภาพ	$\bar{X}$	สถานภาพ		
		โสด	สมรส	หม้าย
		๔.๑๐	๔.๐๒	๓.๔๖
โสด	๔.๑๐		๐.๐๘	๐.๖๔*
สมรส	๔.๐๒			๐.๕๖*
หม้าย	๓.๔๖			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า บุคลากรทางการศึกษามีสถานภาพ โสด และสมรส มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านเมตตา มากกว่า บุคลากรทางการศึกษามีสถานภาพ หม้าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๑ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด ของการ
บริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม
กรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพ **ด้านกรุณา**

(n=๒๓๔)

สถานภาพ	$\bar{X}$	สถานภาพ		
		โสด	สมรส	หม้าย
		๓.๙๐	๓.๙๓	๓.๒๗
โสด	๓.๙๐		-๐.๐๓	๐.๖๓*
สมรส	๓.๙๓			๐.๖๖*
หม้าย	๓.๒๗			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่า บุคลากรทางการศึกษามีสถานภาพ โสด และสมรส มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านกรุณา มากกว่า บุคลากรทางการศึกษามีสถานภาพ หม้าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๔.๑๒ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด ของการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพ ด้านมุทิตา

(n=๒๓๔)

สถานภาพ	$\bar{X}$	สถานภาพ		
		โสด	สมรส	หม้าย
		๔.๑๓	๓.๙๙	๓.๗๔
โสด	๔.๑๓		๐.๑๔	๐.๓๙*
สมรส	๓.๙๙			๐.๒๕
หม้าย	๓.๗๔			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่า บุคลากรทางการศึกษามีสถานภาพ โสด มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านมุทิตา มากกว่า บุคลากรทางการศึกษามีสถานภาพ สมรส และหม้าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๓ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด ของการ
 บริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม
 กรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพ ด้านอุเบกขา

(n=๒๓๔)

สถานภาพ	$\bar{X}$	สถานภาพ		
		โสด	สมรส	หม้าย
		๓.๙๗	๔.๐๕	๓.๖๐
โสด	๓.๙๗		-๐.๐๘	๐.๓๘*
สมรส	๔.๐๕			๐.๔๖*
หม้าย	๓.๖๐			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่า บุคลากรทางการศึกษามีสถานภาพ โสด และสมรสมีความคิดเห็นต่อ
 การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้าน
 อุเบกขา มากกว่า บุคลากรทางการศึกษามีสถานภาพหม้าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สมมติฐานที่ ๓ บุคลากรทางการศึกษาที่มี อายุ ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหม
วิหารของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๔ การเปรียบเทียบระดับการมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ

(n=๒๓๔)

การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร		SS	df	MS	F	Sig.
๑. ด้านเมตตา	ระหว่างกลุ่ม	๙.๙๙๗	๕	๑.๙๙๙	๔.๖๕๓**	.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๙๗.๙๘๔	๒๒๘	.๔๓๐		
	รวม	๑๐๗.๙๘๑	๒๓๓			
๒. ด้านกรุณา	ระหว่างกลุ่ม	๗.๙๒๒	๕	๑.๕๘๔	๔.๑๒๑*	.๐๐๑
	ภายในกลุ่ม	๘๗.๖๖๐	๒๒๘	.๓๘๔		
	รวม	๙๕.๕๘๒	๒๓๓			
๓. ด้านมุทิตา	ระหว่างกลุ่ม	๗.๐๖๙	๕	๑.๔๑๔	๔.๐๑๒*	.๐๐๒
	ภายในกลุ่ม	๘๐.๓๔๓	๒๒๘	.๓๕๒		
	รวม	๘๗.๔๑๑	๒๓๓			
๔. ด้านอุเบกขา	ระหว่างกลุ่ม	๑๐.๒๓๓	๕	๒.๐๔๗	๔.๗๗๘**	.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๙๗.๖๕๘	๒๒๘	.๔๒๘		
	รวม	๑๐๗.๘๙๑	๒๓๓			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	๘.๓๐๔	๕	๑.๖๖๑	๕.๙๕๘**	.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๖๓.๕๕๙	๒๒๘	.๒๗๙		
	รวม	๗๑.๘๖๓	๒๓๓			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๔ ผลการทดสอบด้วยค่า F-test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว
(One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ พบว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีความ

คิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ทุกด้าน แตกต่างกัน

ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยรวมและรายด้านด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Lest Significant Difference: LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๕ - ๔.๑๙

ตารางที่ ๔.๑๕ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด ของการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยภาพรวม

(n=๒๓๔)

อายุ	$\bar{X}$	อายุ					
		น้อยกว่า ๓๐ ปี	๓๐ - ๓๕ ปี	๓๖ - ๔๐ ปี	๔๑ - ๔๕ ปี	๔๖ - ๕๐ ปี	๕๑ ปี ขึ้นไป
		๔.๑๐	๓.๗๔	๔.๐๒	๔.๔๒	๓.๗๘	๔.๑๒
น้อยกว่า ๓๐ ปี	๔.๑๐		๐.๓๗*	๐.๐๘	-๐.๓๒	๐.๓๒*	-๐.๐๒
๓๐ - ๓๕ ปี	๓.๗๔			-๐.๒๙*	-๐.๖๙*	-๐.๐๔	-๐.๓๘*
๓๖ - ๔๐ ปี	๔.๐๒				-๐.๔๐*	๐.๒๕	-๐.๑๐
๔๑ - ๔๕ ปี	๔.๔๒					๐.๖๕	๐.๓๑
๔๖ - ๕๐ ปี	๓.๗๘						-๐.๓๔*
๕๑ ปี ขึ้นไป	๔.๑๒						

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่า บุคลากรทางการศึกษามีอายุน้อยกว่า ๓๐ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มากกว่า บุคลากรทางการศึกษามีอายุระหว่าง ๓๐-๓๕ ปี และอายุระหว่าง ๔๖-๕๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และบุคลากรทางการศึกษามีอายุระหว่าง ๓๐ - ๓๕ ปี มีความคิดเห็น

ต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม น้อยกว่า บุคลากรทางการศึกษามีอายุระหว่าง ๔๑ - ๔๕ ปี, ๓๖ - ๔๐ ปี และอายุระหว่าง ๕๑ ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และบุคลากรทางการศึกษามีอายุระหว่าง ๓๖ - ๔๐ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม น้อยกว่า บุคลากรทางการศึกษามีอายุระหว่าง ๔๑ - ๔๕ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และบุคลากรทางการศึกษามีอายุระหว่าง ๔๖ - ๕๐ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม น้อยกว่า บุคลากรทางการศึกษามีอายุระหว่าง ๕๑ ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๔.๑๖ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด ของการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ **ด้านเมตตา**

(n=๒๓๔)

อายุ	$\bar{X}$	อายุ					
		น้อยกว่า ๓๐ ปี	๓๐ - ๓๕ ปี	๓๖ - ๔๐ ปี	๔๑ - ๔๕ ปี	๔๖ - ๕๐ ปี	๕๑ ปี ขึ้นไป
		๔.๑๒	๓.๗๔	๔.๑๒	๔.๔๐	๓.๗๖	๔.๑๕
น้อยกว่า ๓๐ ปี	๔.๑๒		๐.๓๙*	-๐.๐๐	-๐.๒๘	๐.๓๖	-๐.๐๓
๓๐ - ๓๕ ปี	๓.๗๔			-๐.๓๙*	-๐.๖๗*	-๐.๐๒	-๐.๔๑*
๓๖ - ๔๐ ปี	๔.๑๒				-๐.๒๘	๐.๓๗*	-๐.๐๓
๔๑ - ๔๕ ปี	๔.๔๐					๐.๖๕*	๐.๒๖
๔๖ - ๕๐ ปี	๓.๗๖						-๐.๓๙*
๕๑ ปี ขึ้นไป	๔.๑๕						

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๖ พบว่า บุคลากรทางการศึกษามีอายุน้อยกว่า ๓๐ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านเมตตา มากกว่า บุคลากรทางการศึกษามีอายุระหว่าง ๓๐-๓๕ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และ

บุคลากรทางการศึกษามีอายุระหว่าง ๓๐ - ๓๕ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านเมตตา น้อยกว่า บุคลากรทางการศึกษามีอายุระหว่าง ๔๑ - ๔๕ ปี และอายุระหว่าง ๕๑ ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และบุคลากรทางการศึกษามีอายุระหว่าง ๓๖ - ๔๐ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านเมตตา มากกว่า บุคลากรทางการศึกษามีอายุระหว่าง ๔๖ - ๕๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และบุคลากรทางการศึกษามีอายุระหว่าง ๔๑ - ๔๕ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านเมตตา มากกว่า บุคลากรทางการศึกษามีอายุระหว่าง ๔๖ - ๕๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และบุคลากรทางการศึกษามีอายุระหว่าง ๔๖ - ๕๐ ปีมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านเมตตา น้อยกว่า บุคลากรทางการศึกษามีอายุระหว่าง ๕๑ ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๔.๑๗ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด ของการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ **ด้านกรุณา**

(n=๒๓๔)

อายุ	$\bar{X}$	อายุ					
		น้อยกว่า ๓๐ ปี	๓๐ - ๓๕ ปี	๓๖ - ๔๐ ปี	๔๑ - ๔๕ ปี	๔๖ - ๕๐ ปี	๕๑ ปี ขึ้นไป
		๓.๙๗	๓.๖๔	๓.๘๘	๔.๓๕	๓.๘๖	๔.๐๘
น้อยกว่า ๓๐ ปี	๓.๙๗		๐.๓๓*	๐.๐๙	-๐.๓๙	๐.๑๐	-๐.๑๑
๓๐ - ๓๕ ปี	๓.๖๔			-๐.๒๔*	-๐.๗๑*	-๐.๒๒	-๐.๔๔*
๓๖ - ๔๐ ปี	๓.๘๘				-๐.๔๘*	๐.๐๑	-๐.๒๐
๔๑ - ๔๕ ปี	๔.๓๕					๐.๔๙*	๐.๒๘
๔๖ - ๕๐ ปี	๓.๘๖						-๐.๒๑
๕๑ ปี ขึ้นไป	๔.๐๘						

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๗ พบว่า บุคลากรทางการศึกษามีอายุน้อยกว่า ๓๐ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านกรุณา มากกว่า บุคลากรทางการศึกษามีอายุระหว่าง ๓๐-๓๕ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และบุคลากรทางการศึกษามีอายุระหว่าง ๓๐ - ๓๕ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านกรุณา น้อยกว่า บุคลากรทางการศึกษามีอายุระหว่าง ๓๖ - ๔๐ ปี, ๔๑ - ๔๕ ปี และอายุระหว่าง ๕๑ ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และบุคลากรทางการศึกษามีอายุระหว่าง ๓๖ - ๔๐ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านกรุณา น้อยกว่า บุคลากรทางการศึกษามีอายุระหว่าง ๔๑ - ๔๕ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และบุคลากรทางการศึกษามีอายุระหว่าง ๔๑ - ๔๕ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านกรุณา มากกว่า บุคลากรทางการศึกษามีอายุระหว่าง ๔๖ - ๕๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๔.๑๘ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด ของการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ ด้านมุทิตา

(n=๒๓๔)

อายุ	$\bar{X}$	อายุ					
		น้อยกว่า ๓๐ ปี	๓๐ - ๓๕ ปี	๓๖ - ๔๐ ปี	๔๑ - ๔๕ ปี	๔๖ - ๕๐ ปี	๕๑ ปี ขึ้นไป
		๔.๑๔	๓.๘๓	๓.๙๙	๔.๕๑	๓.๙๓	๔.๒๑
น้อยกว่า ๓๐ ปี	๔.๑๔		๐.๓๑*	๐.๑๕	-๐.๓๗	๐.๒๑	-๐.๐๗
๓๐ - ๓๕ ปี	๓.๘๓			-๐.๑๖	-๐.๖๘*	-๐.๑๐	-๐.๓๘*
๓๖ - ๔๐ ปี	๓.๙๙				-๐.๕๒*	๐.๐๖	-๐.๒๒
๔๑ - ๔๕ ปี	๔.๕๑					๐.๕๘*	๐.๒๙
๔๖ - ๕๐ ปี	๓.๙๓						-๐.๒๘
๕๑ ปี ขึ้นไป	๔.๒๑						

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๘ พบว่า บุคลากรทางการศึกษามีอายุน้อยกว่า ๓๐ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านมุทิตา มากกว่า บุคลากรทางการศึกษามีอายุระหว่าง ๓๐-๓๕ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และ บุคลากรทางการศึกษามีอายุระหว่าง ๓๐ - ๓๕ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านมุทิตา น้อยกว่า บุคลากรทางการศึกษามีอายุระหว่าง ๔๑ - ๔๕ ปี และอายุระหว่าง ๕๑ ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และ บุคลากรทางการศึกษามีอายุระหว่าง ๓๖ - ๔๐ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านมุทิตา น้อยกว่า บุคลากรทางการศึกษามีอายุระหว่าง ๔๑ - ๔๕ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และบุคลากรทางการศึกษามีอายุระหว่าง ๔๑ - ๔๕ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านมุทิตา มากกว่า บุคลากรทางการศึกษามีอายุระหว่าง ๔๖ - ๕๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๙ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด ของการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ ด้านอุเบกขา

(n=๒๓๔)

อายุ	$\bar{X}$	อายุ					
		น้อยกว่า ๓๐ ปี	๓๐ - ๓๕ ปี	๓๖ - ๔๐ ปี	๔๑ - ๔๕ ปี	๔๖ - ๕๐ ปี	๕๑ ปี ขึ้นไป
		๔.๑๘	๓.๘๐	๔.๑๑	๔.๔๓	๓.๕๗	๔.๐๔
น้อยกว่า ๓๐ ปี	๔.๑๘		๐.๓๘*	๐.๐๘	-๐.๒๕	๐.๖๑*	๐.๑๔
๓๐ - ๓๕ ปี	๓.๘๐			-๐.๓๐*	-๐.๖๓	๐.๒๔	-๐.๒๔
๓๖ - ๔๐ ปี	๔.๑๑				-๐.๓๓	๐.๕๔*	๐.๐๖
๔๑ - ๔๕ ปี	๔.๔๓					๐.๘๗*	๐.๓๙
๔๖ - ๕๐ ปี	๓.๕๗						-๐.๔๗*
๕๑ ปี ขึ้นไป	๔.๐๔						

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๙ พบว่า บุคลากรทางการศึกษามีอายุน้อยกว่า ๓๐ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านอุเบกขา มากกว่า บุคลากรทางการศึกษามีอายุระหว่าง ๓๐-๓๕ ปี และอายุระหว่าง ๔๖ - ๕๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และบุคลากรทางการศึกษามีอายุระหว่าง ๓๐ - ๓๕ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านอุเบกขา น้อยกว่า บุคลากรทางการศึกษามีอายุระหว่าง ๓๖ - ๔๐ ปี และอายุระหว่าง ๔๑ - ๔๕ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และบุคลากรทางการศึกษามีอายุระหว่าง ๓๖ - ๔๐ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านอุเบกขา มากกว่า บุคลากรทางการศึกษามีอายุระหว่าง ๔๖ - ๕๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และบุคลากรทางการศึกษามีอายุระหว่าง ๔๑ - ๔๕ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านอุเบกขา มากกว่า บุคลากรทางการศึกษามีอายุระหว่าง ๔๖ - ๕๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และบุคลากรทางการศึกษามีอายุระหว่าง ๔๖ - ๕๐ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านอุเบกขา น้อยกว่า บุคลากรทางการศึกษามีอายุระหว่าง ๕๑ ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

สมมติฐานที่ ๔ บุคลากรทางการศึกษาที่มี วุฒิการศึกษา ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๐ การเปรียบเทียบระดับการมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา

(n=๒๓๔)

การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร		SS	df	MS	F	Sig.
๑. ด้านเมตตา	ระหว่างกลุ่ม	๒๒.๔๑๔	๔	๕.๖๐๔	๑๔.๙๙๗**	.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๘๕.๕๖๗	๒๒๙	.๓๗๔		
	รวม	๑๐๗.๙๘๑	๒๓๓			
๒. ด้านกรุณา	ระหว่างกลุ่ม	๒๐.๒๔๘	๔	๕.๐๖๒	๑๕.๓๘๘**	.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๗๕.๓๓๔	๒๒๙	.๓๒๙		
	รวม	๙๕.๕๘๒	๒๓๓			
๓. ด้านมุทิตา	ระหว่างกลุ่ม	๔.๘๓๖	๔	๑.๒๐๙	๓.๓๕๓*	.๐๑๑
	ภายในกลุ่ม	๘๒.๕๗๕	๒๒๙	.๓๖๑		
	รวม	๘๗.๔๑๑	๒๓๓			
๔. ด้านอุเบกขา	ระหว่างกลุ่ม	๑๔.๐๗๓	๔	๓.๕๑๘	๘.๕๘๘**	.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๙๓.๘๑๘	๒๒๙	.๔๑๐		
	รวม	๑๐๗.๘๙๑	๒๓๓			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	๑๒.๓๖๙	๔	๓.๐๙๒	๑๑.๙๐๒**	.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๕๙.๔๙๔	๒๒๙	.๒๖๐		
	รวม	๗๑.๘๖๓	๒๓๓			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๐ ผลการทดสอบด้วยค่า F-test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ พบว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ทุกด้าน แตกต่างกัน

ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยรวมและรายด้านด้วยวิธี ผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๒๑ - ๔.๒๕

ตารางที่ ๔.๒๑ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด ของการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวม

(n=๒๓๔)

วุฒิการศึกษา	$\bar{X}$	วุฒิการศึกษา				
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	อื่นๆ
		๔.๒๒	๔.๐๕	๓.๔๘	๓.๖๖	๓.๙๘
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๔.๒๒		๐.๑๗	๐.๗๔*	๐.๕๖*	๐.๒๔
ปริญญาตรี	๔.๐๕			๐.๕๗*	๐.๓๙	๐.๐๗
ปริญญาโท	๓.๔๘				-๐.๑๘	-๐.๕๐*
ปริญญาเอก	๓.๖๖					-๐.๓๒
อื่นๆ	๓.๙๘					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๑ พบว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มากกว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท และปริญญา

เอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และบุคลากรทางการศึกษามีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มากกว่า บุคลากรทางการศึกษามีวุฒิการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และบุคลากรทางการศึกษามีวุฒิการศึกษาปริญญาโท มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม น้อยกว่า บุคลากรทางการศึกษามีวุฒิการศึกษาอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๔.๒๒ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด ของการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา **ด้านเมตตา**

(n=๒๓๔)

วุฒิการศึกษา	$\bar{X}$	วุฒิการศึกษา				
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	อื่นๆ
		๔.๔๖	๓.๙๗	๓.๕๔	๒.๙๘	๔.๒๔
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๔.๔๖		๐.๔๙*	๐.๙๒*	๑.๔๘*	๐.๒๒
ปริญญาตรี	๓.๙๗			๐.๔๓*	๐.๙๙*	-๐.๒๖*
ปริญญาโท	๓.๕๔				๐.๕๗	-๐.๖๙*
ปริญญาเอก	๒.๙๘					-๑.๒๖*
อื่นๆ	๔.๒๔					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๒ พบว่า บุคลากรทางการศึกษามีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านเมตตา มากกว่า บุคลากรทางการศึกษามีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี, ปริญญาโท และปริญญาเอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และบุคลากรทางการศึกษามีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านเมตตา มากกว่า บุคลากรทางการศึกษามีวุฒิการศึกษาปริญญาโท, ปริญญาเอก และน้อยกว่าบุคลากรทางการศึกษามีวุฒิการศึกษาอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

และบุคลากรทางการศึกษามีวุฒิการศึกษาปริญญาโท มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านเมตตา น้อยกว่า บุคลากรทางการศึกษามีวุฒิการศึกษาอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และบุคลากรทางการศึกษามีวุฒิการศึกษาปริญญาเอก มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านเมตตา น้อยกว่า บุคลากรทางการศึกษามีวุฒิการศึกษาอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๔.๒๓ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด ของการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา **ด้านกรุณา**

(n=๒๓๔)

วุฒิการศึกษา	$\bar{X}$	วุฒิการศึกษา				
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	อื่นๆ
		๔.๑๕	๔.๐๓	๓.๒๗	๓.๕๘	๓.๗๔
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๔.๑๕		๐.๑๗	๐.๘๘*	๐.๕๘*	๐.๔๒*
ปริญญาตรี	๔.๐๓			๐.๗๕*	๐.๔๕	๐.๒๙*
ปริญญาโท	๓.๒๗				-๐.๓๐	-๐.๔๖*
ปริญญาเอก	๓.๕๘					-๐.๑๖
อื่นๆ	๓.๗๔					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๓ พบว่า บุคลากรทางการศึกษามีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านกรุณา มากกว่า บุคลากรทางการศึกษามีวุฒิการศึกษาปริญญาโท, ปริญญาเอก และอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และบุคลากรทางการศึกษามีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านกรุณา มากกว่า บุคลากรทางการศึกษามีวุฒิการศึกษาปริญญาโท และอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และบุคลากรทางการศึกษามีวุฒิการศึกษาปริญญาโท มีความ

คิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านกรุณา น้อยกว่า บุคลากรทางการศึกษามีวุฒิการศึกษาอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๔.๒๔ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด ของการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านมุทิตา

(n=๒๓๔)

วุฒิการศึกษา	$\bar{X}$	วุฒิการศึกษา				
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	อื่นๆ
		๔.๐๒	๔.๑๒	๓.๗๔	๓.๖๔	๓.๙๙
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๔.๐๒		-๐.๑๐	๐.๒๘	๐.๓๘	๐.๐๓
ปริญญาตรี	๔.๑๒			๐.๓๘*	๐.๔๗	๐.๑๓
ปริญญาโท	๓.๗๔				๐.๑๐	-๐.๒๔
ปริญญาเอก	๓.๖๔					-๐.๓๔
อื่นๆ	๓.๙๙					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๔ พบว่า บุคลากรทางการศึกษามีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านมุทิตา มากกว่า บุคลากรทางการศึกษามีวุฒิการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๕ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด ของการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านอุเบกขา

(n=๒๓๔)

วุฒิการศึกษา	$\bar{X}$	วุฒิการศึกษา				
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	อื่นๆ
		๔.๒๔	๔.๐๘	๓.๔๘	๔.๔๔	๓.๙๗
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๔.๒๔		๐.๑๖	๐.๗๗*	-๐.๒๐	๐.๒๗
ปริญญาตรี	๔.๐๘			๐.๖๐*	-๐.๓๗	๐.๑๑
ปริญญาโท	๓.๔๘				-๐.๙๗*	-๐.๔๙*
ปริญญาเอก	๔.๔๔					๐.๔๗
อื่นๆ	๓.๙๗					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๕ พบว่า บุคลากรทางการศึกษามีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านอุเบกขา มากกว่า บุคลากรทางการศึกษามีวุฒิการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และบุคลากรทางการศึกษามีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านอุเบกขา มากกว่า บุคลากรทางการศึกษามีวุฒิการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และบุคลากรทางการศึกษามีวุฒิการศึกษาปริญญาโท มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านอุเบกขา น้อยกว่า บุคลากรทางการศึกษามีวุฒิการศึกษาปริญญาเอก และอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

สมมติฐานที่ ๕ บุคลากรทางการศึกษาที่มี รายได้ต่อเดือน ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๖ การเปรียบเทียบระดับการมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

(n=๒๓๔)

การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร		SS	df	MS	F	Sig.
๑. ด้านเมตตา	ระหว่างกลุ่ม	๓๒.๖๐๖	๓	๑๐.๘๖๙	๓๓.๑๖๔**	.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๗๕.๓๗๖	๒๓๐	.๓๒๘		
	รวม	๑๐๗.๙๘๑	๒๓๓			
๒. ด้านกรุณา	ระหว่างกลุ่ม	๒๐.๓๑๖	๓	๖.๗๗๒	๒๐.๖๙๔**	.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๗๕.๒๖๖	๒๓๐	.๓๒๗		
	รวม	๙๕.๕๘๒	๒๓๓			
๓. ด้านมุทิตา	ระหว่างกลุ่ม	๗.๒๑๐	๓	๒.๔๐๓	๖.๘๙๒**	.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๘๐.๒๐๒	๒๓๐	.๓๔๙		
	รวม	๘๗.๔๑๑	๒๓๓			
๔. ด้านอุเบกขา	ระหว่างกลุ่ม	๔.๙๙๖	๓	๑.๖๖๕	๓.๗๒๒*	.๐๑๒
	ภายในกลุ่ม	๑๐๒.๘๙๕	๒๓๐	.๔๔๗		
	รวม	๑๐๗.๘๙๑	๒๓๓			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	๑๓.๐๐๒	๓	๔.๓๓๔	๑๖.๙๓๕**	.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๕๘.๘๖๑	๒๓๐	.๒๕๖		
	รวม	๗๑.๘๖๓	๒๓๓			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๖ ผลการทดสอบด้วยค่า F-test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ พบว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ส่วนมาก แตกต่างกัน

ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยรวมและรายด้านด้วยวิธี ผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Lest Significant Difference: LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๒๗

ตารางที่ ๔.๒๗ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด ของการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวม

(n=๒๓๔)

รายได้ต่อเดือน	$\bar{X}$	รายได้ต่อเดือน			
		ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๑๐,๐๐๐ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท	๓๐,๐๐๑ บาท ขึ้นไป
		๔.๓๒	๓.๙๓	๓.๕๗	๔.๑๐
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๔.๓๒		๐.๓๙*	๐.๗๕*	๐.๒๒*
๑๐,๐๐๐ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๓.๙๓			๐.๓๖*	-๐.๑๗*
๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท	๓.๕๗				-๐.๕๓*
๓๐,๐๐๑ บาท ขึ้นไป	๔.๑๐				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๗ พบว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีรายได้ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มากกว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีรายได้ ๑๐,๐๐๐ - ๒๐,๐๐๐ บาท, ๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐

บาท และ ๓๐,๐๐๑ บาท ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และบุคลากรทางการศึกษามีรายได้ ๑๐,๐๐๐ - ๒๐,๐๐๐ บาท มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มากกว่า บุคลากรทางการศึกษามีรายได้ ๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท และน้อยกว่า บุคลากรทางการศึกษามีรายได้ ๓๐,๐๐๑ บาท ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และบุคลากรทางการศึกษามีรายได้ ๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม น้อยกว่า บุคลากรทางการศึกษามีรายได้ ๓๐,๐๐๑ บาท ขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๔.๒๘ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด ของการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านเมตตา

(n=๒๓๔)

รายได้ต่อเดือน	$\bar{X}$	รายได้ต่อเดือน			
		ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๑๐,๐๐๐ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท	๓๐,๐๐๑ บาท ขึ้นไป
		๔.๖๓	๓.๘๐	๓.๕๒	๔.๒๗
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๔.๖๓		๐.๘๓*	๑.๑๑*	๐.๓๗*
๑๐,๐๐๐ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๓.๘๐			๐.๒๘*	-๐.๔๖*
๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท	๓.๕๒				-๐.๗๔*
๓๐,๐๐๑ บาท ขึ้นไป	๔.๒๗				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๘ พบว่า บุคลากรทางการศึกษามีรายได้ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านเมตตา มากกว่า บุคลากรทางการศึกษามีรายได้ ๑๐,๐๐๐ - ๒๐,๐๐๐ บาท, ๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท และ ๓๐,๐๐๑ บาท ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และบุคลากรทางการศึกษามีรายได้ ๑๐,๐๐๐ - ๒๐,๐๐๐ บาท มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหาร

สถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านเมตตา มากกว่า บุคลากรทางการศึกษามีรายได้ ๒๐,๐๐๑ – ๓๐,๐๐๐ บาท และน้อยกว่า บุคลากรทางการศึกษามีรายได้ ๓๐,๐๐๑ บาท ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และบุคลากรทางการศึกษามีรายได้ ๒๐,๐๐๑ – ๓๐,๐๐๐ บาท มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านเมตตา น้อยกว่า บุคลากรทางการศึกษามีรายได้ ๓๐,๐๐๑ บาท ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๔.๒๙ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด ของการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา **ด้านกรุณา**

(n=๒๓๔)

รายได้ต่อเดือน	$\bar{X}$	รายได้ต่อเดือน			
		ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๑๐,๐๐๐ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท	๓๐,๐๐๑ บาท ขึ้นไป
		๔.๓๓	๓.๘๙	๓.๓๖	๓.๙๖
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๔.๓๓		๐.๔๔*	๐.๙๗*	๐.๓๗*
๑๐,๐๐๐ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๓.๘๙			๐.๕๓*	-๐.๐๗
๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท	๓.๓๖				-๐.๖๐*
๓๐,๐๐๑ บาท ขึ้นไป	๓.๙๖				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๙ พบว่า บุคลากรทางการศึกษามีรายได้ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านกรุณา มากกว่า บุคลากรทางการศึกษามีรายได้ ๑๐,๐๐๐ – ๒๐,๐๐๐ บาท, ๒๐,๐๐๑ – ๓๐,๐๐๐ บาท และ ๓๐,๐๐๑ บาท ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และบุคลากรทางการศึกษามีรายได้ ๑๐,๐๐๐ – ๒๐,๐๐๐ บาท มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านกรุณา มากกว่า บุคลากรทางการศึกษามีรายได้ ๒๐,๐๐๑ – ๓๐,๐๐๐ บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และบุคลากรทางการศึกษามีรายได้

๒๐,๐๐๑ – ๓๐,๐๐๐ บาท มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านกรุณา น้อยกว่า บุคลากรทางการศึกษามีรายได้ ๓๐,๐๐๑ บาท ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๔.๓๐ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด ของการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านมุทิตา

(n=๒๓๔)

รายได้ต่อเดือน	$\bar{X}$	รายได้ต่อเดือน			
		ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๑๐,๐๐๐ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท	๓๐,๐๐๑ บาท ขึ้นไป
		๔.๑๑	๔.๐๙	๓.๖๗	๔.๑๑
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๔.๑๑		๐.๐๒	๐.๔๔*	๐.๐๐
๑๐,๐๐๐ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๔.๐๙			๐.๔๒*	-๐.๐๒
๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท	๓.๖๗				-๐.๔๔*
๓๐,๐๐๑ บาท ขึ้นไป	๔.๑๑				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๓๐ พบว่า บุคลากรทางการศึกษามีรายได้ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านมุทิตา มากกว่า บุคลากรทางการศึกษามีรายได้ ๒๐,๐๐๑ – ๓๐,๐๐๐ บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และบุคลากรทางการศึกษามีรายได้ ๑๐,๐๐๐ – ๒๐,๐๐๐ บาท มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านมุทิตา มากกว่า บุคลากรทางการศึกษามีรายได้ ๒๐,๐๐๑ – ๓๐,๐๐๐ บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และบุคลากรทางการศึกษามีรายได้ ๒๐,๐๐๑ – ๓๐,๐๐๐ บาท มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านมุทิตา น้อยกว่า บุคลากรทางการศึกษามีรายได้ ๓๐,๐๐๑ บาท ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๔.๓๑ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด ของการ
 บริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม
 กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านอุเบกขา

(n=๒๓๔)

รายได้ต่อเดือน	$\bar{X}$	รายได้ต่อเดือน			
		ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๑๐,๐๐๐ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท	๓๐,๐๐๑ บาท ขึ้นไป
		๔.๒๑	๓.๙๙	๓.๗๔	๔.๐๗
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๔.๒๑		๐.๒๒	๐.๔๗*	๐.๑๔
๑๐,๐๐๐ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๓.๙๙			๐.๒๕*	-๐.๐๗
๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท	๓.๗๔				-๐.๓๓*
๓๐,๐๐๑ บาท ขึ้นไป	๔.๐๗				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๓๑ พบว่า บุคลากรทางการศึกษามีรายได้ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านอุเบกขา มากกว่า บุคลากรทางการศึกษามีรายได้ ๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และบุคลากรทางการศึกษามีรายได้ ๑๐,๐๐๐ - ๒๐,๐๐๐ บาท มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านอุเบกขา มากกว่า บุคลากรทางการศึกษามีรายได้ ๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และบุคลากรทางการศึกษามีรายได้ ๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านอุเบกขา น้อยกว่า บุคลากรทางการศึกษามีรายได้ ๓๐,๐๐๑ บาท ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สมมติฐานที่ ๖ บุคลากรทางการศึกษาที่มี ตำแหน่ง ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๓๒ การเปรียบเทียบระดับการมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่ง

(n=๒๓๔)

การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสาย ไหม กรุงเทพมหานคร	เพศ				t	Sig.
	ผู้บริหาร (๕๒ คน)		ครู (๑๘๒ คน)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
๑. ด้านเมตตา	๓.๗๒	.๗๙๘	๔.๐๗	.๖๒๔	-๒.๙๒๐**	.๐๐๕
๒. ด้านกรุณา	๓.๔๙	.๗๓๒	๓.๙๗	.๕๗๑	-๔.๓๕๗**	.๐๐๐
๓. ด้านมุทิตา	๓.๗๓	.๖๑๔	๔.๐๙	.๕๘๙	-๓.๙๒๖**	.๐๐๐
๔. ด้านอุเบกขา	๓.๖๒	.๘๓๐	๔.๑๐	.๕๙๒	-๔.๖๘๘**	.๐๐๐
รวม	๓.๖๔	.๖๐๓	๔.๐๕	.๕๐๖	-๔.๙๖๗**	.๐๐๐

