



ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ETHICAL LEADERSHIP INFLUENCING BUDDHIST ADMINISTRATION  
OF EDUCATIONAL ADMINISTRATOR  
OF SCHOOLS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

วิรัตน์ ธรรมโหระ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2



ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ปีการศึกษา 2564  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ETHICAL LEADERSHIP INFLUENCING BUDDHIST ADMINISTRATION  
OF EDUCATIONAL ADMINISTRATOR  
OF SCHOOLS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2  
IN BANGKOK.



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of MASTER OF EDUCATION  
(Educational Administration)  
Faculty of Education, Srinakharinwirot University

2021

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ของ

วิรัตน์ ธรรมโห

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก

(อาจารย์ ดร.อภิสิทธิ์ ทรวงบัณฑิตย์)

..... ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โยธิน ศรีโสภา)

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.สมบุญ บวรศิริรักษ์)

ชื่อเรื่อง	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
ผู้วิจัย	วิรัตน์ ธรรมโหร
ปริญญา	การศึกษามหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2564
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร. อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา และ 4) ศึกษาปัจจัยทางชีวสังคมและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูจากสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 357 คน โดยการกำหนดตามตารางกระจายและเมอร์แกน จากนั้นสุ่มแบบแบ่งชั้นโดยใช้สถานศึกษาเป็นชั้นและสุ่มอย่างง่าย โดยจับสลากตามสัดส่วนของขนาดสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามระหว่าง 0.60 - 1.00 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเท่ากับ .959 และค่าความเชื่อมั่นการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา .951 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .976 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และสมการถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ การสร้างบรรยากาศการนำเชิงจริยธรรม การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ความซื่อสัตย์ การจงใจโดยยึดหลักการให้รางวัลและการลงโทษ การเอาใจใส่ผู้อื่น และการตัดสินใจอย่างยุติธรรม 2) ระดับการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การจัดการให้เกิดความเสมอภาคและความเท่าเทียมกัน การสนับสนุนเพื่อความรับผิดชอบต่อสังคม การกระจายอำนาจการบริหารจัดการ การปกครองแบบประชาธิปไตย การสร้างความสามัคคีและการเคารพซึ่งกันและกัน และการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กัน 3) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  $(r) = .916$  แสดงว่าตัวแปรทั้งสอง มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก และ 4) ปัจจัยทางชีวสังคมและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมส่งผลต่อการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยปัจจัยทางชีวสังคมและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมทุกด้านร่วมกันพยากรณ์การบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาได้ร้อยละ 84.00 โดยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมพยากรณ์ได้สูงสุด และปัจจัยทางชีวสังคม ตามลำดับ

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม, การบริหารเชิงพุทธ

Title	ETHICAL LEADERSHIP INFLUENCING BUDDHIST ADMINISTRATION OF EDUCATIONAL ADMINISTRATOR OF SCHOOLS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2 IN BANGKOK.
Author	WIRAT THAMMAHORN
Degree	MASTER OF EDUCATION
Academic Year	2021
Thesis Advisor	Dr. Apitee Songbundit rtn.

The objectives of this research were 1) to study the level of ethical leadership of educational institution administrators; 2) to study the level of Buddhist administration of educational institution administrators; 3) to study the relationship between ethical leadership and Buddhist management of school administrators. school administration and 4) to study biosocial factors and ethical leadership affecting Buddhist management of educational institution administrators. The sample group was teachers from educational institutions. Under the Bangkok Secondary Education Service Area Office, Region 2, Academic Year 2021, totaling 357 people. by setting according to Craigie and Morgan's schedule Then, stratified randomly, using school stratified schools and simple random sampling. by drawing lots according to the size of the school The tool used was a 5-level estimation scale questionnaire with a questionnaire consistency index between 0.60 - 1.00. The confidence value of the ethical leadership questionnaire was .959 and the Buddhist administrative confidence of the school administrators was .951 and the confidence of the whole questionnaire was .976. The statistics used in the data analysis were: Average Standard Deviation Pearson correlation coefficient and multiple regression equations using the selection method. The results of the research showed that 1) the overall level of ethical leadership was at a high level. In descending order is to create an ethical leadership atmosphere. acting as a good role model honesty Incentives based on reward and punishment principles empathy and decision 2) The level of Buddhist administration of the administrators in general and in each aspect was at a high level. Sort the mean from highest to lowest. is the management of equality and equality Social Responsibility Support Decentralization of management, democratic governance building unity and mutual respect and communication and interaction 3) Ethical leadership had a very high correlation with Buddhist administration of educational institution administrators. significantly at the .05 level with a correlation coefficient ( $r$ ) = .916, indicating that both variables have a very high correlation and 4) biosocial factors and ethical leadership had a statistically significant effect on Buddhist administration of educational institution administrators .05 by biosocial factors and leadership All aspects of ethical leadership together predicted Buddhist administration of educational institution administrators at 84.00% while ethical leadership was the highest predictor. and biosocial factors, respectively.

Keyword : Ethical Leadership Buddhist Management

## กิตติกรรมประกาศ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จด้วยดี เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์และความกรุณาเป็นอย่างสูงจาก อาจารย์ เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือในด้านการให้คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อปริญญานิพนธ์

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนภาดล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศรัสมิ์ ภูติ อริยวัฒน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล อาจารย์ เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ และอาจารย์ ดร. สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์ คณะกรรมการพิจารณาเค้าโครงปริญญานิพนธ์ และขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. โยธิน ศรีโสภา อาจารย์ เรือเอก ดร. อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ และอาจารย์ ดร. สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์ คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์ ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการทำปริญญานิพนธ์ให้ถูกต้องและมีคุณภาพตามหลักสูตรปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร. สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลลักษณ์ ลังกา ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวัดผลและการวิจัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พระสมุห์ พรเทพ ภวธมโม ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านพระพุทธศาสนา วัดบางเตย เขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ดร. ธัญมัย แฉล้มเขตต์ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 และนายอภิวัฒน์ บุญอ่อน ข้าราชการครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนนวิธรรมสาริต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญช่วยพิจารณาร่างแบบสอบถามวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (IOC) และให้ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติมในประเด็นที่ยังไม่สมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารและข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารและคณะครูในโรงเรียนราชดำริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา และให้กำลังใจกับผู้วิจัยตลอดมา

ขอกราบขอบพระคุณคุณพ่อวิฑิต ธรรมโหระ คุณแม่เครือวัลย์ ธรรมโหระ และครอบครัวธรรมโหระเป็นอย่างสูง ที่ให้การสนับสนุนด้านต่าง ๆ และเป็นกำลังใจตลอดมาจนประสบความสำเร็จในการศึกษา

วิรัตน์ ธรรมโหระ

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ .....	ช
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญรูปภาพ .....	ฏ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง .....	1
คำถามการวิจัย.....	4
ความมุ่งหมายของการวิจัย .....	5
ความสำคัญของการวิจัย .....	5
ขอบเขตของการวิจัย .....	6
1. ขอบเขตเนื้อหาในการวิจัย.....	6
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย .....	6
3. ตัวแปรที่ศึกษา .....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	12
สมมติฐานในการวิจัย.....	14
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม.....	15
1. ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 .....	17
1.1 ประวัติความเป็นมา.....	17



1.2 จำนวนผู้บริหาร ครู และนักเรียน ของสถานศึกษาในสังกัด .....	18
1.3 หลักการและแนวคิดของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 .....	18
2. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	21
2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ.....	21
2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ.....	22
2.3 คุณลักษณะของภาวะผู้นำ.....	23
3. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม .....	25
3.1 ความหมายของจริยธรรม.....	25
3.2 ความสำคัญของจริยธรรม.....	26
3.3 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม.....	27
3.4 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม.....	28
3.5 คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม .....	29
3.5.1 ความซื่อสัตย์.....	31
3.5.2 การเอาใจใส่ผู้อื่น .....	32
3.5.3 การตัดสินใจอย่างยุติธรรม.....	33
3.5.4 การสร้างบรรยากาศการนำเชิงจริยธรรม .....	35
3.5.5 การจูงใจโดยยึดหลักการให้รางวัลและการลงโทษ .....	36
3.5.6 การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี.....	37
4. แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารเชิงพุทธ .....	38
4.1 ความหมายของการบริหารเชิงพุทธ.....	38
4.2 ความสำคัญของการบริหารเชิงพุทธ.....	40
4.3 หลักการของการบริหารเชิงพุทธ .....	41

4.4 คุณลักษณะของการบริหารเชิงพุทธ .....	43
4.4.1 การจัดการให้เกิดความเสมอภาคและความเท่าเทียมกัน.....	48
4.4.2 การกระจายอำนาจการบริหารจัดการ .....	49
4.4.3 การสนับสนุนเพื่อความรับผิดชอบต่อสังคม .....	51
4.4.4 การสร้างความสามัคคีและการเคารพซึ่งกันและกันในหน่วยงาน .....	52
4.4.5 การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กัน .....	53
4.4.6 การปกครองแบบประชาธิปไตย .....	54
5. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา .....	54
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	56
6.1 งานวิจัยในประเทศ.....	56
6.2 งานวิจัยต่างประเทศ.....	60
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	64
1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	64
1.1 ประชากร.....	64
1.2 กลุ่มตัวอย่าง.....	64
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	65
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย มีวิธีการดังต่อไปนี้ .....	66
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	67
4. การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล.....	67
บทที่ 4 ผลการดำเนินงานวิจัย .....	70
1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	71
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	72

บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	94
สรุปผลการวิจัย.....	95
อภิปรายผลการวิจัย .....	95
ข้อเสนอแนะ .....	98
บรรณานุกรม .....	100
ภาคผนวก.....	143
ภาคผนวก ก ตารางแสดงจำนวนนักเรียน ประชากรครู และกลุ่มตัวอย่างครู จากสถานศึกษา ในสังกัด สพม.กท.2.....	144
ภาคผนวก ข รายชื่อสถานศึกษาที่ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ....	147
ภาคผนวก ค รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย .....	149
ภาคผนวก ง ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย .....	151
ภาคผนวก จ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	157
ภาคผนวก ฉ หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญและขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย .....	166
ประวัติผู้เขียน.....	171

## สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 สัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดสถานศึกษา .....	65
ตาราง 2 ปัจจัยทางชีวสังคมของครูจากสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2564 .....	72
ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ใน รายด้านและโดยรวม .....	75
ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ความซื่อสัตย์ โดยรวมและรายข้อ .....	76
ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 การเอาใจใส่ผู้อื่น โดยรวมและรายข้อ .....	77
ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 การตัดสินใจอย่างยุติธรรม โดยรวมและรายข้อ .....	78
ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 การสร้างบรรยากาศการนำเชิงจริยธรรม โดยรวมและรายข้อ .....	79
ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 การจูงใจโดยยึดหลักการให้รางวัลหรือการลงโทษ โดยรวมและรายข้อ .....	80
ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 การปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดี โดยรวมและรายข้อ .....	81

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหาร สถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในรายด้านและโดยรวม .....	82
ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 การจัดการให้ เกิดความเสมอภาคและความเท่าเทียมกัน โดยรวมและรายข้อ .....	83
ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหาร สถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 การกระจายอำนาจการบริหารจัดการ โดยรวมและรายข้อ .....	84
ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหาร สถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 การสนับสนุนเพื่อความรับผิดชอบต่อสังคม โดยรวมและรายข้อ .....	85
ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหาร สถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 การสร้างความสัมพันธ์และการเคารพซึ่งกันและกันในหน่วยงาน โดยรวมและรายข้อ .....	86
ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหาร สถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กัน โดยรวมและรายข้อ .....	87
ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหาร สถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 การปกครองแบบประชาธิปไตย โดยรวมและรายข้อ .....	88
ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับการบริหารเชิงพุทธ ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 .....	89
ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (Standardized Regression Coefficients) ของปัจจัยชี้วัดสังคมและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พยากรณ์การบริหารเชิงพุทธ	

ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2.....	92
ตาราง 19 จำนวนนักเรียน ประชากรครู และกลุ่มตัวอย่างครู จากสถานศึกษาในสังกัด สพม.กท. 2 .....	145



# สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย ..... 14



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ภูมิหลัง

ในสภาวะโลกเปลี่ยนแปลงไปอย่างมากเกิดพลังกดดันทั้งภายในประเทศและระดับโลก ส่งผลให้ประเทศต่าง ๆ ในโลกต่างก็พยายามที่จะหาแนวทางมารองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้น โดยมีการวางแผนแนวทางการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ความต้องการในด้านการบริหารมีมากยิ่งขึ้น แต่การบริหารจัดการนั้นจะสามารถพัฒนาไปได้อย่างยั่งยืนจะต้องเป็นการบริหารจัดการที่ดี โดยผู้บริหารจะต้องบริหารแบบธรรมาภิบาล มีคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงาน หากองค์การใดผู้บริหารมีคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงานก็จะทำให้องค์การนั้น ๆ พัฒนาไปอย่างยั่งยืน มั่นคง และถาวร องค์การนั้นก็จะมีการพัฒนา มีการแข่งขันที่สูงขึ้นมากขึ้น ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าคุณธรรมจริยธรรมมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งกับการบริหารจัดการ เพื่อให้ความมั่นใจกับองค์การอื่น ๆ ที่จะมามีปฏิสัมพันธ์กับองค์การ (ราเชนทร์ พิพัฒน์กุล, 2562, น.44)

สังคมในยุคปัจจุบันการบริหารจัดการศึกษาจึงมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีความรู้ควบคู่คุณธรรมจริยธรรม ก็จะสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข ดังนั้นจึงจำเป็นต้องสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ผู้เรียนได้มีทักษะในการดำรงชีวิตอย่างดีงามและสงบสุข คุณธรรมจริยธรรมนับว่าเป็นสิ่งที่สำคัญของมนุษย์ทุกคนและทุกอาชีพหากมนุษย์ผู้ใดหรืออาชีพใดไม่มีคุณธรรมจริยธรรมแล้วก็เป็นเรื่องยากที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จแห่งตนและแห่งอาชีพนั้น ๆ ในทางตรงกันข้ามหากขาดคุณธรรมและจริยธรรมทั้งในส่วนบุคคลและในวิชาชีพย่อมส่งผลเสียต่อตนเองและสังคม รวมไปถึงองค์การวิชาชีพตนเองทั้งในปัจจุบันและในอนาคตได้ ดังนั้นในเรื่องของคุณธรรมจริยธรรมจึงต้องร่วมกันรณรงค์ให้กับสังคมตระหนักให้มากเพราะจะนำพาความสงบความสุขและความเจริญก้าวหน้ามาสู่สังคมนั้น ๆ เพราะเมื่อบุคคลใดมีคุณธรรมจริยธรรมแล้ว ย่อมส่งผลให้การทำงานก็ประสบผลสำเร็จ ไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนเกิดทุกข์แก่ตนเองและผู้อื่น เป็นบุคคลที่มีคุณค่ามีประโยชน์และสร้างสรรค์คุณงามความดีอันเป็นประโยชน์ต่อสังคมประเทศชาติศาสนาสืบไป การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมให้กับทุกฝ่ายในสังคมจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะพัฒนาควบคู่ไปกับด้านอื่น ๆ (ประทีป เมธาคณวุฒิจ, 2549, น.70)



สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะจัดการศึกษาในระดับพื้นฐาน เพราะมีความใกล้ชิดกับนักเรียนเป็นอย่างมาก การจัดกิจกรรมการเรียนรู้นั้นจะเกิดขึ้นที่สถานศึกษา ผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้เป็นคนเก่ง เป็นคนดี และใช้ชีวิตอย่างมีความสุขนั้น ขึ้นอยู่กับสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการเรียนรู้และการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีลักษณะเฉพาะตัวหลายอย่าง ได้แก่ มีความรู้ มีความสามารถ มีทักษะ และมีคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งคุณสมบัติเหล่านี้ล้วนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา นอกจากนี้ การสร้างคุณธรรมจริยธรรมเพื่อใช้ในการบริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะบริหารงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีแนวประพฤติปฏิบัติที่อยู่ในกรอบของคุณธรรมจริยธรรม (วิเชียร บุญกล้า, 2550, น.3)

การบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักและยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ อยู่ในกรอบการบริหารจัดการที่มีคุณธรรมจริยธรรม โดยยึดหลักการบริหารจัดการเชิงพุทธ ซึ่งการบริหารเชิงพุทธนั้นเป็นความพยายามในการนำเอาหลักธรรมของพระพุทธศาสนา มาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาเพราะพระพุทธศาสนาเป็นนามธรรมสูงกว่าความรู้สมัยใหม่ใด ๆ พระพุทธศาสนาครอบคลุมทั้งหลักการวิทยาศาสตร์และทางสังคมศาสตร์ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีควรมีธรรมะต่อการทำหน้าที่ ธรรมะสำหรับการนำ

- 1) ปัญญา ผู้นำจะต้องเป็นผู้เฉลียวฉลาด
- 2) การมีพลัง ผู้นำจะต้องมีพลังในทุกด้าน
- 3) ทศพิธราชธรรม คือ หลักธรรม 10 ประการ สำหรับนักปกครอง
- 4) สังคหวัตถุ คือ ความสามารถประเภทต่าง ๆ (ชาย สัจญญาวิวัฒน์ และสัจญญา สัจญญาวิวัฒน์, 2551, น.11)

อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาการวิจัยของพรหมภินทร์ พรหมเกิด พบว่า การทุจริตคอร์รัปชันในวงการศึกษา มีหลายรูปแบบมากทั้งรูปแบบและลักษณะความร่วมมือการทุจริตคอร์รัปชัน อย่างเป็นระบบในภาคการศึกษา เครือข่ายกลุ่มอิทธิพลมี 2 กลุ่มใหญ่ ได้แก่ การทุจริตจากการจัดซื้อจัดจ้าง การก่อสร้าง และการจัดซื้อวัสดุ ครุภัณฑ์ทางการศึกษาการทุจริตคอร์รัปชันจากระบบบริหารงานบุคคล การทุจริตคอร์รัปชันจากการรับนักเรียนเข้าสถานศึกษา การทุจริตจากการเบี่ยงเบนงบประมาณที่ได้รับจากส่วนกลาง และเงินอุดหนุนประเภทต่าง ๆ โดยการทุจริตจะทำได้เป็นเครือข่าย เรียกว่า เครือข่ายอิทธิพล ประกอบด้วย ข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ที่มีอำนาจในกรม กระทรวง และเขตพื้นที่การศึกษาลงมาถึงผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้เกี่ยวข้องหลักในกระบวนการทุจริตในการก่อสร้างกลุ่มแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเพราะมีอำนาจ

ในการกำหนดขอบเขตงาน พิจารณานุ้มีติงประมาณก่อสร้างได้ โดยเฉพาะในสถานศึกษาขนาดใหญ่ ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นผู้มีอิทธิพลและเป็นผู้กำหนดเงื่อนไขต่าง ๆ (พรหมินทร์ พรหมเกิด, 2561, น.12-64)

จากการศึกษาวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นผู้มีอิทธิพลต่อสถานศึกษาเป็นอย่างมาก เพราะมีอำนาจในการกำหนดขอบเขตของงานและการอนุมัติสิ่งต่าง ๆ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญอย่างมาก ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกุญแจสำคัญในการไขไปสู่ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการศึกษา แต่ผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถทำงานทุกอย่างให้สัมฤทธิ์ผลได้เพียงผู้เดียวจำเป็นต้องอาศัยผู้ร่วมงานในกระบวนการทำงานร่วมกัน โดยใช้ภาวะผู้นำโดยต้องมีทักษะในการนำผู้ร่วมงาน จูงใจให้ผู้ร่วมงานทุกคนร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงด้วยดีอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภาวะผู้นำจึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องรับผิดชอบงานทุกอย่างในสถานศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ สิ่งที่สำคัญผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีคือภาวะผู้นำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องถือเป็นความตระหนักในภารกิจความรับผิดชอบความเอาใจใส่อย่างยิ่งยวดต่อสถานศึกษาและชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความสามารถ ทักษะ คักยภาพ และมีจริยธรรมที่สูง ผู้บริหารสถานศึกษาย่อมได้รับความไว้วางใจเชื่อมั่น ศรัทธาจนผู้ร่วมงานทำงานอย่างสุดความสามารถให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ (สุรัตน์ ไชยชมภู, 2557, น.13)

การบริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องนำเอาหลักธรรมและแนวคิดของพระพุทธศาสนามาเป็นองค์ประกอบของการพัฒนามนุษย์ในสถานศึกษา โดยผ่านการจัดสภาพการเรียนรู้ของสถานศึกษาที่มีความชัดเจน เพื่อกพร้อมที่จะนำหลักธรรมมาสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาและนำแนวพุทธธรรมมาพัฒนาจริยธรรมผู้เรียน มีการวางแผนและนำมาปฏิบัติให้มีศีล สมาธิ ปัญญา โดยมีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมไปถึงผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดี พ่อแม่ผู้ปกครองมีส่วนร่วมให้ผู้เรียนที่บรรลุตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งผู้เรียนจะต้องเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข อ่อนโยน ทนสมัย ทนโลก และสามารถเอาตัวรอดได้ด้วยสติปัญญาเมื่อเผชิญหน้ากับอุปสรรคในชีวิต ไม่เห็นแก่ตัว รู้จักอยู่ร่วมกันอย่างสมานฉันท์กับเพื่อนมนุษย์และเป็นการเชิดชูสิ่งที่สถานศึกษาทำอยู่แล้ว ขยายผลให้ออกสู่วงกว้างขึ้นจนเต็มแผ่นดินไทย (สิริกร มณีรินทร์, 2547, น.1)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ดูแลรับผิดชอบ การจัดการศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 27 เขตการปกครอง โดยมีวิสัยทัศน์เป็นองค์กร ที่ส่งเสริมการจัดการศึกษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีคุณภาพ ยั่งยืน สู่เมืองหลวง การศึกษา ในการบริหารจัดการศึกษาจึงเป็นกระบวนการอย่างหนึ่งที่ส่งผลต่อการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดและตามกลยุทธ์ที่ 2 มุ่งปลูกฝังคุณธรรม ความสำนึก ในความเป็นไทย ศรัทธาและยึดมั่นการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งเห็นได้ว่าสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เน้นหลักการคุณธรรมจริยธรรม การบริหารเชิงพุทธ นั้นเป็นทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดที่ควรนำมาใช้ในการบริหารจัดการตามวิสัยทัศน์ของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่กำหนดไว้ว่าเป็นองค์กรที่ส่งเสริม การจัดการศึกษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีคุณภาพ ยั่งยืน สู่เมืองหลวงการศึกษา

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ส่งผลต่อการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาและการบริหารงาน ของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา รวมไปถึงการวางแผนเพื่อการบริหารจัดการของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และสามารถนำไปกำหนดนโยบายการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้สอดคล้องกับทิศทางการบริหารที่มุ่งเน้น ความสามารถในการบริหารร่วมกับความดีในการจัดการศึกษาให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ คู่คุณธรรมและเหมาะสมต่อไป

### คำถามการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อยู่ในระดับใด
2. การบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อยู่ในระดับใด
3. ปัจจัยทางชีวสังคมมีความสัมพันธ์กับการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 หรือไม่
4. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 หรือไม่

5. ปัจจัยทางชีวสังคมร่วมกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสามารถพยากรณ์การบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้หรือไม่ และปริมาณเท่าไร

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
4. เพื่อศึกษาปัจจัยทางชีวสังคมและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่สามารถพยากรณ์การบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

### ความสำคัญของการวิจัย

1. ทราบถึงระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
2. ทราบถึงระดับการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสามารถนำมาใช้ในการวางแผนเพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด
4. สามารถนำข้อมูลมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดนโยบายการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้สอดคล้องกับทิศทางการบริหารที่มุ่งเน้นความสามารถในการบริหารร่วมกับความดีในการจัดการศึกษาให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้คู่คุณธรรม

## ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขอบเขต ดังนี้

### 1. ขอบเขตเนื้อหาในการวิจัย

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยมุ่งศึกษา 2 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 คือภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ประกอบไปด้วยพฤติกรรม 1) ความซื่อสัตย์ 2) การเอาใจใส่ผู้อื่น 3) การตัดสินใจอย่างยุติธรรม 4) การสร้างบรรยากาศการนำเชิงจริยธรรม 5) การจูงใจโดยยึดหลักการให้รางวัลและการลงโทษ 6) การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และศึกษาด้านที่ 2 คือการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบไปด้วย 1) การจัดการให้เกิดความเสมอภาคและความเท่าเทียมกัน 2) การกระจายอำนาจการบริหารจัดการ 3) การสนับสนุนเพื่อความรับผิดชอบต่อสังคม 4) การสร้างความสามัคคีและการเคารพซึ่งกันและกันในหน่วยงาน 5) การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กัน และ 6) การปกครองแบบประชาธิปไตย

### 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูจากสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 52 โรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 5,329 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูจากสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 357 คน โดยกำหนดตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 608) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) ได้แก่ การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้สถานศึกษาเป็นชั้น และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลากจำนวนครูตามสัดส่วนขนาดของสถานศึกษาเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด

### 3. ตัวแปรที่ศึกษา

#### 3.1 ตัวแปรพยากรณ์ ประกอบด้วย

##### 3.1.1 ปัจจัยทางชีวสังคม ได้แก่

- 1) เพศ
- 2) อายุ
- 3) วุฒิการศึกษา
- 4) ประสบการณ์ทำงาน
- 5) วิทยฐานะ

3.1.2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 6 พฤติกรรม ของ Brown and Trevino (2006) ประกอบด้วย

- 1) ความซื่อสัตย์
- 2) การเอาใจใส่ผู้อื่น
- 3) การตัดสินใจอย่างยุติธรรม
- 4) การสร้างบรรยากาศการนำเชิงจริยธรรม
- 5) การจูงใจโดยยึดหลักการให้รางวัลและการลงโทษ
- 6) การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

3.2 ตัวแปรเกณฑ์ คือ การบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา 6 ด้าน ของ Fo Guang Shan (2014) ประกอบด้วย

- 3.2.1 การจัดการให้เกิดความเสมอภาคและความเท่าเทียมกัน
- 3.2.2 การกระจายอำนาจการบริหารจัดการ
- 3.2.3 การสนับสนุนเพื่อความรับผิดชอบต่อสังคม
- 3.2.4 การสร้างความสามัคคีและการเคารพซึ่งกันและกันในหน่วยงาน
- 3.2.5 การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กัน
- 3.2.6 การปกครองแบบประชาธิปไตย

## นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจความหมายของคำที่ใช้ในการวิจัยได้ตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้นิยามความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. การบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการบริหารสถานศึกษาที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลสูงสุด โดยการนำหลักการบริหารทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานโดยเฉพาะใช้กับการบริหารงานบุคคล ให้ดำเนินการเป็นไปอย่างถูกวิธีและเป็นสิ่งที่ตั้งงามตามความเหมาะสม ก่อเกิดประโยชน์ในการพัฒนาของสถานศึกษาต่อไปประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่

1.1 การจัดการให้เกิดความเสมอภาคและความเท่าเทียมกัน หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการบริหารสถานศึกษา โดยมีการกำหนดหลักเกณฑ์ การประพฤติปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในสถานศึกษามีการตัดสินเรื่องต่าง ๆ อย่างเท่าเทียม ให้ความเสมอภาคในเรื่องโอกาสของปัจเจกบุคคลที่เท่าเทียมกัน และไม่คำนึงถึงข้อแตกต่างตามหลักของสิทธิตามธรรมชาติของมนุษย์

1.2 การกระจายอำนาจการบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการบริหารสถานศึกษาที่มีการให้อำนาจและการแบ่งอำนาจการตัดสินใจไปยังผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มีการมอบอำนาจหน้าที่ไปยังรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและหัวหน้างาน มีการกระจายอำนาจไปยังบุคคลอื่นตามที่กฎหมายกำหนด

1.3 การสนับสนุนเพื่อความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการบริหารสถานศึกษามีความร่วมกันรับผิดชอบต่อปัญหาของสังคมให้ไปตามกฎหมาย โดยการมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ซึ่งสอดคล้องกับจรรยาบรรณวิชาชีพ และเป็นการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม และบุคคลรอบข้าง

1.4 การสร้างความสามัคคีและการเคารพซึ่งกันและกันในหน่วยงาน หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการบริหารสถานศึกษา ที่ก่อให้เกิดความพร้อมเพรียง ความกลมเกลียว ความมีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีความพร้อมใจกันโดยพึงพอใจร่วมกัน และไม่สร้างประเด็นอันก่อให้เกิดการทะเลาะกัน

**1.5 การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กัน** หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการบริหารสถานศึกษาที่มีช่องทางการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรในสถานศึกษาที่ทำหน้าที่ในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทักษะ ทักษะ ทักษะ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน สร้างความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ไปในทิศทางเดียวกัน โดยผู้ส่งสารและผู้รับสารมีเจตคติทางบวกต่อการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กัน เพื่อให้บุคลากรภายในสถานศึกษาเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน

**1.6 การปกครองแบบประชาธิปไตย** หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการบริหารสถานศึกษาที่มีรูปแบบการปกครองโดยให้ส่วนงานร่วมจัดการเรื่องต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ร่วมกำหนดนโยบายการทำงาน อันเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ส่วนรวมของสถานศึกษา มุ่งเน้นการบริหารในสถานศึกษาเพื่อความผาสุกร่วมกัน และบรรลุเป้าหมายสูงสุดของสถานศึกษา

**2. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม** หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกผ่านการประพฤติปฏิบัติตนที่ถูกต้องเหมาะสมตามมาตรฐานของผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ โดยการแสดงออกผ่านการกระทำและความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับบุคลากรภายในสถานศึกษา ซึ่งสามารถจูงใจให้บุคคลอื่นเกิดความเชื่อถือศรัทธาและได้รับการยอมรับอย่างสูง ใช้คุณธรรมจริยธรรมประกอบกรนำหรือการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จ มีประสิทธิภาพประสิทธิผลสูงสุด ประกอบไปด้วยพฤติกรรม 6 ด้าน ได้แก่

**2.1 ความซื่อสัตย์** หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกผ่านการประพฤติปฏิบัติตนโดยไม่ทุจริต คอรัปชั่น ไม่โกหกหลอกลวง ไม่เอาเปรียบผู้อื่น มีความซื่อตรงทั้งทางกาย วาจา และใจ ต่อตนเองและต่อบุคลากรในสถานศึกษาตามระเบียบอย่างถูกต้องและดีงาม

**2.2 การเอาใจใส่ผู้อื่น** หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกผ่านการประพฤติปฏิบัติตนโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรทำงานตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดของตนเอง ซึ่งมีความเชื่อมั่นว่าจะทำงานได้ดี และให้โอกาสบุคลากรได้ปฏิบัติงานที่สำคัญของสถานศึกษา และเคารพความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษา

**2.3 การตัดสินใจอย่างยุติธรรม** หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกผ่านการประพฤติปฏิบัติตนที่กล้าตัดสินใจด้วยความเที่ยงตรง เที่ยงธรรม ใช้หลักเหตุผลในการบริหารจัดการบุคลากร มีการตัดสินใจโดยไม่ใช้อคติหรือความชอบส่วนตัว และไม่ตัดสินใจเพราะหวังผลตอบแทน



**2.4 การสร้างบรรยากาศการนำเชิงจริยธรรม** หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกผ่านการประพฤติปฏิบัติตน โดยใช้ภาวะผู้นำในการนำผู้อื่นให้ปฏิบัติตามบรรทัดฐานของสังคม และสร้างบรรยากาศการทำงานตามหลักศีลธรรมอันดี ซึ่งเป็นแบบอย่างในการเคารพกฎหมาย โดยมีการสร้างบรรยากาศการทำงานตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ และสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามหลักจริยธรรมอันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความสำเร็จของสถานศึกษา

**2.5 การจูงใจโดยยึดหลักการให้รางวัลและการลงโทษ** หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกผ่านการประพฤติปฏิบัติตนที่เป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยผ่านการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลงาน การเลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ การยกย่องชมเชยตามโอกาสอันสมควร การยอมรับผลการปฏิบัติงานที่เด่นชัด และการให้สวัสดิการอย่างยุติธรรมโดยสอดคล้องกับความจำเป็นของบุคลากรในสถานศึกษา

**2.6 การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี** หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกผ่านการประพฤติปฏิบัติตนด้วยความมุ่งมั่นขยันหมั่นเพียร ใช้ชีวิตแบบเรียบง่าย ประหยัด มีวินัยยึดมั่นในแบบแผนตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ เป็นผู้มีน้ำใจ ยอมเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อส่วนรวม และมีจิตอาสาช่วยเหลือสังคม

**3. เพศ** หมายถึง เพศที่กำหนดตามธรรมชาติที่เป็นลักษณะทางกายภาพที่ถูกกำหนดจากชีววิทยามีจำนวน 2 เพศ ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง ของครูจากสถานศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 52 โรงเรียน ปีการศึกษา 2564 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

**4. อายุ** หมายถึง ช่วงเวลาของอายุที่มีชีวิตอยู่ โดยนับตั้งแต่วันเกิดจนถึงวันที่อ้างอิงตามปฏิทินสุริยคติ ซึ่งแบ่งออกเป็นจำนวน 4 ช่วงอายุ ได้แก่ 1) 20 – 30 ปี 2) 31 – 40 ปี 3) 41 - 50 ปี และ 4) 51 ปีขึ้นไป ของครูจากสถานศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 52 โรงเรียน ปีการศึกษา 2564 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

