**จริยธรรมที่ส่งเสริมการเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา   
โรงเรียนชิโนรสวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1   
VIRTUE AND ETHICS THAT HAVING PROMOTES THE STATE OF BEGIN GOOD FRIENDS OF THE SCHOOL ADMINISTRATOR CHINOROTWITTAYALAI SCHOOL SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 1**

พิพัฒน์พล กูลเกื้อ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิเชียร อินทรสมพันธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์นิรันดร์ สุธีนิรันดร์

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบจริยธรรมที่ส่งเสริมการเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนชิโนรสวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และวุฒิการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนชิโนรสวิทยาลัยปีการศึกษา 2559 โดยเป็นครู  
ผู้ปฏิบัติการสอน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 86 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ความถี่ คะแนนเฉลี่ย  
ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบค่าที (t-test)

**ผลการวิจัยพบว่า**

1.จริยธรรมที่ส่งเสริมการเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนชิโนรสวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 หลักสังคหวัตถุธรรมและหลักพรหมวิหารธรรม โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาหลักสังคหวัตถุธรรม รายด้าน พบว่า การปฏิบัติตน อยู่ในระดับปานกลาง และหลักพรหมวิหารธรรม การปฏิบัติตนอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบครูที่มีเพศชายและเพศหญิง ประสบการณ์ทำงานของครู ที่มีประสบการณ์  
การทำงานต่ำกว่า 20 ปี และประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป ครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อจริยธรรมที่ส่งเสริมการเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนชิโนรสวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ  
**คำสำคัญ :** จริยธรรมที่ส่งเสริมการเป็นกัลยาณมิตร,สังคหวัตถุธรรม,พรหมวิหารธรรม

**ABSTRACT**

The purpose of this research were to study and compare the Virtue Ethics in promoting camaraderie of the school’s administrators in Chinorotwittayalai School, Secondary Education service area office 1. The sample consisted of 86 teachers who have been working in Chinorotwittayalai School during the academic year of 2016. The data were analyzed by using percentage, frequency, mean, standard deviation and t-test.

  The results found

1. The virtue and Ethics in promoting camaraderie of the school’s administrators Chinorotwittayalai School both Sangahavatthu and holy abidings, the analysis result srevealed average in general. The finding, according to each Virtue and Ethics ; Sangahavatthu and holy abidings. Showed that the school’s administrators performance follow these Virtue Ethics was in the same average level.

2. The results of the data analysis in comparing the opinion of the teachers about the virtue Ethics in promoting camaraderie of the school’s administras in Chinorotwittayalai School, Secondary Education service area office 1 according to the gender; male and female, work experiences; lower and higher than 20 years were different statistically significant in general and all dimensions of study.

**Keywords:** The virtue Ethics in promoting camaraderie, Sangahavatthu, holy abidings.

**บทนำ**

การจัดการศึกษาเป็นงานสำคัญอย่างหนึ่งของชาติ เพราะการศึกษานั้นชี้ให้เห็นถึงคุณภาพของประชากรในชาติ ส่งผลถึงการพัฒนา ความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติ การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพของมนุษย์ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีความรู้ ความคิด คุณธรรม จริยธรรม มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรง อยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุขกับคนในสังคม และสามารถประกอบอาชีพสุจริตตามกำลังความสามารถของตนเอง เพราะฉะนั้นการศึกษาเป็นรากฐานของชีวิต เป็นรากฐานที่สำคัญในการพัฒนาคน สังคม และประเทศชาติ ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 4 ให้คำนิยามความหมายของคำว่า“การศึกษา”หมายถึง กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้ บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542, น.2) และตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 6 ระบุว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและคุณธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข”(สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา,2547,น.5)