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๓๒ ผลการทดสอบด้วยค่า t-test แบบข้อมูล ๒ กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน พบว่าบุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ทุกด้านแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๗ บุคลากรทางการศึกษาที่มี อายุราชการ ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๓๓ การเปรียบเทียบระดับการมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุราชการ

(n=๒๓๔)

การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร		SS	df	MS	F	Sig.
๑. ด้านเมตตา	ระหว่างกลุ่ม	๔๐.๘๘๐	๔	๑๐.๒๒๐	๓๔.๘๗๘**	.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๖๗.๑๐๑	๒๒๙	.๒๙๓		
	รวม	๑๐๗.๙๘๑	๒๓๓			
๒. ด้านกรุณา	ระหว่างกลุ่ม	๒๑.๑๗๒	๔	๕.๒๙๓	๑๖.๒๘๙**	.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๗๔.๔๑๑	๒๒๙	.๓๒๕		
	รวม	๙๕.๕๘๒	๒๓๓			
๓. ด้านมุทิตา	ระหว่างกลุ่ม	๑๔.๕๒๐	๔	๓.๖๓๐	๑๑.๔๐๕**	.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๗๒.๘๙๑	๒๒๙	.๓๑๘		
	รวม	๘๗.๔๑๑	๒๓๓			
๔. ด้านอุเบกขา	ระหว่างกลุ่ม	๑๘.๒๔๐	๔	๔.๕๖๐	๑๑.๖๔๘**	.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๘๙.๖๕๑	๒๒๙	.๓๙๑		
	รวม	๑๐๗.๘๙๑	๒๓๓			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	๒๐.๒๐๓	๔	๕.๐๕๑	๒๒.๓๙๐**	.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๕๑.๖๖๐	๒๒๙	.๒๒๖		
	รวม	๗๑.๘๖๓	๒๓๓			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๓๓ ผลการทดสอบด้วยค่า F-test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ พบว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุราชการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุราชการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ทุกด้าน แตกต่างกัน

ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยรวมและรายด้านด้วยวิธี ผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Lest Significant Difference: LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๓๔ - ๔.๓๘

ตารางที่ ๔.๓๔ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด ของหลักการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุราชการ โดยภาพรวม

(n=๒๓๔)

อายุราชการ	$\bar{X}$	อายุราชการ				
		ต่ำกว่า ๕ ปี	๕-๑๐ ปี	๑๑-๑๕ ปี	๑๖-๒๐ ปี	๒๑ ปี ขึ้นไป
		๔.๓๗	๓.๘๙	๓.๕๑	๓.๘๑	๔.๑๒
ต่ำกว่า ๕ ปี	๔.๓๗		๐.๔๘*	๐.๘๖*	๐.๕๕*	๐.๒๔*
๕-๑๐ ปี	๓.๘๙			๐.๓๘*	๐.๐๗	-๐.๒๓
๑๑-๑๕ ปี	๓.๕๑				-๐.๓๐*	-๐.๖๑*
๑๖-๒๐ ปี	๓.๘๑					-๐.๓๑*
๒๑ ปี ขึ้นไป	๔.๑๒					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๓๔ พบว่า บุคลากรทางการศึกษามีอายุราชการต่ำกว่า ๕ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มากกว่า บุคลากรทางการศึกษามีอายุราชการระหว่าง ๕-๑๐ ปี, ๑๑-๑๕ ปี, ๑๖-๒๐ ปี และ

๒๑ ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และบุคลากรทางการศึกษามีอายุราชการระหว่าง ๕-๑๐ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มากกว่า บุคลากรทางการศึกษามีอายุราชการระหว่าง ๑๑-๑๕ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และบุคลากรทางการศึกษามีอายุราชการระหว่าง ๑๑-๑๕ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม น้อยกว่า บุคลากรทางการศึกษามีอายุราชการระหว่าง ๑๖-๒๐ ปี และ ๒๑ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และบุคลากรทางการศึกษามีอายุราชการระหว่าง ๑๖-๒๐ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม น้อยกว่า บุคลากรทางการศึกษามีอายุราชการระหว่าง ๒๑ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๔.๓๕ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด ของการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุราชการ **ด้านเมตตา**

(n=๒๓๔)

อายุราชการ	$\bar{X}$	อายุราชการ				
		ต่ำกว่า ๕ ปี	๕-๑๐ ปี	๑๑-๑๕ ปี	๑๖-๒๐ ปี	๒๑ ปีขึ้นไป
		๔.๓๙	๓.๘๗	๓.๒๓	๓.๙๒	๔.๓๓
ต่ำกว่า ๕ ปี	๔.๓๙		๐.๕๒*	๑.๑๖*	๐.๔๖*	๐.๐๖*
๕-๑๐ ปี	๓.๘๗			๐.๖๓*	-๐.๐๖*	-๐.๔๖*
๑๑-๑๕ ปี	๓.๒๓				-๐.๖๙*	-๑.๑๐*
๑๖-๒๐ ปี	๓.๙๒					-๐.๔๑*
๒๑ ปี ขึ้นไป	๔.๓๓					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๓๕ พบว่า บุคลากรทางการศึกษามีอายุราชการต่ำกว่า ๕ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านเมตตา มากกว่า บุคลากรทางการศึกษามีอายุราชการระหว่าง ๕-๑๐ ปี, ๑๑-๑๕ ปี และ ๑๖-๒๐ ปี อย่าง

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และบุคลากรทางการศึกษามีอายุราชการ ๕-๑๐ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านเมตตา มากกว่า บุคลากรทางการศึกษามีอายุราชการระหว่าง ๑๑-๑๕ ปี และน้อยกว่า บุคลากรทางการศึกษามีอายุราชการระหว่าง ๑๖-๒๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และบุคลากรทางการศึกษามีอายุราชการ ๑๑-๑๕ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านเมตตา น้อยกว่า บุคลากรทางการศึกษามีอายุราชการระหว่าง ๑๖-๒๐ ปี และ ๒๑ ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และบุคลากรทางการศึกษามีอายุราชการ ๑๖-๒๐ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านเมตตา น้อยกว่า บุคลากรทางการศึกษามีอายุราชการระหว่าง ๒๑ ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๔.๓๖ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด ของการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุราชการ **ด้านกรุณา**

(n=๒๓๔)

อายุราชการ	$\bar{X}$	อายุราชการ				
		ต่ำกว่า ๕ ปี	๕-๑๐ ปี	๑๑-๑๕ ปี	๑๖-๒๐ ปี	๒๑ ปี ขึ้นไป
		๔.๓๒	๓.๘๘	๓.๓๙	๓.๗๗	๓.๙๒
ต่ำกว่า ๕ ปี	๔.๓๒		๐.๓๓*	๐.๗๓*	๐.๕๖*	๐.๔๔*
๕-๑๐ ปี	๓.๘๘			๐.๔๑*	๐.๒๓	๐.๑๑
๑๑-๑๕ ปี	๓.๓๙				-๐.๑๗	-๐.๓๐*
๑๖-๒๐ ปี	๓.๗๗					-๐.๑๒
๒๑ ปี ขึ้นไป	๓.๙๒					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๓๖ พบว่า บุคลากรทางการศึกษามีอายุราชการต่ำกว่า ๕ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านกรุณา มากกว่า บุคลากรทางการศึกษามีอายุราชการระหว่าง ๕-๑๐ ปี, ๑๑-๑๕ ปี, ๑๖-๒๐ ปี และ ๒๑

ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และบุคลากรทางการศึกษามีอายุราชการระหว่าง ๕-๑๐ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านกรุณา มากกว่า บุคลากรทางการศึกษามีอายุราชการระหว่าง ๑๑-๑๕ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และบุคลากรทางการศึกษามีอายุราชการระหว่าง ๑๑-๑๕ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านกรุณา น้อยกว่า บุคลากรทางการศึกษามีอายุราชการระหว่าง ๒๑ ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๔.๓๗ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด ของการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุราชการ **ด้านมุทิตา**

(n=๒๓๔)

อายุราชการ	$\bar{X}$	อายุราชการ				
		ต่ำกว่า ๕ ปี	๕-๑๐ ปี	๑๑-๑๕ ปี	๑๖-๒๐ ปี	๒๑ ปี ขึ้นไป
		๔.๔๓	๔.๑๑	๓.๗๐	๓.๘๗	๔.๐๐
ต่ำกว่า ๕ ปี	๔.๔๓		๐.๓๓*	๐.๗๓*	๐.๕๖*	๐.๔๔*
๕-๑๐ ปี	๔.๑๑			๐.๔๑*	๐.๒๓	๐.๑๑
๑๑-๑๕ ปี	๓.๗๐				-๐.๑๗	-๐.๓๐*
๑๖-๒๐ ปี	๓.๘๗					-๐.๑๒
๒๑ ปี ขึ้นไป	๔.๐๐					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๓๗ พบว่า บุคลากรทางการศึกษามีอายุราชการต่ำกว่า ๕ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านมุทิตา มากกว่า บุคลากรทางการศึกษามีอายุราชการระหว่าง ๕-๑๐ ปี, ๑๑-๑๕ ปี, ๑๖-๒๐ ปี และ ๒๑ ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และบุคลากรทางการศึกษามีอายุราชการระหว่าง ๕-๑๐ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านมุทิตา มากกว่า บุคลากรทางการศึกษามีอายุราชการระหว่าง ๑๑-๑๕ ปี อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และและบุคลากรทางการศึกษามีอายุราชการระหว่าง ๑๑-๑๕ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านมุทิตา น้อยกว่า บุคลากรทางการศึกษามีอายุราชการ ๒๑ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๔.๓๘ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด ของการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุราชการ ด้านอุเบกขา

(n=๒๓๔)

อายุราชการ	$\bar{X}$	อายุราชการ				
		ต่ำกว่า ๕ ปี	๕-๑๐ ปี	๑๑-๑๕ ปี	๑๖-๒๐ ปี	๒๑ ปีขึ้นไป
		๔.๓๒	๓.๙๒	๓.๗๒	๓.๖๙	๔.๒๔
ต่ำกว่า ๕ ปี	๔.๓๒		๐.๔๐*	๐.๖๐*	๐.๖๓*	๐.๐๘*
๕-๑๐ ปี	๓.๙๒			๐.๒๐	๐.๒๓	-๐.๓๓*
๑๑-๑๕ ปี	๓.๗๒				๐.๐๓	-๐.๕๓*
๑๖-๒๐ ปี	๓.๖๙					-๐.๕๖*
๒๑ ปีขึ้นไป	๔.๒๔					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๓๘ พบว่า บุคลากรทางการศึกษามีอายุราชการต่ำกว่า ๕ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านอุเบกขา มากกว่า บุคลากรทางการศึกษามีอายุราชการระหว่าง ๕-๑๐ ปี, ๑๑-๑๕ ปี และ ๑๖-๒๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และบุคลากรทางการศึกษามีอายุราชการระหว่าง ๕-๑๐ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านอุเบกขา น้อยกว่า บุคลากรทางการศึกษามีอายุราชการระหว่าง ๒๑ ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และบุคลากรทางการศึกษามีอายุราชการระหว่าง ๑๑-๑๕ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านอุเบกขา น้อยกว่า บุคลากรทางการศึกษามีอายุราชการระหว่าง ๒๑ ปี ขึ้นไป

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และบุคลากรทางการศึกษามีอายุราชการระหว่าง ๑๖-๒๐ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านอุเบกขา น้อยกว่า บุคลากรทางการศึกษามีอายุราชการระหว่าง ๒๑ ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๔.๓๙ ผลสรุปโดยรวมการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
ตามสมมติฐานที่ ๑ – ๗

สมมติฐาน	ตัวแปรทดสอบ	t	F	sig	ผลการศึกษา	
					ยอมรับ	ปฏิเสธ
๑.	เพศ	๖.๒๕๕	-	.๐๐๐	✓	-
๒.	สถานภาพ	-	๗.๑๕๙	.๐๐๑	✓	-
๓.	อายุ	-	๕.๙๕๘	.๐๐๐	✓	-
๔.	วุฒิการศึกษา	-	๑๑.๙๐๒	.๐๐๐	✓	-
๕.	รายได้ต่อเดือน	-	๑๖.๙๓๕	.๐๐๐	✓	-
๖	ตำแหน่ง	-๔.๙๖๗	-	.๐๐๐	✓	-
๗	อายุราชการ	-	๑๑.๖๔๘	.๐๐๐	✓	-

จากตารางที่ ๔.๓๙ สรุปได้ว่า

บุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

บุคลากรทางการศึกษาที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

บุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

บุคลากรทางการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

บุคลากรทางการศึกษาที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

บุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

บุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุราชการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

๔.๔ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ ในมุมมองของบุคลากรทางการศึกษาต่อการ บริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสาย
ไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกรายด้าน รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๔๑ - ๔.๔๘

**ตารางที่ ๔.๔๐ ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านเมตตา**

ลำดับ	ปัญหาและอุปสรรค	จำนวน
๑.	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีความมั่นใจในการตัดสินใจอย่าง เด็ดขาด	๑๘
๒.	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่กล้าที่จะมองการณ์ไกลและยังไม่เข้าใจ ถึงปัญหา และความต้องการของบุคลากร	๑๑
๓.	ผู้บริหารสถานศึกษาการพิจารณาความดีความชอบ ไม่ พิจารณาตามผลงาน	๕

จากตารางที่ ๔.๔๐ พบว่า บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับเสนอแนะที่มีต่อการ
บริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร มากที่สุด
คือ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีความมั่นใจในการตัดสินใจอย่างเด็ดขาด จำนวน ๑๘ คน รองลงมา คือ
ผู้บริหารสถานศึกษาไม่กล้าที่จะมองการณ์ไกลและยังไม่เข้าใจถึงปัญหา และความต้องการของบุคลากร
จำนวน ๑๑ คน และน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาการพิจารณาความดีความชอบ ไม่พิจารณาตาม
ผลงาน จำนวน ๕ คน

ตารางที่ ๔.๔๑ ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านเมตตา

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	จำนวน
๑.	ผู้บริหารควรกล้าแสดงออกและกล้าตัดสินใจด้วยเหตุผลที่ถูกต้อง	๑๕
๒.	ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ที่ดี ประกอบด้วยเมตตาธรรม และเข้าใจถึงปัญหาและความต้องการของบุคลากร	๘
๓.	ผู้บริหารควรพิจารณาตามผลงาน มิใช่พิจารณาตามความชอบใจของตน และไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง	๔

จากตารางที่ ๔.๔๑ พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับเสนอแนะที่มีต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร มากที่สุด คือ ผู้บริหารควรกล้าแสดงออกและกล้าตัดสินใจด้วยเหตุผลที่ถูกต้อง จำนวน ๑๕ คน รองลงมา คือ ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ที่ดี ประกอบด้วยเมตตาธรรม และเข้าใจถึงปัญหาและความต้องการของบุคลากร จำนวน ๘ คน และน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารควรพิจารณาตามผลงาน มิใช่พิจารณาตามความชอบใจของตน และไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง จำนวน ๔ คน

ตารางที่ ๔.๔๒ ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านกรุณา

ลำดับ	ปัญหาและอุปสรรค	จำนวน
๑.	ผู้บริหารขาดการให้คำปรึกษาในการทำงานของบุคลากร ผู้ใต้บังคับบัญชา	๑๒
๒.	ผู้บริหารสถานศึกษาขาดการใส่ใจสุขภาพของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	๙
๓.	ผู้บริหารสถานศึกษาขาดความใส่ใจในปัญหาของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	๖

จากตารางที่ ๔.๔๒ พบว่า บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับเสนอแนะที่มีต่อการ
บริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร มากที่สุด
คือ ผู้บริหารขาดการให้คำปรึกษาในการทำงานของบุคลากรผู้ใต้บังคับบัญชา จำนวน ๑๒ คน รองลงมา
คือ ผู้บริหารสถานศึกษาขาดการใส่ใจสุขภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา จำนวน ๙ คน และน้อยที่สุด คือ
ผู้บริหารสถานศึกษาขาดความใส่ใจในปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา จำนวน ๖ คน