**5. วุฒิการศึกษา** หมายถึง ระดับการศึกษาที่สำเร็จการศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็นจำนวน 3 ระดับ ได้แก่ 1) ปริญญาตรี 2) ปริญญาโท และ 3) ปริญญาเอก ของครูจากสถานศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 52 โรงเรียน ปีการศึกษา 2564 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ

**6. ประสบการณ์ทำงาน** หมายถึง การปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่ตนเองสังกัดอยู่ ซึ่งแบ่งออกเป็นจำนวน 5 ช่วงเวลา ได้แก่ 1) 1 – 5 ปี 2) 6 – 10 ปี 3) 11 - 15 ปี 4) 16 – 20 ปี และ 5) มากกว่า 20 ปี ของครูจากสถานศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 52 โรงเรียน ปีการศึกษา 2564 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

**7. วิทยฐานะ** หมายถึง ตำแหน่งความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานวิชาชีพครู ซึ่งแบ่งออกเป็นจำนวน 5 วิทยฐานะ ได้แก่ 1) ครูไม่มีวิทยฐานะ 2) ครูชำนาญการ 3) ครูชำนาญการพิเศษ 4) ครูเชี่ยวชาญ และ 5) ครูเชี่ยวชาญพิเศษ ของครูจากสถานศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 52 โรงเรียน ปีการศึกษา 2564 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

**8. ครู** หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่ทำหน้าที่หลักด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนจากสถานศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 52 โรงเรียน ปีการศึกษา 2564 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

**9. ผู้บริหารสถานศึกษา** หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษา แต่ละแห่งจากสถานศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 52 โรงเรียน ปีการศึกษา 2564 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

**10. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2** หมายถึง สถานที่ที่จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ตั้งอยู่ ณ เลขที่ 1126 ถนนลาดพร้าว แขวงสามเสนนอก เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร ครอบคลุมเขตการปกครอง 27 เขต และมีสถานศึกษาในสังกัด จำนวนทั้งสิ้น 52 โรงเรียน โดยมีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย และเป้าหมายของสถานศึกษารวมทั้งส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานอย่างต่อเนื่อง

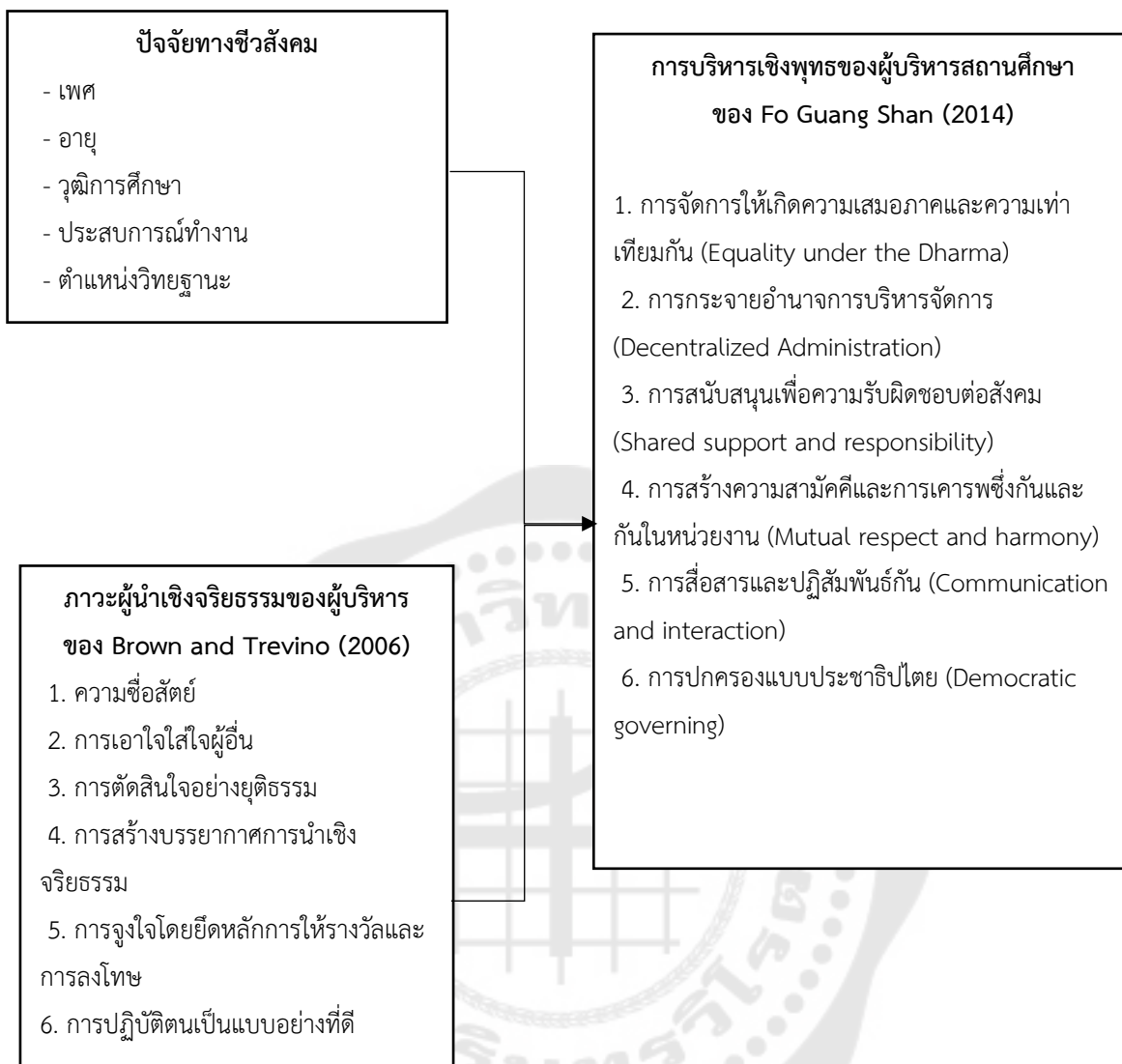
### กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับปัจจัยทางชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน วิชยฐานะ และภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของ Brown and Trevino (2006) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่ามีส่วนเกี่ยวข้องกับ การบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบ 6 พฤติกรรม ได้แก่ 1) ความซื่อสัตย์ 2) การเอาใจใส่ผู้อื่น 3) การตัดสินใจอย่างยุติธรรม 4) การสร้างบรรยากาศการนำเชิงจริยธรรม 5) การจูงใจโดยยึดหลักการให้รางวัลและการลงโทษ และ 6) การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ส่งผลต่อการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา ของ Fo Guang Shan (2014) มีองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ 1) การจัดการให้เกิดความเสมอภาคและความเท่าเทียม 2) การกระจายอำนาจการบริหารจัดการ 3) การสนับสนุนเพื่อความรับผิดชอบต่อสังคม 4) การสร้างความสามัคคีและการเคารพซึ่งกันและกันในหน่วยงาน 5) การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ กัน และ 6) การปกครองแบบประชาธิปไตย

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา จากการศึกษางานวิจัยของเนาวรัตน์ รอดเพ็ญ (2560) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชนเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชุตติมา รัชชางแหลม (2559) ได้ศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและประเด็นปัญหาจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข พบว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีความสัมพันธ์กับการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของกมลทิพย์ ทองกำแหง (2554) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำมี 3 ด้าน คือ 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อตนเอง 2) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน และ 3) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อวิชาชีพ จากองค์ประกอบทั้ง 3 องค์ประกอบดังกล่าวอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของอัจฉรา ธารบุตร (2551) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน และสุเทพ โฉมศรี (2550) ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติ

กรรมการบริหารเชิงพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตร เขต 1 พบว่า 1) ระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารเชิงพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมพบว่าระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารเชิงพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายหมวดธรรม พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกหมวดธรรม โดยหมวดธรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ราชธรรม 10 รองลงมา คือ พรหมวิหาร 4 และอธิปไตย 3 และสังคหวัตถุ 4 2) ระดับความผูกพันของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อแยกเป็นความผูกพันต่อองค์กรและต่องานก็อยู่ในระดับมากเช่นกัน 3) พฤติกรรมการบริหารเชิงพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียน โดยภาพรวม พบว่า หมวดธรรมราชธรรม 10 อคติ 4 และพรหมวิหาร 4 ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียน ส่วนตัวแปรสังคหวัตถุ 4 ไม่ให้สารสนเทศเพิ่มเติมเกี่ยวกับความผูกพันของครูในโรงเรียน โดยภาพรวม สอดคล้องกับภาวะผู้นำเชิงพุทธของสัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2560) ที่ได้ศึกษางานวิจัยที่ผ่านมาเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่ใช้หลักธรรมในพระพุทธศาสนา หรือผู้นำที่มีคุณลักษณะที่ประเสริฐ และผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบต่าง ๆ พบว่าพฤติกรรมผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการสร้างแรงจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานด้วยความเต็มใจ และสร้างบรรยากาศภายในองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายตามที่กำหนดไว้หรือประสิทธิผลของโรงเรียน

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถเขียนแผนภาพประกอบแนวความคิดในการวิจัย ได้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### สมมติฐานในการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
2. ปัจจัยทางชีวสังคมและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมส่งผลต่อการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

## บทที่ 2

### ทบทวนวรรณกรรม

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อจะวิเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎีของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสามารถสรุปสาระสำคัญ ได้ดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

1.1 ประวัติความเป็นมา

1.2 จำนวนผู้บริหาร ครู และนักเรียน ของสถานศึกษาในสังกัด

1.3 หลักการและแนวคิดของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

2. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

2.3 คุณลักษณะของภาวะผู้นำ

3. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

3.1 ความหมายของจริยธรรม

3.2 ความสำคัญของจริยธรรม

3.3 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

3.4 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

3.5 คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

3.5.1 ความซื่อสัตย์

3.5.2 การเอาใจใส่ผู้อื่น

3.5.3 การตัดสินใจอย่างยุติธรรม

3.5.4 การสร้างบรรยากาศการนำเชิงจริยธรรม

3.5.5 การจูงใจด้วยหลักการให้รางวัลหรือการลงโทษ

3.5.6 การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

4. แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารเชิงพุทธ
  - 4.1 ความหมายของการบริหารเชิงพุทธ
  - 4.2 ความสำคัญของการบริหารเชิงพุทธ
  - 4.3 คุณลักษณะของการบริหารเชิงพุทธ
    - 4.3.1 การจัดการให้เกิดความเสมอภาคและความเท่าเทียมกัน
    - 4.3.2 การกระจายอำนาจการบริหารจัดการ
    - 4.3.3 การสนับสนุนเพื่อความรับผิดชอบต่อสังคม
    - 4.3.4 ความสามัคคีและการเคารพซึ่งกันและกันในหน่วยงาน
    - 4.3.5 การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กัน
    - 4.3.6 การปกครองแบบประชาธิปไตย
5. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

## 1. ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เป็นหน่วยงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจหลักในด้านการส่งเสริม สนับสนุน และบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง ให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน จากการศึกษาเอกสารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สามารถสรุปข้อมูลพื้นฐานได้ดังนี้

### 1.1 ประวัติความเป็นมา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2553 เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตามที่ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2553 โดยมีพื้นที่ติดต่อดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับจังหวัดปทุมธานี ในเขตรับผิดชอบด้านการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี
ทิศใต้	ติดต่อกับจังหวัดสมุทรปราการ ในเขตรับผิดชอบด้านการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ฉะเชิงเทรา
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับจังหวัดฉะเชิงเทรา ในเขตรับผิดชอบด้านการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ฉะเชิงเทรา
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับจังหวัดนนทบุรี ในเขตรับผิดชอบด้านการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนนทบุรี และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1



สำนักงานเขตพื้นที่บริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
กรุงเทพมหานคร เขต 2 ประกอบด้วย 27 เขต ดังนี้

- |                  |                   |
|------------------|-------------------|
| 1) เขตคลองสามวา  | 2) เขตคันนายาว    |
| 3) เขตจตุจักร    | 4) เขตดอนเมือง    |
| 5) เขตบางกะปิ    | 6) เขตบางเขน      |
| 7) เขตบึงกุ่ม    | 8) เขตประเวศ      |
| 9) เขตมีนบุรี    | 10) เขตลาดกระบัง  |
| 11) เขตลาดพร้าว  | 12) เขตวังทองหลาง |
| 13) เขตสวนหลวง   | 14) เขตสะพานสูง   |
| 15) เขตสายไหม    | 16) เขตหนองจอก    |
| 17) เขตหลักสี่   | 18) เขตห้วยขวาง   |
| 19) เขตคลองเตย   | 20) เขตดินแดง     |
| 21) เขตบางคอแหลม | 22) เขตบางนา      |
| 23) เขตบางรัก    | 24) เขตพระโขนง    |
| 25) เขตยานนาวา   | 26) เขตวัฒนา      |
| และ 27) เขตสาทร  |                   |

### 1.2 จำนวนผู้บริหาร ครู และนักเรียน ของสถานศึกษาในสังกัด

จากการสำรวจข้อมูลประชากรผู้บริหาร ครู และนักเรียน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่าจำนวนสถานศึกษาในสังกัดทั้งสิ้น 52 โรงเรียน ผู้บริหารรวมทั้งสิ้น 215 คน แบ่งออกเป็น ผู้อำนวยการสถานศึกษา 52 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา 163 คน จำนวนครูทั้งสิ้น 5,329 คน และจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 122,179 คน (กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2, 2564) รายละเอียด (ตาราง 19 ภาคผนวก)

### 1.3 หลักการและแนวคิดของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

จากการศึกษาเอกสารของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สามารถระบุรายละเอียดของหลักการและแนวคิดได้ดังต่อไปนี้

### 1.3.1 วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรส่งเสริมการจัดการศึกษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีคุณภาพ ยั่งยืน สู่เมืองหลวงการศึกษา

### 1.3.2 พันธกิจ

1. จัดการศึกษาให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีวินัย มีความรักในสถาบันเป็นหลักของชาติยึดมั่นในการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง และมีความเป็นพลโลก

2. พัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถทางวิชาการเพื่อสามารถแข่งขันได้ในระดับนานาชาติ

3. พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะ ตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21

4. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

5. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีแผนพัฒนารายบุคคลสู่ความเป็นมืออาชีพ

6. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ให้ความสำคัญปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ โดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)

7. พัฒนาระบบการบริหารและจัดการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มีองค์กรเครือข่ายทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดทั้งสหวิทยาเขต เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนนวัตกรรมเชิงบูรณาการ อย่างมีประสิทธิภาพ

### 1.3.3 เป้าประสงค์

1. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาภาคบังคับอย่างทั่วถึงมีคุณภาพและเท่าเทียมกัน

2. นักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคน มีพัฒนาการเต็มตามศักยภาพและมีคุณภาพตามหลักสูตรแกนกลาง

3. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะที่เหมาะสมและมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีประสิทธิภาพและเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เน้นการทำงานแบบบูรณาการ มีเครือข่ายการบริหารจัดการ บริหารแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษาและกระจายอำนาจและความรับผิดชอบสู่สถานศึกษา

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีการพัฒนาสื่อและระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

#### 1.3.4 กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ระดับมัธยมศึกษา ตามหลักสูตรและส่งเสริมความสามารถทางเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้

กลยุทธ์ที่ 2 ปลุกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นไทย ศรัทธา และยึดมั่นการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและวิถีชีวิต ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ 3 ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียนในเขตพื้นที่การศึกษา ได้เรียนตามศักยภาพตนเองและมีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียนในเขตพัฒนาพิเศษ

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาประสิทธิภาพการจัดการศึกษา เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

กลยุทธ์ที่ 6 ส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาที่เทียบเคียงกับมาตรฐานสากล

จากการศึกษาที่กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 มีจำนวนสถานศึกษาในสังกัดทั้งสิ้น 52 โรงเรียน ผู้บริหารรวมทั้งสิ้น 215 คน แบ่งออกเป็น ผู้อำนวยการสถานศึกษา 52 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา 163 คน จำนวนครูทั้งสิ้น 5,329 คน และจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 122,179 คน ครอบคลุมเขตการปกครองทั้ง 27 เขต ได้แก่ คลองสามวา คันนายาว จตุจักร ดอนเมือง บางกะปิ บางเขน บึงกุ่ม ประเวศ มีนบุรี ลาดกระบัง ลาดพร้าว วังทองหลาง สวนหลวง สะพานสูง สายไหม หนองจอกหลักสี่ ห้วยขวาง คลองเตย ดินแดง บางคอแหลม บางนา บางรัก พระโขนง ยานนาวา วัฒนา และสาทร และมีภาระหน้าที่ที่สำคัญในการจัดทำนโยบาย แผนพัฒนาแลมาตรฐานการศึกษา วิเคราะห์การจัดตั้ง

งบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา ประสาน ส่งเสริม กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพในการ บริหารจัดการอันก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียน

## 2. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการ สามารถอธิบาย หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ดังนี้

### 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการ ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ ดังนี้

ธวัช บุญยมณี (2550, น.1) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ หมายถึง การกระทำของบุคคลที่จะเป็นผู้นำซึ่งสามารถใช้อำนาจหรือการจูงใจให้บุคคลอื่นหรือคณะทำงาน กระทำหรือไม่กระทำการบางอย่างบางอย่างให้บรรลุเป้าหมายที่ผู้นำหรือองค์การตามกำหนดไว้ได้

ภาณุพงศ์ ธนุสาร (2555, น.17) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้ ความสามารถ ทักษะบุคคลด้วยอิทธิพลหรือแรงบันดาลใจในการนำพาองค์การไปสู่เป้าหมาย หรือความสำเร็จ โดยใช้หลักกระบวนการบริหารที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีขึ้น ในองค์การนั้น ๆ

กุลชลี จงเจริญ (2555, น.7) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง เป็นสิ่งที่อยู่ใน ตัวบุคคลที่แสดงออกให้เห็นว่าวิธีการหรือกระบวนการใดที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติ ความเชื่อ และพฤติกรรมของบุคคลอื่นหรือคณะทำงาน โดยพยายามที่จะทำให้บุคคลอื่นหรือคณะทำงานนั้น ปฏิบัติตามเพื่อนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2556, น.55) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลของบุคคลหรืออำนาจตามตำแหน่ง เพื่อให้ผู้อื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ แล้วนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การตามที่กำหนดไว้

รัตติกาล ไชยวุฒิ (2558, น.11) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรม ของผู้นำหรือผู้บริหารที่สามารถทำให้เกิดแรงบันดาลใจหรือจูงใจแก่ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความร่วมมือด้วยความเต็มใจ ความเลื่อมใสให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2562, น.13) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของผู้นำ ใช้อำนาจหรืออิทธิพลของตนหรือกลุ่มบุคคลซึ่งนำทาง ผลักดันให้คนอื่นหรือคณะทำงานมีความเต็มใจที่อยากจะทำในสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยให้งานออกมาสำเร็จขององค์กรตามเป้าหมาย

เซอร์จิโอวานี และ มูฟ Sergiojovanni and Moore (1989, p.213) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง เป็นการเกลี้ยกล่อม จูงใจของผู้นำที่จะให้ผู้ตามประพฤติปฏิบัติตามที่ส่งเสริมจุดประสงค์ของผู้นำหรือจุดประสงค์ร่วมกันขององค์กร

ยูคัล Yuki (1998, p. 2) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ชักจูงให้บุคคลอื่นเกิดการพัฒนางานร่วมกัน โดยให้ถึงจุดมุ่งหมายขององค์กร

ในงานวิจัยนี้ สรุปความหมายของ ภาวะผู้นำ ว่าหมายถึง พฤติกรรมที่มีอยู่ในตัวบุคคลที่แสดงออกให้ผู้อื่นเห็นถึงการมีอิทธิพลทางสังคมหรือการจูงใจที่ทำให้บุคคลอื่นประพฤติปฏิบัติตาม เพื่อนำพาองค์กรไปสู่การบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

## 2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ ดังนี้

สันติ บุญภิรมย์ (2552, น.34) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่าเป็นสิ่งที่ช่วยกำกับให้คณะทำงานเป็นไปตามระบบการทำงานที่เป็นทิศทางเดียวกันก่อให้เกิดความคิดริเริ่ม ความรับผิดชอบต่อการบริหารงาน และช่วยประสานงานกันให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

กาญจนา ศิลา (2556, น.21) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่ามีผลกระทบต่อผู้ร่วมงาน ต่อองค์กรและสิ่งแวดล้อม ที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพหรือความล้มเหลวขององค์กร ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่ผู้บริหารพึงมี ผู้ที่มีภาวะผู้นำจะเป็นผู้สร้างบรรยากาศการทำงานในองค์กร ทำให้คณะทำงานมีความพึงพอใจได้ รวมตัวเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เกิดการทำงานเป็นทีม ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2556, น.5) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำว่าเป็นสิ่งสำคัญขององค์กรที่ช่วยให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ คนที่มีภาวะผู้นำจะเป็นผู้รวมพลังทั้งหลายทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า และบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

กุลชลี จงเจริญ (2555, น.9) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารองค์การเพื่อความสำเร็จ หากผู้บริหารได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพแล้วจะสามารถชักจูงให้บุคคลอื่นเกิดความคล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

จากการศึกษาความสำคัญของภาวะผู้นำ สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญในการบริหารองค์การ สามารถดลบันดาลใจให้บุคคลอื่นมีความคล้อยตามและสร้างบรรยากาศการการทำงานภายในองค์การที่ดี ทำให้องค์การบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และพัฒนาองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้า เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลสูงสุด

### 2.3 คุณลักษณะของภาวะผู้นำ

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายคุณลักษณะของภาวะผู้นำ ดังนี้

ธีระ รุญเจริญ (2550, น.105) ได้อธิบายคุณลักษณะของภาวะผู้นำ ไว้ว่าคุณจะต้องอาศัยศาสตร์และศิลป์ นอกเหนือจากความรู้ที่มี มีความเชี่ยวชาญ มีวิสัยทัศน์ รู้จักยืดหยุ่น ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้ทุกสถานการณ์และที่สำคัญคือจะต้องเป็นผู้มีอิทธิพลต่อคนรอบข้าง

สันติ บุญภิรมย์ (2552, น.48) ได้สรุปคุณลักษณะของภาวะผู้นำ ไว้ว่าจะต้องมีความรู้ทั้งในหน้าที่ของตนเองและเรื่องอื่นๆ ด้วย ที่สำคัญสามารถช่วยเหลือบุคคลอื่นได้ดี มีบุคลิกภาพดีวินัยทั้งต่อตนเองและผู้อื่น มีความคิดริเริ่มที่จะเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเสมอ มีความกล้าหาญ กล้ารับผิดชอบแทนผู้ใต้บังคับบัญชาได้

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, น.210) ได้อธิบายคุณลักษณะภาวะผู้นำ ไว้ว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความซื่อสัตย์และยุติธรรม อดทนอดกลั้น ตื่นตัวและมีความพร้อมพร้อมรับสิ่งใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นได้เสมอ มีความภาคีต่อองค์การกล้าหาญเด็ดเดี่ยว รับผิดชอบแทนผู้ใต้บังคับบัญชาได้ แก้ปัญหาได้ทุกสถานการณ์ มีความสงบเสงี่ยมและไม่ถือตัว

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2557, น.112) ได้สรุปคุณลักษณะของภาวะผู้นำ ไว้ว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถ มีสติปัญญาไหวพริบ ตื่นตัวกับสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นผู้ที่ตัดสินใจปัญหาที่ดีได้ เป็นผู้ที่ประสบผลสำเร็จทางด้านวิชาการ มีความรับผิดชอบต่อบุคคลอื่นพึ่งพาได้ มีความสม่ำเสมอ อดทน กล้าพูด กล้าทำ เชื่อมมั่นในตนเองสูง มีความปรารถนาที่จะเป็นเลิศ มีความทะเยอทะยานในทางที่ดี ปรับตัวเก่ง มีตำแหน่งฐานะทางสังคม เป็นที่รู้จักของทุกคนทั่วไป

ยุพิน กระต่ายทอง (2557, น.24) ได้สรุปคุณลักษณะของภาวะผู้นำ ไว้ว่าประกอบไปด้วยมีสติปัญญา เฉลียวฉลาด เป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อหน่วยงาน มีวินัยในตนเอง ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว มีการตัดสินใจที่รอบคอบ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

วิโรจน์ สารรัตนะ (2557, น.6) ได้สรุปลักษณะของภาวะผู้นำไว้ว่า เป็นผู้มีความสามารถในการสร้างอนาคต มีวิสัยทัศน์ มีทัศนคติในระยะยาว มองไปข้างหน้า มีความสามารถในการสร้างอนาคต ส่งเสริมการเรียนรู้และเน้นบริบทเป็นตัวของตัวเอง มีวินัยในตนเอง มุ่งการเปลี่ยนแปลงริเริ่มทำในสิ่งที่ถูกต้องและมุ่งการพัฒนา แก้ปัญหาและตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม

ผกากรอง ศรีประไหม (2558, น.6) ได้อธิบายคุณลักษณะของภาวะผู้นำไว้ว่า เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ สร้างสรรค์หรือปลูกฝังศรัทธา ความกลมเกลียว ความร่วมมือร่วมใจให้เกิดขึ้นในระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีการแสดงออกที่เหมาะสม มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีความกระตือรือร้น มีความอดทนสูงต่อความตึงเครียด รู้จักตนเองและมีวัตถุประสงค์ในการทำงาน

พนารัตน์ หุ่นเยี่ยม (2559, น.30) ได้อธิบายคุณลักษณะของภาวะผู้นำไว้ว่า จะต้องมีความรู้ความสามารถ อยู่ในตัวบุคคลเดียวกัน มีความสามารถในทุกๆ ด้าน มีคุณธรรมประจำใจมีไหวพริบ ปฏิบัติตนพร้อมที่จะแก้ปัญหาต่างๆ อย่างรอบคอบ

ดวงสุดา ยะฮาด (2559, น.26) ได้สรุปคุณลักษณะของภาวะผู้นำไว้ว่า จะต้องแสดงออกถึงความมีสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ มีการศึกษาดี มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีความเชื่อมั่นในตนเองมีความสามารถในการสื่อสาร มีมนุษยสัมพันธ์ และซื่อสัตย์สุจริต

เซอร์จิโอวานี และ มูฟ Sergioivanni and Moore (1989, p.223) ได้อธิบายคุณลักษณะของภาวะผู้นำ ประกอบไปด้วยดังนี้

1. ภาวะผู้นำในระบบราชการ (Bureaucratic Leadership)
2. ภาวะผู้นำเชิงจิตวิทยา (Psychological Leadership)
3. ภาวะผู้นำเชิงเหตุผลเทคนิค (Rational technical Leadership)
4. ภาวะผู้นำเชิงวิชาชีพ (Professional Leadership)
5. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership)

ในงานวิจัยนี้สรุปคุณลักษณะภาวะผู้นำว่าจะต้องมีบุคลิกภาพดี มีความรู้ความสามารถ สถิติปัญญาไหวพริบที่ดีในการวิเคราะห์ปัญหาและตัดสินใจได้อย่างรอบคอบ มีการตื่นตัวอยู่เสมอ มีวิสัยทัศน์มุ่งการพัฒนา รู้จักยืดหยุ่น รู้จักปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ มีความกล้าหาญ กล้าตัดสินใจ เชื่อมมั่นในตนเองสูง มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น และสามารถสร้างบรรยากาศความร่วมมือเพื่อองค์การมีความสำเร็จทั้งทางด้านวิชาการและด้านจริยธรรม มีระเบียบวินัย ไม่เห็นแก่ตัว มีความรับผิดชอบ มุ่งทำในสิ่งที่ดีและถูกต้อง ซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม และแสดงความจงรักภักดีต่อองค์การให้บุคลากรเห็นและปฏิบัติตาม ซึ่งเป็นแบบอย่างที่ดีรวมอยู่ในตัวบุคคลเดียวกันก็จะส่งผลให้การบริหารองค์การบรรลุวัตถุประสงค์เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

### 3. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการ สามารถอธิบายหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ดังนี้

#### 3.1 ความหมายของจริยธรรม

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการ ได้ให้ความหมายของจริยธรรม ดังนี้

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2550, น.6) ได้ให้ความหมายของคำว่า จริยธรรม หมายถึงระบบของพฤติกรรมกรรมการทำดีละเว้นความชั่ว

ประยูร พรหมพันธุ์ (2550, น.78) ได้ให้ความหมายของคำว่า จริยธรรม หมายถึงการประพฤติปฏิบัติของมนุษย์ในทางกาย ที่มีการแสดงออกที่สามารถมองเห็น

พิชัย ลิขิตพัฒน์ไพบูลย์ (2550, น.72) ได้ให้ความหมายของคำว่า จริยธรรม หมายถึงการศึกษาการกระทำของมนุษย์ ภายใต้ความดีและการมีศีลธรรม

จรัส อติวิทยาภรณ์ (2554, น.416) ได้ให้ความหมายของคำว่า จริยธรรม หมายถึงความประพฤติแนวทางแบบแผนความดีงาม มาจากพื้นฐานทางศาสนาหรือบุคคลในสังคมยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง

เข็มทอง แสงศิริเลิศ และทองอินทร์ วงศ์โสธร (2556, น.7) ได้ให้ความหมายของคำว่า จริยธรรม หมายถึง เป็นข้อกำหนดที่เป็นหลักแห่งการประพฤติปฏิบัติระหว่างบุคคล เป็นไปตามค่านิยมของสังคมตามที่สังคมยอมรับได้เห็นว่าเหมาะสม เพื่อความสงบสุขของตน และความเรียบร้อยของสังคมโดยส่วนรวม



สลิลทิพย์ ชูชาติ (2556, น.9) ได้ให้ความหมายของคำว่า จริยธรรม หมายถึง แนวทาง หรือกฎเกณฑ์ ในการประพฤติปฏิบัติ การกระทำและความคิดที่ถูกต้องดีงาม

ดวงทิพา พุ่มไม้ (2558, น.26) ได้ให้ความหมายของคำว่า จริยธรรม หมายถึง การปฏิบัติตนที่ดีงามไม่สร้างความเดือดร้อน ยังความสงบสุขร่มเย็นมาสู่สังคมและตนเอง

สุพิน จันทริมาน (2558, น.22) ได้ให้ความหมายของคำว่า จริยธรรม หมายถึง ข้อประพฤติปฏิบัติที่สร้างสรรค์ถูกต้องดีงาม เป็นความรู้สึกผิดชอบชั่วดี เป็นเกณฑ์และมาตรฐาน พฤติกรรมในสังคม

บราวน์ R. Brown (1965, p.140-155) ได้ให้ความหมายของคำว่า จริยธรรม หมายถึง กฎเกณฑ์ใช้ในการวิเคราะห์ความประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องหรือผิดของบุคคล ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ความรู้ ความประพฤติ และความรู้สึก

ในการวิจัยนี้สรุปว่า จริยธรรม หมายถึง เป็นความประพฤติหรือการกระทำที่ถูกต้องเหมาะสมและที่ดีงาม ซึ่งเป็นสิ่งที่มีอยู่แล้วในตัวของผู้คนโดยธรรมชาติ ควรประพฤติปฏิบัติที่เป็นหลักการของผู้คนในสังคมยึดถือปฏิบัติเพื่อทำให้ตนเองและสังคมเกิดประโยชน์และความสุข

### 3.2 ความสำคัญของจริยธรรม

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ ดังนี้

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550, น.123) ได้ให้ความสำคัญของจริยธรรมไว้ว่าเป็นสิ่งที่ผู้นำควรจะนำมาประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อคณะครู นักเรียน และบุคลากรในสถานศึกษา เพราะเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นส่งผลกระทบต่ออย่างแพร่กระจายไปยังส่วนอื่น ๆ ได้อย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะความเสื่อมด้านจริยธรรมของประเทศชาติที่มาจากสาเหตุของการยึดวัตถุมากกว่าความดี การแข่งขันเพื่ออยากที่จะเอาชนะแทนการร่วมมือ

จากการศึกษาความสำคัญของจริยธรรม สามารถสรุปได้ว่าจริยธรรม มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเพราะเป็นการประพฤติปฏิบัติตน ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะต้องเป็นความคาดหวังของการประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีต่อครู นักเรียน และบุคคลอื่นในสังคม หากผู้บริหารสถานศึกษาหรือวิชาชีพใดไม่มีจริยธรรมก็ยากที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

### 3.3 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการ ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ดังนี้

ท่านพุทธทาสภิกขุ (2549, น.13) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ผู้นำอย่างสัตบุรุษ นำอย่างมีคุณธรรมเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณในการนำ นำให้ถูกต้องทางจิตใจโดยยึดหลักทศพิธราชธรรม และอิทธิบาท 4

นิคม นาคอ้าย (2550, น.62) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ตามแนวคิดของเชอจิโรวานนิ มีอยู่ 2 นัย คือ นัยแรกผู้นำสนใจความรู้สึกของผู้ตาม นัยที่สองผู้นำต้องสร้างความรู้สึก

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต) (2550, น.9) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ผู้นำ ผู้ชักพาให้คนอื่นเคลื่อนไหวหรือกระทำการในทิศทางที่ผู้นำกำหนดเป้าหมายไว้ ซึ่งจะต้องประกอบไปด้วยหลักธรรม ดังนี้ คือ ทศพิธราชธรรม พรหมวิหาร 4 สังคหัตถุธรรม 4 และอิทธิบาท 4

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) (2553, น.14) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ผู้นำที่สมบูรณ์แบบมีความเป็นผู้นำโดยสมบูรณ์เป็นบุคคลที่มีคุณค่าอย่างแท้จริงของมนุษยชาติเป็นผู้สามารถนำหมู่ชนและสังคมไปสู่สันติสุขและความสามัคคี หรือมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้ คือ สัมปรีชธรรม 7 พรหมวิหาร 4 และทศพิธราชธรรม 10