ผู้บริหารสถานศึกษาจะมีความสำคัญต่อสถานศึกษาและเป็นปัจจัยขับเคลื่อนนำไปสู่ความสำเร็จแล้ว การปฏิบัติงานของผู้บริหารนับว่ามีความสำคัญเช่นกัน เพราะถ้าผู้บริหารมีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ก็จะช่วยให้การบริหารการศึกษาประสบความสำเร็จการบริหารงานของผู้บริหารย่อมมีฐานของการบริหาร การบริหารสถานศึกษาที่ดีเป็นหลักประกันอย่างหนึ่งที่ช่วยส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ประกอบอาชีพสุจริตภายใต้กฎเกณฑ์ของสังคมและยังประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงความยุติธรรมและต้องมีจรรยาบรรณต่อตนเอง ต่อหน่วยงาน ต่อผู้ร่วมงาน และต่อสังคม จึงสมควรมีการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เป็นที่ยอมรับเชื่อถือศรัทธาของประชาชน และสามารถเพิ่มศักยภาพในการบริหารงานได้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2542, น.1) และกระบวนการบริหารงานที่แท้จริงนั้น จะต้องเริ่มต้นที่สถานศึกษาซึ่งมีความเปลี่ยนแปลงต่างๆ เกิดขึ้น ผู้บริหาร ครู นักเรียนก็สามารถตัดสินใจเลือกสิ่งที่เห็นว่าถูกต้องและมีประโยชน์ต่อสถานศึกษาได้ สถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ปัญหา กำหนดนโยบาย วางแผนการบริหารจัดการได้ด้วยตนเอง การส่งเสริมความเข้มแข็งในการบริหารจัดการของสถานศึกษา รวมถึงการเสริมสร้างศักยภาพให้แก่หน่วยงานหรือองค์กรในท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องที่ดำเนินการร่วมกันในรูปคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อให้สามารถเกื้อหนุนหรือสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษาเรื่องดังกล่าวเป็นเป้าหมายสำคัญในการปฏิรูปการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษายุคใหม่ โดยนำเอาหลักธรรมไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อทำให้การทำงานร่วมกับผู้อื่นประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ (รุ่ง แก้วแดง, 2540, น.113)

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณธรรมจะเป็นที่เคารพนับถือของบุคคลในสังคม และสังคมก็คาดหวังที่จะได้คนดีเป็นผู้บริหารในองค์กรทุกระดับ เพราะผู้บริหารเป็นผู้นำ มิใช่เจ้านาย ผู้ทรงอำนาจ (สุเมธ แสงนิ่มนวล, 2554, ออนไลน์)ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลสำคัญในการจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพราะผู้บริหารจะต้องมีคุณสมบัติที่เหมาะสม มีพฤติกรรมในการนำที่ถูกต้องเพราะความสำเร็จของงานทุกด้านในองค์กรขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่จะวินิจฉัยสั่งการ หรือตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่างๆเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ ดังที่(เรวัตร ชาตรีวิศิษฎร์, 2539, น.9) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารมืออาชีพว่าจะต้องมีผลงานเป็นที่ยกย่องอย่างกว้างขวาง และพร้อมที่จะได้รับการพิสูจน์ได้ทุกเวลาว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถอย่างแท้จริง ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารมืออาชีพในยุคปัจจุบันนอกจากจะมีความรู้ในวิชาชีพและในการปกครองแล้ว ยังต้องมีคุณสมบัติและทัศนคติที่จำเป็นต่อการสนองประโยชน์ให้แก่ส่วนรวมดังนี้ เป็นนักบุกเบิก(Pioneer) ผู้บริหารมืออาชีพควรมีจิตใจชอบค้นคว้าสิ่งใหม่ๆอย่างไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่ เพื่อให้องค์กรพัฒนาไปอย่างไม่หยุดยั้งมีวิสัยทัศน์ (Vision) ในการบริหารงาน ผู้บริหารมืออาชีพต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและปรับปรุงเปลี่ยนแปลงทิศทางการดำเนินงานขององค์กรให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่แปรเปลี่ยนโดยจะต้องยอมรับความเป็นจริงและปรับตัวเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันกับผู้อื่นได้ดียิ่งขึ้นมีความทันสมัย (Modern)