ตารางที่ ๔.๔๓ ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านกรรณา

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	จำนวน
๑.	ควรมีเวลาในการให้คำปรึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชา และควรมีการสอบถามปัญหาเรื่องต่าง ๆ	๒๐
๒.	ควรมีโครงการตรวจสอบสุขภาพประจำเดือนหรือประจำปีให้กับบุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชา	๑๕
๓.	ควรเปิดใจให้กว้างให้ความช่วยเหลือความทุกข์ยากของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม	๙

จากตารางที่ ๔.๔๓ พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับเสนอแนะที่มีต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร มากที่สุด คือ ควรมีเวลาในการให้คำปรึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชา และควรมีการสอบถามปัญหาเรื่องต่าง ๆ จำนวน ๒๐ คน รองลงมา คือ ควรมีโครงการตรวจสอบสุขภาพประจำเดือนหรือประจำปีให้กับบุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชา จำนวน ๑๕ คน และน้อยที่สุด คือ ควรเปิดใจให้กว้างให้ความช่วยเหลือความทุกข์ยากของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม จำนวน ๙ คน

ตารางที่ ๔.๔๔ ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านมูทิตา

ลำดับ	ปัญหาและอุปสรรค	จำนวน
๑.	ผู้บริหารสถานศึกษาขาดการแสดงออกที่จะชื่นชม ผู้ใต้บังคับบัญชา	๒๓
๒.	ผู้บริหารขาดการให้ความสำคัญกับการประสานงานของ บุคลากรผู้ใต้บังคับบัญชา	๑๖

จากตารางที่ ๔.๔๔ พบว่า บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับเสนอแนะที่มีต่อการ
บริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร มากที่สุด
คือ ผู้บริหารสถานศึกษาขาดการแสดงออกที่จะชื่นชมผู้ใต้บังคับบัญชา จำนวน ๒๓ คน รองลงมา คือ
ผู้บริหารขาดการให้ความสำคัญกับการประสานงานของบุคลากรผู้ใต้บังคับบัญชา จำนวน ๑๖ คน

ตารางที่ ๔.๔๕ ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านมูทิตา

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	จำนวน
๑.	ควรแสดงความยินดี ความชื่นชม เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	๑๙
๒.	ควรมีความพลอยยินดีต้อนรับเอาใจใส่ในการให้การประสานงานต่าง ๆ ของบุคลากร และผู้ปกครองนักเรียน	๑๒

จากตารางที่ ๔.๔๕ พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับเสนอแนะที่มีต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร มากที่สุด คือ ควรแสดงความยินดี ความชื่นชม เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา จำนวน ๑๙ คน รองลงมา คือ ควรมีความพลอยยินดีต้อนรับเอาใจใส่ในการให้การประสานงานต่าง ๆ ของบุคลากร และผู้ปกครองนักเรียน จำนวน ๑๒ คน

ตารางที่ ๔.๔๖ ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านอุเบกขา

ลำดับ	ปัญหาและอุปสรรค	จำนวน
๑.	ผู้บริหารสถานศึกษายังขาดความยุติธรรมในการให้รางวัลกับผู้ใต้บังคับบัญชา	๑๕
๒.	การวางตนเป็นกลางของผู้บริหารสถานศึกษายังมีการลำเอียงไม่ค่อยยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	๙
๓.	บางครั้งผู้บริหารสถานศึกษาบริหารให้ความสำคัญกับความภูมิใจมากกว่าความถูกต้อง	๗

จากตารางที่ ๔.๔๖ พบว่า บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับเสนอแนะที่มีต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร มากที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษายังขาดความยุติธรรมในการให้รางวัลกับผู้ใต้บังคับบัญชาจำนวน ๑๕ คน รองลงมา คือ การวางตนเป็นกลางของผู้บริหารสถานศึกษายังมีการลำเอียงไม่ค่อยยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา จำนวน ๙ คน และน้อยที่สุด คือ บางครั้งผู้บริหารสถานศึกษาบริหารให้ความสำคัญกับความภูมิใจมากกว่าความถูกต้อง จำนวน ๗ คน

ตารางที่ ๔.๔๗ ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านอุเบกขา

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	จำนวน
๑.	ควรให้ความยุติธรรม ความเสมอภาค ในการให้รางวัลกับผู้ใต้บังคับบัญชา	๑๗
๒.	ควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แสดงความคิดเห็นเพื่อประโยชน์ต่อการบริหารงาน	๑๑
๓.	ควรประพฤติปฏิบัติ โดยการนำหลักธรรมมาใช้ในการบริหารงาน	๘

จากตารางที่ ๔.๔๗ พบว่า บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับเสนอแนะที่มีต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร มากที่สุด คือ ควรให้ความยุติธรรม ความเสมอภาค ในการให้รางวัลกับผู้ใต้บังคับบัญชา จำนวน ๑๗ รองลงมา คือ ควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แสดงความคิดเห็นเพื่อประโยชน์ต่อการบริหารงาน จำนวน ๑๑ คน และน้อยที่สุด คือ ควรประพฤติปฏิบัติ โดยการนำหลักธรรมมาใช้ในการบริหารงาน จำนวน ๘ คน

๔.๕ ผลการสัมภาษณ์บุคคลเชิงลึกเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

การสัมภาษณ์นี้มีจุดมุ่งหมายในการศึกษารวบรวมข้อมูลประกอบการวิเคราะห์การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ใน ๔ ด้าน คือ ๑) ด้านเมตตา ๒) ด้านกรุณา ๓) ด้านมุทิตา และ ๔) ด้านอุเบกขา ดังต่อไปนี้

๑) การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรม ด้านเมตตา

การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรม ด้านเมตตา มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ที่สามารถนำมาใช้ในการบริหารงานได้ การบริหารงานที่ดีจะต้องมีความรัก ความเมตตาต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา^๑ การบริหารงานด้วยการมีเมตตาธรรมก็จะทำให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุข และเป็นที่น่ายินดี เป็นที่ยอมรับกันมาก เพราะหลักเมตตา คือ การมีความรัก ความปรารถนาดีอยากให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีความสุข^๒ ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีความเมตตาต่อผู้อยู่ใต้บัญชา โดยการให้คำปรึกษาเรื่องของการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชามาโดยตลอด และมีความจริงใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอีกด้วย^๓ การบริหารงานของท่านผู้บริหาร ท่านให้ความรักกับครูและบุคลากรทางการศึกษารวมถึงกรรมการศึกษาทุกท่าน โดยมีการประชุมครั้งใด ผอ.ก็ท่านก็จะให้ความสำคัญกับคณะกรรมการสถานศึกษาได้ร่วมรับรู้และตัดสินใจด้วยเสมอ ท่านให้เกียรติและเอาใจใส่ในการบริหารงาน^๔ ซึ่งมีความสอดคล้องกับกรรมการเลขานุการสถานศึกษา การบริหารงานของบริหารนั้น ก็ได้มีการนำหลักของความเมตตาไปใช้ในการบริหารงานทั่วไป โดยได้ให้ความรัก ความเป็นธรรม และที่สำคัญท่านมีการเสียสละอย่างปราศจากการเห็นแก่ตัว เพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา^๕ ท่านผู้บริหารก็ได้

^๑สัมภาษณ์ วินัย จันทร์ล้อย, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเกาะสุวรรณาราม เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร, ๒ ตุลาคม ๒๕๕๗.

^๒สัมภาษณ์ สันติศ รุ่งแกร, ผู้อำนวยการโรงเรียนออเงิน (อ่อน-เหม อนุสรณ์) เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร, ๒ ตุลาคม ๒๕๕๗.

^๓สัมภาษณ์ ปิยะฉัตร อัครเดชาลิขิต, ครูในสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร, ๒ ตุลาคม ๒๕๕๗.

^๔สัมภาษณ์ สรรเสริญ เครื่องทิพย์, ประธานกรรมการสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร, ๒ ตุลาคม ๒๕๕๗.

^๕สัมภาษณ์ ขวัญใจ ชุมทอง, กรรมการเลขานุการสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร, ๒ ตุลาคม ๒๕๕๗.

เอาใจใส่ และรักนักเรียนทุกคนโดยท่าน ผอ.ได้อบรมนักเรียนด้วยตัวท่านเองทุกวันในช่วงเช้าก็สอนนักเรียนก่อนเข้าห้องโดยท่าน ผอ.ท่านได้จัด Home Room นักเรียนทุกวัน^๖

๒) การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรม ด้านกรุณา

การบริหารงานของผู้บริหารในด้านกรุณานั้น หากมีครูหรือบุคลากรในโรงเรียนทุกคนมีเรื่องเดือดร้อนใจ ผู้บริหารท่านก็จะหาทางในการแก้ปัญหาเสมอ และหาทางออกที่เหมาะสมให้^๗ บริหารงานโดยได้มีการช่วยเหลือผู้อยู่ได้บังคับบัญชาด้วยความสงสารอยากช่วยให้พ้นทุกข์ ผู้อยู่ได้บังคับบัญชามีเรื่องทุกข์ใจใด ก็ได้ให้ความช่วยเหลือทุกเรื่อง และให้คำปรึกษาที่ดีเสมอ^๘ การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรม ด้านความกรุณา ก็ได้นำมาใช้ในการปฏิบัติหน้า โดยเฉพาะการเป็นผู้ทำหน้าที่ในการประสานผลประโยชน์ และได้ช่วยเหลือให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาตลอดจนนักเรียนได้รับความพ้นทุกข์ได้อย่างเท่าเทียมกัน^๙ ซึ่งสอดคล้องกับนักเรียนได้กล่าวว่า ผู้บริหารหรือ ผอ.ท่านให้ความช่วยเหลือนักเรียนทุกคนใครมีปัญหา ท่านก็มาช่วยแก้ปัญหา บำบัดทุกข์ บำรุงสุขให้กับนักเรียนที่มีปัญหา^{๑๐} ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้เสียสละทุกอย่างเพื่อให้เกิดการศึกษาแก่บุคลากรและนักเรียน และเพื่อสังคม โดยมีการถ่ายทอดความรู้และมีการแลกเปลี่ยนความรู้กับบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา^{๑๑} ผู้บริหารสถานศึกษาได้เปิดโอกาสให้บุคลากรทางการศึกษาได้เข้ามามีส่วนร่วม และยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษา^{๑๒} ผู้บริหารสถานศึกษาท่านมีประสบการณ์มาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งประสบการณ์ที่เกี่ยวกับด้านการบริหารงาน ท่านก็จะมี ความกรุณาช่วยแนะนำ ให้คำปรึกษาต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานในสถานศึกษา^{๑๓}

^๖สัมภาษณ์ ญัญฐนิชา ณาณจินดา, นักเรียนในสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร, ๒ ตุลาคม ๒๕๕๗.

^๗สัมภาษณ์ สุนีรัตน์ เป้าจันทาร, ครูในสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร, ๒ ตุลาคม ๒๕๕๗.

^๘สัมภาษณ์ สันติศ รุ่งแกร, ผู้อำนวยการโรงเรียนออเงิน(อ่อน-เหม อนุสรณ์) เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร, ๒ ตุลาคม ๒๕๕๗.

^๙สัมภาษณ์ วินัย จันทร์ลอย, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเกาะสุวรรณาราม เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร, ๒ ตุลาคม ๒๕๕๗.

^{๑๐}สัมภาษณ์ ญัญฐนิชา ณาณจินดา, นักเรียนในสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร, ๒ ตุลาคม ๒๕๕๗.

^{๑๑}สัมภาษณ์ ปิยะฉัตร อัครเดชานุชิต, ครูในสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร, ๒ ตุลาคม ๒๕๕๗.

^{๑๒}สัมภาษณ์ สรรเสริญ เครื่องทิพย์, ประธานกรรมการสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร, ๒ ตุลาคม ๒๕๕๗.

^{๑๓}สัมภาษณ์ ขวัญใจ ชุมทอง, กรรมการเลขานุการสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร, ๒ ตุลาคม ๒๕๕๗.

๓) การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรม ด้านมูทิตา

ผู้บริหารสถานศึกษาได้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาและนักเรียน ท่านไม่เคยแสดงความอิจฉาริษยาเมื่อ ผู้อื่นได้เลื่อนตำแหน่ง มีแต่คอยแสดงความยินดีเมื่ออื่นได้ดี หรือได้เลื่อนตำแหน่งต่าง ๆ หรือเมื่อนักเรียนร่วมกิจกรรมต่าง ๆ แล้วได้รับรางวัลท่านก็พลอยยินดีกับนักเรียนด้วย^{๑๔} ผู้บริหารหรือท่าน ผอ.แสดงความยินดีกับนักเรียนที่ได้รับทุน และหากนักเรียนไปแข่งขันภายนอก และนักเรียนได้รับรางวัลกลับมา ท่านก็จะเลี้ยงเป็นการแสดงความยินดีให้กับนักเรียน^{๑๕} ในส่วนของการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรม ข้อมูทิตานั้น ก็ได้ให้กำลังใจและชื่นชมผลงานของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความบริสุทธิ์ใจ เพื่อเป็นการแสดงออกถึงการพลอยยินดีกับผู้ร่วมงาน^{๑๖} มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีการพัฒนาตัวเอง เมื่อบุคลากรประสบผลสำเร็จท่านจะแสดงความยินดีด้วยการมอบของขวัญเป็นรางวัล^{๑๗} ผู้บริหารแสดงความยินดีปรีดา เมื่อผู้อื่นประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน เช่น การเลื่อนยศตำแหน่ง เป็นต้น^{๑๘} เมื่อเห็นผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีความสุข ก็ยินดีเสมอและส่งเสริมให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชายิ่ง ๆ ขึ้นไป และที่สำคัญทางผู้บริหารก็ได้มีการเผยแพร่ผลงานที่ดีของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน^{๑๙} ผู้บริหารที่ดีต้องรู้จักการยกย่อง ชมเชยผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานที่ทำความดีตามความเหมาะสม^{๒๐}

๔) การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรม ด้านอุเบกขา

การบริหารงานตามหลักของอุเบกขานั้น ก็ต้องวางใจเป็นกลางไม่ยินดียินร้าย ปฏิบัติกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรมและเสมอภาคเท่าเทียมกันทุกคนไม่ว่าตั้งแต่ข้าราชการและลูกจ้าง

^{๑๔} สัมภาษณ์ ปิยะฉัตร อัครเดชาลิขิต, ครูในสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร, ๒ ตุลาคม ๒๕๕๗.

^{๑๕} สัมภาษณ์ ญัฐนิชา ญาณจินดา, นักเรียนในสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร, ๒ ตุลาคม ๒๕๕๗.

^{๑๖} สัมภาษณ์ วินัย จันทร์ลอย, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเกาะสุวรรณาราม เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร, ๒ ตุลาคม ๒๕๕๗.

^{๑๗} สัมภาษณ์ สุนิรัตน์ เบ้าจันทาร, ครูในสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร, ๒ ตุลาคม ๒๕๕๗.

^{๑๘} สัมภาษณ์ สรรเสริญ เครื่องทิพย์, ประธานกรรมการสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร, ๒ ตุลาคม ๒๕๕๗.

^{๑๙} สัมภาษณ์ สันทิศ รุ่งแกร, ผู้อำนวยการโรงเรียนออเงิน (อ่อน-เหม อนุสรณ์) เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร, ๒ ตุลาคม ๒๕๕๗.

^{๒๐} สัมภาษณ์ ขวัญใจ ชุมทอง, กรรมการเลขานุการสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร, ๒ ตุลาคม ๒๕๕๗.