กมลทิพย์ ทองกำแหง (2554, น.30) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารได้มีอิทธิพลต่อบุคลากรในองค์การ โดยใช้อำนาจ หน้าที่และอิทธิพลในการนำบุคลากรในองค์การนั้นไปในทางที่ถูกต้อง เหมาะสม และคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมขององค์การนั้นและสังคมเป็นหลัก เป็นที่ได้รับการยอมรับจากบุคลากรได้ว่าเป็นไปตามมาตรฐานทางด้านคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งอยู่กับความแตกต่างของแต่ละองค์การ สังคมและวัฒนธรรมด้วย

ปัทมา แคนยุกต์ ( 2554, น.42) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง รูปแบบของผู้บริหารที่ได้ประพฤติปฏิบัติตนในเชิงจริยธรรมของทั้งผู้บริหารที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย อำนาจของผู้บริหารจะเกิดขึ้นเมื่อทำให้บุคลากรในองค์การเกิดความไม่พึงพอใจต่อสภาพเดิมเกิดการขัดแย้งระหว่างค่านิยมกับวิธีประพฤติปฏิบัติตนของผู้บริหาร บุคลากรในสถานศึกษาจึงเกิดความต้องการในระดับที่มากขึ้นกว่าเดิม นำไปสู่เป้าหมายที่เพิ่มขึ้น

สุเทพ ปาลสาร (2554, น.65) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง การแสดงออกผ่านการกระทำในสิ่งต่าง ๆ การติดต่อสื่อสาร เพื่อให้เกิดการยอมรับจากผู้อื่นในสถานศึกษา

กฤษณา เหลืองทอง (2556, น.59) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ผู้นำที่มีแนวทางการปฏิบัติตนที่ดีต่อตนเอง ต่อนักเรียน ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ต่อองค์การ และต่อสถานศึกษา เพื่อประโยชน์สุขของตนเองและส่วนรวม

พิพัฒน์ นนทนาธรณ์ ( 2556, น.122) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง การแสดงออกที่เหมาะสมตามบรรทัดฐานผ่านการกระทำของบุคคล และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และส่งเสริมความประพฤติ

แกรนเนอร์ Gardner (1987, p.40) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง บุคลากรพฤติกรรมสื่อสาร การคิดตัดสินใจ และการจัดวางมาตรฐานต่าง ๆ รวมทั้ง จัดให้มีการให้รางวัลหรือลงโทษเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในทางที่ดีอย่างสูงสุดทั้งต่อตนเอง ต่อบุคคลอื่นและต่อสังคม

บราวน์ เทรวินโน Brown and Trevino (2006, p.597) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่มีความซื่อสัตย์ เห็นอกเห็นใจคนอื่น และที่ตัดสินใจเรื่องต่างๆ อย่างยุติธรรมและเท่าเทียมกัน มักสร้างบรรยากาศการนำเชิงจริยธรรมจ โดยยึดหลักการการให้รางวัลและการลงโทษ และการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

ในงานวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกผ่านการประพฤติปฏิบัติตนที่ถูกต้องเหมาะสมตามมาตรฐานของผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ โดยการแสดงออกผ่านการกระทำและความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับบุคลากรภายในสถานศึกษา ซึ่งสามารถจูงใจให้บุคคลอื่นเกิดความเชื่อถือศรัทธาและได้รับการยอมรับอย่างสูง ใช้คุณธรรมจริยธรรมประกอบการนำหรือการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จ มีประสิทธิภาพประสิทธิผลสูงสุด

#### 3.4 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการ ได้ให้ความหมายของความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ดังนี้

สุพิน จันทรธิมาน (2558, น.2) ได้อธิบายภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ว่า มีความสำคัญเพราะถ้าองค์การใดที่มีผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม จะทำให้องค์การนั้นประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้

หนูไกร มาเชค (2559, น.38) ได้อธิบายภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ว่าเป็นสิ่งสำคัญมากสำหรับสถานศึกษา เพราะว่าเป็นรากฐานในการตัดสินใจของผู้นำที่จะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจะส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์ประสิทธิภาพขององค์กร

หงษา วงศ์จำปา (2560, น.20-21) ได้อธิบายภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ว่ามีความสำคัญเนื่องจากผู้นำเชิงจริยธรรมสามารถใช้อำนาจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามไปในทางที่ถูกต้อง ดึงดูดค่านึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลทั่วไป ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการยกระดับมาตรฐานทางด้านจริยธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้น บรรลุถึงผลสำเร็จสูงสุด

บราวน์ และ เทรวินโน Brown and Trevino (2006, p.597) ได้อธิบายภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ว่ามีความสำคัญเพราะผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จะสามารถโน้มน้าวจิตใจคนในองค์กรให้ปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ทำให้ผู้ตามเกิดความพึงพอใจในการทำงานและอุทิศตน เพื่อความสำเร็จขององค์กร

จากการศึกษาความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ว่าจะมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานในสถานศึกษา ซึ่งผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะสามารถประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างด้านจริยธรรมต่อผู้ตาม เพื่อให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจ เกิดการเสริมแรงในการเลียนแบบพฤติกรรมดังกล่าว ที่มีจริยธรรมนั้นตามหลักของจรรยาบรรณ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาโดยส่วนรวม และทำให้เกิดการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นให้สถานศึกษานั้นที่มีจริยธรรมแบบถาวรจนทำให้องค์การนั้นบรรลุเป้าหมาย

### 3.5 คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการ ได้ให้ความหมายของคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ดังนี้

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2550, น.14) ได้เสนอไว้ว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1)แรงบันดาลใจ 2)ความเคารพ 3)การยอมรับ 4)ความพยายาม และ5)การอุทิศตนใช้ความสามารถอย่างดีที่สุดเพื่อให้บรรลุสำเร็จตามเป้าหมาย

สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2552, น.6) ได้เสนอไว้ว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1)ความยุติธรรม 2)ความกตัญญู 3)ความเมตตาเอื้อเฟื้อ 4)ความกรุณา 5)ความมุทิตา และ6)ความวางใจเป็นกลางหรือไว้วางใจ

บัทมา แคนยุกต์ ( 2554, น.16) ได้เสนอไว้ว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1)การให้ความน่าเคารพผู้อื่น 2)การบริการผู้อื่น 3)การแสดงถึงความเที่ยงธรรม 4)ยืนหยัดความซื่อสัตย์ และ5)สรรสร้างความเป็นทีมงาน

สุเทพ ปาลสาร (2554, น.9) ได้เสนอไว้ว่า คุณลักษณะของผู้นำมีจริยธรรม มีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1)การแสดงออกถึงความไว้วางใจ 2)การแสดงออกถึงความรับผิดชอบ 3)การแสดงออกถึงความเคารพ 4)การแสดงออกถึงความเป็นพลเมืองดี และ5)การแสดงออกถึงความยุติธรรม

สุธาสิณี แม้นญาติ (2554, น.14) ได้เสนอไว้ว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบไปด้วยตัวแปรสังเกตได้จำนวน 12 ตัวแปร ได้แก่ 1)ความผูกพันต่อองค์กร 2)ความยุติธรรม 3)การดูแลเอาใจใส่ 4)การเสริมพลังอำนาจ 5)ความรับผิดชอบ 6)การสะท้อนคิด 7)วิสัยทัศน์ 8)ความซื่อสัตย์ 9)ความน่าไว้วางใจ 10)การยึดหลักคุณธรรม 11)พลเมืองความดี และ12)การมุ่งผลสัมฤทธิ์

หนูไกร มาเชค (2559, น.14) ได้เสนอไว้ว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1)ความไว้วางใจ 2)ความรับผิดชอบ 3)ความเคารพ 4)ความเป็นพลเมืองดี และ5)ความยุติธรรม

สุทธิพงษ์ ทะกอง (2560, น.11) ได้ศึกษาเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมจริยธรรม มีองค์ประกอบสำคัญ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1)การเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมจริยธรรม 2)ความยุติธรรม 3)ความซื่อสัตย์ และ4)ความเมตตาเอื้ออาทร

โคลเบอร์ก Kohlberg (1969, p.234) ได้เสนอไว้ว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1)ความยุติธรรม 2)ความเสมอภาค และ3)การยอมรับนับถือในเสรีภาพ

การ์ดเนอร์ Gardner. (1987, p.87) ได้สรุปไว้ว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1)ความเชื่อถือในคน 2)ความเอาใจใส่ในสิทธิและความสามารถของมนุษย์ 3)การประสานความร่วมมือ และ4)การนำผู้อื่นไปสู่การยอมรับในความรับผิดชอบ

ดูบริน DuBrin. (1998, p.143) ได้เสนอไว้ว่า คุณลักษณะของผู้นำเชิงจริยธรรม มีองค์ประกอบ 5 ประการ คือ 1) มีความซื่อสัตย์ เชื่อถือได้ จริ่งใจกับผู้อื่น 2)สนใจต่อผู้ที่เกี่ยวข้องกับทุกคน 3)เสริมสร้างความร่วมมือในกลุ่มใหญ่ 4)ให้ความเคารพปัจเจกบุคคล และ 5)เปิดทองหลังพระ

บราวน์ และ เทรวินโน Brown and Trevino (2006, p.597) ได้เสนอไว้ว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีพฤติกรรมอยู่ 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความซื่อสัตย์ 2)การเอาใจใส่ผู้อื่น 3)การตัดสินใจอย่างยุติธรรม 4)การสร้างบรรยากาศการนำเชิงจริยธรรม 5)การจูงใจโดยหลักการให้รางวัลและการลงโทษ และ 6)การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

จากการศึกษาคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จากนักวิชาการหลายท่านดังกล่าวมาข้างต้น การวิจัยในครั้งนี้สรุปคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามทัศนะของ Brown and Trevino (2006, p.597) มีพฤติกรรมอยู่ 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1)ความซื่อสัตย์ 2)การเอาใจใส่ผู้อื่น 3)การตัดสินใจอย่างยุติธรรม 4)การสร้างบรรยากาศการนำเชิงจริยธรรม 5)การจูงใจโดยหลักการให้รางวัลและการลงโทษ และ 6)การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี โดยมีรายละเอียด ดังนี้

### 3.5.1 ความซื่อสัตย์

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการ ได้ให้ความหมาย ความซื่อสัตย์ ดังนี้

ศุภวรรณ ชลมาก (2551, น.6) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง การปฏิบัติที่แสดงออกด้วยความจริงใจไม่หลอกลวงทั้งต่อตนเองและผู้อื่น

อนุวัฒน์ ตั้งสมบุญ (2552, น.16) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง การกระทำหรือความรู้สึกเกี่ยวกับเรื่องการไม่ทุจริตและประพฤติมิชอบ การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบที่กำหนดไว้การไม่หลอกลวง การพูดแต่ความจริง และการไม่หาประโยชน์ในทางมิชอบ การมีความยุติธรรมและมีความละเอียดรอบาป

วนิดา เทียงสงค์ และ (2557, น.63) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง การที่บุคลากรเห็นคุณค่าของความจริงสุจริตทั้งความคิดทั้งคำพูดและการกระทำของตนเอง และเพื่อนร่วมงานบุคลากร ปฏิบัติตามกฎระเบียบในการทำงาน บุคลากรเต็มใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างสม่ำเสมอ การปฏิบัติตนของผู้บริหารต่อบุคลากรยึดมั่นในเรื่องคุณธรรมเป็นหลัก และผู้บริหารพิจารณาและเสนอความดีความชอบตามระบบคุณธรรม

จินดาพร เจริญธรรม (2559, น.35) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นคุณค่า เชื่อมมั่นในความซื่อสัตย์สุจริตของบุคลากรในสถานศึกษา โดยการยกย่องชมเชยให้การตอบแทนด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรมย่อมจะทำให้ปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถ

คาร์ Care (2005, p.234) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง เป็นผู้ไม่คดโกง ไม่โกหกหลอกลวง สื่อสารได้อย่างชัดเจนในสิ่งคาดหวังต้องเป็นคนเปิดเผย การไม่ปฏิบัติในสิ่งที่ชั่วร้าย

คาราโคเซ Karaköse (2007, p.464-477) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง ไม่หาผลประโยชน์ทางการเมือง ไม่หาผลประโยชน์ทางศาสนา ไม่หาผลประโยชน์ทางการเงิน ไม่มีนิสัยหรือความประพฤติในด้านลบ ต้องพูดความจริงตลอดเวลา ตัดสินใจร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

โจเซฟสัน Josephson (2009, p.221) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง ความประพฤติที่เปิดเผยความจริง ความจริงใจ ความไม่เสแสร้ง การอยู่โดยปราศจากการคดโกง ความตรงไปตรงมา การปฏิบัติตามกฎ กฎหมาย ระเบียบ ปราศจากการขโมย การคดโกง การดื้อรั้น

จากการศึกษาความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมความซื่อสัตย์ สามารถสรุปได้ว่า หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกผ่านการประพฤติปฏิบัติตนโดยชอบ ไม่ทุจริต คอร์รัปชัน ไม่โกหกหลอกลวง ไม่เอาเปรียบผู้อื่น มีความซื่อตรงทั้งทางกาย วาจา และใจ ต่อตนเองและต่อบุคลากรในสถานศึกษาอย่างถูกต้องและดีงาม

### 3.5.2 การเอาใจใส่ผู้อื่น

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการ ได้ให้ความหมายการเอาใจใส่ผู้อื่น ดังนี้

ฟาริดา อิบราฮิม (2535, น.263) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การเอาใจใส่ผู้อื่น หมายถึง เป็นเรื่องที่มีมนุษย์ต้องปฏิบัติต่อมนุษย์เป็นความหวัง ความศรัทธา เป็นความไว้วางใจให้ความรู้สึกทั้งในด้านบวกหรือลบในทางที่สร้างสรรค์ การเอาใจใส่ผู้อื่นทำให้เกิดกระบวนการแก้ปัญหาเกิดการเรียนการสอนระหว่างกัน เกิดการประดับประดา การปกป้องและการแก้ไขสภาพแวดล้อมที่สร้างสรรค์ ความเจริญทั้งกาย จิตอารมณ์ สังคม และวิญญาณ ทำให้เกิดความช่วยเหลือเพื่อสนองความต้องการพื้นฐาน

พะยอม อยู่สวัสดิ์ (2544, น.26) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การเอาใจใส่ผู้อื่น หมายถึง การดูแล เป็นการแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่อบุคคล ตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ต่อสังคม

ราชบัณฑิตยสถาน (2546) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การเอาใจใส่ผู้อื่น หมายถึง การปกป้องรักษา การปกครอง ความกังวลห่วงใย ความเอาใจใส่อย่างจริงจัง

เมเยอร์ออฟ Mayeroff (1971, p.78) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การเอาใจใส่ผู้อื่น หมายถึง เป็นกระบวนการให้ความดูแลช่วยเหลือผู้อื่นให้มีความสุข เกิดความพึงพอใจ หรือเกิดความสำเร็จแห่งตน สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขและมีคุณค่า

บีวิส Bevis (2000, p.198) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การเอาใจใส่ผู้อื่น หมายถึง การดูแลเป็นรูปแบบความรู้สึก ในลักษณะและรูปแบบของการแสดงออกถึงความรู้สึกของเพื่อนมนุษย์ ที่จะต้องเสริมสร้างสิ่งแวดล้อม เพื่อความรักที่เกิดขึ้นร่วมกัน

มอนตาญ Montagu (1978) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การเอาใจใส่ผู้อื่น หมายถึง พฤติกรรมการดูแล เป็นการแสดงลักษณะของการปฏิบัติที่นุ่มนวล แสดงออกถึงความรัก และความเอาใจใส่ต่อกัน

ไลน์นิงเกอร์ Leininger (1988, p.8-33) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การเอาใจใส่ผู้อื่น หมายถึง พฤติกรรมการดูแลเชิงวัฒนธรรม จากประมาณ 54 วัฒนธรรม ได้พฤติกรรมการดูแล มาทั้งหมด 175 พฤติกรรมหลัก ตัวอย่างเช่น ความสุขสบายความสนใจ ความไว้วางใจ ความเอาใจใส่ การร่วมรู้สึก ความเมตตาการุณา การอำนวยความสะดวกความสนใจ การประคับประคอง สนับสนุน

จากการศึกษาความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมการเอาใจใส่ผู้อื่น สามารถสรุปได้ว่า พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกผ่านการประพฤติปฏิบัติตนที่เปิดโอกาส ให้บุคลากรในสถานศึกษาทำงานตามความรู้ ความสามารถและความถนัดของตนเอง โดยผู้บริหารสถานศึกษาเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากรว่าจะทำงานได้ดี ให้โอกาสบุคลากรได้ ปฏิบัติงานที่สำคัญของสถานศึกษา เคารพความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษา

### 3.5.3 การตัดสินใจอย่างยุติธรรม

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการ ได้ให้ความหมาย การตัดสินใจอย่างยุติธรรม ดังนี้

ภัทรนถน พันธุ์สีดา (2543, น.13) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การตัดสินใจอย่างยุติธรรม หมายถึง การรับรู้ของผู้อื่นที่อยู่ในองค์การว่าได้รับความยุติธรรมจากองค์การนั้นหรือไม่ ทั้งในเรื่องของผลค่าจ้าง กระบวนการทำงาน รวมไปถึงตัดสินใจในสิ่งต่างๆ ด้วย



สุรชัย เลิศวานิช (2543, น.10) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การตัดสินใจอย่างยุติธรรม หมายถึง วิธีการหรือแนวทางที่บุคลากรในองค์กรใช้ตัดสินใจจากสิ่งที่ได้รับการปฏิบัติด้วยความยุติธรรมในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งการตัดสินใจนี้จะเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรอื่นๆ ในการทำงาน

เยาวเรศ เอื้ออารีเลิศ (2545, น.40) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การตัดสินใจอย่างยุติธรรม หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรในองค์กรว่าได้รับการปฏิบัติจากองค์กรและผู้บริหารสถานศึกษาของตนด้วยความเท่าเทียม เสมอภาค ถูกต้องและเหมาะสมทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคม กำหนดผลตอบแทนในองค์กร การมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับบุคลากรในองค์กรและระบบต่างๆ ภายในองค์กร

เฉลิมชัย สมท่า (2552, น.32) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การตัดสินใจอย่างยุติธรรม หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรในองค์กรต่อการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมโดยองค์กร ประกอบด้วยความเป็นธรรมในการจัดสรรทรัพยากรและความเป็นธรรมของการแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจและสังคมที่เกิดขึ้นในองค์กรระหว่างบุคคล เพื่อนร่วมงานผู้บริหารสถานศึกษาและองค์กรในภาพรวมทั้งหมด

กรีนเบิร์ก Greenberg (1990 p.400) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การตัดสินใจอย่างยุติธรรม หมายถึง บุคคลในองค์กรได้รับความยุติธรรมในการจัดสรรจากกระบวนการที่ใช้ในการตัดสินใจเพื่อกำหนดค่าจ้างที่ได้จากการทำงาน

ครอปันซาโน Cropanzano. (1998, p.7) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การตัดสินใจอย่างยุติธรรม หมายถึง กระบวนการจัดสรรผลตอบแทนหรือค่าจ้างจากการตัดสินใจเพื่อจัดสรรผลตอบแทนและการตัดสินใจในด้านอื่นๆ รวมทั้งการปฏิบัติต่อกันระหว่างบุคลากรคนอื่นๆ ด้วย

จอห์น คูด John Codd (1994) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การตัดสินใจอย่างยุติธรรม หมายถึง การเป็นผู้นำทางการศึกษาว่าต้องเคารพศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ต้องมีอิสรภาพและความยุติธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำต้องทำในสิ่งที่ถูกต้อง (doing the right thing) เมื่อเผชิญกับสภาวะการณ์จำเป็นที่ต้องเลือกตัดสินใจ ต้องใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม

จากการศึกษาความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมการตัดสินใจอย่างยุติธรรมสามารถสรุปได้ว่า พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกผ่านการประพฤติปฏิบัติตนกล้าตัดสินใจด้วยความเที่ยงตรง เที่ยงธรรม ใช้เหตุผลในการบริหารจัดการบุคลากร ตัดสินใจโดยไม่ใช้อคติหรือความชอบส่วนตัว ไม่ตัดสินใจเพราะหวังผลตอบแทน

### 3.5.4 การสร้างบรรยากาศการนำเชิงจริยธรรม

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการ ได้ให้ความหมายการสร้างบรรยากาศการนำเชิงจริยธรรม ดังนี้

ภารดี อนันต์นาวิ (2552, น.64) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสร้างบรรยากาศการนำเชิงจริยธรรม หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึก ความเข้าใจที่บุคคลในด้านจริยธรรมมีต่อลักษณะขององค์การที่ตนบริหารจัดการอยู่แสดงออกถึงการให้ผลตอบแทนที่เหมาะสม

รติกรณ์ จงวิศาล (2554, น.11) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสร้างบรรยากาศการนำเชิงจริยธรรม หมายถึง การรับรู้สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาเป็นสิ่งที่มียุทธวิธีต่อพฤติกรรมของสมาชิกในสถานศึกษา

อรวรรณ เหมนวนล (2554, น.11) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสร้างบรรยากาศการนำเชิงจริยธรรม หมายถึง การรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์การทั้งทางตรงและทางอ้อมของบุคลากรภายในองค์การจะสะท้อนค่านิยมและมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานและความพึงพอใจในงานของบุคลากรในองค์การนั้น ๆ

จตุพร สุทธิสอาด (2562, น.7) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสร้างบรรยากาศการนำเชิงจริยธรรม หมายถึง เจตคติ ความรู้สึก การรับรู้ของครูและบุคลากรในโรงเรียนเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติ แรงจูงใจ และความพึงพอใจ การปฏิบัติอันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความสำเร็จของโรงเรียนคือการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพสัมฤทธิ์ผลเพื่อผู้เรียนเป็นสำคัญ

ลิทวิน Litwin (1968, p.81) ให้ความหมายไว้ว่า การสร้างบรรยากาศการนำเชิงจริยธรรม หมายถึง กลุ่มของสิ่งแวดล้อมการทำงานในองค์การที่วัดได้โดยการแสดงความคิดเห็นของบุคลากรในองค์การและสิ่งแวดล้อมเหล่านี้ส่งอิทธิพลต่อการทำงานของบุคลากร

กิบสัน Gibson (1973, p.8) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสร้างบรรยากาศการนำเชิงจริยธรรม หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์การที่สมาชิกรับรู้ได้ถึงการนำอย่างมีจริยธรรมทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งมีบทบาทสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงานของสมาชิกในองค์การนั้น ๆ

สเตอร์ และพอร์เตอร์ Steers & Porter (1979, p.101) ให้ความหมายไว้ว่า การสร้างบรรยากาศการนำเชิงจริยธรรม หมายถึง ลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคล ความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรที่มีต่อองค์การ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงค่านิยม ทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคลากรภายในองค์การภายใต้สภาพแวดล้อมของการทำงาน

ไฮมัน (Haimann, 1985, p. 455) ให้ความหมายไว้ว่า การสร้างบรรยากาศการนำเชิงจริยธรรม หมายถึง ทักษะคติ (Attitudes) ค่านิยม (Values) บรรทัดฐาน (Norms) และความรู้สึก (Feeling) ของบุคคลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กร

สตริงเกอร์ (Stringer, 2000, p.1) ให้ความหมายไว้ว่า การสร้างบรรยากาศการนำเชิงจริยธรรม หมายถึง การสร้างบรรยากาศของสภาพแวดล้อมขององค์กรในการนำอย่างมีจริยธรรมซึ่งสมาชิกสามารถรับรู้ได้โดยตรงและทางอ้อม ซึ่งมีอิทธิพลต่อการจูงใจและการปฏิบัติการในองค์กร

จากการศึกษาความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านพฤติกรรมกรสร้างบรรยากาศการนำเชิงจริยธรรมสามารถสรุปได้ว่า หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกผ่านการประพฤติปฏิบัติตนโดยใช้ภาวะผู้นำในการนำผู้อื่นให้ปฏิบัติตามบรรทัดฐานของสังคม สร้างบรรยากาศการทำงานตามหลักศีลธรรมอันดี ปฏิบัติตนตามกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามหลักจริยธรรมอันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความสำเร็จของสถานศึกษา

### 3.5.5 การจูงใจโดยยึดหลักการให้รางวัลและการลงโทษ

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการ ได้ให้ความหมายการจูงใจโดยยึดหลักการให้รางวัลและการลงโทษ ดังนี้

ยุพิน พลอาสา (2556, น.20) ให้ความหมายไว้ว่า การจูงใจโดยยึดหลักการให้รางวัลและการลงโทษ หมายถึง เป็นการสร้างความรู้สึกที่ดีจากการพิจารณาผลงานและพิจารณาจากมนุษยสัมพันธ์ การให้รางวัลจะช่วยกระตุ้นการทำงานของบุคลากร สร้างบรรยากาศให้ผู้รับมีกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

จตุพร สุทธิสอาด (2562, น.36) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจูงใจโดยยึดหลักการให้รางวัลและการลงโทษ หมายถึง เป็นการแสดงน้ำใจหรือผลตอบแทนที่เป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน

ลิทวิน Litwin (1968, p.25-26) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจูงใจโดยยึดหลักการให้รางวัลและการลงโทษ หมายถึง การยกย่องชมเชยและการการให้รางวัล องค์กรให้กระตุ้น จูงใจโดยการกล่าวคำยกย่องชมเชยเพื่อใ้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่เป็นที่พึงพอใจ ตามความเหมาะสม มีการประเมินผลการปฏิบัติงานและแจ้งให้ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบ

ฟอกซ์ Fox (1973, p.7) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจูงใจโดยหลักการให้รางวัลและการลงโทษ หมายถึง คนที่มีความรู้สึกที่ดีหรือมีขวัญดีจะสามารถเผชิญกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้ทุกขณะ ขวัญมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่าขวัญของคนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก คนมีความรู้ความสามารถ แม้จะไม่สูงนัก แต่ถ้ามีขวัญดีการทำงานอาจจะได้ผลมากกว่าคนที่มีความรู้ ความสามารถแต่ขวัญไม่ดี

บริฟ Brief (1981, p.423) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจูงใจยึดหลักการให้รางวัลและการลงโทษ หมายถึง การตอบแทนที่องค์การให้รางวัลตอบแทนแก่บุคลากรในรูปแบบของการเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยพิจารณาจากผลงาน ความสามารถ

แคมป์เบลล์ Campbell (2005, p.21) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจูงใจโดยหลักการให้รางวัลและการลงโทษ หมายถึง การให้รางวัลเพิ่มเติมนอกจากเงินเดือน เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้รางวัลเกี่ยวข้องกับการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร เพื่อการกระตุ้นและสร้างให้บุคลากรปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างเต็มกำลังความสามารถ ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ

จากการศึกษาความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมพฤติกรรมจูงใจโดยหลักการให้รางวัลและการลงโทษ สามารถสรุปได้ว่า พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกผ่านการประพฤติปฏิบัติตนที่มีน้ำใจหรือผลตอบแทนที่เป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลงาน การเลื่อนตำแหน่ง การยกย่องชมเชยการยอมรับผลการปฏิบัติงาน ให้สวัสดิการอย่างยุติธรรมโดยสอดคล้องกับความจำเป็น

### 3.5.6 การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการ ได้ให้ความหมายพฤติกรรมปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550, น.5) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม พัฒนาให้กับเยาวชนของชาติ เพื่อให้เป็นคนดี มีความรู้และอยู่อย่างมีความสุข ก้าวสู่สังคมคุณธรรมจริยธรรม โดยผู้ใหญ่ควรเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เยาวชนที่ยึดหลักคุณธรรมพื้นฐาน 8 ประการ ดังนี้

1. ความขยัน คือ ผู้ที่มีความตั้งใจเพียรทำหน้าที่การทำงาน
2. ความประหยัด คือ ผู้ที่ดำเนินชีวิตโดยการคิดก่อนใช้
3. ความซื่อสัตย์ คือ ผู้ที่มีความจริงใจ ปราศจากลำเอียงหรืออคติ
4. ความมีวินัย คือ ผู้ที่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับและข้อปฏิบัติ

5. ความสุภาพ คือ ผู้ที่มีความอ่อนน้อมถ่อมตน
6. ความสะอาด คือ ผู้ที่มีความแจ่มใส
7. ความสามัคคี คือ ผู้ที่เปิดใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น
8. การมีน้ำใจ คือ ผู้ให้และผู้อาสาช่วยเหลือสังคม รู้จักแบ่งปัน

สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2552) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง ผู้นำเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลเป็นอย่างสูงต่อเป้าหมาย วิสัยทัศน์ นโยบาย และทิศทางการดำเนินงานของแต่ละองค์กรเพราะเป็นผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจ

วรอง และดาเวย์ Wong & Davey (2007) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง ผู้นำเชิงจริยธรรมจะเป็นศูนย์รวมจิตใจของคนในองค์กรเพื่อสร้างความมุ่งมั่นที่ดีโดยไม่ใช้วิธีการบังคับผู้นำเชิงจริยธรรมเน้นความสำคัญด้านคุณธรรมในการเป็นแบบอย่างที่ดี

จากการศึกษาความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถสรุปได้ว่า พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกผ่านการประพฤติปฏิบัติตนด้วยความมุ่งมั่นขยันหมั่นเพียร ใช้ชีวิตแบบเรียบง่าย ประหยัด มีวินัยยึดมั่นในแบบแผนตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ เป็นมีผู้ผู้นำใจ ยอมเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อส่วนรวมและมีจิตอาสาช่วยเหลือสังคม

#### 4. แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารเชิงพุทธ

##### 4.1 ความหมายของการบริหารเชิงพุทธ

การบริหาร หมายถึง การแบ่งงานกันทำให้โดยทั่วถึงกัน โดยมีผู้บริหารเป็นผู้คอยติดตามดูแลเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี จรัส อติวิทยากรณ์ (2551, น.1) และแนวคิดของพระพุทฺธศาสนา เป็นแนวคิดแห่งเหตุผลและมีความเป็นจริงทางวิทยาศาสตร์สูง แม้แต่อัลเบิร์ต ไอน์สไตน์ (Albert Einstein) สุดยอดนักวิทยาศาสตร์ของโลกก็ยอมรับจากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการ ได้ให้ความหมายของการบริหารเชิงพุทธ ดังนี้

เฉลิมพล ชนะมาร พชรมน แก้วพุ่ม และภานุพงศ์ คงประดิษฐ์ (2552, น.9) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารเชิงพุทธ หมายถึง การนำหลักธรรมคำสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าใช้ในการบริหารงานด้านต่าง ๆ

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2556, น.16) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เจริญพุทธ หมายถึง การพัฒนาให้รู้จักเป็นอยู่ได้อย่างดี โดยสอดคล้องกับความจริงของชีวิต ที่เป็นไปตามกฎธรรมชาติ ธรรมดาและปกติ และการบริหาร หมายถึง การทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น ซึ่งสองคำนี้นำมารวมกันได้ว่า การบริหารเจริญพุทธ หมายถึง การทำงานโดยใช้คนให้รู้จักการพัฒนาที่ดีที่มีความสอดคล้องกับการดำเนินชีวิต

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2549, น.11) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารเจริญพุทธ หมายถึง การจัดการที่ยึดหลักธรรมมาธิปไตย โดยแบบถือธรรมหรือหลักการเพื่อสร้างประโยชน์แก่ส่วนรวมเป็นสำคัญ ยึดความสำเร็จของงานเป็นพื้นฐานไม่เอาความขัดแย้งส่วนตัวมาเกี่ยวข้องและทุกคนมีโอกาสแสดงความสามารถ

อัศรา ศุภเศรษฐ์ (2550, น.68) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารมาตรฐานพุทธ หมายถึง ระบบบริหารที่ใช้ศีลธรรมเป็นแกนกลาง

ไสว บุญขวัญ (2551, น.2) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารเจริญพุทธ หมายถึง ผู้ที่มีคุณสมบัติตามหลักพุทธธรรมและนำคุณสมบัตินั้นมาใช้ในการบริหารบุคคลอื่นให้ปฏิบัติตามคำสอนของพระพุทธศาสนา

ชาย สัญญาวิวัฒน์ และสัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2551, น.21) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารจัดการแนวพุทธ หมายถึง วัฒนธรรมการเป็นองค์การ คือ สงฆ์หรือคณะสงฆ์ที่ประกอบไปด้วย สงฆ์ จำนวน 4 รูปขึ้นไป ซึ่งประกอบสังฆกรรมได้ ตามกำหนดทางพระวินัย ต่างกันโดยเป็นสงฆ์จตุรวรรค ปญฺจวรรค ทศวรรค และวิสตฺติวรรค เทียบกับทางโลกการจะเป็นกลุ่มสังคมที่เป็นองค์การสังคม (Social Organization) ประเภทแรก ต้องมีคนที่มีการกระทำระหว่างกัน ตามกฎระเบียบสังคมอย่างสม่ำเสมออย่างน้อย 2 คน และการบริหารเจริญพุทธ นั้นหมายความว่า การบริหารที่พยายามในการนำเอาหลักธรรมของพระพุทธศาสนามาประยุกต์กับวิชาสมัยใหม่ ทั้งนี้เพราะพุทธธรรมมีความเป็นนามธรรมสูงกว่าความรู้สมัยใหม่ ดังนั้นพุทธธรรมจึงสามารถครอบคลุมทั้งวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ได้ทั้งหมด