การบริหารงานของสถานศึกษานั้นจะดำเนินไปได้ด้วยดีบรรลุวัตถุประสงค์ ประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับความสามารถ คุณลักษณะพฤติกรรม และคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารต้องมีจริยธรรมควบคุมตนเอง ดังที่(พระพรหมคุณาภรณ์(ป.อ.ปยุตฺโต), 2551, น.57) ได้ให้ความหมายของจริยธรรม คือ ธรรมคือความประพฤติ ธรรมคือการดำเนินชีวิต หลักความประพฤติ การดำเนินชีวิต ซึ่งเป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม หรือกฎศีลธรรม หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า ธรรมอันประเสริฐ เรียกว่า พรหมจริยธรรม หรือ พรหมจรรย์ แปลว่าความประพฤติอันประเสริฐ หรือการดำเนินชีวิตอย่างประเสริฐ และ(วรางคณา ตาเตียว, 2552, น.24) ได้สรุปความหมายของจริยธรรมไว้ คือ จริยธรรมเป็นกฎเกณฑ์ความประพฤติที่ถูกต้องดีงามเป็นสิ่งที่เหนี่ยวนำมนุษย์ว่าสิ่งใดควรประพฤติปฏิบัติ โดยผ่านกระบวนการคิดใคร่ครวญ ไตร่ตรองเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม โดยได้จากหลักการทางศีลธรรม หลักปรัชญา วัฒนธรรม เพื่อสร้างเสริมคุณสมบัติที่มีอยู่แล้วในตัวบุคคลตามธรรมชาติ เพื่อเป็นหลักในการกระทำและการปฏิบัติต่างๆในการอยู่ร่วมกันในสังคม และใช้เป็นแนวทางประกอบการตัดสินใจเลือกประพฤติหรือกระทำได้อย่างถูกต้องเหมาะสมในสถานการณ์ต่างๆ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษานั้นจำเป็นต้องมีจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมการเป็นกัลยาณมิตรซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ(มาสโมฬี จิตวิริยธรรม, 2552) ที่ได้ศึกษาคุณธรรมที่ส่งเสริมการเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารในสถาบันการศึกษาในภาครัฐผลการศึกษาพบว่า คุณธรรมที่ส่งเสริมคุณสมบัติความเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารในสถาบันการศึกษาในภาครัฐ ประกอบด้วย เทวธรรม 2 พรหมวิหาร 4 สังคหวัตถุ 4 พละ 5 อริยวัฑฒิ 5 การไม่มีอคติ 4   
สัปปุริสธรรม 7 ศีล สุตตะ ขันติ โสรัจจะ รวมถึงหลักการพูด และวิธีการสอนที่ดี โดยคุณธรรมแต่ละประการเป็นตัวส่งเสริมคุณสมบัติความเป็นกัลยาณมิตรได้ทุกข้อ ไม่มีคุณธรรมใดส่งเสริมคุณสมบัติเพียงข้อใดข้อหนึ่งเท่านั้นคุณธรรมทั้งหมดที่ได้กล่าวมาแล้วจึงจำเป็นต้องมาพร้อมกันจึงจะส่งผลอย่างสมบูรณ์