ตลอดจนถึงผู้ปกครองและนักเรียน^{๒๑} การบริหารงานตั้งมีความเป็นกลาง ไม่เอนเอียงไปฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง พร้อมกันนั้น การตัดสินใจในการมอบหมายงานให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติหน้าที่ที่เหมาะสมกับตน^{๒๒} ท่านผู้บริหารท่านจะมีใจเป็นกลางเสมอรักผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเท่าเทียมกันไม่แบ่งแยกระหว่างข้าราชการ และลูกจ้าง^{๒๓} ผู้บริหารมีความเฉลียวฉลาด มีไหวพริบและเป็นผู้กล้าตัดสินใจ โดยยึดหลักความเป็นกลาง และยุติธรรม ซึ่งเป็นที่ยอมรับของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา^{๒๔} ผู้บริหารท่านมีใจเป็นกลางเสมอ ทำให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชารวมถึงคณะกรรมการสถานศึกษาตลอดจนนักเรียน จนเป็นที่ยอมรับของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา^{๒๕} ผู้บริหารสถานศึกษาท่านได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ และวางตัวเป็นกลางอย่างสม่ำเสมอ ที่สำคัญท่านมีความเด็ดเดี่ยวในการตัดสินใจ^{๒๖} หากนักเรียนทะเลาะกัน ผอ. ก็จะเรียกคู่กรณีมาสอบถามถึงเหตุการณ์ ให้วางตัวเป็นกลางและให้ความเป็นธรรม และตัดสินอย่างเป็นกลางเสมอ โดยไม่มีการลำเอียงให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง^{๒๗}

สรุปสังเคราะห์การสัมภาษณ์

๑. ลักษณะของความเมตตาของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำหลักความเมตตามาใช้ในการบริหารงาน กล่าวคือ มีความเสียสละอย่างปราศจากการเห็นแก่ตัว เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เคารพในสิทธิและศักดิ์ศรี จากการวิจัยพบว่า ลักษณะของความเมตตาที่ผู้บริหารสถานศึกษานำมาใช้ประกอบด้วย ๑) มีความจริงใจ ๒) มีความรัก และห่วงใยผู้ร่วมงาน ๓) เอาใจใส่ดูแลนักเรียนด้วยความเสมอภาค

^{๒๑}สัมภาษณ์ สันติศ รุ่งแกร, ผู้อำนวยการโรงเรียนออเงิน(อ่อน-เหม อนุสรณ์) เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร, ๒ ตุลาคม ๒๕๕๗.

^{๒๒}สัมภาษณ์ วินัย จันทร์ลอย, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเกาะสุวรรณาราม เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร, ๒ ตุลาคม ๒๕๕๗.

^{๒๓}สัมภาษณ์ สุนิรัตน์ เบ้าจันทาร, ครูในสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร, ๒ ตุลาคม ๒๕๕๗.

^{๒๔}สัมภาษณ์ ปิยะฉัตร อัครเดชานุชิต, ครูในสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร, ๒ ตุลาคม ๒๕๕๗.

^{๒๕}สัมภาษณ์ ขวัญใจ ชุมทอง, กรรมการเลขานุการสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร, ๒ ตุลาคม ๒๕๕๗.

^{๒๖}สัมภาษณ์ สรรเสริญ เครืองทิพย์, ประธานกรรมการสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร, ๒ ตุลาคม ๒๕๕๗.

^{๒๗}สัมภาษณ์ ณัฐธินิชา ณาณจินดา, นักเรียนในสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร, ๒ ตุลาคม ๒๕๕๗.

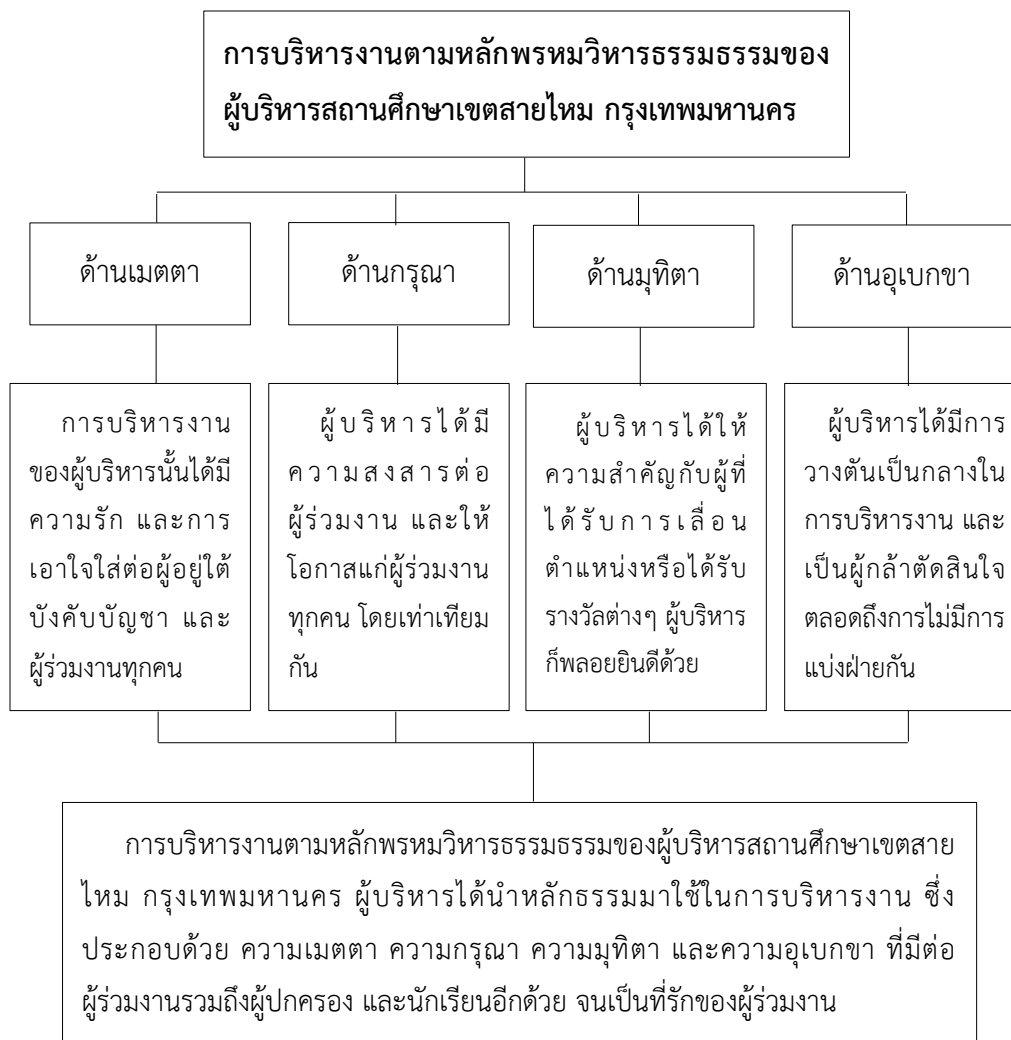
๒. ลักษณะของความกรุณาของผู้บริหารสถานศึกษา คือ มีประสบการณ์และสามารถนำมาถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้ร่วมงาน จากการวิจัยพบว่า ลักษณะของความกรุณาที่ผู้บริหารสถานศึกษานำมาใช้ประกอบด้วย ๑) ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ๒) ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม

๓. ลักษณะของความมุทิตาของผู้บริหารสถานศึกษา คือ มีความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติหน้า และมองโลกในแง่ดี จากการวิจัยพบว่า ลักษณะของความมุทิตาที่ผู้บริหารสถานศึกษานำมาใช้ประกอบด้วย ๑) ยกย่อง ชมเชยผู้ร่วมงานที่ทำความดี ๒) เผยแพร่ผลงานที่ดีของผู้ร่วมงาน ๓) ชื่นชมผลงานการปฏิบัติงานของบุคคลอื่น

๔. ลักษณะของความอุเบกขาของผู้บริหารสถานศึกษา คือ มีความเฉลียวฉลาด มีไหวพริบทันคน มีความสามารถรอบด้าน วางตัวดี การประพฤติปฏิบัติให้ประทับใจแก่ผู้น้อย จากการวิจัยพบว่า ลักษณะของความอุเบกขาที่ผู้บริหารสถานศึกษานำมาใช้ประกอบด้วย ๑) มีความเด็ดเดี่ยวในการตัดสินใจ ๒) มีความยุติธรรมมีเหตุผลและวางตัวเป็นกลาง ๓) มีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง หน่วยงาน และผู้อื่น

๔.๖ สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยได้รับองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ คือ ทำให้ทราบถึงหลักการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปเป็นแผนภาพองค์ความรู้ได้ ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๑ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากวิจัย

สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย คือ การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร สรุปได้ ดังนี้

การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรม ด้านเมตตา คือ การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักของเมตตา คือ ความรัก ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงาน ซึ่งทำให้เป็นที่ยอมรับอยู่ผู้อยู่ได้บังคับบัญชา เพราะผู้บริหารท่านเป็นผู้ที่เสียสละ ทุ่เมเท เวลาในการบริหารงานให้กับสถานศึกษาอย่างเต็มที่และสุดความสามารถ มีเมตริจิตต่อผู้ร่วมงานตลอดจนถึงนักเรียนอีกด้วย กล่าวคือ ท่านปรารถนาอย่างให้ผู้ร่วมงานเหล่านั้นได้มีความสุขในการทำงาน ให้ความเป็นธรรมกับผู้ร่วมงานทุกคนโดยไม่เลือกฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง

การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรม ด้านกรุณา คือ การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักของกรุณา คือ ความสงสาร ในที่นี้ กล่าวได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาท่านเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน และสามารถถ่ายทอดประสบการณ์การทำงานให้กับผู้ร่วมงานได้ โดยได้เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็น และได้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน ที่สำคัญผู้บริหารไม่ได้ทำงานโดยลำพังเพียงคนเดียว ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน และยังส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้มีโอกาสไปศึกษาต่อเพื่อนำมาพัฒนางานของตน

การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรม ด้านมุทิตา คือ การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักของมุทิตา คือ ความยินดี ผู้บริหารได้ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงาน ท่านได้ยกย่อง ชมเชยผู้ร่วมงานที่ประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน โดยการแสดงความยินดีกับท่านที่ประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน พร้อมกันนั้นยังให้ความสำคัญในส่วนของนักเรียนที่ได้แข่งขันกิจกรรมต่าง ๆ แล้วได้รับรางวัล ท่านก็พลอยยินดีและแสดงความยินดีกับนักเรียนเหล่านั้นอีกด้วย

การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรม ด้านอุเบกขา คือ การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักของอุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลาง กล่าวได้ว่า ท่านผู้บริหารมีความเป็นกลางในการตัดสินปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดยไม่มีการเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ให้ความยุติธรรมกับทุกฝ่าย และเมื่อผู้อื่นผิดพลาดหรือได้รับความวิบัติ ไม่แสดงออกถึงอาการสมน้ำหน้าเมื่อเขาพลาดไปแล้ว เป็นต้น

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร” โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้ ๑) เพื่อศึกษาการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ๒) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหมกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ๓) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร การศึกษาวิจัยครั้งนี้ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Method Research) โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากแบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อสนับสนุนข้อมูลเชิงปริมาณ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรทางการศึกษาในเขตสายไหมเป็นประชากรในการศึกษา โดยเลือกบุคลากรทางการศึกษาในเขตสายไหม จำนวน ๕๖๓ คน ซึ่งใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง โดยการใช้อัตราของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้กลุ่มตัวอย่าง ๒๓๔ คน วิเคราะห์ข้อมูลโดย ค่าความถี่ (Frequency), ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างเป็นสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD.) และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน ๑๖๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๑ มีสถานภาพสมรส มีจำนวน ๑๔๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๕ มีอายุระหว่าง ๓๐-๓๕ ปี มีจำนวน ๗๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๑ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๑๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๙ มีรายได้ต่อเดือน ๑๐,๐๐๐-๒๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๗๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๒ มีตำแหน่งครู มีจำนวน ๑๘๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๘ และมีอายุราชการ ๒๑ ปีขึ้นไป มีจำนวน ๖๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๑

๕.๑.๒ การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.555) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านสรุปได้ ดังนี้

๑) ด้านเมตตา บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.681)

๒) ด้านกรุณา บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.640)

๓) ด้านมุทิตา บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.613)

๔) ด้านอุเบกขา บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.680)

๕.๑.๓ ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ วุฒิ การศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่ง และอายุราชการ เพื่อนำไปสู่การตอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียด ดังนี้

สมมติฐานที่ ๑ บุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๒ บุคลากรทางการศึกษาที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๓ บุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๔ บุคลากรทางการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๕ บุคลากรทางการศึกษาที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๖ บุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๗ บุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุราชการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

๕.๑.๔ สรุปปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรม ด้านเมตตา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีความมั่นใจในการตัดสินใจอย่างเด็ดขาด ผู้บริหารสถานศึกษาไม่กล้าที่จะมองการณ์ไกลและยังไม่เข้าใจถึงปัญหา และความต้องการของบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาการพิจารณาความดีความชอบไม่พิจารณาตามผลงาน

การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรม ด้านกรุณา พบว่า ผู้บริหารไม่ค่อยมีเวลาในการให้คำปรึกษาและช่วยแก้ปัญหาเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาประสบปัญหา ผู้บริหารสถานไม่มีการสอบถามสุขภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าที่ควร บางครั้ง ไม่ค่อยคำนึงถึงความทุกข์ของผู้ใต้บังคับบัญชา

การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรม ด้านมุทิตา พบว่า คือ ผู้บริหารสถานไม่ค่อยแสดงออกถึงความยินดีทำเฉย ๆ ผู้บริหาร บางครั้งไม่มีมุทิตา การให้ความสำคัญต่าง ๆ กับบุคลากรที่มาติดต่อประสานงาน

การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรม ด้านอุเบกขา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษายังบกพร่องในเรื่องของความยุติธรรมในการให้รางวัลกับผู้ใต้บังคับบัญชา การวางตนเป็นกลางของ

ผู้บริหารสถานศึกษายังมีการลำเอียงไม่ค่อยยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา บางครั้งผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการไม่ค่อยยึดถือความถูกต้อง

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรม ด้านเมตตา พบว่า ผู้บริหารควรกล้าแสดงออก และกล้าตัดสินใจด้วยเหตุผลที่ถูกต้อง ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ที่ดี ประกอบด้วยเมตตาธรรม และเข้าใจถึงปัญหาและความต้องการของบุคลากร ผู้บริหารควรพิจารณาตามผลงาน มิใช่พิจารณาตามความชอบใจของตน และไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง

การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรม ด้านกรุณา พบว่า ควรมีเวลาในการให้คำปรึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชา และควรมีการสอบถามปัญหาเรื่องต่าง ๆ ควรมีโครงการตรวจสอบสุขภาพประจำเดือนหรือประจำปีให้กับบุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ควรเปิดใจให้กว้างให้ความช่วยเหลือความทุกข์ยากของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม

การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรม ด้านมุทิตา พบว่า ควรแสดงความยินดี ความชื่นชม เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ควรมีความพลอยยินดีต้อนรับเอาใจใส่ในการให้การประสานงานต่าง ๆ ของบุคลากร และผู้ปกครองนักเรียน

การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรม ด้านอุเบกขา พบว่า ควรให้ความยุติธรรม ความเสมอภาค ในการให้รางวัลกับผู้ใต้บังคับบัญชา ควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แสดงความคิดเห็นเพื่อประโยชน์ต่อการบริหารงาน ควรประพฤติปฏิบัติ โดยการนำหลักธรรมมาใช้ในการบริหารงาน

สรุปผลการสัมภาษณ์

การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ผู้บริหารได้นำหลักธรรมมาใช้ในการบริหารงาน ซึ่งประกอบด้วย ความเมตตา ความกรุณา ความมุทิตา และความอุเบกขา ที่มีต่อผู้ร่วมงานรวมถึงผู้ปกครอง และนักเรียนอีกด้วย จนเป็นที่รักของผู้ร่วมงาน

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ จะกล่าวถึงการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นที่สำคัญและน่าสนใจ และนำมาอภิปรายผล ดังนี้

๕.๒.๑ บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของวิเชียร บุญกล้า ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาการใช้หลักพรหมวิหารธรรม ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์เขต ๓” ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมมีการใช้หลักพรหมวิหารธรรม ๔ ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากสูงไปต่ำ ดังนี้ ด้านมุทิตา ด้านเมตตา ด้านอุเบกขา และด้านกรุณา^๑

๕.๒.๒ บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายด้าน

๑. การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรม ด้านเมตตา

จากการศึกษาพบว่า การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านเมตตา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เป็นส่วนมาก และบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความปรารถนาให้บุคลากรมีความสามัคคีกัน อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของพระณัฐพล ฐิตินโม (ปราปพินาศ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานวัดโดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหารธรรม ๔ ตามความคิดเห็นของพระสงฆ์ในเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวัดโดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหารธรรม ๔ ตามความคิดเห็นของพระสงฆ์ในเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยตามค่าเฉลี่ย คือ ด้านการศาสนศึกษา ด้านสาธารณสงเคราะห์ ด้านสาธารณูปการ ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ด้านการศึกษาสงเคราะห์และด้านการปกครอง^๒

^๑วิเชียร บุญกล้า, “การศึกษาการใช้หลักพรหมวิหารธรรม ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์เขต ๓”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, ๒๕๕๐).