รัชกุล ปฐมทศพร (2556, น.34) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารเชิงพุทธ หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้ความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ ที่ต้องบูรณาการด้วยหลักไตรสิกขา กล่าวคือ 1) อธิศีลสิกขา คือ การศึกษาเพื่อการติดต่อสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมซึ่งได้แก่ สังคมและเพื่อนมนุษย์ รวมทั้งสรรพสัตว์และสิ่งแวดล้อมทางวัตถุ 2) อธิจิตตสิกขา คือ การศึกษาทางด้านจิตใจ หรือระดับจิตใจ ความรู้สึกของมนุษย์ เช่น การพัฒนาคุณสมบัติต่างๆ ของจิตใจในด้านคุณธรรม เช่น เมตตา กรุณา มุทิตา และมีเมตตา 3) อธิปัญญาสิกขา คือ การศึกษาเพื่อพัฒนาปัญญาให้รู้จริง เริ่มจากความเชื่อที่มรเหตุผลและมีความเห็นที่ถูกเข้าสู่ความเป็นจริง

การวิจัยในครั้งนี้สามารถสรุปได้ว่า การบริหารเชิงพุทธ หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการบริหารสถานศึกษาที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลสูงสุด โดยการนำหลักการบริหารทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานโดยเฉพาะใช้กับการบริหารงานบุคคล ให้ดำเนินการเป็นไปอย่างถูกวิธีและเป็นสิ่งที่ดีงามตามความเหมาะสม ก่อเกิดประโยชน์ในการพัฒนาของสถานศึกษาต่อไป

#### 4.2 ความสำคัญของการบริหารเชิงพุทธ

การบริหารเชิงพุทธมีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวเป็นอย่างยิ่ง เพราะการบริหารเชิงพุทธเป็นนามธรรมสูงกว่าความรู้ในสมัยใหม่ ดังนั้นจึงสามารถครอบคลุมทั้งวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ เพราะสามารถพิสูจน์ได้จริง การบริหารเชิงพุทธจึงมีความสำคัญและจำเป็นต่อการดำเนินการบริหารสถานศึกษาเป็นอย่างมาก จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการ ได้ให้ความสำคัญของการบริหารเชิงพุทธ ดังนี้

โยธิน มาหา (2547, น.54) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า การบริหารในเชิงพระพุทธศาสนาเป็นการบริหารงานตามคำสอนที่ให้ถือธรรม คือ ความถูกต้องตามเหตุและผลเป็นประมาณที่เรียกว่า การบริหารแบบธรรมมาธิปไตย ไม่สอนให้ถือตนเองเป็นใหญ่ หลักคำสอนเรื่องผู้เห็นธรรมเชื่อว่าเห็นพระพุทธเจ้า คำสอนเรื่องอามิสบูชาและปฏิบัติบูชาและการแต่งตั้งพระธรรมวินัยไว้เป็นศาสดาแทนพระองค์ของพระพุทธเจ้าก็เป็นการเน้นการบริหารแบบธรรมาธิปไตยเหมือนกับที่ปรากฏในพระไตรปิฎกฉบับประชาชน หลักการบริหารในพระพุทธศาสนามี 3 อย่าง คือ 1) อดตธาธิปไตย หมายถึง การถือตนเองเป็นใหญ่ 2) โลกาธิปไตย หมายถึง การถือโลกเป็นใหญ่ และ 3) ธรรมมาธิปไตย หมายถึง การถือธรรมมะเป็นใหญ่

นวพร เรื่องสกุล (2549, น.155) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า การบริหารเชิงพุทธ มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นการบริหารโดยองค์พระสัมมาสัมพุทธเจ้าที่บริหารจัดการสาวกที่มีจำนวนมาก ให้ศาสนาสามารถดำรงอยู่มาได้จนถึงปัจจุบันนี้เกือบ 2,600 ปี การที่พุทธศาสนามีอายุยืนยาวนี้มีเหตุผล 2 ประการ ได้แก่ 1)ความเป็นสุดยอด CEO ของพระพุทธศาสนา และ2)พระพุทธศาสนาเป็นสุดยอดแห่งคำสอนอัน ได้แก่ พระธรรมที่ทนต่อการพิสูจน์และพระวินัยที่รักษาองค์การของคณะสงฆ์ไว้ ดังนั้นพระพุทธศาสนาจึงมีความสำคัญมากในแง่ของการบริหารที่มีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวเป็นอย่างยิ่ง

ชาย สัญญาวิวัฒน์ และสัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2551, น.36) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า การบริหารจัดการเชิงพุทธ เป็นความพยายามในการนำเอาหลักธรรมของพระพุทธศาสนา มาประยุกต์กับวิชาสมัยใหม่ ทั้งนี้เพราะพุทธธรรมเป็นนามธรรมสูงกว่าความรู้สมัยใหม่ใด ๆ ดังนั้นพุทธธรรมจึงสามารถครอบคลุมทั้งวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ได้ทั้งหมด

การวิจัยในครั้งนี้สามารถสรุปได้ว่า การบริหารเชิงพุทธ มีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาเป็นอย่างมาก เพราะการบริหารเชิงพุทธเป็นนามธรรมสูงกว่าความรู้สมัยใหม่ ดังนั้นจึงสามารถครอบคลุมได้ทั้งวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ ซึ่งมีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวเป็นอย่างยิ่ง เป็นการบริหารจัดการที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สถานศึกษา

#### 4.3 หลักการของการบริหารเชิงพุทธ

หลักการของบริหารเชิงพุทธเป็นเรื่องที่มีผู้ศึกษากันอย่างมาก จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการ ได้ให้หลักการของการบริหารเชิงพุทธ ดังนี้

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2549, น.41) ได้เสนอไว้ว่า หลักการบริหารจัดการเชิงพุทธ ตามที่อธิปไตยสูตรได้นิยามหลักการไว้ ดังนี้ 1)อัตตาทิปไตย คือ การถือตนเองเป็นใหญ่ 2)โลกาทิปไตย คือ การบริหารโดยการถือคนอื่นเป็นใหญ่ และ3)ธรรมาทิปไตย คือ การถือธรรมหรือหลักการเป็นสำคัญ ผู้บริหารประเภทนี้ยึดความสำเร็จของงานเป็นที่ตั้งยินดีและยอมรับความคิดเห็นจากทุกฝ่ายแม้จะมีความขัดแย้งส่วนตัวมุ่งเน้นการศึกษาหาความรู้จากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้งานสำเร็จ ผู้บริหารประเภทนี้ถือว่าการบริหารโดยทางสายกลาง



กมล ฉายาวัดมนะ (2550, น.12) ได้เสนอไว้ว่า หลักการของการบริหารเชิงพุทธ นั้นปัจจุบันประเทศไทยมีพระพุทธศาสนาเป็นศาสนาประจำชาติมาช้านานซึ่งมีอิทธิพลต่อวิถีชีวิต ต่อการทำมาหากินค่านิยมและพิธีกรรม ตลอดจนการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นจึงก่อให้เกิด หลักธรรมที่นำมาใช้ในการจัดการ ได้แก่ อริยสัจ (ธรรมที่เป็นจริง) พรหมวิหารธรรม (ธรรมของผู้ใหญ่) สัมปยุตธรรม (ธรรมของคนดี) อิทธิบาทธรรม (ธรรมของความสำเร็จ) สังคหวัตถุธรรม (ธรรมของการสงเคราะห์ช่วยเหลือซึ่งกัน) และทศพิธราชธรรม (ธรรมของพระราชาของผู้นำ)

เกษมชาติ นเรศเสนีย์ (2551, น.102) ได้เสนอไว้ว่า หลักการของการบริหารเชิงพุทธ นั้นเป็นการจัดการแต่ละกระบวนการด้านต่างๆ สามารถนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เข้ามาเอื้อหรือสนับสนุนการทำงานในหน้าที่นั้น ๆ ได้ ดังนั้นธรรมะสำหรับการบริหารจัดการ ประกอบด้วย 1) การใช้หลักธรรมาธิปไตย คือ หลักเกณฑ์มาตรฐานตามมติของสงฆ์ 2) การใช้หลักพรหมวิหาร คือ การใช้หลักเมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา 3) การไม่ใช้หลักอคติ 4 คือ หลักความไม่ลำเอียงด้วยเหตุต่างๆ เช่น ไม่ลำเอียง เพราะความชอบพอกัน ไม่ลำเอียงเพราะชัง ไม่ลำเอียงเพราะไม่รู้และไม่ลำเอียงเพราะกลัว และ 4) การไม่ใช้หลักการเลี้ยงการทำงานที่มีโทษ คือ เว้นจากการดื่มสุรา เว้นจากการท่องเที่ยวขามวิกาล เว้นจากการดูการละเล่น เว้นจากการคบคนชั่วเป็นมิตร เว้นจากการเล่นการพนัน และเว้นจากความเกียจคร้าน

พระครูจิตรธรรมรัช (จิตรมูโม ศรีหิรัญทอง) (2553, น.35) ได้เสนอไว้ว่า หลักการของการบริหารเชิงพุทธ เป็นการนำหลักที่พระพุทธองค์ได้ตรัสเกี่ยวกับการบริหารงานทั้งในระดับสูง ระดับกลาง และระดับต้นที่ต้องลงมือปฏิบัติงานร่วมพนักงานหรือผู้ได้บังคับบัญชา อย่างใกล้ชิดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเกิดประโยชน์สูงสุดที่ตั้งไว้

การวิจัยในครั้งนี้สรุปได้ว่า หลักการของการบริหารเชิงพุทธ ตามแนวคิดของ พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2549, น.41) ที่ได้นำเสนอการบริหารเชิงพุทธไว้ 3 ประการ คือ 1) อัตตาทิปไตย คือ การบริหารโดยการถือตนเองเป็นใหญ่ ผู้บริหารที่ถือตนเป็นศูนย์กลางในการตัดสินใจ 2) โลกาธิปไตย คือ การบริหารโดยการถือคนอื่นเป็นใหญ่ ผู้บริหารมีจุดยืนโดยใช้เสียงส่วนใหญ่เป็นเกณฑ์ในการปฏิบัติการ และ 3) ธรรมาธิปไตย หมายถึง การบริหารโดยการถือธรรมหรือหลักการเป็นสำคัญ ผู้บริหารประเพณียึดความสำเร็จของงานเป็นที่ตั้งยินดีและยอมรับความคิดเห็นจากทุกฝ่าย

#### 4.4 คุณลักษณะของการบริหารเชิงพุทธ

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการ ได้ให้คุณลักษณะของการบริหารเชิงพุทธ ดังนี้

สุเทพ โฉมศรี (2550, น.4) ได้เสนอไว้ว่า คุณลักษณะการบริหารเชิงพุทธธรรมของผู้บริหาร ซึ่งได้ปฏิบัติตามหลักธรรมทางพุทธศาสนาที่เป็นธรรมสำหรับผู้บริหาร นักปกครองในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งได้นำแนวคิดของพระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) จาก 5 หมวดธรรมมาเป็นแนวทางได้แก่ 1)อธิปไตย 2)พรหมวิหาร 3)สังคหวัตถุ 4)อคติ และ5)ราชธรรม10

เฉลิมพล ชนะมาร พชรฉน แก้วทุ่ง และภานุพงศ์ คงประดิษฐ์ (2552, น.9) ได้เสนอไว้ว่า คุณลักษณะของการบริหารเชิงพุทธ หมายถึง การนำเอาหลักธรรมที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาตามหลักการบริหารเชิงพุทธประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ประการ คือ 1)ทุกข์ (Suffering) หมายถึง จำแนกแฉกแฉงปัญหาให้ชัดเจน 2)ทุกข์สมุทัย (The cause of Suffering) หมายถึง หาที่มาหรือสาเหตุของปัญหานั้นว่าใครหรืออะไรเป็นตัวการที่แท้จริง 3)ทุกข์นิโรธ (The cessation of Suffering) หมายถึง ระบุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน และ4)ทุกข์นิโรธคามินีปฏิปทา (The path leading to cessation of Suffering) หมายถึง การวางแนวทางหรือกระบวนการแก้ไขปัญหา คือ กำหนดวิธีปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลที่ประสงค์นั้น

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2549, น.11) ได้เสนอไว้ว่า คุณลักษณะของการบริหารเชิงพุทธ นั้นผู้บริหารจะทำหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีมี 3 ประการ ดังที่พระพุทธเจ้าตรัสไว้ในทุติยปาปนิคสูตร ดังนี้ 1)จักขุมา หมายถึง มีปัญญา มองการณ์ไกล 2)วิธูโร หมายถึง จัดการธุระได้ดี มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และ3) นิสสยสัมปันโน หมายถึง พึ่งพาอาศัยคนอื่นได้

สุนีย์ นิ่มเฮ็ง (2554, น.6-7) ได้เสนอไว้ว่า คุณลักษณะการบริหารเชิงพุทธ มาบูรณาการในการบริหารสถานศึกษา โดยการใช้หลักการบริหารเชิงพุทธใน 3 ด้าน คือ หลักการครองตน หลักการครองคน และหลักการครองงาน

##### 1. หลักการครองตน ได้แก่

- 1) ด้านเกี่ยวกับตนเอง
- 2) ด้านเกี่ยวกับงาน
- 3) ด้านเกี่ยวกับบุคลากรผู้ร่วมงาน

## 2. หลักการครองคน ได้แก่

- 1) ด้านการสร้างความสัมพันธ์
- 2) ด้านการสร้างแรงจูงใจ
- 3) ด้านการให้ความเป็นธรรม
- 4) ด้านกระบวนการคิด

## 3. หลักการครองงาน ได้แก่

- 1) ด้านเกี่ยวกับหลักการ
- 2) ด้านเกี่ยวกับเทคนิควิธีการ
- 3) ด้านเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

จตุพล ดวงจิต และประยูร สุขะใจ (2559, น.63) ได้เสนอไว้ว่า คุณลักษณะหลักการบริหารเชิงพุทธ ได้แก่ หลักอริยสัจ 4 และหลักสัปปริสธรรม 7

### 1. หลักอริยสัจ 4 ได้แก่

- 1) ทุกข์
- 2) สมุทัย
- 3) นิโรธ
- 4) มรรค

### 2. หลักสัปปริสธรรม 7 ได้แก่

- 1) ธัมมัญญตา
- 2) อุตถัญญตา
- 3) อิตตัญญตา
- 4) มัตตัญญตา
- 5) กาลัญญตา
- 6) ปริสัจญตา
- 7) ปุคคลัญญตา

ภาวินี อิศรา (2559, น.10) ได้เสนอไว้ว่า คุณลักษณะของการบริหารเชิงพุทธ เป็น การที่ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนตามหลักธรรมประกอบไปด้วย 3 ด้าน 29 องค์ประกอบย่อย ดังนี้คือ ด้านการครองตน 11 องค์ประกอบย่อย ด้านครองคน 9 องค์ประกอบย่อย ด้านการครองงาน 9 องค์ประกอบย่อย

1. ด้านการครองตน 11 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

- 1) วางตัวดีและเหมาะสม กับตำแหน่งผู้นำ
- 2) มีวุฒิภาวะทางอารมณ์เหมาะสม
- 3) ให้ความเป็นกันเองและไม่เย่อหยิ่งถือตัว
- 4) เป็นคนมีวิสัยทัศน์กว้างไกล
- 5) พัฒนาศักยภาพตนเองอยู่เสมอ
- 6) ตรงต่อเวลาและบริหารเวลาได้อย่างเหมาะสม
- 7) ทำตนให้เป็นที่ยอมรับของชุมชน
- 8) มีศรัทธาต่อตนเองและวิชาชีพ
- 9) ยึดหลักศีลธรรม จริยธรรม ระเบียบ และกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องเสมอ
- 10) มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่เสมอ (มีโศตตปปะ)
- 11) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวังตนหรือมีสติเสมอ

2. ด้านครองคน 9 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

- 1) เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ด้านวัตถุสิ่งของแก่ครูเสมอ
- 2) เป็นผู้เสียสละและไม่เห็นแก่ตัว
- 3) มีศิลปะในการพูดโน้มน้าวจิตใจครู
- 4) อุทิศตนทำงานในหน้าที่อย่างเต็มที่เพื่อมุ่งสู่เป้าหมาย
- 5) ยึดประโยชน์ส่วนร่วมเหนือประโยชน์ส่วนตน
- 6) ส่งเสริมสนับสนุนครูทุกคนให้มีความก้าวหน้า
- 7) มักช่วยเหลือครูที่ประสบปัญหาเสมอ
- 8) แสดงความยินดีกับครูที่ประสบความสำเร็จ
- 9) รู้จักอุปนิสัยใจคารู้ความสามารถของครูเป็นรายบุคคลเป็นอย่างดี

3. ด้านการครองงาน 9 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

- 1) การมีความกระตือรือร้นต่อการทำงานในหน้าที่
- 2) การรักและทุ่มเทในหน้าที่
- 3) การมีความซื่อสัตย์และกล้าเผชิญกับปัญหา
- 4) การใฝ่เรียนรู้และสร้างสรรค์งานอยู่เสมอ
- 5) การมีความตั้งใจทำงานและไม่ท้อถอย
- 6) การเอาใจใส่งานและคนพอๆ กัน

- 7) การทำงานด้วยความสุขุมและรอบคอบทุกครั้ง
- 8) การทำงานโดยใช้หลักเหตุผล
- 9) มีความริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่เสมอ

ชาน Fo Guang Shan (2014, p.2) ได้เสนอไว้ว่า พระพุทธเจ้าหลังจากที่พระพุทธเจ้าตรัสรู้ ทรงสั่งสอนธรรมให้แก่ปัญจวัคคีย์ทั้ง 5 และในเวลาต่อมาได้รวบรวมทั้ง 7 กลุ่มไว้ด้วยกัน ซึ่งได้แก่ ภิกษุ ภิกษุณี สามเณร สาวก สาวิกา อุบาสก และอุบาสิกา พระพุทธเจ้าสามารถบริหารจัดการคนทั้งหมดนี้ด้วยแนวทางการบริหารเชิงพุทธ ดังนี้

**1. การจัดการให้เกิดความเสมอภาคหรือความเท่าเทียม (Equality under the Dharma)** ภายใต้ธรรมะของพระพุทธเจ้าสอนว่าสรรพสัตว์มีธรรมชาติของพระพุทธเจ้าและมนุษย์ทุกคนมีความเท่าเทียมกันโดยเนื้อแท้ คำสอนของพระองค์ได้รู้ระบบวรรณะทางสังคมที่แพร่หลายในอินเดียโบราณ เขาสอนว่าทุกสิ่งเกิดขึ้นจากสาเหตุและเงื่อนไขและไม่ได้ถูกสร้างขึ้นโดยพระเจ้าบางประเภท พระพุทธเจ้าทรงใช้คำสอนของพระองค์เกี่ยวกับ พระธรรม 3 ประการ และอริยสัจ 4 เพื่อยืนยันความถูกต้องของธรรม พระพุทธเจ้าตรัสว่า “ฉันเองก็เป็นเพียงความทรงจำของสังขะและไม่ได้ปกครองธรรม ปกครองเขาไม่ได้คิดว่าตัวเองเป็นผู้นำของสังขะ แต่เป็นความจริงที่ปกครองชุมชนด้วยเหตุนี้ชุมชนสังขะจึงอยู่ภายใต้การปฏิบัติทางศีลธรรมของสมาชิกเมื่อเข้ารับตำแหน่งสมาชิกแต่ละคนจะต้องสละสถานะทางสังคม ความมั่งคั่งชื่อเสียง และสิทธิพิเศษอื่น ๆ ก่อนหน้านี้การจำแนกประเภทภายนอกและความแตกต่างทั้งหมดถูกละทิ้งสมาชิกจะแตกต่างกันตามระดับการเพาะปลูกภายในของพวกเขาและหมวดหมู่ของสังขะพวกเขาเป็นของตัวอย่าง เช่น ชายที่บวชเต็มรูปจะมีศีลที่กำหนดไว้ ภิกษุหญิงที่บวชเต็มรูปแบบจะมีชุดของศีลที่แตกต่างกันโพธิสัตว์อาสาสมัครอีกชุดหนึ่ง เป็นต้น ความแตกต่างเพียงประการเดียวของสิทธิระหว่างสังขะ สมาชิกมีความแตกต่างของความอาวุโส แม้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างรุ่นพี่และรุ่นน้องจะเกิดจากความรักและความเคารพซึ่งกันและกันและมีข้อพิพาทเกิดขึ้นพระพุทธเจ้าได้ใช้กฎ 7 ประการ แห่งการปรองดองเพื่อยุติความขัดแย้ง

**2. การกระจายอำนาจการบริหารจัดการ (Decentralized Administration)** เมื่อพระพุทธเจ้าอยู่ในโลกพระองค์ทรงกำหนดศีลเพื่อให้คณะสงฆ์ยึดถือปฏิบัติ พระธรรมอันประเสริฐจะสอนศีลแก่ผู้อื่น ภายในแต่ละพระสงฆ์อาวุโสได้รับเลือกให้สอนธรรมะ และดูแลชุมชนในทางกลับกันพระสงฆ์อาวุโสผู้นี้จะรายงานกลับไปยังพระพุทธเจ้าว่าแนวทางปฏิบัติของชุมชนกำลังพัฒนาไปอย่างไร

**3. การสนับสนุนเพื่อความรับผิดชอบต่อสังคม (Shared support and responsibility)** เมื่อพระสงฆ์ 5 รูปแรกกลายเป็นพระสงฆ์องค์แรกพระพุทธเจ้าได้ให้ “หลักธรรม 4 ประการในการดำเนินชีวิต” เพื่อนำทางพวกเขาไปสู่วิถีชีวิตที่งดงาม ได้แก่ 1) การกินให้กินแต่อาหารจากการบิณฑบาต 2) เสื้อผ้า 3) ที่อยู่อาศัยอยู่ใต้ต้นไม้เท่านั้น และ 4) ใช้จ่ายที่ท้งแล้วเท่านั้น นอกจากนี้ยังมีการสั่งให้พระสงฆ์ทิ้งสิ่งของที่ไม่มีบริสุทธิ 8 กลุ่ม ซึ่งจะขัดขวางการปฏิบัติของพวกเขาและพวกเขาไม่ได้รับอนุญาตให้มีบ้าน ฟาร์ม ยุงฉาง คนรับใช้ สัตว์ เครื่องประดับ เครื่องใช้ฟุ่มเฟือยหรือเครื่องนอนราคาแพง เมื่อขนาดของสังฆะขยายใหญ่ขึ้นกฎต่างๆ จึงได้รับการแก้ไขเพื่อรองรับความยากลำบากที่เกิดจากฤดูมรสุม และเพื่อตอบสนองต่อคำร้องขอจากผู้มีอุปการะคุณ เช่น คณะสงฆ์โดยรวมได้รับบริจาคเสื้อผ้าอาหาร บ้าน และที่ดิน ด้วยวิธีนี้ สังฆะดำเนินการในรูปแบบการดำรงชีวิตส่วนกลาง ซึ่งทรัพย์สินส่วนใหญ่ถือครองร่วมกัน ทรัพย์สินส่วนตัวของพระสงฆ์ส่วนบุคคลจำกัดไว้ที่เสื้อคลุมและขามของพวกเขาในขณะที่สิ่งของอื่นๆ ทั้งหมด มีการแบ่งปันสิ่งของเครื่องใช้ เครื่องนอน บ้าน และที่ดิน มีการแจกจ่ายความรับผิดชอบในการซ่อมแซมและบำรุงรักษาทรัพย์สินส่วนกลางในหมู่สมาชิกของคณะสงฆ์ ในชุมชนสังฆะแต่ละแห่งพระสงฆ์อาวุโสได้รับเลือกให้เป็นผู้นำกลุ่ม ผ่านช่วงเวลาของการทำงานและพักผ่อนรักษาจรรยาบรรณและถ่ายทอดคำพูดและข้อมูลใดๆ ที่พระพุทธเจ้ามอบให้ แม้ว่ารูปแบบการดำเนินชีวิตของพระสงฆ์จะเปลี่ยนไปตามกาลเวลา แต่คณะสงฆ์ก็ยังคงปฏิบัติตามหลักการพื้นฐานของการยังชีพด้วยการให้ทานเช่นเดียวกับการดำเนินงานบนระบบการสนับสนุนและความรับผิดชอบร่วมกัน

**4. ความสามัคคีและการเคารพซึ่งกันและกันในหน่วยงาน (Mutual respect and harmony)** ตามแนวทางของธรรมพระสงฆ์ปฏิบัติ 6 จุดแห่งความปรองดองที่เคารพนับถือในการอยู่ร่วมกัน ได้แก่ 1) ความสามัคคีในมุมมอง ผ่านการแบ่งปันความเข้าใจเดียวกัน 2) ความสามัคคีทางศีลธรรม ผ่านการแบ่งปันศีลข้อเดียวกัน 3) ความสามัคคีทางเศรษฐกิจ ผ่านการแบ่งปันสิ่งต่างๆ อย่างเท่าเทียมกัน 4) ความสามัคคีทางใจ ด้วยความสุขร่วมกัน และ 5) ความสามัคคีทางวาจา โดยหลีกเลี่ยงข้อพิพาท และ 6) ความสามัคคีทางกาย ผ่านการอยู่ร่วมกัน

**5. การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กัน (Communication and interaction)** ในวันที่ 8 และวันที่ 14 หรือวันที่ 15 ของแต่ละเดือน พระพุทธเจ้าทรงโปรดให้สมาชิกทุกคนของสังฆะรวบรวมและท่องศีลความทะเยอทะยานดังกล่าวเป็นโอกาสที่ดีเยี่ยมสำหรับการโต้ตอบระหว่างพระสงฆ์และส่งเสริมค่านิยมสำหรับการดำรงชีวิตที่มีประสิทธิผลและกลมกลืนกัน

**6. การปกครองแบบประชาธิปไตย (Democratic governing)** โดยการกระทำที่เป็นทางการของสังฆะ (สังฆะกรรม) ซึ่งมีการตรารขึ้นตามระบอบประชาธิปไตยในระหว่างการประชุมทุกเดือนซึ่งจัดขึ้นในวันที่ 15 ของแต่ละเดือน ในการประชุมเหล่านี้สมาชิกของชุมชนหนึ่งได้ทบทวนการละเมิดศีลใดๆ ที่เกิดขึ้นในระหว่างเดือนกำหนดวินัยที่เป็นกรรมสิทธิ์ของผู้กระทำความผิดและตัดสินใจว่าจะดำเนินการอย่างไร การกระทำที่เป็นทางการมี 2 ประเภท ได้แก่ 1) การโต้แย้งหรือละเมิดศีล และ 2) การกระทำที่ไม่ทำอดีตจัดการกับข้อพิพาทระหว่างพระสงฆ์หรือการละเมิดศีล

จากการศึกษาคุณลักษณะของการบริหารเชิงพุทธ จากนักวิชาการหลายท่านดังกล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปคุณลักษณะของการบริหารเชิงพุทธไว้ 6 ด้าน ดังต่อไปนี้ 1) ด้านการจัดการให้เกิดความเสมอภาคและความเท่าเทียมกัน 2) ด้านการกระจายอำนาจการบริหารจัดการ 3) ด้านการสนับสนุนเพื่อความรับผิดชอบต่อสังคม 4) ด้านการสร้างสามัคคีและการเคารพซึ่งกันและกันในหน่วยงาน 5) ด้านการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กัน และ 6) ด้านการปกครองแบบประชาธิปไตย ตามทัศนะของ Fo Guang Shan (2014, p.2) ดังนี้

#### 4.4.1 การจัดการให้เกิดความเสมอภาคและความเท่าเทียมกัน

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการ ได้กล่าวถึงความหมายการจัดการให้เกิดความเสมอภาคและความเท่าเทียมกัน ดังนี้

เกรียงไกร เจริญธนาวัฒน์ (2548, น.14) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจัดการให้เกิดความเสมอภาคและความเท่าเทียมกัน หมายถึง เป็นหลักพื้นฐานของศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ย่อมได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายอย่างเท่าเทียมกัน

ศรัณยู หมั่นทรัพย์ (2550, น.4) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจัดการให้เกิดความเสมอภาคและความเท่าเทียมกัน หมายถึง การอยู่ร่วมกันอย่างสันติสำหรับมนุษย์ทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

ธนาชัย สุนทรอนันตชัย (2561, น.42) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจัดการให้เกิดความเสมอภาคและความเท่าเทียมกัน หมายถึง มีนัยยะที่สำคัญและแตกต่างกับคำว่าความเท่าเทียม โดยเฉพาะในมุมมองทางกฎหมายแล้วจะไม่ได้เรียกร้องให้ปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันอย่างสิ้นเชิง ซึ่งไม่ได้หมายความว่าบุคคลทุกคนจะได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่ได้คำนึงถึงข้อแตกต่างใด ๆ เลย แต่เฉพาะกรณีที่มีสาระสำคัญเหมือนกัน 2 อย่าง จึงควรจะได้รับ การปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน

จอห์น สจิวท มิลล์ John Stuart Mill (1976, p.73) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจัดการให้เกิดความเสมอภาคและความเท่าเทียมกัน หมายถึง ความเสมอภาคนี้เป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของความยุติธรรมและเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของการทำตามหลักความยุติธรรม มีคนจำนวนไม่น้อยมองเห็นว่าความเสมอภาคนี้คือแก่นของความยุติธรรมเหมือนกัน

ดิก เดอ วอส Dick De Vos (1999, p.223) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจัดการให้เกิดความเสมอภาคและความเท่าเทียมกัน หมายถึง ความเสมอภาคไม่ใช่เพียงการเคารพในสิทธิและเสรีภาพของผู้อื่นโดยไม่เลือกเชื้อชาติ สีผิวภาษา และศาสนาเท่านั้น แต่ยังต้องมีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน รู้จักกัน สร้างความสัมพันธ์ต่อกันเพื่อความเข้าใจและนับถือกันให้มากขึ้นด้วย

เบอร์นาร์ด (Bernard, 1962, p.155) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจัดการให้เกิดความเสมอภาคหรือความเท่าเทียมกัน มีความหมายทั้งหมด 3 ประการ ได้แก่ 1) มนุษย์เท่าเทียมกันในฐานะที่เป็นมนุษยชาติร่วมกัน 2) มนุษย์เท่าเทียมกันในฐานะที่มีความสามารถทางศีลธรรม และ 3) ความเท่าเทียมกันของโอกาส

การวิจัยในครั้งนี้สรุปได้ว่า การจัดการให้เกิดความเสมอภาคและความเท่าเทียมกัน หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการประพฤติปฏิบัติกำหนดหลักเกณฑ์ การประพฤติปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในสถานศึกษามีการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ อย่างเท่าเทียม ให้ความเสมอภาคในเรื่องโอกาสของปัจเจกบุคคลที่เท่าเทียมกัน ไม่คำนึงถึงข้อแตกต่างตามหลักของสิทธิตามธรรมชาติของมนุษย์

#### 4.4.2 การกระจายอำนาจการบริหารจัดการ

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการ ได้กล่าวถึงความหมาย การกระจายอำนาจการบริหารจัดการ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, น.1-6) ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป



โกวิท พวงงาม (2550, น.13) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การกระจายอำนาจการบริหารจัดการ หมายถึง สถานศึกษามีความเป็นอิสระในการปกครองและการบริหารตนเอง โดยบุคลากรมีอำนาจหน้าที่ รวมทั้งมีอำนาจหน้าที่ให้บริการด้านต่างๆ แก่บุคลากร ซึ่งบุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารและปกครองตนเอง สามารถร่วมตัดสินใจแก้ไขปัญหาของสถานศึกษา ซึ่งอาจกระทำผ่านตัวแทนของบุคลากร

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2556, น.12) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา หมายถึง การได้มาโดย 1)อำนาจตามกฎหมาย 2)การแบ่งอำนาจซึ่งระบุไว้ในกฎหมาย และ3) การมอบอำนาจแต่การมอบอำนาจมีข้อจำกัดอยู่ที่ว่าอำนาจที่รับมอบจะมอบอำนาจนั้นให้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งอื่นต่อไปไม่ได้ จึงทำให้การกระจายอำนาจในการบริหารสู่ท้องถิ่นหรือสถานศึกษาจะกระทำได้ในขอบเขตจำกัด เว้นแต่หน่วยงานที่มีพระราชบัญญัติเฉพาะของตนเอง

บราวน์ ลินดา และดาวิด M. T. Brown, Linda Harrison, David, (2005, p.147) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การกระจายอำนาจการบริหารจัดการ หมายถึง การจัดสรรหรือการแบ่งอำนาจหน้าที่ในการบริหารระดับสูงของสถานศึกษาไปสู่หน่วยงานระดับล่างโดยมีการมอบอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจด้านบุคลากร การบริการ วัสดุ และครุภัณฑ์ต่าง ๆ

เคมเมอร์ Kemmerer (1994, p.142) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การกระจายอำนาจการบริหารจัดการ หมายถึง เป็นการที่ชุมชนให้การสนับสนุนโรงเรียนและให้ท้องถิ่นกำกับดูแล โดยมีการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในด้านการเงินหรืออำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแลไปสู่หน่วยงานระดับล่าง

รอนดีเนลลี Rondinelli (1983, p.5) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การกระจายอำนาจการบริหารจัดการ หมายถึง การลดภาระงาน การลดขั้นตอนในการบริหาร ในขณะเดียวกันเป็นการเพิ่มช่องทางในการติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงานและหวังว่าจะทำให้งานล่าช้า น้อยลงหรืออีกนัยหนึ่งก็คือสามารถตอบสนองความต้องการได้ทันต่อเหตุการณ์และความเร่งด่วนของประชาชนมากยิ่งขึ้น โดยสรุปก็คือ สามารถเพิ่มในการบริการของรัฐด้านต่าง ๆ ได้มากยิ่งขึ้น ทั้งในด้านปริมาณและด้านคุณภาพ

การวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการ หมายถึง การกระจายอำนาจการบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการต่างๆ ในการบริหารสถานศึกษาที่มีการแบ่งอำนาจการตัดสินใจ การมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบไปยังรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและหัวหน้างานทั้งโดยตรงและเป็นบางส่วนตามที่กฎหมายกำหนด

#### 4.4.3 การสนับสนุนเพื่อความรับผิดชอบต่อสังคม

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการ ได้กล่าวถึงความหมาย การสนับสนุนเพื่อความรับผิดชอบต่อสังคม ดังนี้

ฉันทนา จันทร์บรรจง (2554, น.22) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสนับสนุนเพื่อความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง การแสดงออกถึงความมีจิตสาธารณะ เช่น การดูแลรักษาสาธารณะสมบัติ และสิ่งของที่ใช้ร่วมกันของโรงเรียน ชุมชน สังคม

รัตน์ชัย ศรสสุวรรณ (2557, น.47) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสนับสนุนเพื่อความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง การดำเนินการใดๆ ที่คำนึงถึงผลที่จะกระทบต่อสังคม ไม่ทำให้สังคมหรือสิ่งแวดล้อมเกิดความเสียหายและยังมีหน้าที่ที่จะต้องบำรุงรักษาให้สังคมหรือสิ่งแวดล้อมดี

สถาบันพระปกเกล้า (2557, น.2) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสนับสนุนเพื่อความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรในการดำเนินการที่องค์กรให้ความสำคัญต่อการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ที่จะส่งผลกระทบต่อองค์กรในระดับใกล้และระดับไกล ระดับใกล้ก็คือ ภายในองค์กรเองและบริเวณข้างเคียงขององค์กร ส่วนสังคมระดับไกล คือ สังคมภายนอกประชาชนทั่วไป รวมไปถึงคู่ค้าทางธุรกิจเพื่อให้สังคมโดยรวมอยู่ร่วมกันได้อย่างเป็นปกติสุข

วาสนา จันทร์ภูมิ (2558, น.11) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสนับสนุนเพื่อความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง การดำเนินธุรกิจควบคู่ไปกับการใส่ใจและดูแลรักษาสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยใช้หลักจริยธรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาบูรณาการเพื่อนำไปสู่การดำเนินธุรกิจที่ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

ภิรมย์ ลีกุล (2558, น.8) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสนับสนุนเพื่อความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง การดำเนินกิจกรรมขององค์กร โดยมีการกำหนดนโยบายการวางแผนการตัดสินใจ การสื่อสารประชาสัมพันธ์ การบริหารจัดการและการดำเนินงาน โดยคำนึงถึงประโยชน์แก่ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อมโดยรอบ ควบคู่ไปกับการใส่ใจขององค์กรอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในสังคมอย่างยั่งยืน

วรวิวรรณ เลหาหนัน (2559, น.23) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสนับสนุนเพื่อความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง การดำเนินการภาคธุรกิจภายใต้หลักจริยธรรม ซึ่งเป็นการกำกับดูแลกิจการที่ดีควบคู่ไปกับการใส่ใจรักษาสังคมและสิ่งแวดล้อมไปในตัวด้วย เพื่อนำไปสู่การพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืนเป็นการดำเนินกิจกรรมภายในและภายนอกองค์กรที่คำนึงถึงผลกระทบต่อสังคมทั้งในระยะเวอันใกล้และไกล โดยไม่ไปเบียดเบียนสังคมเพื่อผลประโยชน์แก่องค์กรของตนเอง ซึ่งการกระทำดังกล่าวจะนำไปสู่การพัฒนาแบบยั่งยืน

มูน แอนด์ กราสกี (Moon & Graiski, 2004, p. 298) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสนับสนุนเพื่อความรับผิดชอบต่อสังคม หรือ CSR เป็นชื่อที่มีความหมายเกี่ยวข้องกับจริยธรรมทางธุรกิจ (Business ethics) การดำเนินกิจกรรมเพื่อสาธารณณะ (Corporate Philanthropy) การเป็นประชากรที่ดี (Corporate Clientship) การรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและความยั่งยืน

การวิจัยในครั้งนี้สรุปได้ว่า การสนับสนุนเพื่อความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการบริหารสถานศึกษา ที่ผู้บริหารสถานศึกษาพึงกระทำต่อส่วนรวมเพื่อให้มีการร่วมกันรับผิดชอบต่อปัญหาของสังคมให้ไปตามกฎหมายและสอดคล้องกับจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยการมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตนเป็นการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมและบุคคลรอบข้าง

#### 4.4.4 การสร้างความสามัคคีและการเคารพซึ่งกันและกันในหน่วยงาน

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการ ได้กล่าวถึงความหมาย การสร้างความสามัคคีและการเคารพซึ่งกันและกันในหน่วยงาน ดังนี้

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) (2554, น. 11) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสร้างความสามัคคีและการเคารพซึ่งกันและกันในหน่วยงาน หมายถึง ความพร้อมเพรียงกัน มีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีความพอใจร่วมกันพร้อมใจกัน

พระเมธีธรรมาจารย์ (2557, น. 3) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสร้างความสามัคคีและการเคารพซึ่งกันและกันในหน่วยงาน หมายถึง ความพร้อมเพรียงกัน ความกลมเกลียว เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ไม่ทะเลาะกัน

Fo Guang Shan (2014, p.2) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสร้างความสามัคคีและการเคารพซึ่งกันและกันในหน่วยงาน หมายถึง การปฏิบัติตามแนวทางของธรรมพระสงฆ์ปฏิบัติ 6 จุดแห่งความปรองดองที่เคารพนับถือ ในการอยู่ร่วมกัน ได้แก่ 1)ความสามัคคีในมุมมอง ผ่านการแบ่งปันความเข้าใจเดียวกัน 2)ความสามัคคีทางศีลธรรม ผ่านการแบ่งปันศีลข้อเดียวกัน 3)ความสามัคคีทางเศรษฐกิจ ผ่านการแบ่งปันสิ่งต่างๆ อย่างเท่าเทียมกัน 4)ความสามัคคีทางใจ ด้วยความสุขร่วมกัน 5)ความสามัคคีทางวาจา โดยหลีกเลี่ยงข้อพิพาท และ6)ความสามัคคีทางกาย ผ่านการอยู่ร่วมกัน

การวิจัยในครั้งนี้สรุปได้ว่า การสร้างความสามัคคีและการเคารพซึ่งกันและกันในหน่วยงาน หมายถึง กระบวนการต่างๆ ในการบริหารสถานศึกษา ที่ก่อให้เกิดความพร้อมเพรียง ความกลมเกลียว ความมีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีความพึงพอใจร่วมกันพร้อมใจกัน และไม่ทะเลาะกัน

#### 4.4.5 การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กัน

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการ ได้กล่าวถึงความหมาย การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กัน ดังนี้

นิติพล ภูตะโชติ (2556, น.219) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ หมายถึง เป็นการแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลกันภายในสถานศึกษา อาจจะเป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารระหว่างบุคคล หรือระหว่างฝ่ายต่างๆ ในสถานศึกษา

วิโรจน์ สารรัตนะ (2556, น.182) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ หมายถึง อย่างมีประสิทธิภาพว่าเป็นการนำเสนอความคิดอย่างมีประสิทธิภาพทั้งการพูด การเขียน และการกระทำอย่างหลากหลายรูปแบบและเหมาะสมเข้ากับสถานการณ์ใช้การติดต่อสื่อสารเพื่อให้บรรลุ จุดมุ่งหมายต่างๆ

อภิชนา อยู่ในธรรม (2558, น.64) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ กัน หมายถึง เป็นการถ่ายทอดความคิดได้อย่างชัดเจนทั้งการพูด การเขียนและทักษะการสื่อสาร ทางอวัจนภาษาหลากหลายรูปแบบและสื่อสารได้หลายภาษา ตลอดจนสามารถใช้การสื่อสารเพื่อ ตอบสนองวัตถุประสงค์ที่หลากหลาย ทั้งการให้ข้อมูล โดยใช้ประโยชน์จากสื่อและเทคโนโลยีที่ หลากหลายเลือกใช้สื่อได้อย่างเหมาะสม

ไรเตอร์แบนด์ Ryterband (1979, p.149) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสื่อสาร และปฏิสัมพันธ์ หมายถึง เป็นกระบวนการสื่อสารของสมาชิกที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันที่ต้องการ ให้องค์กรสามารถดำเนินไปได้ โดยใช้การสื่อสารเป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และสร้าง ความสัมพันธ์ ทั้งในด้านความคิด ความรู้สึกและทัศนคติ

ฮอดเจ็ตส์ Hodgetts (1993, p.12) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ หมายถึง การถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารระหว่างสมาชิกภายในสถานศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมาย การสื่อสารเพื่อบรรลุประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา

เชอร์เมอร์ฮอร์น Schermerhorn (2003, p.201) การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กัน หมายถึง กระบวนการที่เกิดขึ้นเพื่อทำการแลกเปลี่ยนสารสนเทศและเป็นเครื่องมือที่ช่วยสร้าง ความเข้าใจร่วมกัน

การวิจัยในครั้งนี้สรุปได้ว่า การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กัน หมายถึง กระบวนการ ต่าง ๆ ในการบริหารสถานศึกษา ที่มีติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรในสถานศึกษาที่ทำหน้าที่เป็นผู้ส่ง สารและผู้รับสารในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทัศนคติ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เพื่อให้บุคลากร ภายในสถานศึกษาเข้าใจสารไปในทิศทางเดียวกัน และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

#### 4.4.6 การปกครองแบบประชาธิปไตย

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการ ได้กล่าวถึงความหมาย การปกครองแบบประชาธิปไตย ดังนี้

สำนักงานอัยการสูงสุด (2541, น.33) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การปกครองแบบประชาธิปไตย หมายถึง การปกครองที่เป็นของประชาชนโดย ประชาชน และเพื่อประชาชน ตลอดจนเป็นหลักในการดำเนินชีวิตของคนในการอยู่ร่วมกันโดยสันติ

จักษ์ พันธุ์เพชร (2552, น.122) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การปกครองแบบประชาธิปไตย หมายถึง อำนาจของประชาชน

แรนนี่ Ranney (1966, p.172) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การปกครองแบบประชาธิปไตย หมายถึง เป็นรูปแบบการปกครองซึ่งเป็นไปตามหลักการของการให้อำนาจอธิปไตยเป็นของปวงชน (popular sovereignty) ความเสมอภาคทางการเมือง (political equality) การปรึกษากับประชาชน (popular consultation) และการปกครองโดยกฏเสียงข้างมาก (majority rule)

วิลเลียม William (1976, p.114) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การปกครองแบบประชาธิปไตย หมายถึง การปกครองรูปแบบหนึ่งที่ผู้ปกครองมีความรับผิดชอบเต็มที่ต่อผู้อยู่ใต้ปกครอง เพื่อให้ผู้อยู่ใต้การปกครองทุกคนสามารถบรรลุถึงเงื่อนไขการเคารพตัวเอง

เฮย์วูด Heywood (1994, p.66) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การปกครองแบบประชาธิปไตย หมายถึง ระบบการปกครองโดยคนจนและคนที่ด้อยโอกาส ประชาชนปกครองตนเองโดยตรงและต่อเนื่องตั้งอยู่บนหลักการของความเสมอภาค ยึดเสียงข้างมาก หลักประกันในเรื่องสิทธิ และผลประโยชน์ของฝ่ายเสียงข้างน้อย โดยการยับยั้งอำนาจของฝ่ายเสียงข้างมากและผู้แทนที่มาจากเสียงของประชาชนอย่างแท้จริง

การวิจัยในครั้งนี้สรุปได้ว่า การปกครองแบบประชาธิปไตย หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการบริหารสถานศึกษาที่มีรูปแบบการปกครองโดยให้ส่วนงานร่วมจัดการเรื่องต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ร่วมกำหนดนโยบายการทำงานอันเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ส่วนรวมของสถานศึกษา มุ่งเน้นการบริหารในสถานศึกษาเพื่อความผาสุกร่วมกัน และบรรลุเป้าหมายสูงสุดของสถานศึกษา

#### 5. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา จากการศึกษางานวิจัยของเนาวรัตน์ รอดเพ็ญ (2560) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน พบว่า

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงาน บุคลากรในโรงเรียน และงานวิจัยของชุตติมา รักษาบางแหลม (2559) ได้ศึกษาการวิเคราะห์ องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและประเด็นปัญหาจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษาของ ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล พบว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีความสัมพันธ์กับการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ งานวิจัยของกมลทิพย์ ทองกำแหง (2554) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำมี 3 ด้าน คือ 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อตนเอง 2) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน และ 3) ภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมต่อวิชาชีพ จากองค์ประกอบทั้ง 3 องค์ประกอบดังกล่าวอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของอัจฉรา ธารบุตร (2551) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร กับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน และสุเทพ โฉมศรี (2550) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ พฤติกรรมการบริหารเชิงพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียน พบว่า 1) ระดับพฤติกรรมการบริหารเชิงพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมพบว่า ระดับพฤติกรรมการบริหารเชิงพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายหมวดธรรม พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกหมวดธรรม โดยหมวดธรรม ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ราชธรรม 10 รองลงมา คือ พรหมวิหาร 4 และอธิปไตย 3 และสังคหวัตถุ 4 2) ระดับความผูกพันของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อแยกเป็นความผูกพัน ต่อองค์การและต่องานก็อยู่ในระดับมากเช่นกัน 3) พฤติกรรมการบริหารเชิงพุทธธรรมของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียน โดยภาพรวม พบว่า หมวดธรรมราชธรรม 10 อดคติ 4 และพรหมวิหาร 4 ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียน ส่วนตัวแปรสังคหวัตถุ 4 ไม่ให้สารสนเทศเพิ่มเติมเกี่ยวกับความผูกพันของครูในโรงเรียนโดยภาพรวม สอดคล้องกับ ภาวะผู้นำเชิงพุทธของสัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2560) ที่ได้ศึกษางานวิจัยที่ผ่านมาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ที่ใช้หลักธรรมในพระพุทธศาสนา หรือผู้นำที่มีคุณลักษณะที่ประสงค์ และผู้นำเชิงพฤติกรรม แบบต่าง ๆ พบว่าพฤติกรรมผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการสร้างแรงจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ทำงานด้วยความเต็มใจ และสร้างบรรยากาศภายในองค์การที่เอื้อต่อการทำงานให้สำเร็จ ตามเป้าหมายตามที่กำหนดไว้หรือประสิทธิผลของโรงเรียน

## 6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยของนักวิชาการในประเทศและต่างประเทศ พบงานวิจัยที่สอดคล้องกับเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ดังนี้

### 6.1 งานวิจัยในประเทศ

สุเทพ โฉมศรี (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการบริหารเชิงพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พิษณุตร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1.ระดับพฤติกรรมการบริหารเชิงพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมพบว่า ระดับพฤติกรรมการบริหารเชิงพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายหมวดธรรมพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกหมวดธรรม โดยหมวดธรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ราชธรรม 10 รองลงมา คือ พรหมวิหาร 4 และอธิปไตย 3 และสังคหวัตถุ 4 2.ระดับความผูกพันของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อแยกเป็นความผูกพันต่อองค์กรและต่องานก็อยู่ในระดับมากเช่นกัน 3.พฤติกรรมการบริหารเชิงพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พิษณุตร เขต 2 โดยภาพรวม พบว่า หมวดธรรมราชธรรม 10 อคติ 4 และพรหมวิหาร 4 ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียน ส่วนตัวแปรสังคหวัตถุ 4 ไม่ให้สารสนเทศเพิ่มเติมเกี่ยวกับความผูกพันของครูในโรงเรียนโดยภาพรวม

สุนีย์ นิ่มเฮ็ง (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ศึกษาศักดิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการบริหารตามหลักการบริหารเชิงพุทธ ผลการวิจัยพบว่า ศักดิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแนวคิดการบริหารเชิงพุทธในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุดทั้งทางด้านประโยชน์ต่อสถานศึกษาและหน่วยงานด้านประโยชน์ต่อบุคลากรในหน่วยงานและด้านประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม พบว่า อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด การบริหารงาน โดยใช้หลักพระพุทธศาสนา ได้แก่ หลักกัลยาณมิตรตามความเป็นมิตร โยนิโสมนสิการ การคิดใคร่ครวญ ธรรมอันทำให้งาม การมีความอดทนอดกลั้นและความสงบเสงี่ยม เป็นต้น ทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน และทำให้ผลงานออกมาอย่างมีคุณภาพ ประสิทธิภาพเกิดผลดีแก่องค์กร และการนำหลักการบริหารเชิงพุทธมาบูรณาการในการบริหารสถานศึกษา คือ การปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารโดยใช้หลักการบริหารเชิงพุทธใน 3 ด้าน ได้แก่ หลักการบริหารด้านการครองตน หลักการบริหารด้านการครองคน และหลักการบริหารด้านการครองงานซึ่งอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแนวคิดการบริหารเชิง

พุทธและการนำหลักการบริหารเชิงพุทธมาบูรณาการในสถานศึกษา พบว่าทั้งเพศ อายุ ระดับ การศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน มีทัศนคติไม่แตกต่างกันในทุกตัวแปร ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย ภาครัฐควรให้การส่งเสริมการนำหลักพระพุทธศาสนาใช้ใน สถานศึกษาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอให้มากกว่าที่เป็นอยู่ เพราะหลักธรรมในพระพุทธศาสนา สามารถทำให้ความขัดแย้งลดลง มีความโปร่งใสมากขึ้น ควรมีการเสริมความรู้ทาง พระพุทธศาสนาให้กับผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียน ควรนำหลักสุตริวิชาหน้าที่ศีลธรรม พลเมืองกลับมาใช้ในสถานศึกษาทุกแห่ง ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารพัฒนาเครือข่ายโรงเรียนคุณธรรม (วิถีพุทธ) ให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ข้อเสนอแนะระดับปฏิบัติ จัดทำคู่มือการบริหารเชิงพุทธใน การปฏิบัติงานโรงเรียนวิถีพุทธ จัดหาบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านให้ความรู้บุคลากรใน สถานศึกษา จัดกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาระหว่างสถานศึกษาที่เป็นโรงเรียนคุณธรรม

จตุพล ดวงจิต และประยูร สุยะใจ (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบูรณาการ หลักการบริหารเชิงพุทธในการส่งเสริมการขับเคลื่อนองค์กรชุมชนในลุ่มน้ำแม่กลองตอนล่าง ตัวชี้วัดความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรชุมชนลุ่มน้ำแม่กลองตอนล่าง ประกอบด้วย 1) ผู้นำชุมชนมีความรู้ความสามารถ 2) ประชาชนมีส่วนร่วมและมีการเรียนรู้ การทำงานร่วมกัน 3) การดำเนินกิจกรรม/โครงการเป็นกิจกรรมของทุกคนในชุมชน 4) การดำเนินกิจกรรมมีความ ต่อเนื่อง 5) โครงการสามารถแก้ไขปัญหาหรือตอบสนองความต้องการของคนในชุมชนได้อย่าง ทัวถึง 6) มีการนำเงินทุนและทุนทางสังคมมาใช้อย่างคุ้มค่า และ 7) โครงการได้รับการยอมรับจาก สมาชิกในองค์กรหรือคนในชุมชนองค์กรชุมชนองค์กรชุมชนลุ่มน้ำแม่กลองตอนล่าง ได้ดำเนินการ ขับเคลื่อนองค์กรชุมชนตามวิถีแห่งชุมชนชนบทของสังคมไทย ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวเกิดขึ้น ตามธรรมชาติของการพึ่งพาตนเองเป็นจุดเริ่มต้น และในการดำเนินขับเคลื่อนองค์กรชุมชนในแถบ ลุ่มน้ำแม่กลองตอนล่าง สามารถนำเอาหลักการบริหารเชิงพุทธ อธิบายขั้นตอนการขับเคลื่อน องค์กรชุมชน คือ หลักอริยสัจ 4 ประกอบด้วย 1) ทุกข์ ความจริงว่าด้วยความทุกข์ 2) สมุทัยเหตุ ให้เกิดทุกข์ 3) นิโรธ ความดับทุกข์ และ 4) มรรค ข้อปฏิบัติให้ถึงความดับทุกข์ รวมถึงหลักสัปปุริส ธรรม 7 ประการ ประกอบด้วย 1) ธัมมัญญตา ความเป็นผู้รู้จักเหตุ 2) อตถัญญตา ความเป็นผู้รู้จัก ผล 3) อตตัญญตา ความเป็นผู้รู้จักตน 4) มัตตัญญตา ความเป็นผู้รู้จักประมาณ 5) กาสัญญตา ความเป็นผู้รู้จักกาล 6) ปริสัจญตา ความเป็นผู้รู้จัก และ 7) ปุคคสัญญตา ความเป็นผู้รู้จักบุคคลการ ขับเคลื่อนองค์กรชุมชนโดยใช้หลักการบริหารเชิงพุทธยังส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ประชาชนใน ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการท้องถิ่นร่วมกับทุกภาคส่วน ยังผลไปสู่การพัฒนาชุมชน ที่ยั่งยืน



ภาวินี อิศรา (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารเชิงพุทธ ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 3 โดยประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 3) เพื่อศึกษาผลการทดลองและประเมินการใช้รูปแบบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 3 โดยประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะดังนี้ ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำการวิเคราะห์ สังเคราะห์เนื้อหาโดยใช้ตารางเมตริกซ์ (Matti) เพื่อให้ได้องค์ประกอบของการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาและยืนยันองค์ประกอบโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (Inadept Interview) จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบ จำนวน 2 แห่ง สัมภาษณ์กลุ่ม (Focus Group Interview) กลุ่มบุคคลสำคัญ (Key Persons) ของโรงเรียนต้นแบบ (Best Practice ) จำนวน 2 แห่งจำนวน 20 ท่าน ร่างรูปแบบ โดยการ Workshop ประกอบไปด้วย ศึกษานิเทศก์ ครูที่เป็นหัวหน้าวิชาการโรงเรียน หัวหน้าระดับชั้น รวมทั้งหมด 7 ท่าน โดยยึดกรอบ PSE PHILOSOPHY OF THE “Sufficiency Economy” แล้วตรวจสอบและยืนยันตามความเหมาะสมของรูปแบบ โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ระยะที่ 3 การศึกษาผลการทดลองและการประเมินผลการใช้รูปแบบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 3 โดยประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

หนูไกร มาเชค (2559, บทคัดย่อ) การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษา ควรมี องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ความไว้วางใจ 2) ความรับผิดชอบ 3) ความเคารพ 4) ความเป็นพลเมืองดี และ 5) ความยุติธรรม 2) ก่อนการฝึกอบรมทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม มีความรู้ ความเข้าใจ เจตคติ และพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน 3) ผลก่อนและหลังการฝึกอบรมของกลุ่มทดลอง พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมด้านความรู้ ความเข้าใจ เจตคติและพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ในผู้บริหารสถานศึกษา มีคะแนนเฉลี่ยรวมหลังการฝึกอบรมสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยรวมก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4. ผลก่อนและหลังการฝึกอบรมของกลุ่มควบคุม พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมความรู้ความเข้าใจและเจตคติมีเพียงค่าความเป็นพหุเมื่องดีเท่านั้นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกเหนือจากนั้นไม่แตกต่างกัน 5. หลังการฝึกอบรมของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของด้านความรู้ ความเข้าใจ เจตคติ และพฤติกรรมการภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยรวมหลังการฝึกอบรมสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยรวมของกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เนาวรัตน์ รอดเพ็ญ (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1)ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานครโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2)ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3)ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารด้านการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรมและด้านความเป็นแบบอย่างที่ดีส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากร ได้ร้อยละ 63.83

เพ็ญศิริ สมเรือน (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า 1)ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความไว้วางใจ ด้านความยุติธรรม ด้านการเอาใจใส่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านด้านความซื่อสัตย์ แตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความไว้วางใจ

ด้านการเอาใจใส่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความซื่อสัตย์ ด้านความยุติธรรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

## 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

บราวน์ และ เทรวินโน Brown and Trevino (2006, Abstract) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม : การทบทวนและทิศทางในอนาคต การทบทวนวรรณกรรมของเรามุ่งเน้นไปที่การสร้างความเป็นผู้นำที่มีจริยธรรมและเปรียบเทียบโครงสร้างนี้กับแนวคิดที่เกี่ยวข้องซึ่งมีความกังวลร่วมกันสำหรับ มิติทางศีลธรรมของการเป็นผู้นำ (เช่น ภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณ แท้จริง และผู้นำการเปลี่ยนแปลง) เราเสนอข้อเสนอกับอดีตและผลลัพธ์ของการเป็นผู้นำที่มีจริยธรรมในวงกว้าง โดยพิจารณาจากประเด็นและคำถามที่จะแก้ไขใน อนาคตและอภิปรายถึงความหมายของการค้นคว้าและการปฏิบัติ การทบทวนของเราระบุว่าความเป็นผู้นำทางจริยธรรมส่วนใหญ่ยังไม่ได้รับการสำรวจ โอกาสสำหรับการค้นพบใหม่และผู้นำในการปรับปรุงประสิทธิภาพ

รูบิน, เดียร์ดอร์ฟฟ์ และ บราวน์ Robert S. Rubin (2010, Abstract) ได้ศึกษาเรื่องผู้นำทางจริยธรรมก้าวไปข้างหน้าหรือไม่ การสำรวจภาวะผู้นำและการส่งเสริมอย่างมีจริยธรรม แม้จะมีการเอาใจใส่อย่างต่อเนื่องต่อความเป็นผู้นำอย่างมีจริยธรรมในองค์กร การศึกษานี้ใช้แนวทางเชิงประจักษ์เพื่อตรวจสอบผลที่ตามมาของการเป็นผู้นำที่มีจริยธรรมต่อการเลื่อนตำแหน่งผู้นำจากกลุ่มตัวอย่างผู้จัดการเก้าสิบหกคนจากสององค์กรอิสระ เราพบว่าผู้นำที่มีจริยธรรมมีแนวโน้มมากขึ้นที่จะได้รับการจัดอันดับจากหัวหน้าของพวกเขาว่ามีศักยภาพในการบรรลุตำแหน่งผู้นำระดับสูง อย่างไรก็ตาม ผู้นำที่แสดงความเป็นผู้นำที่มีจริยธรรมเพิ่มขึ้นจะไม่ถูกมองว่าเป็นผู้ได้รับการส่งเสริมในระยะเวลายันใกล้เมื่อเทียบกับผู้ที่แสดงความเป็นผู้นำที่มีจริยธรรมน้อยกว่าการค้นพบของเรายังแสดงให้เห็นวัฒนธรรมทางจริยธรรมและความกดดันในการบรรลุผลซึ่งเป็นปัจจัยเชิงบริบทที่สำคัญที่กลั่นกรองความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำที่มีจริยธรรมและความสามารถในการส่งเสริมผู้นำกับบทบาทผู้นำระดับสูง

ฮันน่า, เอ วิลลิโอ และ วาลูม บวา Hannah (2011, Abstract) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำที่แท้จริง ความกล้าหาญทางศีลธรรม และพฤติกรรมที่มีจริยธรรมและเอื้อต่อสังคม องค์กรประกอบด้วยสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อนทางศีลธรรม ซึ่งกำหนดให้สมาชิกองค์กรต้องมีระดับความกล้าหาญทางศีลธรรม เพียงพอที่จะส่งเสริมการดำเนินการตามหลักจริยธรรมของตน ในขณะที่ละเว้นจากการกระทำที่ผิดจรรยาบรรณเมื่อต้องเผชิญกับการล่อลวงหรือแรงกดดันโดยใช้ตัวอย่างที่ดึงมาจากบริบททางการทหาร เราได้สำรวจอดีตและผลที่ตามมา

ของความกล้าหาญทางศีลธรรม ผลจากการศึกษาภาคสนามสี่เดือนนี้แสดงให้เห็นว่าการเป็นผู้นำที่แท้จริงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการแสดงความกล้าหาญทางศีลธรรมของผู้ติดตาม นอกจากนี้ความกล้าหาญทางศีลธรรมของผู้ตามยังเป็นสื่อกลางอย่างเต็มที่ถึงผลกระทบของความเป็นผู้นำที่แท้จริงต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมและพฤติกรรมที่สนับสนุนสังคมของผู้ติดตาม มีการพูดคุยถึงความหมายเชิงทฤษฎีและเชิงปฏิบัติสำหรับการบูรณาการงานด้านความกล้าหาญทางศีลธรรมความเป็นผู้นำที่แท้จริงและจริยธรรมต่อไป

เฉา - หยิง เซิน (Chao – Ying Shen, Abstract) ได้ศึกษาเรื่อง มุมมองเชิงวิพากษ์วิจารณ์กลไกการตัดสินใจของระบบวิทยาศาสตร์การจัดการแบบตะวันตกจากมุมมองของการคิดเชิงระบบพุทธตะวันออก แนวคิดทางพุทธศาสนาตะวันออกเผยแพร่จากอินเดียไปจีนที่ซึ่งหลังจากวิวัฒนาการและการทำให้เป็นภายในแล้ว พวกเขากลายเป็นส่วนหนึ่งของแนวคิดนิวเคลียร์ของจีน เนื่องจากมีการกล่าวอ้างว่าความคิดของชาวพุทธเป็นทฤษฎีที่อธิบายปรากฏการณ์ของโลก ความคิดและพฤติกรรมของมนุษย์ จึงควรค่าแก่การศึกษาสิ่งเหล่านี้ วิทยาศาสตร์การจัดการแบบตะวันตกแบ่งองค์ประกอบกิจกรรมการจัดการออกเป็นกิจกรรมการตัดสินใจ หน้าที่ของกลไก และการดำเนินการ ทั้งสามหมวดหมู่นี้ใช้เพื่อตีความประเด็นทั้งหมดของการจัดการทางโลกแนวความคิดของชาวพุทธเริ่มต้นจากแนวคิดเรื่อง “การดูแลมนุษย์” ซึ่งได้รับคำสั่งจากพระศากยมุนีพุทธเจ้า หลักคำสอนอยู่บนพื้นฐานของความเป็นมนุษย์ ดังนั้นการคิดอย่างเป็นระบบของวิทยาการจัดการและทฤษฎีการจัดการพระพุทธรศาสนาแบบมนุษยนิยมจึงสามารถเสริมซึ่งกันและกันได้ การศึกษานี้ศึกษากลไกการตัดสินใจของระบบวิทยาการจัดการเป็นหลักจากมุมมองของความคิดทางพุทธศาสนา

วีระสิงห์ (Weerasinghe, 2015, Abstract) ได้ศึกษาเรื่อง พุทธศาสนา และการจัดการองค์กร การจัดการองค์กรเป็นหนึ่งในหัวข้อที่น่าสนใจสำหรับเศรษฐกิจยุคใหม่ในปัจจุบัน องค์กรคือกลุ่มคนที่ทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน โครงสร้างพื้นฐานขององค์กรคือบุคลากร พนักงาน การจัดการองค์กรคือการทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จผ่านพนักงานในท้ายที่สุด ดังนั้นวิธีการจัดการองค์กรที่มีมนุษยธรรมและปฏิบัติได้จริงซึ่งมีความโดดเด่นในด้านสมรรถนะในการบริหารจัดการจึงมีความจำเป็นเพื่อรักษาไว้ในสภาพแวดล้อมที่ปั่นป่วนสมัยใหม่นี้ จะเห็นได้ว่า “ชุมชนสงฆ์” ทางพุทธศาสนาเป็นองค์กรที่มีทักษะการบริหารจัดการที่ดีเยี่ยม พุทธศาสนาเสนอมุมมองเชิงปฏิบัติและน่าสนใจเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้แนวทางการจัดการองค์กรสมัยใหม่อย่างเหมาะสม ทศนะทางพระพุทธรศาสนา เช่น ความพอประมาณ ความไม่เที่ยง ความเชื่อในตนเอง ศีลห้า มรรคมี 8 สติและวินัยในตนเอง ทศนะส่วนรวม

ในการสร้างทีม คุณค่าของการเสียสละเพื่อส่วนรวม การเคารพซึ่งกันและกัน กฎการปรองดอง 7 ประการ และความเห็นอกเห็นใจที่ประการสามารถแสดงออกได้ในหลายแง่มุมของการจัดการองค์กรสมัยใหม่ บทความนี้สำรวจการประยุกต์ใช้แนวคิดและแนวปฏิบัติทางพุทธศาสนาในด้านการจัดการองค์กร รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พฤติกรรมทางจริยธรรม ความฉลาดทางอารมณ์ การสร้างทีม การสื่อสาร ความเป็นผู้นำ การจัดการความขัดแย้ง การพัฒนาตนเอง ธรรมาภิบาล ความปรองดองของกลุ่ม การตั้งเป้าหมาย การจัดการประสิทธิภาพ การจัดการความรู้ และการจัดการคนในที่ทำงานในความหมายที่กว้างขึ้น บทความนี้เสนอว่าแนวคิดและแนวปฏิบัติทางพุทธศาสนานั้นมีประสิทธิภาพที่จะนำไปใช้ในการจัดการองค์กร และแนวคิดและแนวปฏิบัติเหล่านั้นมีการประยุกต์ใช้ที่เป็นสากลมากขึ้น ซึ่งสามารถปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรเป็นผลสุดท้าย ขอแนะนำสำหรับผู้บริหารสมัยใหม่ให้มีสติ ความเห็นอกเห็นใจ และยืดหยุ่น เปิดกว้าง และตระหนักว่าไม่มีอะไรถาวร มุมมองทางพุทธศาสนาในการจัดการองค์กรเป็นเรื่องเกี่ยวกับการยอมรับการเปลี่ยนแปลง การสร้างความสามัคคีในหมู่พนักงาน และการปฏิบัติต่อทุกคนอย่างมีศักดิ์ศรีและความเคารพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กร