^๒พระณัฐพล ฐิตินโม (ปราปพินาศ), “การบริหารงานวัดโดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหารธรรม ๔ ตามความคิดเห็นของพระสงฆ์ในเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร”, ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒).

๒. การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรม ด้านกรุณา

จากการศึกษาพบว่า การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านกรุณา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เป็นส่วนมาก และบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารมีใจเอื้ออาทรต่อบุคลากรทั้งในเวลาราชการและนอกราชการ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ**พระครูสมุห์อนุกุล อนุวฑฺฒโน (ปานประดิษฐ์)** ได้วิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหารธรรม ๔ ไปใช้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงงาม อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา” ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหารธรรม ๔ ไปใช้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงงาม อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลาโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการนำหลักพรหมวิหารธรรม ๔ ไปใช้ในการบริหารงาน ด้านเมตตา (ความรักและความหวังดี) ด้านมุทิตา (ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี) ด้านกรุณา (ความสงสาร) และ ด้านอุเบกขา (ความวางเฉยมีใจเป็นกลาง) อยู่ในระดับมากทุกด้าน^๓

๓. การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรม ด้านมุทิตา

จากการศึกษาพบว่า การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านมุทิตา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ**พระปลัดคำภา สิมบิตา** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การใช้หลักธรรมพรหมวิหารธรรม ๔ ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในกลุ่ม ๗” ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในกลุ่ม ๗ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการ ใช้หลักธรรมพรหมวิหาร ๔ ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก^๔

^๓พระครูสมุห์อนุกุล อนุวฑฺฒโน (ปานประดิษฐ์), “ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหารธรรม ๔ ไปใช้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงงาม อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^๔พระปลัดคำภา สิมบิตา, “การใช้หลักธรรมพรหมวิหารธรรม ๔ ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในกลุ่ม ๗”, **ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, ๒๕๕๒).

๔. การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรม ด้านอุเบกขา

จากการศึกษาพบว่า การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านอุเบกขา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระมนัส อคฺคธมฺโม (ก้อนใหญ่)** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหารธรรม ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษาเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร” ด้านอุเบกขา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจากมากไปหาน้อย ๓ อันดับ คือ ผู้บริหารดำเนินการทางวินัยและการลงโทษอย่างยุติธรรม รองลงมาคือ ผู้บริหารจัดระเบียบในการบริหารพัฒนาโรงเรียนอย่างเหมาะสม และผู้บริหารประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม^๕

๕.๒.๓ การอภิปรายผลตามสมมติฐาน

ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จากการศึกษาร่วมเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร พบว่า บุคลากรทางการศึกษาที่เพศ สถานภาพ อายุ วุฒิ การศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่ง และอายุราชการต่างกัน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ เมื่อพิจารณาในแต่ละส่วนมีประเด็นที่น่านำมาอภิปราย ดังนี้

๑. ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศ แตกต่างกันมีความคิดเห็นการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก สิทธิและหน้าที่ภายในสถานศึกษาในเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ทั้งเพศชายและเพศหญิงบริหารงานเพื่อบรรลุความสำเร็จ ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระครูสมุห์อนุกุล อนุวฑฺฒโน (ปานประดิษฐ์)** ได้วิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหารธรรม ๔ ไปใช้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงงาม อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา” ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหารธรรม ๔ ไปใช้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงงาม อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา พบว่าประชาชนที่มี เพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำหลักพรหมวิหารธรรม ๔ ไปใช้ในการบริหารงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๐๑ ที่มีระดับ

^๕พระมนัส อคฺคธมฺโม (ก้อนใหญ่), “ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหารธรรม ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษาเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร”, **พุทธศาสนคัมภีร์ฉบับพิมพ์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).**

การศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการนำหลักพรหมวิหารธรรม ๔ ไปใช้ใน การบริหารงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑^๖

๒. ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีสถานภาพ แตกต่างกันมีความคิดเห็นการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารได้บริหารงานโดยคำนึงถึงความเป็นธรรมกับผู้ร่วมงาน โดยเท่าเทียมกัน ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของชัยวัฒน์ อัดพัฒน ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการใช้หลักธรรมาภิบาล ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร พบว่า มีการใช้หลักธรรมาภิบาลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑^๗

๓. ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุ แตกต่างกันมีความคิดเห็นการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารได้ปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาโดยคำนึงถึงเกียรติศักดิ์ศรีและเคารพในสิ่งที่ควรเคารพทุกช่วงอายุ ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของบุปผา พิกุลแก้ว ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรม ๔ ในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรม ๔ ในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารด้านหลักสูตรและการเรียนการสอนด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านการส่งเสริมวิชาการและด้านการวางแผนงานวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก เพศชายกับเพศหญิงและประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน ในขณะที่ผู้ที่มีอายุต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบสำคัญ พบว่าผู้บริหารมีการประยุกต์ใช้หลักกรุณา โดยส่วนใหญ่ รองลงมาคือ เมตตา อุเบกขา มุทิตาโดยเฉพาะใช้หลักกรุณากับการจัดการวัดผลและ

^๖ พระครูสมุห์อนุกุล อนุทฺโธ (ปานประดิษฐ์), “ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหารธรรม ๔ ไปใช้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงงาม อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสนมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^๗ ชัยวัฒน์ อัดพัฒน, “หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๔).

ประเมินผล ใช้หลักเมตตากับการวางแผนวิชาการใช้หลักมูทิตากับงานส่งเสริมวิชาการและใช้หลักอุเบกขากับงานหลักสูตรและการเรียนการสอน^๔

๔. ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษา แตกต่างกันมีความคิดเห็นการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากการปรับตำแหน่ง หรือเลื่อนยศต่าง ๆ และการดำรงตำแหน่งตามระดับการศึกษา ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ**พระมหาเอกอมร ฐิตปญโญ** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักสาราณียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี” ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักสาราณียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักสาราณียธรรม อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักสาราณียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักสาราณียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้^๕

๕. ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกันมีความคิดเห็นการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก มีการปรับเงินเดือน หรือพิจารณาให้เงินเดือนจากระดับการศึกษา หรือจากอายุงานเป็นสำคัญ ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ**โกสิน พูลวัน** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามทฤษฎีของนักบริหารและครูเทศบาลในเขตการศึกษา ๑๐” ผลการวิจัยพบว่า แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามทฤษฎีของนักบริหารโรงเรียนและครูเทศบาลในเขตการศึกษา ๑๐ มีแบบภาวะผู้นำที่ยึดการประสานประโยชน์เป็นหลักอยู่ในระดับมากรองลงมาอยู่ในระดับปานกลางคือ แบบภาวะผู้นำที่ยึดบุคคลเป็นหลักและแบบภาวะผู้นำที่ยึดสถาบันเป็นหลัก เปรียบเทียบแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนระหว่างทฤษฎีของนักบริหารโรงเรียนและ

^๔บุปผา พิกุลแก้ว, “การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรม ๔ ในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารศึกษา**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

^๕พระมหาเอกอมร ฐิตปญโญ, “ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักสาราณียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

ครูเทศบาลในเขตการศึกษา ๑๐ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูเทศบาลมีทัศนคติต่อแบบภาวะผู้นำที่ยึดบุคคลเป็นหลักและแบบภาวะผู้นำที่ยึดสถาบันเป็นหลักไม่แตกต่างกัน แต่ผู้บริหารโรงเรียนและครูเทศบาลมีทัศนคติต่อแบบภาวะผู้นำที่ยึดการประสานประโยชน์เป็นหลักแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕^{๑๐}

๖. ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่ง แตกต่างกันมีความคิดเห็นการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก การปฏิบัติงานของผู้บริหารในสถานศึกษามีระบบระเบียบในการปฏิบัติงานที่ดี จึงทำให้เป็นยอมรับของผู้ร่วมงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของวิทยา เอื้องเพ็ชร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณลักษณะตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต ๒” ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบคุณลักษณะตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต ๒ จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ โดยที่รองผู้อำนวยการสถานศึกษามีความคิดเห็นแตกต่างจากครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน^{๑๑}

๗. ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุราชการ แตกต่างกันมีความคิดเห็นการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารที่มีอายุงานมากส่วนใหญ่ได้นำหลักพุทธศาสนาเข้ามาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมนัส อัครธมโม (ก๊อนใหญ่) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหารธรรม ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษาเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหารธรรม ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษาเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ตามความคิดเห็นของครู พบว่าเมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ครูผู้สอนมีความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหารธรรม ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานครทั้ง ๔ ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

^{๑๐}โกสิน พูลวัน, “แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนคติของผู้บริหารและครูเทศบาลในเขตการศึกษา ๑๐”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๒๕๔๕).

^{๑๑}วิทยา เอื้องเพ็ชร, “คุณลักษณะตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต ๒”, *ปริญาญศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๔).

แต่เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ ประสบการณ์สอน ครูผู้สอนมีความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหารธรรม ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ทั้ง ๔ ด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕^{๑๒}

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑) สถานศึกษา ควรมุ่งงบประมาณในการส่งเสริมบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ

๒) สถานศึกษา ควรส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาได้นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี

๓) สถานศึกษา ควรมุ่งงบประมาณในการส่งเสริมบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ

๔) สถานศึกษา ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาและบุคลากรผู้ทรงคุณวุฒิได้มีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน การดำเนินงานต่าง ๆ มีความโปร่งใสตรวจสอบได้ มีการพัฒนาบุคลากรให้สามารถใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพมากที่สุด

๕) สถานศึกษา ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ต่อเพื่อนร่วมงานประสบเคราะห์กรรม นักบริหารต้องมีความสงสารห่วงใยจิตตาทานช่วยเหลือเขาพ้นทุกข์

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

๑. ด้านเมตตา

- ๑) ผู้บริหารควรใช้หลัก ความรักในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น
- ๒) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการทำงานด้วยความรักต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม

๒. ด้านกรุณา

- ๑) ผู้บริหารควรสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ที่ต่อเหตุการณ์ในปัจจุบัน
- ๒) ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมการนิเทศศึกษาภายในอย่างสม่ำเสมอ

^{๑๒}พระมนัส อคคมโม (ก้อนใหญ่), “ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหารธรรม ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษาเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร”, พุทธศาสนคณาจารย์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

๓. ด้านมุกิตา

- ๑) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความสามารถอย่างเต็มที่
- ๒) ผู้บริหารควรมีส่วนช่วยในการเผยแพร่ผลงานและความสำเร็จของบุคลากร

๔. ด้านอุเบกขา

- ๑) ผู้บริหารควรยึดกฎระเบียบของโรงเรียนในการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ
- ๒) ผู้บริหารควรปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์เป็นที่ไว้วางใจ

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

- ๑) ควรทำการศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร
- ๒) ควรทำการศึกษาการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร
- ๓) ควรทำการศึกษาภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร
- ๔) ควรทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหาร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพของผู้บริหาร
- ๕) ควรศึกษาการประยุกต์แนวทางการปฏิบัติงานในองค์การตามหลักพุทธศาสนาให้สอดคล้องกับยุคปัจจุบัน

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย:

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย .พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย .กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ :

แก้ว ชิตตะขบ. รวมวิชาธรรมศึกษาชั้นตรี (ตามหลักสูตรของสนามหลวงแผนกธรรม พ.ศ. ๒๕๔๖). กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๗.

ชุตีระ ระบอบ และคณะ. ระเบียบวิธีวิจัย. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๕๒.

ติน ปรัชญพฤทธิ. ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๕.

เต็มศักดิ์ ทองอินทร์. ความรู้เบื้องต้นทางการบริหารรัฐกิจ. กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.

ทองแถม นาถจำนง และ อุดุลย์ รัตนมันเฑษม. ยุทธศิลป์ จีนซี. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ดอกหญ้า, ๒๕๕๔.

ทองหล่อ เดชไทย. หน่วยที่ ๑ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสาธารณสุข. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๕.

ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ ๑๑. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๓.

ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ ๙. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๗.

ธีระ รุญเจริญ. สภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ขอนแก่น : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๖.

ธีระรัตน์ กิจจารักษ์. เอกสารคำสอนวิชาการบริหารการศึกษา. เพชรบูรณ์ : คณะครุศาสตร์สถาบันราชภัฏ, ๒๕๔๒.

นภาพร ชันธนา,รศ.ดร.. การจัดองค์การและการบริหารธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๘.

นิตย สัมมาพันธ์. การบริหารเชิงพุทธ. กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พลินต์ติ้งเฮ้าส์, ๒๕๓๙.

บรรณานุกรม (ต่อ)

บุญเลิศ ไพรินทร์. เทคนิคเพื่อการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ ทักษะ และทัศนคติ. กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการพิมพ์ สำนักงาน ก.พ., ๒๕๓๘.

ประกอบ กรณสูตร. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : ด้านสุทธาการพิมพ์, ๒๕๔๒.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. การบริหารงานวิชาการ (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดี, ๒๕๔๓.

ปัญญานันทภิกขุ (ปิ่น ปัญญานนโท). หน้าที่ของคน (ฉบับสมบูรณ์). กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๔๑.

พงษ์ศักดิ์ ปัญจพรผล. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏนครปฐม, ๒๕๕๒.

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช). พระในบ้าน. กรุงเทพมหานคร : คาธาวรรณการพิมพ์, ๒๕๔๑.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). พุทธวิธีการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. กรุงเทพมหานคร : เอสอาร์พรินต์ติ้ง แมสโปรดักส์ จำกัด, ๒๕๕๑.

พระมหาบุญมี มาลาวิชโร. พุทธบริหาร. นนทบุรี : บริษัท อิงค์ ปิยอนด์ บุ๊คส์ จำกัด, ๒๕๕๓.

พะยอม วงศ์สารศรี. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : พรวนการพิมพ์, ๒๕๔๒.

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

ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน. กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์, ๒๕๒๕.

วันชัย ดนัยโตโกมท. การกระจายอำนาจการบริหารสถานศึกษาตามแนว พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ ๒๕๔๒. กรุงเทพมหานคร : ครูสภา ลาดพร้าว, ๒๕๔๓.

วิโรจน์ สารรัตน์. การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ, ๒๕๕๒.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ. ทฤษฎีองค์การ : ฉบับมาตรฐาน. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร, ๒๕๔๕.

สมคิด บางโม. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๕.

สมเด็จพระญาณสังวร (เจริญ สุวฑฺฒโน). พรหมวิหารธรรม. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บริษัท สหการพิมพ์ จำกัด, ๒๕๒๗.

สมยศ นาวิการ. การบริหารตามสถานการณ์. กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, ๒๕๕๕.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สมศักดิ์ คงเที่ยง. การปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : การศาสนา, ๒๕๔๓.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. ชุดฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง เล่มที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : คัมปาย อิมเมจจิง, ๒๕๔๑.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. สมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีโลก พ.ศ. ๒๕๔๓. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๔.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, ๒๕๔๐.
- สุรัฐ ศิลปะอนันต์. การปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : การศาสนา, ๒๕๔๓.
- เสนาะ ดิยาว. หลักการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๔.
- ไสว มาลาทอง. คู่มือการศึกษาจริยธรรม สำหรับนักเรียน นิสิต นักศึกษา นักบริหาร นักปกครอง ประชาชนผู้สนใจทั่วไป. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๒.
- อาคม วัดไธสง. บทบาทและหน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ ๒. มหาวิทยาลัยทักษิณ: กลุ่มงานบริหารการศึกษา, ๒๕๔๗.

(๓) วิทยานิพนธ์:

- โกสิน พูลวัน. “แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามทฤษฎีของผู้บริหารและครูเทศบาลในเขตการศึกษา ๑๐” .วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๒๕๔๕.
- จิรภาส เหมือนหม้อ. “ชีวิตและการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาแกนนำปฏิรูปการเรียนรู้กรณีศึกษาโรงเรียนอนุบาลอุดรดิตถ์”. ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา. สถาบันราชภัฏอุดรดิตถ์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์, ๒๕๔๘.
- ชัยวัฒน์ อัตพัฒน์. “หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๔.
- นงลักษณ์ เรือนทอง. “รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล”. ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๐.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- นิภาพร รุ่งโรจน์สาคร. “พฤติกรรมทางคุณธรรมตามระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและสังคมที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๖.
- บุปผา พิกุลแก้ว. “การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร ๔ ในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.
- พระครูสมุห์อนุกุล อนุวฑฺฒโน (ปานประดิษฐ์). “ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร ๔ ไปใช้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงงาม อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา”. **พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.
- พระจริญ จิรสุโก. “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองบางกรวยจังหวัดนนทบุรี”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.
- พระจรูญธีร ปญฺโญ (เวฬุวาปี). “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพยนต์ อำเภอดากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- พระชัยชนะ ธมฺมทินโน (นาทองไชย). “ศึกษาเปรียบเทียบหลักมนุษยชนกับหลักสิทธิมนุษยชนทางพระพุทธศาสนา”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘.
- พระณัฐพล ลูติธมฺโม (ปราปพินาศ). “การบริหารงานวัดโดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ ตามความคิดเห็นของพระสงฆ์ในเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร”. **ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.
- พระปลัดคำภา สิมบิดา. “การใช้หลักธรรมพรหมวิหาร ๔ ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในกลุ่ม ๗”. **ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, ๒๕๕๒.

บรรณานุกรม (ต่อ)

พระมนัส อคฺคธมฺโม (ก้อนใหญ่). “ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษาเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร”. **พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต**. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.

พระมหาสมชาย สิริจนฺโท. “พุทธธรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพตามแนวทางของพระพุทธคุณ (สมาน สุขเมโธ)”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗.

พระมหาสุภีร์ จิตเมโธ. “พระพุทธานุภาพที่ควรนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารราชการ”. **วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

พระมหาสุวิทย์ฯ สิริวิฑฺฒโน. “การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอยางชุมน้อย จังหวัดนครราชสีมา”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

พระมหาเอกอมร จิตปญฺโญ. “ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักสารณียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

พล เครือมนนธ์. “การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต**. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตศึกษา : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๓.

รุ่งทิศา เกษติ. “การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาที่จัดการศึกษา ช่วงชั้นที่ ๓ - ๔ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี”. **ครุศาสตร์มหาบัณฑิต**. การบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, ๒๕๔๗.

วิเชียร ดั่งพริ้ม. “ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้นำท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลตำบลหัวไทร อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดนครราชสีมา”. **วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐.

บรรณานุกรม (ต่อ)

วิเชียร บุญกล้า. “การศึกษาการใช้หลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์เขต ๓”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, ๒๕๕๐.

วิทยา เอื้องเพ็ชร. “คุณลักษณะตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต ๒”. **ปริญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๔.

อรุณี โฉมยา. “การบริหารสถานศึกษาตามตรรกการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสกลนคร”. **ปริญาครุศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, ๒๕๕๐.

อุทัย คำล้าน. “ความพร้อมในการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๒๕๕๕.

(๔) บทสัมภาษณ์:

สัมภาษณ์ ขวัญใจ ชุมทอง, กรรมการเลขานุการสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร, ๒ ตุลาคม ๒๕๕๗.

สัมภาษณ์ ณีฎฐนิชา ณาณจินดา, นักเรียนในสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร, ๒ ตุลาคม ๒๕๕๗.

สัมภาษณ์ ปิยะฉัตร อัครเดชาลิขิต, ครูในสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร, ๒ ตุลาคม ๒๕๕๗.

สัมภาษณ์ วินัย จันทร์ลอย, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเกาะสุวรรณาราม เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร, ๒ ตุลาคม ๒๕๕๗.

สัมภาษณ์ สรรเสริญ เครื่องทิพย์, ประธานกรรมการสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร, ๒ ตุลาคม ๒๕๕๗.

สัมภาษณ์ สันทิศ รุ่งแกร, ผู้อำนวยการโรงเรียนออเงิน(อ่อน-เหม อนุสรณ์) เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร, ๒ ตุลาคม ๒๕๕๗.

สัมภาษณ์ สุนีรัตน์ เป้าจันทาร, ครูในสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร, ๒ ตุลาคม ๒๕๕๗.

บรรณานุกรม (ต่อ)

(๕) สื่ออิเล็กทรอนิกส์:

โรงเรียนเกาะสุวรรณาราม. **ประวัติโรงเรียน**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://school.bangkok.go.th/wathohsuwannara> [๒๓ ส.ค. ๒๕๕๗].

โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย. **ประวัติโรงเรียน**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.rittiya.ac.th/2013> [๒๓ ส.ค. ๒๕๕๗].

โรงเรียนออเงิน (อ่อน-เหม อนุสรณ์). **ประวัติโรงเรียน**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.sites.google.com/site/orngernschool/prawati-rongreiyin> [๒๓ ส.ค. ๒๕๕๗].

๒. ภาษาอังกฤษ:

Cronbach, Lee J. **Essentials of Psychological Testing**. 4 th ed.. New York: Harper & Row, 1971.

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 .lmc., 1982.

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

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

Price Alan. **Human Resourec Management**. In a Business Context 2 edition London : Thomson Learning, 2004.

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

Yamane, Taro. **Statistics, An Introductory Analysis 2nd Ed..** New York: Harper and Row, 1967.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.โทรสาร ๐ - ๒๔๓๔ - ๒๑๒๓ (ภายใน ๒๑๓๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๒๔๓

วันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผศ.ดร.เดิณศักดิ์ ทองอินทร์

ด้วย นางสาวณัชชา นามสกุล อมราภรณ์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๖๐๑๔๐๕๓๙๖ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “หลักการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับคำแนะนำจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

๑๗/๕.๖.๒๕๕๗
ผศ.ดร.เดิณศักดิ์ ทองอินทร์



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ - ๒๔๓๔ - ๒๑๒๓ (ภายใน ๒๑๓๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕๒/๒๔๓

วันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผศ.ดร.รัชชนันท์ อิศรเดช

ด้วย นางสาวณัชชา นามสกุล อมราภรณ์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๖๐๑๔๐๕๓๙๖ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “หลักการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

(ผศ.ดร.รัชชนันท์ อิศรเดช)

ภาควิชารัฐศาสตร์ มจร

...../...../.....



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.โทรสาร ๐ - ๒๔๓๔ - ๒๑๒๓ (ภายใน ๒๑๓๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๒๔๓

วันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.พิเชฐ ทั้งโต

ด้วย นางสาวณัชชา นามสกุล อมราภรณ์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๖๐๑๔๐๕๓๙๖ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “หลักการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ดร.จ. เกษม วัฒนชัย
 (ดร. พิเชฐ ทั้งโต)
 ๑๕ ต.ค. ๕๗



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ - ๒๔๓๔ - ๒๑๒๓ (ภายใน ๒๑๓๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๒๔๓

วันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.ยุทธนา ปราณีต

ด้วย นางสาวณัชชา นามสกุล อมราภรณ์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๖๐๑๔๐๕๓๙๖ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “หลักการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพจน์ สุธะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

(อาจารย์ ดร.ยุทธนา ปราณีต)
๑๖ พ.ค. ๕๗



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ - ๒๔๓๔ - ๒๑๒๓ (ภายใน ๒๑๓๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๒๔๓

วันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร. อธิคุณ หนัมนี่

ด้วย นางสาวณัชชา นามสกุล อมราภรณ์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๖๐๑๔๐๕๓๙๖ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “หลักการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ได้ตรวจและรับรองเรียบร้อยแล้ว

(ศาสตราจารย์ อธิคุณ หนัมนี่)

ภาคผนวก ข.

ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ

อนรค/ลว
 พช. 8. ปณ.
 ๒๒ ก.ย. ๕๗

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ของแบบสอบถามการวิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
 เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร”

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					IOC	แปลผล
	ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5		
ข้อ 1	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 2	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 3	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 4	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 5	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 6	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 7	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 8	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 9	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 10	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 11	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 12	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 13	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 14	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 15	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 16	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 17	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 18	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					IOC	แปลผล
	ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5		
ข้อ 19	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 20	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 21	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 22	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 23	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 24	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 25	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 26	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 27	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 28	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 29	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 30	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 31	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 32	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 33	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 34	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 35	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 36	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ค.

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๑๖๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์
ภาควิชาประวัติศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘



๒๔ กันยายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุมัติขอทราบข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเคหะทุ่งสองห้องวิทยา ๑ สำนักงานเขตหลักสี่
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวณัชชา นามสกุล อมราภรณ์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๖๐๑๔๐๕๓๙๖ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “หลักการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพนักงาน เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน จึงขออนุมัติขอทราบข้อมูลจากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและสนับสนุนข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชนันท์ อิศรเดช)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์ (วัดศรีสุทธาราม)

ผู้ประสานงาน: นางสาวณัชชา อมราภรณ์ /โทร. ๐๘๓-๑๓๕-๓๔๑๘

๕๐๐๐๖๑

ฉันทิมา

อ.ป.

๒๖/๙/๕๗

๔๔๖

๐๔

๒๖ ก.ย. ๕๗

ภาคผนวก ง.

ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Try out)

ผลค่าความเชื่อมั่น Alpha Reliability

เรื่อง การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

นางสาวณัฏฐา อมราภรณ์

Case Processing Summary

	N	%
Valid	30	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.912	36

ตรวจ/11/25
ค่า Alpha 912
912/100 = 0.912
กลุ่มตัวอย่างจริง 36
ดร. ร. ธีระ
(ดร. ร. ธีระ) รับทราบ/11/25
✓ ท. ค. ธีระ

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	133.3333	536.713	.403	.911
A2	133.6333	516.171	.733	.907
A3	133.2667	535.030	.514	.910
A4	133.4333	528.530	.682	.908
A5	133.7000	526.217	.561	.909
A6	133.5333	527.775	.565	.909
A7	133.4333	524.806	.510	.909
A8	133.4000	525.834	.594	.908
A9	133.3667	521.826	.668	.908
B1	133.4333	526.599	.638	.908

B2	133.3667	526.447	.731	.908
B3	133.5000	524.534	.806	.907
B4	133.8000	517.407	.825	.906
B5	133.7000	531.803	.634	.909
B6	133.6667	532.575	.501	.910
B7	134.1000	518.231	.711	.907
B8	133.6667	524.989	.609	.908
B9	133.7667	530.323	.602	.909
C1	133.5333	531.982	.534	.909
C2	133.8667	514.533	.806	.906
C3	133.6667	521.678	.837	.907
C4	133.7667	523.909	.571	.909
C5	133.1000	538.990	.368	.911
C6	133.1000	543.679	.253	.912
C7	133.4333	533.909	.569	.909
C8	133.4333	530.047	.777	.908
C9	133.6000	529.076	.621	.909
D1	133.2000	535.752	.498	.910
D2	133.4333	527.082	.579	.909
D3	133.1667	535.799	.591	.910
D4	133.6333	511.413	.730	.906
D5	133.7000	523.045	.531	.909
D6	133.3333	524.575	.562	.909
D7	133.3000	533.321	.422	.910
D8	132.5667	463.220	.263	.956
D9	133.5667	531.840	.471	.910

৯৭৮ ৪ ৫০০

ภาคผนวก จ.

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๑๘๓



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๓๓๐, ๒๓๓๗, ๒๓๓๘

๒๔ กันยายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเกาะสุวรรณาราม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวณัชชา นามสกุล อมราภรณ์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๖๐๑๔๐๕๓๙๖ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “หลักการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพนักงาน เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและสนับสนุนข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัชนันท์ อิศรเดช)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุธาราม)

ณัชชา - น.

๒๓.๑.๕๗.

ผู้ประสานงาน: นางสาวณัชชา อมราภรณ์ /โทร. ๐๘๓-๑๓๕-๓๔๑๘



โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๐๕๕ ต่อ ๒๓๓๐, ๒๓๓๗, ๒๓๓๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสขยใหม่ (พัฒนารมย์อนุสรณ์)
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

โรงเรียนสายไหม (ทัศนารมย์ อนุสรณ์)

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุดาราม)

ผู้ประสานงาน: นางสาวณัชชา อมราภรณ์ / โทร. ๐๘๓-๑๓๕-๓๔๑๘

ms. 11

ก๊อปปี้

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๑๘๓

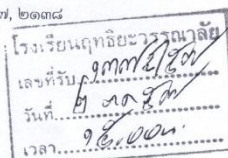


ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๔ กันยายน ๒๕๕๗



เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวณัชชา นามสกุล อมราภรณ์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๖๐๑๔๐๕๓๙๖ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “หลักการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพนักงาน เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน จึงขออนุญาตจากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและสนับสนุนข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

เรียน. ผอ.โรงเรียน.

หรือไปขอทราบและพิจารณา.

ผ. ศ.ศ.๕๗.

109 ครุวัตร ๓๗.๙.

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชนันท์ อิศรเดช)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุธาราม)

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน
-เพื่อโปรดทราบ
-เห็นควร.....

ผู้ประสานงาน: นางสาวณัชชา อมราภรณ์ /โทร. ๐๘๓-๑๓๕-๓๔๑๘

วัดม

โรงเรียนออเงิน (อ่อน - เหม อนุสรณ์)
 เลขที่..... 1006/57
 วันที่..... ๕ ต.ค. ๒๕๕๗
 เวลา.....

ที่ ศธ ๖๓๐๕.๒/๑๑๘๓



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ระยะ : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๔ กันยายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนออเงิน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวณัชชา นามสกุล อมราภรณ์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๖๐๑๔๐๕๓๙๖ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “หลักการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพนักงาน เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน จึงขออนุญาตเคราะห้จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและสนับสนุนข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชนันท์ อิศรเดช)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุธาราม)

นายสันติ รุ่งเกร

ผู้อำนวยการสถานศึกษา

โรงเรียนออเงิน (อ่อน-เหม อนุสรณ์)

ผู้ประสานงาน: นางสาวณัชชา อมราภรณ์ / โทร. ๐๘๓-๑๓๕-๓๔๑๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๑๘๓



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ยาว : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังนก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๔ กันยายน ๒๕๕๗

เลขที่	๖๕๕/๕๗
วันที่	๒ ๑๐ ๕๗
เวลา	

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนซอยแอนเน็กซ์ (กาญจนภิเษก ๒)
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวณัชชา นามสกุล อมราภรณ์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๖๐๑๔๐๕๓๙๖ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “หลักการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพนักงาน เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและสนับสนุนข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชนันท์ อิศรเดช)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุดาราม)

๕ ๑๐๑-๕ ๗

(นายประมวล ก้อนสันทัด)

ผู้ประสานงาน: นางสาวณัชชา อมราภรณ์ / โทร. ๐๘๓-๑๓๕-๓๔๑๘
โรงเรียนซอยแอนเน็กซ์ (กาญจนภิเษก ๒)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๑๘๓



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
 ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุदारาม แขวงบางขุนนนท์
 เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
 อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
 โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๔ กันยายน ๒๕๕๗

ร.ร.วัดราชวรณีนุชนิคมธรรม
 วันที่ 832/57
 วันที่ 2 / ๓.๑.57
 เวลา 10.4๐ น.

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนราชวรณีนุชนิคมธรรม
 สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวณัชชา นามสกุล อมราภรณ์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๖๐๑๔๐๕๓๙๖ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “หลักการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพนักงาน เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและสนับสนุนข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

☒ เพื่อโปรดทราบ

☒ เพื่อโปรดพิจารณา

๓๐.๑๐.๕๗

(นางธิตินันท์ การเดช)

รองผู้อำนวยการสถานศึกษา

โรงเรียนวัดราชวรณีนุชนิคมธรรม(พิบูลสงคราม)

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชนันท์ อิศรเดช)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุदारาม)



ผู้ประสานงาน: นางสาวณัชชา อมราภรณ์ /โทร. ๐๘๓-๑๓๕-๓๔๑๘

ร.ร. วัดหนองใหญ่
รับที่ ๗๐๙
วันที่ ๓๐ ก.ย. ๒๕๕๗
เวลา.....

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๑๘๓



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอบางน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๔ กันยายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหนองใหญ่

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวณัฏชา นามสกุล อมราภรณ์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๖๐๑๔๐๕๓๙๖ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “หลักการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพนักงาน เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและสนับสนุนข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย ซึ่งจะประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหนองใหญ่

☒ เพื่อโปรดทราบ

☐ เพื่อโปรดพิจารณา

เห็นควร.....

๙ ๙

(นางรัชนิยา พูนทรัพย์ทวีกิจ)

รองผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนวัดหนองใหญ่

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชนันท์ อิศรเดช)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุธรรม)

ผู้ประสานงาน: นางสาวณัฏชา อมราภรณ์ /โทร. ๐๘๓-๑๓๕-๓๔๑๘

— ๙ ๙ —

(นายรุ่งโรจน์ แจ่มจันทร์)

ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนวัดหนองใหญ่

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๑๘๓



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุदारาม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๐๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๔ กันยายน ๒๕๕๗

โรงเรียนพรพระร่วงประสิทธิ์

รับที่..... 1065

วันที่..... 1 ต.ค. 2557

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพรพระร่วงประสิทธิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวณัชชา นามสกุล อมราภรณ์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๖๐๑๔๐๕๓๙๖ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “หลักการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพนักงาน เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน จึงขออนุญาตจากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและสนับสนุนข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

-เพื่อโปรดทราบ

-เห็นสมควร.....