ชี เหมี ยว กว ง (Shih, Miao Guang, 2015, Abstract) ได้ศึกษาเรื่องการท่องเที่ยวเชิงศาสนาสมัยใหม่ในไต้หวัน : กรณีศึกษาศูนย์อนุสรณ์พระพุทธรูป Fo Guang Shan อนุสรณ์สถานพระพุทธรูป Fo Guang Shan ก่อตั้งโดยท่านอาจารย์ Hsing Yun เป็นสถานที่ทางพุทธศาสนาที่เพิ่งเปิดใหม่ในไต้หวัน ซึ่งไม่เพียงแต่ทำหน้าที่เป็นพิพิธภัณฑ์ หอศิลป์ และสถานที่สำคัญทางศาสนาที่รวมกันเท่านั้น แต่ยังเป็นศูนย์วัฒนธรรม การศึกษา และศิลปะที่หลากหลายซึ่งมีจำนวนรวมของผู้เข้าชมในปีแรกของการเปิดมีมากกว่าสิบล้านคน สูงกว่าพิพิธภัณฑ์ลูฟร์ในปี 2555 และเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในปีต่อไป ศูนย์แห่งนี้ยังเป็นพิพิธภัณฑ์ที่อายุน้อยที่สุดที่ได้รับการยอมรับในฐานะสมาชิกของ ICOM ได้รับการรับรอง ISO50001 และติดอันดับบน Tripadvisor ให้เป็นหนึ่งในสามสถานที่ท่องเที่ยวยอดนิยมในไต้หวันภายในสี่ปีแรกของการเปิด เนื่องจากเป็นมากกว่าสถาปัตยกรรมที่ซับซ้อนและการจัดวางพื้นที่เปิดโล่ง คอลเล็กชันงานศิลปะถาวรและชั่วคราว การแสดงวัฒนธรรมทางพุทธศาสนาและจีน การเฉลิมฉลองระหว่างศาสนา และกิจกรรมสวัสดิการสังคมเป็นหนึ่งในปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของศูนย์ บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแนวทางการเผยแพร่ธรรมะสมัยใหม่ในพระพุทธรูปแบบมนุษยนิยมและการท่องเที่ยวเชิงศาสนา เพื่อพยายามหาหรือถึงความสำเร็จของการพัฒนาศูนย์พุทธสถานและอนาคตในการเผยแพร่พระพุทธรูปศาสนา

ลอง ว. ลัม, เรย์มอนด์ ลอย, กะ หวาย ฉ่ำ และ หยาน Long W. Lam Raymond Loi Ka Wai Chan (2016, Abstract) ได้ศึกษาเรื่อง วิธีที่ผู้นำที่มีจริยธรรมมีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการให้เสียงและทางออกของพนักงานอย่างไร เมื่อพิจารณาถึงความสำคัญของเสียงในทฤษฎีความเป็นผู้นำที่มีจริยธรรม เราวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความเป็นผู้นำที่มีจริยธรรม ต่อเสียงของพนักงานและความสัมพันธ์ของเสียงเพื่อออกจากความตั้งใจ สร้างจากขนาดทฤษฎีที่การมีส่วนร่วมทางปัญญาเป็นสื่อกลางในความสัมพันธ์ที่เสนอเหล่านี้ เพื่อทดสอบข้อเสนอลำนี้ เราทำการศึกษาภาคสนามเพื่อเชื่อมโยงความเป็นผู้นำทางจริยธรรมของผู้บังคับบัญชา ซึ่งวัด ณ เวลาที่ 1 กับการมีส่วนร่วมในงานด้านความรู้ความเข้าใจของพนักงาน วัด ณ เวลา 2 การวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเหล่านี้สามารถอธิบายความสัมพันธ์ของผู้นำที่มีจริยธรรมในการกำกับดูแล ด้วยเสียงและความตั้งใจที่จะออกจากพนักงาน ในการศึกษาเสริมโดยใช้ตัวอย่างอื่น เราพบว่าภาวะผู้นำที่มีจริยธรรมในการกำกับดูแลเกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่จะออกจากงานผ่านเสียง เราอภิปรายว่าการค้นพบนี้มีส่วนสนับสนุนวรรณกรรมเกี่ยวกับความเป็นผู้นำอย่างมีจริยธรรม ความเห็นของพนักงาน และการลาออกอย่างไร การมีส่วนร่วมในการทำงานเรายังตั้งสมมติฐานเพิ่มเติมว่า คำสำคัญ: ความเป็นผู้นำอย่างมีจริยธรรม เสียง ทางออก การมีส่วนร่วมในการทำงาน แรงจูงใจ ประเทศจีน บทนำ THILE MASS MEDIA มักมุ่งเน้นไปที่พฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้นำองค์กร นักวิจัยจำนวนมากขึ้นก็เช่นกัน สนใจในการเป็นผู้นำ โดยเฉพาะนี้เนื่องจากการเชื่อมโยงกับผลลัพธ์ เช่น การปฏิบัติงานของพนักงานและพฤติกรรมการเป็นพลเมือง ในที่นี้ภาวะผู้นำทางจริยธรรมหมายถึง “การสาธิตความประพฤติที่เหมาะสมเชิงบรรทัดฐานผ่านการกระทำส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการส่งเสริมความประพฤติดังกล่าวแก่ผู้ติดตามผ่านการสื่อสารแบบสองทาง การเสริมกำลัง และการตัดสินใจ”

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์และส่งผลต่อการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน โดยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องรู้และเข้าใจเพราะในการบริหารนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องตัดสินใจในการบริหาร สั่งการ เพื่อการดำเนินงานทุกอย่างในสถานศึกษา การตัดสินใจจะต้องเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดภายใต้ความจริง ความดี และความสุจริต ซึ่งเป็นหน้าที่ที่จะต้องกระทำโดยยึดหลักประโยชน์ต่อส่วนรวมเป็นสำคัญซึ่งจะเป็นที่ยอมรับและเกิดประโยชน์สูงสุด

### บทที่ 3

## วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐานของค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความถี่ (Frequency) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อนำมาวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. เก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูจากสถานศึกษา ปีการศึกษา 2564 จำนวนทั้งสิ้น 5,329 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

##### 1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูจากสถานศึกษาในโรงเรียน ปีการศึกษา 2564 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 357 คน โดยกำหนดตามตารางเครจซี่และมอร์แกน (Robert V. Krejcie และ Morgan, 1967, p. 608) จากนั้นใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) ได้แก่ การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้สถานศึกษาเป็นชั้น และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยจับสลากจำนวนครูตามสัดส่วนของขนาดสถานศึกษาเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดดังตาราง 1

ตาราง 1 สัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษา	จำนวน สถานศึกษา	ประชากร	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง
ขนาดกลาง	4	129	6
ขนาดใหญ่	11	1,377	48
ขนาดใหญ่พิเศษ	37	3,823	303
<b>รวม</b>	<b>52</b>	<b>5,329</b>	<b>357</b>

## 2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และวิทยฐานะ

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจำนวน 30 ข้อ ประกอบด้วย 6 พฤติกรรม 1) ความซื่อสัตย์ 2) การเอาใจใส่ผู้อื่น 3) การตัดสินใจอย่างยุติธรรม 4) การสร้างบรรยากาศการนำเชิงจริยธรรม 5) การจูงใจโดยยึดหลักการให้รางวัลและการลงโทษ และ 6) การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) คือ ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

**ตอนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 24 ข้อ ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการจัดการให้เกิดความเสมอภาคและความเท่าเทียมกัน 2) ด้านการกระจายอำนาจการบริหารจัดการ 3) ด้านการสนับสนุนเพื่อความรับผิดชอบต่อสังคม 4) ด้านการสร้างสามัคคีและการเคารพซึ่งกันและกันในหน่วยงาน 5) ด้านการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กัน และ 6) ด้านการปกครองแบบประชาธิปไตย ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) คือ ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด



ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย มีวิธีการดังต่อไปนี้

1) ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย และบทความ เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

2) สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และข้อมูลต่าง ๆ เพื่อกำหนดเป็นนิยามศัพท์เฉพาะ และสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) และแบบสอบถามจากตำราของบุญชม ศรีสะอาด (2556, น. 121)

3) นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ผู้ควบคุมปริญญาโทเพื่อตรวจสอบการใช้สำนวนภาษา ความถูกต้อง ความครอบคลุมตามขอบเขตและนิยามศัพท์

4) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ผู้ควบคุมปริญญาโท ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยวัดจากค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด (Index of item objective congruence: IOC) รวมไปถึงความครอบคลุมของข้อคำถามและความชัดเจนทางภาษา โดยค่าดัชนี IOC ที่ได้เป็นค่าเฉลี่ยที่ได้จากความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญโดยค่าดัชนี IOC มี 3 ระดับ ได้แก่ คะแนน 1 (สอดคล้อง) คะแนน 0 (ไม่แน่ใจ) และคะแนน -1 (ไม่สอดคล้อง) ถ้าดัชนี IOC มีค่าเท่ากับ 1 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้อง ค่าดัชนี IOC มีค่าเท่ากับ -1 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นที่ไม่มีที่สอดคล้อง ค่าดัชนี IOC มีค่าเท่ากับ 0 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นที่ไม่แน่ใจ โดยแบบสอบถามมีค่าของความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 – 1.00 ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้ค่าดัชนี IOC มีค่าเท่ากับ 0.60 – 1.00 เป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้

5) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (Cronbach, 1990) ได้ค่าความเชื่อมั่นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเท่ากับ 0.959 ค่าความเชื่อมั่นของการบริหารเชิงพุทธเท่ากับ 0.951 และค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับ 0.976

6) จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน 357 คน

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 357 ตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถามทั้งทางไปรษณีย์, แบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์และเดินทางด้วยตนเองไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และขอความอนุเคราะห์ให้ตอบแบบสอบถามและส่งแบบสอบถามกลับคืน โดยผู้วิจัยได้กำหนดการตั้งค่าแบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อลดความคลาดเคลื่อนจากการตอบแบบสอบถาม ในกรณีที่ผู้ตอบแบบสอบถามกรอกข้อมูลไม่ครบตามจำนวนข้อ และติดตามการส่งแบบสอบถามกลับคืนคิดเป็นร้อยละ 100

### 4. การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการจัดกระทำข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม หลังจากนั้นนำแบบสอบถามมาลงรหัส (Coding) ทั้ง 3 ตอน โดยเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง ระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับมาก

3 หมายถึง ระดับปานกลาง

2 หมายถึง ระดับน้อย

1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 2 บันทึกข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

2. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และวิทยฐานะ โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) หาค่าร้อยละ (Percentage)

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ประกอบด้วย 6 พฤติกรรม 1) ความซื่อสัตย์ 2) การเอาใจใส่ผู้อื่น 3) การตัดสินใจอย่างยุติธรรม 4) การสร้างบรรยากาศการนำเชิงจริยธรรม 5) การจูงใจโดยยึดหลักการให้รางวัลและการลงโทษ

และ6) การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน  
ประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) คือระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบน  
มาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายด้านและรายข้อ โดยกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม  
ศรีสะอาด, 2556, น. 121)

4.50 – 5.00 หมายความว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด

3.50 – 4.50 หมายความว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับมาก

2.50 – 3.50 หมายความว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับ

ปานกลาง

1.50 – 2.50 หมายความว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายความว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

**ตอนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา  
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ประกอบด้วย  
6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการจัดการให้เกิดความเสมอภาคและความเท่าเทียมกัน 2) ด้านการกระจาย  
อำนาจการบริหารจัดการ 3) ด้านการสนับสนุนเพื่อความรับผิดชอบต่อสังคม 4) ด้านการสร้าง  
ความสามัคคีและการเคารพซึ่งกันและกันในหน่วยงาน 5) ด้านการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กัน  
และ6) ด้านการปกครองแบบประชาธิปไตย ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน  
ประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) คือระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบน  
มาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายด้าน และรายข้อโดยกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม  
ศรีสะอาด, 2556, น. 121)

4.50 – 5.00 หมายความว่า การบริหารเชิงพุทธอยู่ในระดับมากที่สุด

3.50 – 4.50 หมายความว่า การบริหารเชิงพุทธอยู่ในระดับมาก

2.50 – 3.50 หมายความว่า การบริหารเชิงพุทธอยู่ในระดับปานกลาง

1.50 – 2.50 หมายความว่า การบริหารเชิงพุทธอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายความว่า การบริหารเชิงพุทธอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541, น. 79)

สูงกว่า 0.90	มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
0.71 - 0.90	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
0.30 - 0.70	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ต่ำกว่า 0.30	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

4. วิเคราะห์ปัจจัยทางชีวสังคมและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

5.1.1 หาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence)

5.1.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990, p. 124)

5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.2.1 สถิติพรรณนา

5.2.1.1 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.2.1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

5.2.1.3 การแจกแจงความถี่ (Frequency)

5.2.1.4 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

5.2.2.1 สถิติวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

5.2.2.2 สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis- Enter Method)

## บทที่ 4

### ผลการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำเสนอตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยทางชีวสังคมของครูจากสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2564 ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และวิทยฐานะ โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) หาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวม รายด้าน และรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.2 วิเคราะห์ระดับการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวม รายด้าน และรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Simple Correlation Coefficient) ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

2.4 วิเคราะห์ปัจจัยทางชีวสังคมและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พยากรณ์การบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis- Enter Method)

## 1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมาย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
$\beta$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
a	แทน	ค่าคงที่
R	แทน	ค่าที่แสดงระดับของความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระทั้งหมดกับตัวแปรตาม
$R^2$	แทน	ค่าที่แสดงอิทธิพลของตัวแปรอิสระทั้งหมดที่มีต่อตัวแปรตาม
$SE_b$	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย
$SE_{est}$	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบที
$\hat{Y}$	แทน	คะแนนของการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
$\hat{Z}$	แทน	คะแนนของการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จากสมการพยากรณ์
$X_1$	แทน	คะแนนของปัจจัยทางชีวสังคม
$X_2$	แทน	คะแนนของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
$X_{2,1}$	แทน	คะแนนของพฤติกรรมความซื่อสัตย์
$X_{2,2}$	แทน	คะแนนของพฤติกรรมการเอาใจใส่ผู้อื่น
$X_{2,3}$	แทน	คะแนนของพฤติกรรมการตัดสินใจอย่างยุติธรรม
$X_{2,4}$	แทน	คะแนนของพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศการนำเชิงจริยธรรม
$X_{2,5}$	แทน	คะแนนของพฤติกรรมการจูงใจโดยยึดหลักการให้รางวัลและการลงโทษ
$X_{2,6}$	แทน	คะแนนของพฤติกรรมการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

$Y_1$	แทน	คะแนนของการจัดการให้เกิดความเสถียรและความเท่าเทียมกัน
$Y_2$	แทน	คะแนนของการกระจายอำนาจการบริหารจัดการ
$Y_3$	แทน	คะแนนของการสนับสนุนเพื่อความรับผิดชอบต่อสังคม
$Y_4$	แทน	คะแนนของการสร้างความสามัคคีและการเคารพซึ่งกันและกันในหน่วยงาน
$Y_5$	แทน	คะแนนของการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กัน
$Y_6$	แทน	คะแนนของการปกครองแบบประชาธิปไตย
F	แทน	ค่าทดสอบนัยสำคัญของตัวแปรทุกตัวในสมการ
p	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## 2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** ผลการวิเคราะห์ปัจจัยทางชีวสังคมของข้าราชการครูจากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2564 ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และวิทยฐานะ โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) ปรากฏผลดังตาราง 2

ตาราง 2 ปัจจัยทางชีวสังคมของครูจากสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2564

	ปัจจัยทางชีวสังคม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ			
	1. ชาย	164	45.94
	2. หญิง	193	54.06
	<b>รวม</b>	<b>357</b>	<b>100.00</b>

ตาราง 2 (ต่อ)

	ปัจจัยทางชีวสังคม	จำนวน	ร้อยละ
อายุ			
	1. 20 - 30 ปี	169	47.34
	2. 31 - 40 ปี	139	38.94
	3. 41 - 50 ปี	36	10.08
	4. 51 ปีขึ้นไป	13	3.64
	<b>รวม</b>	<b>357</b>	<b>100.00</b>
วุฒิการศึกษา			
	1.ปริญญาตรี	265	74.23
	2.ปริญญาโท	92	25.77
	3.ปริญญาเอก	-	-
	<b>รวม</b>	<b>357</b>	<b>100.00</b>
ประสบการณ์ทำงาน			
	1. 1 - 5 ปี	156	43.70
	2. 6 - 10 ปี	127	35.57
	3. 11 - 15 ปี	40	11.20
	4. 16 - 20 ปี	20	5.60
	5. มากกว่า 20 ปี	14	3.93
	<b>รวม</b>	<b>357</b>	<b>100.00</b>
วิทยฐานะ			
	1. ครูไม่มีวิทยฐานะ	175	49.02
	2. ครูชำนาญการ	134	37.53
	3. ครูชำนาญการพิเศษ	48	13.45
	4. ครูเชี่ยวชาญ	-	-
	5. ครูเชี่ยวชาญพิเศษ	-	-
	<b>รวม</b>	<b>357</b>	<b>100.00</b>



จากตาราง 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 54.06 และเพศชาย จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 45.94 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20 - 30 ปี จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 47.34 รองลงมาอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 38.94 อายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 10.08 และอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.64 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 265 คน คิดเป็นร้อยละ 74.23 และระดับปริญญาโท จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 25.77 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 1 - 5 ปี จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 43.70 รองลงมา มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 6 - 10 ปี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 35.57 มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 11 - 15 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 11.20 มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 16 - 20 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.60 และมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.93 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ครูไม่มีวิทยฐานะ จำนวน 175 คิดเป็นร้อยละ 49.02 รองลงมาเป็นครูวิทยฐานะชำนาญการ จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 37.53 และครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 13.45 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวม รายด้านและรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ปรากฏผลดังตาราง 3 - 9

คะแนนเฉลี่ย	ระดับ
4.51 - 5.00	มากที่สุด
3.51 - 4.50	มาก
2.51 - 3.50	ปานกลาง
1.51 - 2.50	น้อย
1.00 - 1.50	น้อยที่สุด

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในรายด้านและโดยรวม

พฤติกรรม	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ความซื่อสัตย์	4.22	0.52	มาก
2	การเอาใจใส่ผู้อื่น	4.18	0.54	มาก
3	การตัดสินใจอย่างยุติธรรม	4.17	0.56	มาก
4	การสร้างบรรยากาศการนำเชิงจริยธรรม	4.26	0.51	มาก
5	การจูงใจโดยยึดหลักการให้รางวัลและการลงโทษ	4.18	0.59	มาก
6	การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	4.21	0.55	มาก
	<b>รวม</b>	4.20	0.50	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.50 เมื่อพิจารณารายพฤติกรรม พบว่า อยู่ในระดับมากทุกพฤติกรรม โดยการสร้างบรรยากาศการนำเชิงจริยธรรม มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.26 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.51 รองลงมาคือความซื่อสัตย์ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52 การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55 สำหรับการเอาใจใส่ผู้อื่นและการจูงใจโดยยึดหลักการให้รางวัลและการลงโทษ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.54 และ 0.59 และการตัดสินใจอย่างยุติธรรม มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 4.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56 ตามลำดับ

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ความซื่อสัตย์ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ความซื่อสัตย์	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านประพฤติปฏิบัติตนไม่ทุกจริต คอรัปชั่น	4.36	0.73	มาก
2	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านประพฤติปฏิบัติตนไม่โกหกหลอกลวง	4.13	0.70	มาก
3	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านประพฤติปฏิบัติตนไม่เอาเปรียบผู้อื่น	4.23	0.71	มาก
4	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านประพฤติปฏิบัติตนมีความซื่อตรงทั้งทางกาย วาจา และใจ	4.14	0.70	มาก
5	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านประพฤติปฏิบัติตนตามกฎหมายระเบียบอย่างถูกต้อง และดีงาม	4.25	0.70	มาก
<b>รวม</b>		4.22	0.52	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ความซื่อสัตย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52 และเมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านประพฤติปฏิบัติตนไม่ทุกจริต คอรัปชั่น คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.73 ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านประพฤติปฏิบัติตนตามกฎหมายระเบียบอย่างถูกต้อง และดีงาม คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.70 และผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านประพฤติปฏิบัติตนไม่เอาเปรียบผู้อื่น คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71 ตามลำดับ

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 การเอาใจใส่ผู้อื่น โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	การเอาใจใส่ผู้อื่น	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรทำงานตามความรู้ ความสามารถ	4.16	0.71	มาก
2	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรทำงานตามความถนัดของตนเอง	4.19	0.78	มาก
3	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านเชื่อมั่นในบุคลากรว่าจะทำงานได้ดี	4.17	0.75	มาก
4	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านให้โอกาสบุคลากรได้ปฏิบัติงานที่สำคัญของสถานศึกษา	4.17	0.73	มาก
5	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านเคารพความคิดเห็นของบุคลากร	4.20	0.74	มาก
<b>รวม</b>		4.18	0.54	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พฤติกรรมการเอาใจใส่ผู้อื่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.54 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านเคารพความคิดเห็นของบุคลากร คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74 ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรทำงานตามความถนัดของตนเอง คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.78 และผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านให้โอกาสบุคลากรได้ปฏิบัติงานที่สำคัญของสถานศึกษา คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.73 ตามลำดับ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 การตัดสินใจอย่างยุติธรรม โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	การตัดสินใจอย่างยุติธรรม	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านกล้าตัดสินใจด้วยความ เพียงตรง	4.11	0.73	มาก
2	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านมีความเที่ยงธรรม ในการทำงาน	4.20	0.80	มาก
3	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านใช้เหตุผลในการบริหาร จัดการบุคคลากร	4.17	0.78	มาก
4	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านตัดสินใจโดยไม่ใช้อคติ ตามความชอบส่วนตัว	4.17	0.74	มาก
5	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านไม่ตัดสินใจ เพราะหวังผลตอบแทน	4.20	0.76	มาก
<b>รวม</b>		4.17	0.56	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 การตัดสินใจอย่างยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.56 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านไม่ตัดสินใจเพราะหวังผลตอบแทนและผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านมีความเที่ยงธรรมในการทำงาน คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76 และ 0.80 และผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านตัดสินใจโดยไม่ใช้อคติตามความชอบส่วนตัวคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74 ตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 การสร้างบรรยากาศการนำเชิงจริยธรรม โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	การสร้างบรรยากาศการนำเชิงจริยธรรม	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านเป็นผู้นำให้ผู้อื่นประพฤติปฏิบัติตนตามบรรทัดฐานของสังคม	4.26	0.68	มาก
2	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านสร้างบรรยากาศการทำงานตามหลักศีลธรรมอันดี	4.25	0.74	มาก
3	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการเคารพกฎหมาย	4.30	0.71	มาก
4	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านสร้างบรรยากาศการทำงานตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.21	0.70	มาก
5	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามหลักจริยธรรม	4.27	0.75	มาก
<b>รวม</b>		4.26	0.51	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 การสร้างบรรยากาศการนำเชิงจริยธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.51 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการเคารพกฎหมาย คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71 ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามหลักจริยธรรม คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75 และผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านเป็นผู้นำให้ผู้อื่นประพฤติปฏิบัติตนตามบรรทัดฐานของสังคม คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68 ตามลำดับ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 การจูงใจโดยยึดหลักการให้รางวัลและการลงโทษ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	การจูงใจโดยยึดหลักการให้รางวัลและการลงโทษ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลงาน	4.17	0.77	มาก
2	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงานตามความรู้ความสามารถ	4.18	0.78	มาก
3	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านให้การยกย่องชมเชยตามโอกาสอันควร	4.17	0.79	มาก
4	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านให้การยอมรับผลการปฏิบัติงานที่เด่นชัด	4.19	0.77	มาก
5	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านจัดสวัสดิการแก่บุคลากรอย่างยุติธรรม	4.19	0.78	มาก
<b>รวม</b>		4.18	0.59	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 การจูงใจโดยยึดหลักการให้รางวัลและการลงโทษ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.59 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านให้การยอมรับผลการปฏิบัติงานที่เด่นชัดและผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านจัดสวัสดิการแก่บุคลากรอย่างยุติธรรม คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77 และ 0.78 และผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงานตามความรู้ความสามารถ คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.78 ตามลำดับ

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 การปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดี โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นขยันหมั่นเพียร	4.22	0.71	มาก
2	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านใช้ชีวิตเรียบง่าย ประหยัด	4.21	0.76	มาก
3	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านมีวินัย ยึดมั่น ในแบบแผนตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ	4.19	0.73	มาก
4	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านมีน้ำใจ ยอมเสียสละ ความสุขส่วนตัวเพื่อส่วนรวม	4.22	0.77	มาก
5	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านมีจิตอาสา ช่วยเหลือสังคม	4.20	0.75	มาก
<b>รวม</b>		4.21	0.55	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ระดับระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 การปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.55 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก มากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น ขยันหมั่นเพียรและผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านมีน้ำใจยอมเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อ ส่วนรวม คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71 และ 0.77 และผู้บริหารใน สถานศึกษาของท่านใช้ชีวิตเรียบง่าย ประหยัด คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.76 ตามลำดับ



2.2 วิเคราะห์ระดับ การบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวม รายด้าน และรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ปรากฏผลดังตาราง 10 – 16

คะแนนเฉลี่ย	ระดับ
4.51 - 5.00	มากที่สุด
3.51 - 4.50	มาก
2.51 - 3.50	ปานกลาง
1.51 - 2.50	น้อย
1.00 - 1.50	น้อยที่สุด

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในรายด้านและโดยรวม

ด้านที่	การบริหารเชิงพุทธ ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	การจัดการให้เกิดความเสมอภาค และความเท่าเทียมกัน	4.33	0.53	มาก
2	การกระจายอำนาจการบริหารจัดการ	4.28	0.51	มาก
3	การสนับสนุนเพื่อความรับผิดชอบต่อสังคม	4.29	0.50	มาก
4	การสร้างความสัมพันธ์และการเคารพ ซึ่งกันและกันในหน่วยงาน	4.27	0.56	มาก
5	การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กัน	4.26	0.53	มาก
6	การปกครองแบบประชาธิปไตย	4.28	0.57	มาก
	<b>รวม</b>	4.28	0.49	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ระดับการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49 เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการจัดการให้เกิดความเสมอภาคและความเท่าเทียมกัน มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53 รองลงมาด้านการสนับสนุนเพื่อความรับผิดชอบต่อสังคม มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.50 ด้านการกระจายอำนาจการบริหารจัดการและด้านการปกครองแบบประชาธิปไตย มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52 และ 0.57 ส่วนด้านการสร้างความสามัคคีและการเคารพซึ่งกันและกันในหน่วยงาน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56 และด้านการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กัน มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 4.26 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53 ตามลำดับ

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 การจัดการให้เกิดความเสมอภาคและความเท่าเทียมกัน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	การจัดการให้เกิดความเสมอภาคและความเท่าเทียมกัน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	กระบวนการต่าง ๆ ในการบริหารสถานศึกษามีการกำหนดหลักเกณฑ์ การประพฤติปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในสถานศึกษา	4.44	0.68	มาก
2	กระบวนการต่าง ๆ ในการบริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจเรื่องต่างๆ อย่างเท่าเทียม	4.26	0.69	มาก
3	กระบวนการต่าง ๆ ในการบริหารสถานศึกษาให้ความเสมอภาคในเรื่องโอกาสของปัจเจกบุคคลที่เท่าเทียมกัน	4.35	0.72	มาก
4	กระบวนการต่าง ๆ ในการบริหารสถานศึกษาคำนึงถึงข้อแตกต่างตามหลักของสิทธิตามธรรมชาติของมนุษย์	4.27	0.72	มาก
<b>รวม</b>		4.33	0.53	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ระดับการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการจัดการให้เกิดความเสมอภาคและความเท่าเทียมกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53 และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ กระบวนการต่าง ๆ ในการบริหารสถานศึกษาที่มีการกำหนดหลักเกณฑ์ การประพฤติปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในสถานศึกษา คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68 กระบวนการต่าง ๆ ในการบริหารสถานศึกษาให้ความเสมอภาคในเรื่องโอกาสของปัจเจกบุคคลที่เท่าเทียมกัน คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72 และกระบวนการต่าง ๆ ในการบริหารสถานศึกษาคำนี้ถึงข้อแตกต่างตามหลักของสิทธิตามธรรมชาติของมนุษย์ คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72 ตามลำดับ

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 การกระจายอำนาจการบริหารจัดการ โดยรวมและรายชื่อ

ข้อ	การกระจายอำนาจการบริหารจัดการ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	กระบวนการต่าง ๆ ในการบริหารสถานศึกษามีการแบ่งอำนาจตัดสินใจไปยังผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง	4.28	0.68	มาก
2	กระบวนการต่าง ๆ ในการบริหารสถานศึกษามีการให้อำนาจการนำไปยังผู้ที่ชำนาญเฉพาะ	4.26	0.73	มาก
3	กระบวนการต่าง ๆ ในการบริหารสถานศึกษามีการมอบอำนาจหน้าที่ไปยังรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและหัวหน้างาน	4.28	0.71	มาก
4	กระบวนการต่าง ๆ ในการบริหารสถานศึกษามีการกระจายอำนาจไปยังบุคคลอื่นตามที่กฎหมายกำหนด	4.29	0.66	มาก
<b>รวม</b>		4.28	0.51	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ระดับการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 การกระจายอำนาจการบริหารจัดการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.51 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ กระบวนการต่าง ๆ ในการบริหารสถานศึกษามีการกระจายอำนาจไปยังบุคคลอื่นตามที่กฎหมายกำหนด คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66 และกระบวนการต่าง ๆ ในการบริหารสถานศึกษามีการมอบอำนาจหน้าที่ไปยังรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและหัวหน้างานและกระบวนการต่าง ๆ ในการบริหารสถานศึกษามีการแบ่งอำนาจการตัดสินใจไปยังผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71 และ 0.68 ตามลำดับ

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 การสนับสนุนเพื่อความรับผิดชอบต่อสังคม โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	การสนับสนุนเพื่อความรับผิดชอบต่อสังคม	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	กระบวนการต่างๆ ในการบริหารสถานศึกษาที่ร่วมกันรับผิดชอบต่อปัญหาของสังคมที่เป็นไปตามกฎหมาย	4.28	0.64	มาก
2	กระบวนการต่างๆ ในการบริหารสถานศึกษาที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน	4.26	0.73	มาก
3	กระบวนการต่างๆ ในการบริหารสถานศึกษาที่ประพฤติปฏิบัติตนสอดคล้องกับจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.37	0.69	มาก
4	กระบวนการต่างๆ ในการบริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมและบุคคลรอบข้าง	4.25	0.70	มาก
<b>รวม</b>		4.29	0.50	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ระดับการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 การสนับสนุนเพื่อความรับผิดชอบต่อสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.50 และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ กระบวนการต่างๆ ในการบริหารสถานศึกษาที่ประพฤติปฏิบัติตนสอดคล้องกับจรรยาบรรณวิชาชีพ คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.69 กระบวนการต่างๆ ในการบริหารสถานศึกษา ที่ร่วมกันรับผิดชอบต่อปัญหาของสังคมที่เป็นไปตามกฎหมาย คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64 และกระบวนการต่างๆ ในการบริหารสถานศึกษาที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.73 ตามลำดับ

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 การสร้างความสามัคคีและการเคารพซึ่งกันและกันในหน่วยงาน โดยรวมและรายชื่อ

ข้อ	การสร้างความสามัคคีและการเคารพซึ่งกันและกันในหน่วยงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	กระบวนการต่างๆ ในการบริหารสถานศึกษาที่ก่อให้เกิดความพร้อมเพรียงกัน	4.30	0.66	มาก
2	กระบวนการต่างๆ ในการบริหารสถานศึกษาที่มีความกลมเกลียว มีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน	4.23	0.76	มาก
3	กระบวนการต่างๆ ในการบริหารสถานศึกษาที่มีความพร้อมใจกันโดยพึงพอใจร่วมกัน	4.26	0.78	มาก
4	กระบวนการต่างๆ ในการบริหารสถานศึกษาที่ไม่สร้างประเด็น ก่อให้เกิดการทะเลาะกัน	4.28	0.73	มาก
<b>รวม</b>		4.27	0.56	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ระดับการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 การสร้างความสามัคคีและการเคารพซึ่งกันและกันในหน่วยงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ กระบวนการต่าง ๆ ในการบริหารสถานศึกษาที่ก่อให้เกิดความพร้อมเพรียงกัน คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66 กระบวนการต่าง ๆ ในการบริหารสถานศึกษาที่ไม่สร้างประเด็น ก่อให้เกิดการทะเลาะกัน คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.73 และกระบวนการต่าง ๆ ในการบริหารสถานศึกษาที่มีความกลมเกลียว มีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.78 ตามลำดับ

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กัน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กัน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	กระบวนการต่าง ๆ ในการบริหารสถานศึกษาที่มีช่องทางการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา	4.29	0.66	มาก
2	กระบวนการต่าง ๆ ในการบริหารสถานศึกษาที่มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทัศนคติ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	4.27	0.73	มาก
3	กระบวนการต่าง ๆ ในการบริหารสถานศึกษาที่สร้างความเข้าใจในเรื่องต่างๆ ไปในทิศทางเดียวกัน	4.19	0.77	มาก
4	กระบวนการต่าง ๆ ในการบริหารสถานศึกษาที่ผู้ส่งสาร ผู้รับสารมีเจตคติทางบวกต่อการสื่อสารในเรื่องนั้น ๆ	4.29	0.73	มาก
<b>รวม</b>		4.26	0.53	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ระดับการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ กระบวนการต่าง ๆ ในการบริหารสถานศึกษาที่มีช่องทางการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรในสถานศึกษาและกระบวนการต่าง ๆ ในการบริหารสถานศึกษาที่ผู้ส่งสารผู้รับสารมีเจตคติทางบวกต่อการสื่อสารในเรื่องนั้น ๆ คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66 และ 0.73 และกระบวนการต่าง ๆ ในการบริหารสถานศึกษาที่มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทศนคติ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.73 ตามลำดับ

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 การปกครองแบบประชาธิปไตย โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	การปกครองแบบประชาธิปไตย	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	กระบวนการต่าง ๆ ในการบริหารสถานศึกษาที่ให้ส่วนงานร่วมจัดการในเรื่องต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา	4.28	0.68	มาก
2	กระบวนการต่าง ๆ ในการบริหารสถานศึกษาที่ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการทำงานที่เป็นประโยชน์ในสถานศึกษา	4.31	0.72	มาก
3	กระบวนการต่าง ๆ ในการบริหารสถานศึกษาที่มุ่งเน้นการบริหารงานเพื่อความผาสุกร่วมกัน	4.26	0.74	มาก
4	กระบวนการต่าง ๆ ในการบริหารสถานศึกษาที่ร่วมมือร่วมใจกันทุกภาคส่วนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์	4.28	0.79	มาก
<b>รวม</b>		4.28	0.57	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ระดับการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 การปกครองแบบประชาธิปไตย โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ กระบวนการต่าง ๆ ในการบริหารสถานศึกษาที่ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการทำงานที่เป็นประโยชน์ในสถานศึกษา คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72 และกระบวนการต่าง ๆ ในการบริหารสถานศึกษาที่ให้ส่วนงานร่วมจัดการในเรื่องต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาและกระบวนการต่าง ๆ ในการบริหารสถานศึกษาที่ร่วมมือร่วมใจกันทุกภาคส่วนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68 และ 0.72 ตามลำดับ

2.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำจริยธรรมกับการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Simple Correlation Coefficient) ปรากฏผลดังตาราง 17

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ภาวะผู้นำ เชิง จริยธรรม	การบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา						โดยรวม
	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	Y <sub>4</sub>	Y <sub>5</sub>	Y <sub>6</sub>	
X <sub>2.1</sub>	.798*	.757*	.768*	.737*	.807*	.724*	.837*
X <sub>2.2</sub>	.727*	.779*	.753*	.709*	.769*	.716*	.812*
X <sub>2.3</sub>	.828*	.780*	.787*	.790*	.813*	.789*	.874*
X <sub>2.4</sub>	.812*	.773*	.782*	.798*	.818*	.735*	.861*
X <sub>2.5</sub>	.797*	.761*	.757*	.769*	.804*	.767*	.850*
X <sub>2.6</sub>	.756*	.730*	.742*	.744*	.786*	.766*	.815*
<b>โดยรวม</b>	<b>.837*</b>	<b>.812*</b>	<b>.874*</b>	<b>.861*</b>	<b>.850*</b>	<b>.815*</b>	<b>.916*</b>

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



จากตาราง 17 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) = .916 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 แต่ละด้าน ผลปรากฏดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความซื่อสัตย์ มีความสัมพันธ์กับการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กัน และด้านการจัดการให้เกิดความเสมอภาคและความเท่าเทียมกัน ในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) = 0.807 และ 0.798 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาพฤติกรรมความซื่อสัตย์มีความสัมพันธ์กับการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสนับสนุนเพื่อความรับผิดชอบต่อสังคมและด้านการกระจายอำนาจการบริหารจัดการในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) = 0.768 และ 0.757 และภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาพฤติกรรมด้านความซื่อสัตย์มีความสัมพันธ์กับการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างควมสามัคคีและการเคารพซึ่งกันและกันในหน่วยงาน และด้านการปกครองแบบประชาธิปไตยในระดับถัดมา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) = 0.737 และ 0.724 ตามลำดับ

2. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาการเอาใจใส่ผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกระจายอำนาจการบริหารจัดการและด้านการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กัน ในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) = 0.779 และ 0.769 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาพฤติกรรมการเอาใจใส่ผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสนับสนุนเพื่อความรับผิดชอบต่อสังคมและด้านการจัดการให้เกิดความเสมอภาคและความเท่าเทียมกัน ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) = 0.753 และ 0.727 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาพฤติกรรมการเอาใจใส่ผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการปกครองแบบประชาธิปไตยและด้านการสร้างควมสามัคคีและการเคารพซึ่งกันและกันในหน่วยงานในระดับถัดมา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) = 0.716 และ 0.709 ตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาการตัดสินใจอย่างยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการจัดการให้เกิดความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันและด้านการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กันในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) = 0.828 และ 0.813 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาพฤติกรรมการตัดสินใจอย่างยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างควมสามัคคีและการเคารพซึ่งกันและกันในหน่วยงานและด้านการปกครองแบบประชาธิปไตยในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) = 0.790 และ 0.789 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาพฤติกรรมการตัดสินใจอย่างยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสนับสนุนเพื่อความรับผิดชอบต่อสังคมและด้านการกระจายอำนาจการบริหารจัดการในระดับถัดมา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) = 0.787 และ 0.780 ตามลำดับ

4. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาการสร้างบรรยากาศการนำเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กันและด้านการจัดการให้เกิดความเสมอภาคและความเท่าเทียมกัน ในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) = 0.818 และ 0.812 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศการนำเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างควมสามัคคีและการเคารพซึ่งกันและกันในหน่วยงานและด้านการสนับสนุนเพื่อความรับผิดชอบต่อสังคมในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) = 0.798 และ 0.782 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศการนำเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระจายอำนาจการบริหารจัดการและด้านการปกครองแบบประชาธิปไตยในระดับถัดมา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) = 0.773 และ 0.735 ตามลำดับ

5. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาการจูงใจโดยยึดหลักการให้รางวัลและการลงโทษมีความสัมพันธ์กับการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กันและด้านการจัดการให้เกิดความเสมอภาคและความเท่าเทียมกัน ในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) = 0.804 และ 0.797 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาพฤติกรรมการจูงใจโดยยึดหลักการให้รางวัลและการลงโทษมีความสัมพันธ์กับการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างควมสามัคคีและการเคารพซึ่งกันและกันในหน่วยงานและด้านการปกครองแบบประชาธิปไตย ในระดับปานกลาง โดยมีค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) = 0.769 และ 0.767 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พฤติกรรมการจูงใจโดยยึดหลักการให้รางวัลและการลงโทษ มีความสัมพันธ์กับการบริหารเชิงพุทธ ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกระจายอำนาจการบริหารจัดการและด้านการสนับสนุนเพื่อความรับผิดชอบต่อสังคมในระดับถัดมา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) = 0.761 และ 0.757 ตามลำดับ

6. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กันและด้านการจัดการให้เกิดความเสมอภาคและความเท่าเทียมกัน จัดการในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) = 0.786 และ 0.756 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พฤติกรรมการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างควมสามัคคีและการเคารพซึ่งกันและกันในหน่วยงานและด้านการสนับสนุนเพื่อความรับผิดชอบต่อสังคม ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) = 0.744 และ 0.742 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกระจายอำนาจการบริหารและด้านการปกครองแบบประชาธิปไตย ในระดับถัดมา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) = 0.730 และ 0.710 ตามลำดับ

2.4 วิเคราะห์ปัจจัยชี้วัดสังคมและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พยากรณ์การบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis-Enter Method) ปรากฏผลดังตาราง 18

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (Standardized Regression Coefficients) ของปัจจัยชี้วัดสังคมและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พยากรณ์การบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ตัวแปร	b	$\beta$	SE <sub>b</sub>	T	P
ปัจจัยทางชีวสังคม (X <sub>1</sub> )	.787	.837	.027	8.285	.000
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (X <sub>2</sub> )	.893	.916	.021	6.034	.000
R = .876	SE <sub>est</sub> = .0275	F = 157.690*			
R <sup>2</sup> = .840	a = 0.530				

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 18 พบว่า ปัจจัยทางชีวสังคมและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมส่งผลต่อการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยทางชีวสังคมทุกด้าน และภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมทุกด้านร่วมกันพยากรณ์การบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้ร้อยละ 84.00 โดยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมได้สูงสุด ปัจจัยทางชีวสังคม ตามลำดับ ผู้วิจัยนำมาสร้างเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.530 + 0.893(X_2) + 0.787(X_1)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.916(Z_{x2}) + 0.837(Z_{x1})$$

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 2) ศึกษาระดับการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 และ 4) ศึกษาปัจจัยทางชีวสังคมและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่สามารถพยากรณ์การบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 กลุ่มตัวอย่างการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูจากสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 357 คน โดยกำหนดตามตารางเครจซี่และมอร์แกน (Robert V. Krejcie และ Morgan, 1967) จากนั้นใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) ได้แก่ การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้สถานศึกษาเป็นชั้น และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยจับสลากจำนวนครูตามสัดส่วนของขนาดสถานศึกษาเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด ซึ่งแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 – 1.00 ค่าความเชื่อมั่นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเท่ากับ 0.959 และค่าความเชื่อมั่นของการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ 0.951 และค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.976 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และสมการถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis - Enter Method)

### สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สรุปผลโดยรวมและรายด้าน ได้ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การสร้างบรรยากาศการนำเชิงจริยธรรม ความซื่อสัตย์ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การจูงใจ โดยยึดหลักการให้รางวัลและการลงโทษ การเอาใจใส่ผู้อื่น และการตัดสินใจอย่างยุติธรรม

2. ระดับการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การจัดการให้เกิดความเสมอภาคและความเท่าเทียมกัน การสนับสนุนเพื่อความรับผิดชอบต่อสังคม การกระจายอำนาจการบริหารจัดการ การปกครองแบบประชาธิปไตย การสร้างความสามัคคี และการเคารพซึ่งกันและกันในหน่วยงาน และการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กัน

3. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์กันกับการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) = 0.916 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

4. ปัจจัยทางชีวสังคมและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมส่งผลต่อการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้ร้อยละ 84.00 โดยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมได้สูงสุด และปัจจัยทางชีวสังคม ตามลำดับ

### อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผู้วิจัยได้นำประเด็นต่าง ๆ ที่สำคัญมาอภิปรายโดยรวมและรายด้าน ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะสามารถโน้มน้าวจิตใจคนในองค์กรให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ทำให้ผู้ตามเกิดความพึงพอใจในการทำงานและอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุติมา รักษาบางแหลม (2559) ได้ศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และประเด็นปัญหาจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล พบว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของกมลทิพย์ ทองกำแหง (2554) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน พบว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำมี 3 ด้าน คือ 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อตนเอง 2) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน และ 3) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อวิชาชีพ จากองค์ประกอบทั้ง 3 องค์ประกอบดังกล่าวอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับภาวะผู้นำเชิงพุทธของสัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2560) ที่ได้ศึกษางานวิจัยที่ผ่านมาเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่ใช้หลักธรรมในพระพุทธศาสนา หรือผู้นำที่มีคุณลักษณะที่ประสงค์ และผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบต่าง ๆ พบว่าพฤติกรรมผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการสร้างแรงจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานด้วยความเต็มใจ และสร้างบรรยากาศภายในองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ หรือประสิทธิผลของโรงเรียน

2. ระดับการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารมีกระบวนการต่าง ๆ ในการบริหารสถานศึกษาที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลสูงสุด โดยการนำหลักการบริหารทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานโดยเฉพาะใช้กับการบริหารงานบุคคล ให้ดำเนินการเป็นไปอย่างถูกวิธีและเป็นสิ่งที่ดีงามตามความเหมาะสม ก่อเกิดประโยชน์ในการพัฒนาของสถานศึกษาต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเทพ โฉมศรี (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการบริหารเชิงพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1.ระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารเชิงพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมพบว่า ระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารเชิงพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายหมวดธรรมพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกหมวด

ธรรม โดยหมวดธรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ราชธรรม 10 รองลงมา คือ พรหมวิหาร 4 และอธิปไตย 3 และสังคหวัตถุ 4 2.ระดับความผูกพันของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อแยกเป็นความผูกพันต่อองค์การและต่องานก็อยู่ในระดับมากเช่นกัน 3.พฤติกรรมการบริหารเชิงพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตร เขต 2 โดยภาพรวม พบว่า หมวดธรรมราชธรรม 10 อคติ 4 และพรหมวิหาร 4 ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียน ส่วนตัวแปรสังคหวัตถุ 4 ไม่ให้สารสนเทศเพิ่มเติมเกี่ยวกับความผูกพันของครู ในโรงเรียนโดยภาพรวม

3. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์กันกับการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) = 0.916 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะสามารถประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างด้านจริยธรรมต่อผู้ตาม โดยการแสดงออกผ่านการกระทำและความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับบุคลากรภายในสถานศึกษา ซึ่งสามารถจูงใจให้บุคคลอื่นเกิดความเชื่อถือ ศรัทธาและได้รับการยอมรับอย่างสูง ใช้คุณธรรมจริยธรรมประกอบการนำหรือการบริหารงาน และทำให้เกิดการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นให้สถานศึกษานั้นมีจริยธรรมแบบถาวรจนทำให้องค์การนั้นบรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้เพราะพุทธธรรมเป็นนามธรรมสูงกว่าความรู้สมัยใหม่ใด ๆ ดังนั้นพุทธธรรมจึงสามารถครอบคลุมทั้งวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ ซึ่งมีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวเป็นอย่างยิ่ง เป็นการบริหารจัดการที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับจากการศึกษางานวิจัยของเนาวรัตน์ รอดเพ็ญ (2560) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน สอดคล้องงานวิจัยของอัจฉรา ธารบุตร (2551) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน และสอดคล้องกับภาวะผู้นำเชิงพุทธของสัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2560) ที่ได้ศึกษางานวิจัยที่ผ่านมาเกี่ยวกับภาวะผู้นำใช้หลักธรรมในพระพุทธศาสนา หรือผู้นำที่มีคุณลักษณะที่ประสงค์ และผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบต่าง ๆ พบว่า พฤติกรรมผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการสร้างแรงจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานด้วยความเต็มใจ และสร้างบรรยากาศภายในองค์การที่เอื้อต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายตามที่กำหนดไว้หรือประสิทธิผลของโรงเรียน



4. ปัจจัยทางชีวสังคมและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมส่งผลต่อการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยทางชีวสังคมทุกด้านและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมร่วมกันพยากรณ์การบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้ร้อยละ 84.00 โดยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมได้สูงสุด และปัจจัยทางชีวสังคม ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับเนาวรัตน์ รอดเพ็ญ (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานครโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารด้านการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรมและด้านความเป็นแบบอย่างที่ดีส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากร ได้ร้อยละ 63.83

### ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการตัดสินใจอย่างยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการตัดสินใจอย่างยุติธรรมเพิ่มขึ้น

2. ระดับการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนจึงควรสร้างระบบสารสนเทศและการติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียนให้สามารถสร้างกระบวนการต่าง ๆ ในการบริหารสถานศึกษาที่ผู้ส่งสารและผู้รับสารมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทักษะที่เกี่ยวกับการทำงาน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรใช้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการปฏิบัติงานเพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางการบริหารที่มุ่งเน้นความสามารถในการบริหารร่วมกับความดีในการจัดการศึกษาให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ คู่คุณธรรม

4. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาและปัจจัยทางชีวิตสังคมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความสามารถในการพยากรณ์การบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา (ได้ร้อยละ 84) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรได้รับการสร้างเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเพิ่มมากขึ้น โดยการฝึกอบรมทั้งความรู้และทักษะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเชิงทดลองในเรื่องการสร้างการตัดสินใจอย่างยุติธรรมของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เพราะจากการศึกษานี้ได้ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2. ควรศึกษาตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในรูปแบบอื่น ๆ เช่น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำเชิงวิชาการ เป็นต้น ที่ส่งผลต่อการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน

3. ควรดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพ ในรูปแบบกรณีศึกษา (Case Studies) โดยเลือกสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อสังเคราะห์และใช้เป็นแนวทางในการผลิตผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ

4. ควรศึกษาวิจัยการสร้างโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) ของตัวแปรเชิงสาเหตุเพื่ออธิบายการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

## บรรณานุกรม

- Bernard. (1962). *The Idea of Equality Philosophy Politics and Society Second Series Eds. Peter. .* Blackwell: Laslett And W. G. Run Ciman.
- Bevis. (2000). *Toward a Caring Curriculum : A New Pedagogy for Nursing.* London: Jones and Bartlett.
- Brief, A. (1981). *Managing organizational behavior.* New York: West Publishing.
- Brown and Trevino. (2006). *Ethical leadership : A review and future direction. .* The Leadership Quarterly.
- Brown, M. T., Linda Harrison, David,. (2005). *Ethical Leadership: A Social Learning Perspective for Construct Development and Testing.* Organizational Behavior and Human Decision Processes.
- Brown, R. (1965). *Social psychology.* New York: The Free Press.
- Campbell. (2005). *Introduction to educational administration (6th ed.).* Boston: Allyn.
- Care, N. C. f. E. i. H. (2005). *Ethical leadership toolkit a manual for the ethical leadership coordinator. .* NewYork: integratedethics.
- Cropanzano., F. a. (1998). *Organizational Justice and Human Resource Management.* New York: Thousand Oaks, CA : Sage.
- Dick De Vos. (1999). *Foundation of Freedom "Foundations Of Freedom.* Bangkok: Cyberbook Network Press.
- DuBrin. (1998). *Leadership : Research Findings, Practice, and Skill.* Boston: Houghton Mifflin.
- Fo Guang Shan. (2014). *A Buddhist Approach to Management.* Taipei: Fo Guang Shan International Translation Center.
- Fox. (1973). *School climate improvement: A challenge to the school administrator.* Englewood: Colorado: Phi Delta Kappa.
- Gardner. (1987). *Leadership development: Leadership papers.* Washington, D.C.: Independent Sector.
- Gardner. (1987). *Leadership development: Leadership papers.* Washington,

- D.C.: Independent Sector.
- Gibson, I., & Donnelly, J. (1973). *Organizational: Structure, process, behavior*. Texas: Business Publications.
- Greenberg. (1990). *Organizational Justice : Yesterday, Today and Tomorrow*. New York: Journal of Management.
- Hannah, A. a. W. (2011). *Relationships between Authentic Leadership, Moral Courage, and Ethical and Pro-Social Behaviors*. (Business Ethics Quarterl). ISSN.
- Heywood. (1994). *Political ideas and concepts*. London: The Macmillan Press.
- Hodgetts. (1993). *Modern Human Relation Work*. Florida: Theedren Press Harcourt Brace Jovanovich College Publishers.
- John Stuart Mill. (1976). *On Liberty*. Gertrude Mimmelfarb: Penguin books.
- Josephson. (2009). *Ethical leadership outcomes student leader learning outcomes (SLLO) project*. NewYork: NE : Boys Town Press.
- Karaköse. (2007). *High school teachers' perceptions towards principals' ethical leadership in Turkey*. . Turkey: Asia Pacific Education Review.
- Kemmerer. (1994). *Decentralization of Schooling in Developing Nationd, in The International Encylopedia of Education*. Oxford: Pergamon.
- Kohlberg, L. (1969). *Stage and sequence: The cognitive-development approach to socialization*. Chicago: Rand Mc Nally.
- Leininger. (1988). *Caring an Essential Human Need : Proceedings of the Three National Caring Conferences*. Detroit: Wayne State University.
- Litwin, G. H., & Stringer. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard University.
- Long W. Lam Raymond Loi Ka Wai Chan. (2016). *Voice More and Stay Longer: How Ethical Leaders Influence Employee Voice and Exit Intentions*. (subject to the Cambridge). Wuhan University
- Mayeroff. (1971). *On Caring*. New York: Harper & Row.
- Ranney, A. (1966). *The Governing of Men*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Robert S. Rubin, E. C. D., and Michael E. Brown,. (2010). *Do Ethical Leaders Get Ahead?*

- Exploring Ethical Leadership and Promotability*. (Business Ethics Quarterly). ISSN. Robert V. Krecjcie, และ Morgan, D. W. (1967). Determining Sample Size for Research, Education and Psychological Measurement. 30(3), 607-610.
- Rondinelli, D. (1983). *Implementing Decentralization Programmes in Asia : A Comparative Analysis*. New-York: Public Administration Development.
- Ryterband, B. a. (1979). *Organization Psychology Second Edition*. Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Schermerhorn, H. a. O. (2003). *Organizational Behavior*. USA: John Wiley & Sons.
- Sergiovanni and Moore. (1989). *Schooling for tomorrow*. Boston: Allyn&Bacon.
- Steers & Porter. (1979). *Motivation and work behavior*. New York: McGraw- Hill.
- Stringer. (2000). *Ladder of parents' participation in school community relation*. New-York: Institute of Planners.
- William. (1976). *Electoral participation in a low stimulus election*. New York: Rural Development.
- Wong & Davey. (2007). *Best practice in servant leadership*. New-York: Pearson.
- Yukl, G. (1998, January). Leadership in Organizations. *American Psychologist*, 62(1), 6-16.
- กมล ฉายาวัฒน์. (2550). บริหารคนและงานตามหลักการของพระพุทธเจ้า. นนทบุรี: ชบา พับลิชชิ่ง เวิร์ก.
- กมลทิพย์ ทองกำแหง. (2554). กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน (วิทยานิพนธ์ ค.ม.). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). กฎกระทรวง. กรุงเทพมหานคร: กฎหมายกระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). นโยบายเร่งรัดการปฏิรูปการศึกษาระดับการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ศุภสภา.
- กฤษณา เหลืองทอง. (2556). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา. (ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยพะเยา,
- กาญจนา ศิลลา. (2556). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน. (ปริญญานิพนธ์ คศ.ม.). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.
- กุลชาติ จงเจริญ. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2. (วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช,
- เกรียงไกร เจริญธนาวัฒน์. (2548). หลักพื้นฐานกฎหมายมหาชนว่าด้วย รัฐ รัฐธรรมนูญและกฎหมาย.

- เกษมชาติ นเรศเสนีย์. (2551). การบริหารองค์การในภาวะวิกฤต. กรุงเทพมหานคร: วิสคอม เซ็นเตอร์.
- โกวิทย์ พวงงาม. (2550). การปกครองท้องถิ่นไทย : เอกสารตำราหลัก ประกอบการเรียนการสอนหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาการปกครองท้องถิ่น วิชาการเมืองการปกครองส่วนท้องถิ่นไทย. กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- เข้มทอง แสงศิริเลิศ และทองอินทร์ วงศ์โสธร. (2556). การพัฒนาทักษะและประสบการณ์วิชาชีพสำหรับผู้นำทางการศึกษา. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จตุพร สุทธิสอาด. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างบรรยากาศขององค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3. (หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์). มหาวิทยาลัยบูรพา,
- จตุพล ดวงจิต และประยูร สุขะใจ. (2559). การบูรณาการหลักการบริหารเชิงพุทธในการขับเคลื่อนองค์กรชุมชนในกลุ่มแม่ข่ายคลองตอล่าง. (วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา,
- จรัส อติวิทยากรณ์. (2551). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- จรัส อติวิทยากรณ์. (2554). หลักการและทฤษฎีการบริหารทางการศึกษา. สงขลา: เทมการพิมพ์สงขลา.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. (วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- จักร์ พันธุ์ชูเพชร. (2552). รัฐศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร: มายด์ พับลิชชิ่ง.
- จินดาพร เจริญธรรม. (2559). วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. (วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม,
- ฉันทนา จันท์บรรจง. (2554). การนิเทศการศึกษาแนวใหม่โดยกระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ ในเอกสารการประชุมทางวิชาการพัฒนาศึกษานิเทศก์แนวใหม่. นนทบุรี: โรงพิมพ์นนทบุรี.
- เฉลิมชัย สมท่า. (2552). การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูปฏิบัติการสอน เลย : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1. (วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย,
- เฉลิมพล ชนะมาร พชรฉน แก้วทุ่ง และภาณุพงศ์ คงประดิษฐ์. (2552). การบริหารเชิงพุทธ : วิเคราะห์การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลผ่านกรอบแนวคิด หลักอริยสัจ 4 ศึกษาเฉพาะกรณีองค์กรที่ได้รับรางวัลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดีประจำปีการศึกษา 2551 จังหวัดสุโขทัย. (สารนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนครสวรรค์,
- ชาย สัญญาวิวัฒน์ และสัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2551). การบริหารจัดการแนวพุทธ. (วิทยานิพนธ์). โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
- ชุตินา รักษาบางแหลม. (2559). วิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และประเด็นปัญหาจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข. (ศษ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี,

- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2550). จริยธรรมของเยาวชนไทย. กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดวงทิพา พุ่มไม้. (2558). การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัย. (วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม,
- ดวงสุดา ยะฮาด. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายอริยมงคล 9 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 2. (ปริญญาานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา,
- ท่านพุทธทาสภิกขุ. (2549). โอวาทท่านพุทธทาส. กรุงเทพมหานคร: ธรรมทานมูลนิธิ และ ธรรมสภา.
- ธนาชัย สุนทรอนันตชัย. (2561). มาตรการทางกฎหมายในการเข้าถึงและการใช้ประโยชน์จากข้อมูลข่าวสารของรัฐ และการคุ้มครองปกป้องผู้ให้ข้อมูล. กรุงเทพมหานคร: สถาบันพระปกเกล้า.
- ธวัช บุญยมณี. (2550). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและการบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ข้าวฟ่าง.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2557). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ตีรณสาร.
- นวพร เรืองสกุล. (2549). 26 ศตวรรษ พระพุทธเจ้าสุดท้ายอด ซี. อี. โอ. กรุงเทพมหานคร: กตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย.
- นิคม นาคอ้าย. (2550). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (*Moral Leadership*) : แนวคิดในโลกตะวันตก. (วิทยานิพนธ์ ดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,
- นิติพล ภูตะโชติ. (2556). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เนาวรัตน์ รอดเพ็ญ. (2560). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร (ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์,
- ประทีป เมธาคุณวุฒิ. (2549). การพัฒนาต้นแบบการเรียนการสอนผ่านเว็บ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประยูร พรหมพันธุ์. (2550). การบริหารงานบุคคลกับคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรุงเทพมหานคร: วารสารดำรงราชานุภาพ.
- ปัทมา แคนยุกต์. ( 2554). รูปแบบการสร้างเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคใต้. (ปริญญาานิพนธ์ ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยทักษิณ,
- ผกากรอง ศรีประโหม. (2558). การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาพัสนธุ์ เขต 3. (วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร,
- พนารัตน์ หนูเนียม. (2559). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขต

- พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, พระอัมรินทร์ พรหมเกิด. (2561). การศึกษาเครือข่ายกลุ่มอิทธิพลซึ่งนำไปสู่การทุจริตคอร์รัปชันอย่างเป็นระบบ (*Organized corruption*) ของภาคการศึกษา : กรณีศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขตที่ 24, 25, 26 (กาฬสินธุ์ ขอนแก่น มหาสารคาม). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พระครูจิรัฏฐมณีส (จิรัฏฐโม ศรีหงษ์ทอง). (2553). ประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดกาญจนบุรี. (วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต). (2550). ปรัชญากรีก บ่อเกิดภูมิปัญญาตะวันตก. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สยาม.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตโต). (2549). พุทธวิถีการบริหาร. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2556). พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลธรรม. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์พระพุทธศาสนาของธรรมสภา.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2553). พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พะยอม อยู่สวัสดิ์. (2544). การพยาบาลบำบัด. ชลบุรี: สามเจริญพานิช.
- พิชัย ลีพิพัฒน์ไพบูลย์. (2550). จริยธรรม สำคัญไฉน? กรุงเทพมหานคร: วารสารเพื่อคุณภาพ.
- พิพัฒน์ นนทนาธรณ์. ( 2556). ภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการ. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ผู้นำธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เพ็ญศิริ สมเรือน. (2560). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตวิทยาลัย). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฟาริดา อิบราฮิม. (2535). จริยธรรมในวิชาชีพพยาบาล. กรุงเทพมหานคร: เอ็นพี.
- ภัทรนฤณ พันธุ์สีดา. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : ศึกษากรณีพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์การของรัฐแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภาณุพงศ์ ธนุสาร. (2555). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 (สุโขทัย-ตาก). (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนเรศวร,
- ภารดี อนันต์นาวี. (2552). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มนต์วี.
- ภาวินี อิศรา. (2559). รูปแบบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 3 โดยประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. (วิทยานิพนธ์ ดุษฎีบัณฑิต ). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม,



- ภิรมย์ ลีกุล. (2558). การพัฒนาตัวบ่งชี้ความรับผิดชอบต่อสังคมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2. (ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์,
- ยุพิน กระจ่างทอง. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดราชบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. (วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี,
- ยุพิน พลอาษา. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างมิติบรรยากาศองค์การกับการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, ). มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด,
- เยาวเรศ เอื้ออารีเลิศ. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การ ความคลายคลึงในเจตคติต่องาน กับการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- โยธิน มาหา. (2547). การศึกษาเชิงวิเคราะห์หลักพุทธจริยธรรมที่ปรากฏในวรรณกรรมของอาจารย์สุชีพ ปุญญานุภาพ ประเภทวิทยานิพนธ์อิงหลักธรรม. (วิทยานิพนธ์). มหาวิทยาลัยมหิดล.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2554). มนุษย์สัมพันธ์ : พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รัชกุล ปฐมทศพร. (2556). ศิล สมาธิ ปัญญา ทางสู่วิตติธรรมในโรงเรียนวิถีพุทธ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2550). มนุษย์สัมพันธ์ : พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ *Human relations : human behavior in organizations*. . กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รัตติกาล ไชยวุฒิ. (2558). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. (วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยระยอง,
- รัตนชัย ศรสวรรณ. (2557). การบริการการสนับสนุนเพื่อความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (ดุษฎีบัณฑิต ). มหาวิทยาลัยศิลปากร,
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์.
- ราเชนทร์ พิพัฒน์กุล. (2562). จริยธรรมกับการบริหารงาน. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- วนิดา เทียงสงค์, และ (2557). การศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. (วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต ). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม,
- วรวิวรรณ เล่าหะนัน. (2559). กระบวนการดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมกับการพัฒนาชุมชนขององค์กรธุรกิจ กรณีศึกษา ชุมชนบ้านโป่งแมลงวัน ตำบลเมืองใหม่โคกกรวด อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา (ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,

- วาสนา จันทรภูมิ. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อการรายงานความรับผิดชอบต่อสังคม. (การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,
- วิเชียร บุญกล้า. (2550). การศึกษาการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทร์ เขต 3. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2556). กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา กรณีทัศนคติต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร: ทิพยวิสุทธี.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2557). ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและนวัตทัศน์ร่วมสมัยปัจจุบัน. กรุงเทพมหานคร: ทิพยวิสุทธี.
- ศรัณยู หมั่นทรัพย์. (2550). การศึกษาเพื่อสร้างพลเมือง : ฐานรากของการเมืองภาคพลเมือง. สถาบันพระปกเกล้า, กรุงเทพมหานคร.
- ศักดิ์ชัย ภูเจริญ. (2562). ภาวะผู้นำ. ปูรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ศุภวรรณ ชลมาก. (2551). ผลการจัดการเรียนรู้เรื่อง ความซื่อสัตย์ สาระการเรียนรู้พระพุทธศาสนา ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ระหว่างวิธีสอนโดยใช้กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์กับวิธีสอนตามปกติ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี,
- สถาบันพระปกเกล้า. (2557). โครงการวิจัยการสร้างความปลอดภัยแห่งชาติ. กรุงเทพมหานคร: สถาบันฯ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สลิลทิพย์ ชูชาติ. (2556). พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. (วิทยานิพนธ์ พระพุทธศาสนามหาบัณฑิต). มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). ปัจจัยการบริหารกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี. (วิทยานิพนธ์ (ค.ม.)). มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา,
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2560). ภาวะผู้นำเชิงพุทธ. ขอนแก่น: อภิชาติการพิมพ์.
- สำนักงานข้าราชการพลเรือน. (2552). ชุกฉีกอบรมหลักสูตรคุณธรรม จริยธรรมสำหรับผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานอัยการสูงสุด. (2541). คู่มือประชาธิปไตย สำหรับประชาชน. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานอัยการสูงสุด.
- สิริกร มณีรินทร์. (2547). การนำหลักธรรมและแนวคิดของพระพุทธศาสนามาเป็นองค์ประกอบของการพัฒนา มนุษย์ในสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอส อาร์ พรินติ้ง แมสโปรดักส์.
- สุทธิพงษ์ ทะกอง. (2560). ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน : โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง. (ดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย,
- สุเทพ โฉมศรี. (2550). พฤติกรรมการบริหารเชิงพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตร เขต 2. (การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย). มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์,