นางประภากรินทร์ ศรีหังโประโป

เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

นางสาวนวลลอ ไชยกลม

ผู้อำนวยการสถานศึกษา

โรงเรียนพรพระร่วงประสิทธิ์

- 1 ต.ค. 2557

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชนันท์ อิศรเดช)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุदारาม)

ผู้ประสานงาน: นางสาวณัชชา อมราภรณ์ /โทร. ๐๘๓-๑๓๕-๓๔๑๘

ภาคผนวก ฉ.
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

๑แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาวิจัยการ .บริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

แบบสอบถามมีทั้งหมด .๒๔ ตอน

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ทั้ง ๔ ด้าน ได้แก่

- | | | | |
|---------------|-------------|----------------|-------------|
| ๑) ด้านเมตตา | จำนวน ๙ ข้อ | ๒) ด้านกรุณา | จำนวน ๙ ข้อ |
| ๓) ด้านมุทิตา | จำนวน ๙ ข้อ | ๔) ด้านอุเบกขา | จำนวน ๙ ข้อ |

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามปลายเปิด (Open Questionnaire) เกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

๓. แบบสอบถามฉบับนี้ จะใช้สำหรับเก็บข้อมูลตามทัศนะของท่าน โดยผู้ศึกษาจะนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ปัญหาการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

๔. กรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ผู้ศึกษาจะเก็บข้อมูลของท่านเป็นความลับและนำเสนอเป็นภาพรวมเท่านั้น ไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อสถานภาพของท่านแต่อย่างใด จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่าน ได้กรุณาตอบแบบสอบถามชุดนี้ให้ครบถ้วน

ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

นางสาวณัชชา อมราภรณ์

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หน้าข้อความที่เป็นจริง

๑. เพศ

() ชาย () หญิง

๒. สถานภาพ

() โสด () สมรส
() แยกกันอยู่/หย่าร้าง/หม้าย

๓. อายุ

() น้อยกว่า ๓๐ ปี () ๓๐ - ๓๕ ปี
() ๓๖ - ๔๐ ปี () ๔๑ - ๔๕ ปี
() ๔๖ - ๕๐ ปี () ๕๑ ปีขึ้นไป

๔. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี
() ปริญญาโท () ปริญญาเอก
() อื่นๆ โปรดระบุ

๕. รายเดือนต่อเดือน

() ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท () ๑๐,๐๐๐ - ๒๐,๐๐๐ บาท
() ๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท () ๓๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป

๖. ตำแหน่งงาน

() ผู้บริหาร () ครู

๗. อายุราชการ

() ต่ำกว่า ๕ ปี () ๕ - ๑๐ ปี
() ๑๑ - ๑๕ ปี () ๑๖ - ๒๐ ปี
() ๒๑ ปีขึ้นไป

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับ การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรม ของผู้บริหาร
สถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่สุดเพียงข้อเดียว โดยมี
หลักเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

๕	หมายถึง	ปฏิบัติมากที่สุด
๔	หมายถึง	ปฏิบัติด้วยมาก
๓	หมายถึง	ปฏิบัติด้วยปานกลาง
๒	หมายถึง	ปฏิบัติด้วยน้อย
๑	หมายถึง	ปฏิบัติด้วยน้อยที่สุด

ข้อ	การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปาน กลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อย ที่สุด (๑)
	ด้านเมตตา : การแสดงออกถึง ความรัก ความ ปรารถนาดี ไม่ตรีจิต คิดช่วยเหลือให้ผู้อื่นประสบแต่ ประโยชน์แลความสุขโดยทั่วกัน					
๑	ผู้บริหารโรงเรียนมีความปรารถนาให้บุคลากรมี ความสามัคคีกัน					
๒	ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายงานให้บุคลากรได้ ทำงานตามความรู้ ความสามารถที่เหมาะสม					
๓	ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายงานอื่นๆ นอกเหนือจากงานประจำโดยพิจารณาตาม ความรู้ความสามารถของบุคลากร					
๔	ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดภาระงานและเวลาการ ทำงานที่เหมาะสมแก่บุคลากร					
๕	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนบุคลากรทุกคนให้มี ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
๖	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้คำปรึกษาในเรื่อง การทำงานและการวางแผนร่วมกับบุคลากร					

ข้อ	การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปาน กลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อย ที่สุด (๑)
๗	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนอุปกรณ์ สื่อ สนับสนุนการศึกษาในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่าง เหมาะสม					
๘	ผู้บริหารโรงเรียนรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานและใช้วิจารณ์ญาณพิจารณาอย่าง สมเหตุสมผล					
๙	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยเมตตาใส่ใจ และ พร้อมรับการตรวจสอบเสมอ					
ด้านกรุณา : การแสดงออกถึงความสงสาร คือ การคิด จะช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความเดือดร้อนทั้งทาง กายและใจ						
๑	ผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดทำระเบียบและ แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับงานของโรงเรียน					
๒	ผู้บริหารโรงเรียนเป็นที่ปรึกษาที่ดีและให้ คำแนะนำแก่บุคลากรเมื่อมีปัญหา					
๓	ผู้บริหารโรงเรียนให้โอกาสผู้ที่ทำงานบกพร่องได้ ปรับปรุงตนเองและเข้าไปช่วยเหลือควบคุมดูแล อย่างเหมาะสม					
๔	ผู้บริหารโรงเรียนจัดกิจกรรมการนิเทศศึกษา ภายในอย่างสม่ำเสมอ					
๕	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนบุคลากรให้เกิดการ เรียนรู้ที่ทันต่อเหตุการณ์ในปัจจุบัน					
๖	ผู้บริหารโรงเรียนชี้แนะสิ่งที่เป็นประโยชน์และ สิ่งที่เป็นโทษให้กับบุคลากรอย่างจริงจัง					
๗	ผู้บริหารโรงเรียนร่วมแก้ไขปัญหาข้อบกพร่องใน การทำงานของบุคลากร					

ข้อ	การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปาน กลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อย ที่สุด (๑)
๘	ผู้บริหารโรงเรียนชั้นนำเรื่องเอกสาร ตำราที่เป็น ประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ให้กับบุคลากร					
๙	ผู้บริหารมีใจเอื้ออาทรต่อบุคลากรทั้งในเวลา ราชการและนอกราชการ					
ด้านมุทิตา : การแสดงออกถึงความชื่นบาน เป็นความ พลอยยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นได้ดี อันเป็นความคิดรู้สึกเมื่อ ผู้ใต้บังคับบัญชามีความก้าวหน้า มีความสุข						
๑	ผู้บริหารโรงเรียนแสดงความยินดีกับบุคลากรทุก คนที่มีผลงานดีเด่นเป็นที่ยอมรับสม่าเสมอ					
๒	ผู้บริหารโรงเรียนชื่นชมผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรด้วยความจริงใจ					
๓	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการ อบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน					
๔	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้บุคลากรได้มี โอกาสไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อนำมาสู่ การบูรณาการใช้กับสถานที่					
๕	ผู้บริหารโรงเรียนจัดระบบหรือเกณฑ์การให้รางวัลผู้ ที่ประสบความสำเร็จในการทำงานอย่างเหมาะสม					
๖	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิ ดกับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ					
๗	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้มีแผนงานในการ เผยแพร่ผลงานและความสำเร็จของบุคลากร					
๘	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนและมุ่งมั่นให้ บุคลากรแสดงความสามารถอย่างเต็มที่					
๙	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักปฏิบัติทาง ศาสนามาใช้ในชีวิตประจำวันอย่างเหมาะสม					

ข้อ	การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร	ระดับการปฏิบัติ				
		มาก ที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปาน กลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อย ที่สุด (๑)
ด้านอุเบกขา : การแสดงออกถึงการวางใจเป็นกลาง โดยพิจารณาข้อเท็จจริง เมื่อตัดสินใจในเรื่องใดๆ แล้ว ควรพิจารณาใคร่ครวญด้วยปัญญา มีเหตุผล ถูกต้อง และเที่ยงธรรม						
๑	ผู้บริหารโรงเรียนตรวจสอบผลงานของการ ปฏิบัติงานตามที่ได้มอบหมายอย่างเป็นธรรม					
๒	ผู้บริหารโรงเรียนเป็นแบบอย่างด้านความ ซื่อสัตย์ สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่					
๓	ผู้บริหารโรงเรียนพิจารณาดำเนินการทางวินัย และการลงโทษอย่างยุติธรรม					
๔	ผู้บริหารโรงเรียนมีแผนการจัดระบบการบริหาร และการพัฒนาโรงเรียนอย่างเหมาะสมและ ชัดเจน					
๕	ผู้บริหารโรงเรียนมีการพิจารณาความดี ความชอบของบุคลากรในสถานศึกษาอย่าง ยุติธรรม					
๖	ผู้บริหารโรงเรียนใช้วิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเหมาะสมและ ยุติธรรม					
๗	ผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดสรรงบประมาณอย่าง เหมาะสมกับงานแต่ละฝ่ายของโรงเรียน					
๘	ผู้บริหารโรงเรียนรายงานการใช้จ่ายงบประมาณ อย่างสม่ำเสมอและตรวจสอบได้					
๙	ผู้บริหารได้รับฟังความคิดเห็นแล้วนำมาสู่ กระบวนการวางแผนปรับปรุงพัฒนาโรงเรียน					

ตอนที่ ๓ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

ด้านเมตตา

ปัญหาอุปสรรค

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

ด้านกรุณา

ปัญหาอุปสรรค

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

ด้านมุทิตา

ปัญหาอุปสรรค

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

ด้านอุเบกขา

ปัญหาอุปสรรค

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

ขอขอบคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถามที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยในครั้งนี้
นางสาวณัชชา อมราภรณ์

ภาคผนวก ข.

หนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เชิงลึก



สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยู่ระยะ : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลไทร อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๓๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๒๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๔ กันยายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเกาะสุวรรณาราม
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวณัชชา นามสกุล อมราภรณ์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๖๐๑๔๐๕๓๙๖ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “หลักการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้สืบดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

อนันต์ สุวิทย์
☒ เพื่อโปรดทราบ
☐ เพื่อดำเนินการและสั่งการ
☐ อื่นๆ

เห็นสมควรมอบหมาย รวบรวมข้อมูล
สำนักงาน (เอกสารจากกระทรวงคมนาคม)
สืบค้นด้วยวิธีการ

(นางศุภณีย์ หริพิทย)

รองผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวัดเกาะสุวรรณาราม

ผู้ประสานงาน: นางสาวณิชา อมราภ

ผู้ประสานงาน: นางสาวณัชชา อมราภรณ์ / โทร. ๐๘๓-๑๓๕-๓๔๑๘

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชนันท์ อิศรเดช)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุธาราม)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๑๘๔



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่หนา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๔ กันยายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนออเงิน (อ่อน-เหม อนุสรณ์)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวณัชชา นามสกุล อมราภรณ์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๖๐๑๔๐๕๓๙๖ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “หลักการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขออนุญาตจากท่าน เพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชนันท์ อิศรเดช)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุธาราม)

นายณัชชา นามสกุล
ผู้อำนวยการสถานศึกษา
โรงเรียนออเงิน (อ่อน-เหม อนุสรณ์)

ผู้ประสานงาน: นางสาวณัชชา อมราภรณ์ / โทร. ๐๘๓-๑๓๕-๓๔๑๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๑๘๔



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ตึก : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๔ กันยายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นางสาวปิยะฉัตร อัครเดชาลิขิต

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวณัฏชา นามสกุล อมราภรณ์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๖๐๑๔๐๕๓๙๖ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “หลักการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขออนุญาตจากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

สัมฤทธิ์

ปิยะฉัตร อัครเดชาลิขิต

1 ต.ช. 57

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชนันท์ อิศรเดช)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุธาราม)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๑๘๔



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุदारาม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ยาว : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๔ กันยายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นางสาวณิรัตน์ เป้าจันทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวณิชา นามสกุล อมราภรณ์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๖๐๑๔๐๕๓๙๖ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “หลักการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขออนุญาตจากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้บัณฑิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

ส่วนงาน ผลิตบัณฑิต
ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

นางสาวณิรัตน์ เป้าจันทร์
ครูชำนาญการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชนันท์ อิศรเดช)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุदारาม)

ผู้ประสานงาน: นางสาวณิชา อมราภรณ์ /โทร. ๐๘๓-๑๓๕-๓๔๑๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๑๘๔



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ชยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๔ กันยายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นางสาวเสริญ เครื่องทิพย์ ประธานกรรมการสถานศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวณัชชา นามสกุล อมราภรณ์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๖๐๑๔๐๕๓๙๖ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “หลักการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขออนุญาตจากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชนันท์ อิศรเดช)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุธาราม)

นางสาวณัชชา อมราภรณ์

ผู้ประสานงาน: นางสาวณัชชา อมราภรณ์ / โทร. ๐๘๓-๑๓๕-๓๔๑๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๑๘๔



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ระยะ : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๔ กันยายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นางขวัญใจ ชุมทอง กรรมการและเลขานุการสถานศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวณัชชา นามสกุล อมราภรณ์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๖๐๑๔๐๕๓๙๖ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “หลักการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขออนุญาตจากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

ขวัญใจ ชุมทอง

เย็น สมดวง /เย็น ๐๐๐๐ ๕๖

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชนันท์ อิศรเดช)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุทธาราม)

ผู้ประสานงาน: นางสาวณัชชา อมราภรณ์ /โทร. ๐๘๓-๑๓๕-๓๔๑๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๑๘๔



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุदारาม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๕ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๔ กันยายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน เด็กหญิงณัฐนิชา ฅามจินดา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวณัชชา นามสกุล อมราภรณ์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๖๐๑๔๐๕๓๙๖ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “หลักการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชนันท์ อิศรเดช)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุदारาม)

จันทรา

ผู้ประสานงาน: นางสาวณัชชา อมราภรณ์ /โทร. ๐๘๓-๑๓๕-๓๔๑๘

๑. น. ณัฐนิชา ฅามจินดา

ภาคผนวก ซ.
แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
ประกอบการศึกษาตามหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เรื่อง : การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

แบบสัมภาษณ์นี้ มีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาข้อมูล การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสัมภาษณ์นี้ จะนำไปวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวม ซึ่งจะไม่มีผลเสียต่อผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ทั้งในหน้าที่และการปฏิบัติงานแต่อย่างใด

คำแนะนำ : แบบสัมภาษณ์ประกอบด้วยประเด็นการสัมภาษณ์จำนวน ๒ ตอน

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

สัมภาษณ์
 ผู้สัมภาษณ์ ผู้วิจัย
 บันทึกข้อมูล ผู้วิจัย (จดบันทึก, บันทึกเสียง)
 วันสัมภาษณ์
 เวลาสัมภาษณ์
 สถานที่

ตอนที่ ๒

๑. ท่านได้นำหลักความเมตตาให้ใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษาอย่างไร
๒. ท่านได้นำหลักความกรุณาให้ใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษาอย่างไร
๓. ท่านได้นำหลักความมุทิตาให้ใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษาอย่างไร
๔. ท่านได้นำหลักความอุเบกขาให้ใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษาอย่างไร

ลงชื่อ..... (ผู้ให้สัมภาษณ์)



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อสกุล	: นางสาวณัชชา อมราภรณ์
วัน เดือน ปี เกิด	: ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๒๔
การศึกษา	: สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
ประสบการณ์การทำงาน	: ๒๕๕๓ รองหัวหน้าแผนกตรวจสอบคุณภาพสินค้า บริษัทมอลเท็น เอเชียพอลลิเมอร์โปรดัก จำกัด : ๒๕๕๘ ครูอัตราจ้าง โรงเรียนวัดเกาะสุวรรณาราม สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร
ปีที่เข้าศึกษา	: พฤษภาคม ๒๕๕๖
ปีที่สำเร็จการศึกษา	: มีนาคม ๒๕๕๘
ที่อยู่ปัจจุบัน	: ๑๐/๑๕๖ ซ. พหลโยธิน ๕๒ แขวงคลองถนน เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร
โทรศัพท์	: ๐๘๓-๑๓๕-๓๔๑๘
EMAIL	: Tooksainet@gmail.com