- สุเทพ ปาลสาร. (2554). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ปริญญานิพนธ์ ดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). ภาวะความเป็นผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- สุธาสิณี แม้นญาติ. (2554). โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (ปริญญานิพนธ์ ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น,
- สุนีย์ นิ่มเอ็ง. (2554). ศึกษาทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการบริหารตามหลักการบริหารเชิงพุทธ. (สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
- สุพิน จันทริธیمان. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช,
- สุรัชย์ เลศะวานิช. (2543). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท กระทรวงมหาดไทย. (ปริญญานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์)). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,
- สุรัตน์ ไชยชมภู. (2557). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา. (วิทยานิพนธ์ ค.ม.). มหาวิทยาลัยบูรพา,
- เสริมศักดิ์ วิศาลภรณ์. (2556). ภาวะผู้นำ. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ไสว บุญขวัญ. (2551). ภาวะผู้นำเชิงพุทธของกำนันและผู้ใหญ่บ้าน อำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์. (วิทยานิพนธ์). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,
- หงษา วงศ์จำปา. (2560). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.)). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร,
- หนูไกร มาเชค. (2559). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (ดุษฎีนิพนธ์ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา,
- อนุวัฒน์ ตั้งสมบุญ. (2552). การสร้างแบบทดสอบวัดความซื่อสัตย์สำหรับนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ในเขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์). มหาวิทยาลัยทักษิณ,
- อภิชญา อยู่ในธรรม. (2558). เอกสารการสอนชุดวิชา 15337 การสื่อสารกับการพัฒนา ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อรวรรณ เหมนวล. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์การกับความพึงพอใจในงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกมลลาไสย. (พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชาการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา,
- อัครา ศุภเศรษฐ์. (2550). ระบบบริหารมาตรฐานพุทธ. กรุงเทพมหานคร: เคล็ดไทย.
- อัฉรภา ถาวรบุตร. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน

มัธยมศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี. (ปริญญา  
ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี,







ภาคผนวก ก

ตารางแสดงจำนวนนักเรียน ประชากรครู และกลุ่มตัวอย่างครู จากสถานศึกษาในสังกัด  
สพม.กท.2

ตาราง 19 จำนวนนักเรียน ประชากรครู และกลุ่มตัวอย่างครู จากสถานศึกษาในสังกัด สพม.กท. 2

ลำดับ	ชื่อโรงเรียน	นักเรียน	ประชากร ครู	กลุ่มตัวอย่าง ครู	
1	กุนนทีรุทธาราชาวิทยาลัย	591	20	2	
2	จันทร์หุ่นบำเพ็ญ	629	22	2	
3	เจ้าพระยาวิทยาลัย	298	17	1	
4	ดอนเมืองจตุรจินดา	1,272	44	3	
5	ดอนเมืองทหารอากาศบำรุง	2,785	113	8	
6	เตรียมอุดมศึกษา สุวินทวงศ์	1,479	46	4	
7	เตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า	3,060	134	9	
8	เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ	4,216	179	12	
9	เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา	2,683	113	8	
10	เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการสุวรรณภูมิ	2,055	76	6	
11	เทพศิลา	2,121	83	6	
12	เทพศิรินทร์ร่มเกล้า	3,230	125	9	
13	นนทรีวิทยา	1,665	68	5	
14	นวมินทราชินูทิศ เตรียมฯ น้อมเกล้า	3,180	128	9	
15	นวมินทราชินูทิศ บดินทรเดชา	2,413	103	7	
16	นวมินทราชินูทิศ เบญจมราชาลัย	2,616	111	8	
17	นวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา 2	2,719	113	8	
18	นวมินทราชินูทิศ กรุงเทพมหานคร	2,687	108	8	
19	บดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี)	4,148	188	12	
20	บดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) 2	3,708	172	11	
21	บดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) 4	1,663	76	5	
22	บางกะปิ	3,265	115	9	
23	ปทุมคงคา	1,449	76	4	
24	พรตพิทยพยัต	2,902	113	9	
25	พระโขนงพิทยาลัย	1,572	79	5	
26	พุทธจักรวิทยา	171	13	1	

ต ร ำ ง 19 ( ต ่อ )

ลำดับ	ชื่อโรงเรียน	นักเรียน	ประชากรครู	กลุ่มตัวอย่าง ครู	
27	มัธยมวัดธาตุทอง	1,466	67	4	
28	มัธยมวัดบึงทองหลาง	1,698	88	5	
29	มัธยมวัดหนองจอก	2,682	116	8	
30	เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ยานนาวะ	1,372	65	4	
31	รัตนโกสินทร์สมโภชบางเขน	2,342	112	7	
32	รัตนโกสินทร์สมโภชลาดกระบัง	2,190	106	7	
33	ราชดำริ	2,209	97	6	
34	ราชวินิตบางเขน	1,769	87	5	
35	ฤทธิยะวรรณาลัย	3,942	178	11	
36	ฤทธิยะวรรณาลัย 2	2,595	110	7	
37	ลาดปลาเค้าพิทยาคม	1,493	67	5	
38	วชิรธรรมสาธิต	3,187	114	9	
39	วัดสุทธิวราราม	2,901	136	8	
40	ศรีพฤฒา	1,654	70	5	
41	เศรษฐสุบรรพตบำเพ็ญ	3,415	145	10	
42	สตรีวัดมหาพฤฒาราม ในพระบรม ราชินีปทุมฯ	2,053	98	6	
43	สตรีวิทยา 2 ในพระราชูปถัมภ์ฯ	4,4427	197	13	
44	สตรีศรีสุริโยทัย	1,808	92	5	
45	สตรีเศรษฐสุบรรพตบำเพ็ญ	2,336	108	7	
46	สายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ	2,458	115	7	
47	สารวิทยา	3,025	132	9	
48	สิริรัตนาร	2,855	134	8	
49	สีกัน (วัฒนานันท์อุปถัมภ์)	1,917	78	6	
50	สุขุมวิทพณิชอุปถัมภ์	1,001	54	3	
51	สุรศักดิ์มนตรี	2,927	130	9	
52	หอวัง	3,817	198	12	
รวม		122,179	5,329	357	





ภาคผนวก ข

รายชื่อสถานศึกษาที่ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

### รายชื่อสถานศึกษาที่ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

1. โรงเรียนกุหลาบวิทยาลัยสุราษฎร์ธานี
2. โรงเรียนจันทร์หุ่นบำเพ็ญ
3. โรงเรียนดอนเมืองจาตุรจินดา
4. โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า
5. โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ
6. โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา
7. โรงเรียนเทพศิลา
8. โรงเรียนนนทรีวิทยา
9. โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมฯ น้อมเกล้า
10. โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เบญจมราชาลัย
11. โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา 2
12. โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ กรุงเทพมหานคร
13. โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี)
14. โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) 2
15. โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) 4
16. โรงเรียนบางกะปิ
17. โรงเรียนปทุมคงคา
18. โรงเรียนพรตพิทยพยัต
19. โรงเรียนพระโขนงพิทยาลัย
20. โรงเรียนมัธยมวัดธาตุทอง
21. โรงเรียนมัธยมวัดปทุมคงคา
22. โรงเรียนมัธยมวัดหนองจอก
23. โรงเรียนยานนาวาศรีวิทยาลัย
24. โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบางเขน
25. โรงเรียนราชดำริ
26. โรงเรียนราชวินิตบางเขน
27. โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย
28. โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย 2
29. โรงเรียนลาดปลาเค้าพิทยาคม
30. โรงเรียนวัดสุทธิวราราม
31. โรงเรียนศรีพฤฒา
32. โรงเรียนหอวัง
33. โรงเรียนสตรีศรีสุริโยทัย
34. โรงเรียนสตรีวิทยา 2 ในพระราชูปถัมภ์ฯ
35. โรงเรียนสตรีศรีนครินทร์
36. โรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ
37. โรงเรียนสิริรัตนานธร
38. โรงเรียนสุทนต์นวมินทราชินูทิศ
39. โรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี
40. โรงเรียนเจ้าพระยาวิทยายาลัย
41. โรงเรียนดอนเมืองทหารอากาศบำรุง
42. โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาสวนทอง
43. โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการสุวรรณภูมิ
44. โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า
45. โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ บดินทรเดชา
46. โรงเรียนพุทธจักรวิทยา
47. โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชลาดกระบัง
48. โรงเรียนวชิรธรรมสาริต
49. โรงเรียนศรีนครินทร์
50. โรงเรียนสารวิทยา
51. โรงเรียนสีกัน(วัฒนาราม)อุปถัมภ์
52. โรงเรียนสตรีวัดมหาพฤฒาราม  
ในพระบรมราชินูปถัมภ์



ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

### รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- |   |   |
|---|---|
| 1. อาจารย์ ดร.สมบุญ บุรศิริรักษ์<br>(ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา)            | อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา<br>คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลลักษณ์ ลังกา<br>(ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวัดผลและการวิจัย) | อาจารย์ภาควิชาการการวัดและวิจัยการศึกษา<br>คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ        |
| 3. พระสมุห์ พรเทพ ภาวมุโม<br>(ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับด้านพระพุทธศาสนา)               | อายุ 44 พรรษา 18 น.ธ. เอก พร.ม.<br>วัดบางเตย เขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร                       |
| 4. ดร.ธัญมัย แฉล้มเขตต์<br>(ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา)               | ผู้อำนวยการโรงเรียนกุนนทีรุทธารามวิทยาคม<br>(เตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้ากุนนที)                |
| 5. นายอภิวัฒน์ บุญอ่อน<br>(ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับครูผู้สอนสังคมศึกษา)               | ข้าราชการครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ<br>โรงเรียนนชิธรรมสาธิต                                  |

ภาคผนวก ง

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย



## ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย

### ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ผลการวิเคราะห์
		1	2	3	4	5		
<b>ความซื่อสัตย์</b> หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกผ่านการประพฤติปฏิบัติตน โดยไม่ทุจริต คอร์รัปชัน ไม่โกหกหลอกลวง ไม่เอาเปรียบผู้อื่น มีความซื่อตรงทั้งทางกาย วาจา และใจ ต่อตนเองและต่อบุคลากรในสถานศึกษาตามระเบียบอย่างถูกต้องและดีงาม								
<b>2.1 ความซื่อสัตย์ :</b> ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านประพฤติปฏิบัติตน...								
1	ไม่ทุจริต คอร์รัปชัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ไม่โกหกหลอกลวง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ไม่เอาเปรียบผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	มีความซื่อตรงทั้งทางกาย วาจา และใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ปฏิบัติตามกฎระเบียบ อย่างถูกต้องและดีงาม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
<b>การเอาใจใส่ผู้อื่น</b> หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกผ่านการประพฤติปฏิบัติตน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรทำงานตามความรู้ ความสามารถและความถนัดของตนเอง ซึ่งมีความเชื่อมั่นว่าจะทำงานได้ดี และให้โอกาสบุคลากรได้ปฏิบัติงานที่สำคัญของสถานศึกษา และเคารพความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษา								
<b>2.2 การเอาใจใส่ผู้อื่น :</b> ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านประพฤติปฏิบัติตน...								
6	เปิดโอกาสให้บุคลากรทำงานตามความรู้ ความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	เปิดโอกาสให้บุคลากรทำงานตามความถนัดของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	เชื่อมั่นในบุคลากรว่าจะทำงานได้ดี	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
9	ให้โอกาสบุคลากรได้ปฏิบัติงานที่สำคัญของสถานศึกษา	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้

ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการประเมินจาก ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ผลการ วิเคราะห์
		1	2	3	4	5		
10	เคารพความคิดเห็นของบุคลากร	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
<p><b>การตัดสินใจอย่างยุติธรรม</b> หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกผ่านการประพฤติปฏิบัติตนที่กล้าตัดสินใจด้วยความเที่ยงตรง เที่ยงธรรม ใช้หลักเหตุผลในการบริหารจัดการบุคลากร มีการตัดสินใจโดยไม่ใช้อคติหรือความชอบส่วนตัวและไม่ตัดสินใจเพราะหวังผลตอบแทน</p>								
<p><b>2.3 การตัดสินใจอย่างยุติธรรม : ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านประพฤติปฏิบัติตน...</b></p>								
11	กล้าตัดสินใจด้วยความเที่ยงตรง	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
12	มีความเที่ยงธรรมในการทำงาน	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
13	ใช้เหตุผลในการบริหารจัดการบุคลากร	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
14	ตัดสินใจโดยไม่ใช้อคติตามความชอบส่วนตัว	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
15	ไม่ตัดสินใจเพราะหวังผลตอบแทน	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
<p><b>การสร้างบรรยากาศการนำเชิงจริยธรรม</b> หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกผ่านการประพฤติปฏิบัติตนโดยใช้ภาวะผู้นำในการนำผู้อื่นให้ปฏิบัติตามบรรทัดฐานของสังคมและสร้างบรรยากาศการทำงานตามหลักศีลธรรมอันดี ซึ่งเป็นแบบอย่างในการเคารพกฎหมาย โดยมีการสร้างบรรยากาศการทำงานตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ และสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามหลักจริยธรรมอันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความสำเร็จของสถานศึกษา</p>								
<p><b>2.4 การสร้างบรรยากาศการนำเชิงจริยธรรม : ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านประพฤติปฏิบัติตน...</b></p>								
16	เป็นผู้นำให้ผู้อื่นประพฤติปฏิบัติตนตามบรรทัดฐานของสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17	สร้างบรรยากาศการทำงาน ตามหลักศีลธรรมอันดี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18	เป็นแบบอย่างในการเคารพกฎหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19	สร้างบรรยากาศการทำงานตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการประเมินจาก ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ผลการ วิเคราะห์
		1	2	3	4	5		
20	สร้างวัฒนธรรมองค์กรตามหลัก จริยธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
<p><b>การจูงใจโดยยึดหลักการให้รางวัลหรือการลงโทษ</b> หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกผ่านการประพฤติปฏิบัติตนที่เป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยผ่านการพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนตามผลงาน การเลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ การยกย่องชมเชยตามโอกาสอัน สมควร การยอมรับผลการปฏิบัติงานที่เด่นชัด และการให้สวัสดิการอย่างยุติธรรมโดยสอดคล้องกับ ความจำเป็นของบุคลากรในสถานศึกษา</p>								
<p><b>2.5 การจูงใจโดยยึดหลักการให้รางวัลหรือการลงโทษ : ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านประพฤติ ปฏิบัติตน...</b></p>								
21	การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตาม ผลงาน	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
22	การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงานตาม ความรู้ความสามารถ	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
23	ให้การยกย่องชมเชยตามโอกาสอันควร	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
24	ให้การยอมรับผลการปฏิบัติงานที่เด่นชัด	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
25	จัดสวัสดิการแก่บุคลากรอย่างยุติธรรม	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
<p><b>การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี</b> หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกผ่านการ ประพฤติปฏิบัติตนด้วยความมุ่งมั่นขยันหมั่นเพียร ใช้ชีวิตแบบเรียบง่าย ประหยัด มีวินัยยึดมั่นในแบบ แผนตามกฎระเบียบ ข้อบังคับเป็นผู้มีน้ำใจ ยอมเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อส่วนรวม และมีจิตอาสา ช่วยเหลือสังคม</p>								
<p><b>2.6 การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี : ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านประพฤติปฏิบัติตน...</b></p>								
26	ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น ขยันหมั่นเพียร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27	ใช้ชีวิตเรียบง่าย ประหยัด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
28	มีวินัย ยึดมั่นในแบบแผนตาม กฎระเบียบ ข้อบังคับ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้



ข้อ	ข้อความ	ผลการประเมินจาก ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ผลการ วิเคราะห์
		1	2	3	4	5		
29	มีน้ำใจ ยอมเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อส่วนรวม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30	มีจิตอาสาช่วยเหลือสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

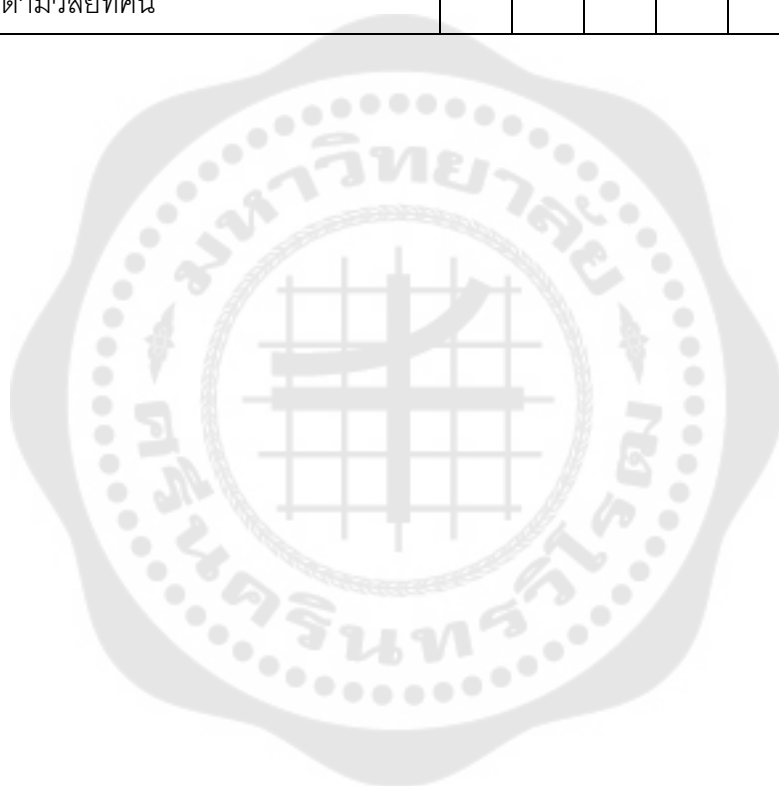
### การบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อ	ข้อความ	ผลการประเมินจาก ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ผลการ วิเคราะห์
		1	2	3	4	5		
<p>การจัดการให้เกิดความเสมอภาคและความเท่าเทียมกัน หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการบริหารสถานศึกษา โดยมีการกำหนดหลักเกณฑ์ การประพฤติปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในสถานศึกษามีการตัดสินใจเรื่องต่างๆ อย่างเท่าเทียม ให้ความเสมอภาคในเรื่องโอกาสของปัจเจกบุคคลที่เท่าเทียมกัน และไม่คำนึงถึงข้อแตกต่างตามหลักของสิทธิตามธรรมชาติของมนุษย์</p>								
<p>3.1 การจัดการให้เกิดความเสมอภาคและความเท่าเทียมกัน : กระบวนการต่างๆ ในการบริหารสถานศึกษา...</p>								
1	กำหนดหลักเกณฑ์ การประพฤติปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	มีการตัดสินใจเรื่องต่างๆ อย่างเท่าเทียม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ให้ความเสมอภาคในเรื่องโอกาสของปัจเจกบุคคลที่เท่าเทียมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	คำนึงถึงข้อแตกต่างตามหลักของสิทธิตามธรรมชาติของมนุษย์	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
<p>การกระจายอำนาจการบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการบริหารสถานศึกษาที่มีการให้อำนาจและการแบ่งอำนาจการตัดสินใจไปยังผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มีการมอบอำนาจหน้าที่ไปยังรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและหัวหน้างาน มีการกระจายอำนาจไปยังบุคคลอื่นตามที่กฎหมายกำหนด</p>								

ข้อ	ข้อความ	ผลการประเมินจาก ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ผลการ วิเคราะห์
		1	2	3	4	5		
<b>3.2 การกระจายอำนาจการบริหารจัดการ : กระบวนการต่างๆ ในการบริหารสถานศึกษา...</b>								
5	มีการแบ่งอำนาจการตัดสินใจไปยังผู้ที่มีส่วน เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	มีการให้อำนาจการนำไปยังผู้ที่ชำนาญการ เฉพาะ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	มีการมอบอำนาจหน้าที่ไปยังรองผู้อำนวยการ สถานศึกษาและหัวหน้างาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	มีการกระจายอำนาจไปยังบุคคลอื่นตามที่ กฎหมายกำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
<p><b>การสนับสนุนเพื่อความรับผิดชอบต่อสังคม</b> หมายถึง กระบวนการต่างๆ ในการบริหารสถานศึกษา มีความร่วมกันรับผิดชอบต่อปัญหาของสังคมให้ไปตามกฎหมาย โดยการมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า ส่วนตน ซึ่งสอดคล้องกับจรรยาบรรณวิชาชีพ และเป็นการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม และบุคคลรอบข้าง</p>								
<b>3.3 การสนับสนุนเพื่อความรับผิดชอบต่อสังคม : กระบวนการต่างๆ ในการบริหารสถานศึกษา...</b>								
9	ร่วมกันรับผิดชอบต่อปัญหาของสังคมที่เป็นไป ตามกฎหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11	ประพฤติปฏิบัติตนสอดคล้องกับจรรยาบรรณ วิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12	ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม และบุคคลรอบข้าง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
<p><b>การสร้างสามัคคีและการเคารพซึ่งกันและกันในหน่วยงาน</b> หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการบริหารสถานศึกษา ที่ก่อให้เกิดความพร้อมเพรียง ความกลมเกลียว ความมีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีความพร้อมใจกันโดยพึงพอใจร่วมกัน และไม่สร้างประเด็น อันก่อให้เกิดการทะเลาะกัน</p>								

ข้อ	ข้อความ	ผลการประเมินจาก ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ผลการ วิเคราะห์
		1	2	3	4	5		
<b>3.4 การสร้างความสามัคคีและการเคารพซึ่งกันและกันในหน่วยงาน : กระบวนการต่าง ๆ ในการบริหารสถานศึกษา...</b>								
13	ก่อให้เกิดความพร้อมเพรียงกัน	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
14	มีความกลมเกลียว มีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
15	มีความพร้อมใจกันโดยพึงพอใจร่วมกัน	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
16	ไม่สร้างประเด็น ก่อให้เกิดการทะเลาะกัน	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
<b>การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กัน</b> หมายถึง กระบวนการต่างๆ ในการบริหารสถานศึกษาที่มีช่องทางการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรในสถานศึกษาที่ทำหน้าที่ในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทศนคติ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน สร้างความเข้าใจในเรื่องต่างๆ ไปในทิศทางเดียวกัน โดยผู้ส่งสารและผู้รับสารมีเจตคติทางบวกต่อการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กันเพื่อให้บุคลากรภายในสถานศึกษาเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน								
<b>3.5 การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กัน : กระบวนการต่างๆ ในการบริหารสถานศึกษา...</b>								
17	มีช่องทางการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18	มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทศนคติ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
19	สร้างความเข้าใจในเรื่องต่างๆ ไปในทิศทางเดียวกัน	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
20	ผู้ส่งสาร ผู้รับสารมีเจตคติทางบวกต่อการสื่อสารในเรื่องนั้นๆ	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
<b>การปกครองแบบประชาธิปไตย</b> หมายถึง กระบวนการต่างๆ ในการบริหารสถานศึกษาที่มีรูปแบบการปกครองโดยให้ส่วนงานร่วมจัดการเรื่องต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ร่วมกำหนดนโยบายการทำงาน อันเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ส่วนรวมของสถานศึกษา มุ่งเน้นการบริหารในสถานศึกษาเพื่อความผาสุกร่วมกัน และบรรลุเป้าหมายสูงสุดของสถานศึกษา								
<b>3.6 การปกครองแบบประชาธิปไตย : กระบวนการต่างๆ ในการบริหารสถานศึกษา...</b>								
21	ให้ส่วนงานร่วมจัดการในเรื่องต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ผลการประเมินจาก ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ผลการ วิเคราะห์
		1	2	3	4	5		
22	ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการทำงานที่เป็นประโยชน์ในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23	มุ่งเน้นการบริหารงานเพื่อความผาสุกร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24	ร่วมมือร่วมใจกันทุกภาคส่วนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้





ภาคผนวก จ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

## แบบสอบถาม

### เรื่อง

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

คำชี้แจง : แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งที่จะศึกษา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารเชิงพุทธ  
ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
กรุงเทพมหานคร เขต 2

1. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

**ตอนที่ 1** ปัจจัยทางชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม

**ตอนที่ 2** ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

**ตอนที่ 3** การบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา

2. ผู้ตอบแบบสอบถามคือ ครูจากสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

คำตอบของท่านไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านหรือหน้าที่การงานแต่ประการใด โดยจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัย ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยจะนำเสนอเป็นภาพรวมเพื่อทราบถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ครั้งนี้

นายวิรัตน์ ธรรมโหร

นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามปัจจัยทางชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  ที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านตามข้อความต่อไปนี้

## 1. เพศ

- ชาย                       หญิง

## 2. อายุ

- 20 - 30 ปี  
 31 - 40 ปี  
 41 - 50 ปี  
 51 ปีขึ้นไป

## 3. วุฒิการศึกษาสูงสุด

- ปริญญาตรี  
ปริญญาโท  
ปริญญาเอก

## 4. ประสบการณ์ทำงาน

- 1 - 5 ปี  
 6 - 10 ปี  
 11 - 15 ปี  
 16 - 20 ปี  
 มากกว่า 20 ปี

## 5. วิทยฐานะ

- ครูไม่มีวิทยฐานะ  
 ครูชำนาญการ  
 ครูชำนาญการพิเศษ  
 ครูเชี่ยวชาญ  
 ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

## ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างแสดงระดับการปฏิบัติตรงกับสภาพความเป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของท่าน โดยมีเกณฑ์ให้คะแนนดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มาก

ระดับ 3 หมายถึง ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง น้อย

ระดับ 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
<b>2.1 ความซื่อสัตย์ : ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านประพฤติปฏิบัติตน...</b>						
1.	ไม่ทุจริต คอร์รัปชัน					
2.	ไม่โกหกหลอกลวง					
3.	ไม่เอาเปรียบผู้อื่น					
4.	มีความซื่อตรงทั้งทางกาย วาจา และใจ					
5.	ปฏิบัติตามกฎระเบียบ อย่างถูกต้องและดีงาม					
<b>2.2 การเอาใจใส่ผู้อื่น : ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านประพฤติปฏิบัติตน...</b>						
6.	เปิดโอกาสให้บุคลากรทำงานตามความรู้ความสามารถ					
7.	เปิดโอกาสให้บุคลากรทำงานตามความถนัดของตนเอง					
8.	เชื่อมั่นในบุคลากรว่าจะทำงานได้ดี					
9.	ให้โอกาสบุคลากรได้ปฏิบัติงานที่สำคัญของสถานศึกษา					
10.	เคารพความคิดเห็นของบุคลากร					



ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
2.3 การตัดสินใจอย่างยุติธรรม : ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านประพฤติปฏิบัติตน...						
11.	กล้าตัดสินใจด้วยความเที่ยงตรง					
12.	มีความเที่ยงธรรมในการทำงาน					
13.	ใช้เหตุผลในการบริหารจัดการบุคลากร					
14.	ตัดสินใจโดยไม่ใช้อคติตามความชอบส่วนตัว					
15.	ไม่ตัดสินใจเพราะหวังผลตอบแทน					
2.4 การสร้างบรรยากาศการนำเชิงจริยธรรม : ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านประพฤติปฏิบัติตน...						
16.	เป็นผู้นำให้ผู้อื่นประพฤติปฏิบัติตนตามบรรทัดฐานของสังคม					
17.	สร้างบรรยากาศการทำงาน ตามหลักศีลธรรมอันดี					
18.	เป็นแบบอย่างในการเคารพกฎหมาย					
19.	สร้างบรรยากาศการทำงาน					
20.	ตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ					
2.5 การจูงใจโดยยึดหลักการให้รางวัลหรือการลงโทษ : ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านประพฤติปฏิบัติตน...						
21.	การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลงาน					
22.	การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงานตามความรู้ความสามารถ					
23.	ให้การยกย่องชมเชยตามโอกาสอันควร					
24.	ให้การยอมรับผลการปฏิบัติงานที่เด่นชัด					
25.	จัดสวัสดิการแก่บุคลากรอย่างยุติธรรม					
2.6 การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี : ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านประพฤติปฏิบัติตน...						
26.	ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นขยันหมั่นเพียร					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
27.	ใช้ชีวิตเรียบง่าย ประหยัด					
28.	มีวินัย ยึดมั่นในแบบแผนตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ					
29.	มีน้ำใจ ยอมเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อ ส่วนรวม					
30.	มีจิตอาสาช่วยเหลือสังคม					

### ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างแสดงระดับการปฏิบัติตรงกับสภาพ  
ความเป็นจริงของการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาของท่าน โดยมีเกณฑ์ให้คะแนนดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มาก

ระดับ 3 หมายถึง ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง น้อย

ระดับ 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
3.1 การจัดการให้เกิดความเสมอภาคและความเท่าเทียมกัน : กระบวนการต่าง ๆ ในการบริหารสถานศึกษา...						
1.	กำหนดหลักเกณฑ์ การประพฤติปฏิบัติอย่าง เท่าเทียมกันในสถานศึกษา					
2.	มีการตัดสินเรื่องต่างๆ อย่างเท่าเทียม					
3.	ให้ความเสมอภาคในเรื่องโอกาสของปัจเจกบุคคลที่ เท่าเทียมกัน					
4.	คำนึงถึงข้อแตกต่างตามหลักของสิทธิตามธรรมชาติ ของมนุษย์					

ข้อ	ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
<b>3.2 การกระจายอำนาจการบริหารจัดการ : กระบวนการต่างๆ ในการบริหารสถานศึกษา...</b>						
5.	มีการแบ่งอำนาจการตัดสินใจไปยังผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง					
6.	มีการให้อำนาจการนำไปยังผู้ที่ชำนาญการเฉพาะ					
7.	มีการมอบอำนาจหน้าที่ไปยังรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและหัวหน้างาน					
8.	มีการกระจายอำนาจไปยังบุคคลอื่นตามที่กฎหมายกำหนด					
<b>3.3 การสนับสนุนเพื่อความรับผิดชอบต่อสังคม : กระบวนการต่างๆ ในการบริหารสถานศึกษา...</b>						
9.	ร่วมกันรับผิดชอบต่อปัญหาของสังคมที่เป็นไปตามกฎหมาย					
10.	มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน					
11.	ประพฤติปฏิบัติตนสอดคล้องกับจรรยาบรรณวิชาชีพ					
12.	ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมและบุคคลรอบข้าง					
<b>3.4 การสร้างความสามัคคีและการเคารพซึ่งกันและกันในหน่วยงาน : กระบวนการต่างๆ ในการบริหารสถานศึกษา...</b>						
13.	ก่อให้เกิดความพร้อมเพรียงกัน					
14.	มีความกลมเกลียว มีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน					
15.	มีความพร้อมใจกันโดยพึงพอใจร่วมกัน					
16.	ไม่สร้างประเด็น ก่อให้เกิดการทะเลาะกัน					
<b>3.5 การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กัน : กระบวนการต่างๆ ในการบริหารสถานศึกษา...</b>						
17.	มีช่องทางการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา					
18.	มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทัศนคติ					

ข้อ	ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
	ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน					
19.	สร้างความเข้าใจในเรื่องต่างๆ ไปในทิศทางเดียวกัน					
20.	ผู้ส่งสาร ผู้รับสารมีเจตคติทางบวกต่อการสื่อสารในเรื่องนั้นๆ					
<b>การปกครองแบบประชาธิปไตย : กระบวนการต่างๆ ในการบริหารสถานศึกษา...</b>						
21.	ให้ส่วนงานร่วมจัดการในเรื่องต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา					
22.	ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการทำงานที่เป็นประโยชน์ในสถานศึกษา					
23.	มุ่งเน้นการบริหารงานเพื่อความผาสุกร่วมกัน					
24.	ร่วมมือร่วมใจกันทุกภาคส่วนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารเชิงพุทธของ  
ผู้บริหารสถานศึกษา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2





ภาคผนวก ฉ

หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญและขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย โทร. 15644

ที่ อว 8718.1/377

วันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นายวิรัตน์ ธรรมโหร นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2” โดยมี อาจารย์ ดร.เรื่อเอกอภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลลักษณ์ ลังกาอาจารย์ และอาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์ เป็นผู้ช่วยฯ ตรวจสอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป สามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ โทร. 082 902 7257

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายวิรัตน์ ธรรมโหร และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

*วิไลลักษณ์ ลังกา*

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ อว 8718/376



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ  
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

9 กุมภาพันธ์ 2565

เรื่อง ขอบขออนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ  
เรียน นมัสการเจ้าอาวาสวัดบางเตย

เนื่องด้วย นายวิรัตน์ ธรรมโหร นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2” โดยมี อาจารย์ ดร.เรื่อเอกอภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ พระสมุห์ พรเทพ ภาวธมโม เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายวิรัตน์ ธรรมโหร และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 082 902 7257



ที่ อว 8718/376



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ  
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

9 กุมภาพันธ์ 2565

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ  
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนกุนนทีรุทธaramวิทยาคม

เนื่องด้วย นายวิรัตน์ ธรรมโหร นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2” โดยมี อาจารย์ ดร.เรื่อเอกอภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ดร.ธัญมัย แฉล้มเขตต์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายวิรัตน์ ธรรมโหร และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 082 902 7257

ที่ อว 8718/376



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ  
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

9 กุมภาพันธ์ 2565

เรื่อง ขอบขออนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ  
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวชิรธรรมสาธิต

เนื่องด้วย นายวิรัตน์ ธรรมโหร นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2” โดยมี อาจารย์ ดร.เรื่อเอกอภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ นายอภิวัฒน์ บุญอ่อน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอบขออนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายวิรัตน์ ธรรมโหร และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 082 902 7257

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นายวิรัตน์ ธรรมโหร
วัน เดือน ปี เกิด	20 พฤศจิกายน 2536
สถานที่เกิด	จังหวัดร้อยเอ็ด
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2560 : ครุศาสตรบัณฑิต เกียรตินิยมอันดับ 1 สาขาวิชาสังคมศึกษา จาก มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด พ.ศ. 2565 การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ที่อยู่ปัจจุบัน	25 หมู่ 6 ตำบลเหล่าหลวง อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด 45150