จริยธรรมที่ส่งเสริมการเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหาร หลักสังคหวัตถุ 4 คือ ข้อปฏิบัติสำหรับการสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน 1) ทาน การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แบ่งปัน มีน้ำใจต่อกันและกัน ได้แก่ การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การแบ่งปันความสุขให้แก่กันและกัน ทั้งที่เป็นวัตถุสิ่งของ และแบ่งปันน้ำใจต่อบุคคลในครอบครัว ไม่ตระหนี่ถี่เหนียว ใช้สอยหรือบริโภคสิ่งของแต่เพียงผู้เดียว 2) ปิยวาจา การพูดจากันด้วยถ้อยคำสุภาพ อ่อนโยน พูดด้วยจิตที่ปรารถนารู้จักกาลเวลาในการพูดอย่างเหมาะสม และรู้จักการใช้คำพูด ไม่ใช้วาจาหักล้างเชือดเฉือนจิตใจของผู้อื่น หรือวาจาที่เป็นคำหยาบคาย กระด้างกระเดื่อง ดุด่าเสียดสี อันจะก่อให้เกิดการขัดใจกันในครอบครัวได้ 3) อัตถจริยา การช่วยเหลือ บำเพ็ญประโยชน์ต่อผู้อื่น ได้แก่การสงเคราะห์เกื้อกูลกันของบุคคลในครอบครัว เช่นการช่วยเหลือการงาน แบ่งเบาภาระของกันและกัน 4) สมานัตตา การปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับสถานภาพ บทบาท หน้าที่ของตนโดยวางตนเสมอต้นเสมอปลาย สามารถเข้ากับผู้อื่นได้(พระมหาบุญเพียร ปุญฺญวิริโย**,** 2544, น.119)จริยธรรมอีกข้อหนึ่งคือ หลักพรหมวิหารธรรมเป็นหลักการหรือวิธีบริหารงานที่ดี ก็คือ เป็นธรรมของผู้ใหญ่ คือ มีทั้งความรัก ความสงสาร เอื้ออาทรและทำใจให้เป็นกลาง นั่นคือ การใช้อำนาจหน้าที่หรือใช้พระเดชมีพระคุณควบคุมการบริหาร(พระธรรมโกศาจารย์(ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2549, น.75) เป็นการปฏิบัติตนที่ดี ทำให้เกิดความศรัทธา ความเลื่อมใส บุคลากรทั้งหลายเชื่อมั่นโดยปฏิบัติตามผู้นำที่เขาเคารพและศรัทธา โดยเฉพาะธรรมแห่งการปกครองคน เป็นธรรมที่ยิ่งใหญ่ (สมชาย เทพแสง และอรจิรา เทพแสง, 2549, น.52) และเป็นหลักธรรมพื้นฐานสำหรับผู้ที่เป็นผู้ใหญ่ ผู้ที่มีความประพฤติและการปฏิบัติเยี่ยงคนที่เป็นผู้ใหญ่ที่มีวุฒิภาวะ(Maturity) ในตัวเอง มีวุฒิภาวะประจำในตัวเองเป็นหลักสำคัญ หลักปฏิบัติก็มาจากคำสอนเรื่อง เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา นั่นเอง เป็นทั้งวุฒิภาวะและพฤติกรรมที่มีรากฐานมาจากจิตใจ มาจากการสั่งสมการมีจิตใจที่ดี มาจากการพัฒนาจิตเป็นหลัก (อุทัย บุญประเสริฐ, 2554, ออนไลน์) ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ(พรชนก ทองลาด, 2549) ที่ได้ศึกษาอิทธิพลของพรหมวิหารธรรมที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน และการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานเซรามิก ในภาคเหนือตอนบนผลการวิจัยพบว่า ระดับการใช้พรหมวิหารธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารโรงงานเซรามิก ในภาคเหนือตอนบน การบริหารด้วยเมตตาอยู่ในระดับมากทุกตัวส่วนการบริหารด้วยกรุณา มุทิตา และอุเบกขา ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง

โรงเรียนชิโนรสวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ ที่มีการแข่งขันสูง มีนักเรียนจำนวน 2,498 คน มีครูจำนวน 106 คน โรงเรียนได้เน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เน้นกิจกรรม เน้นรูปธรรมในการบริหารจัดการ ละเลยเรื่องการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียน ในเรื่อง คุณธรรมจริยธรรม ขวัญและกำลังใจของผู้บริหารที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งการบริหารสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพย่อมขึ้นอยู่กับการปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถบริหารงานในหน้าที่ความรับผิดชอบให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการบริหาร มีทักษะในการปฏิบัติงาน และที่สำคัญ คือ ต้องมีจริยธรรมสำหรับผู้บริหารซึ่งจะเป็นเครื่องผูกใจให้ผู้ร่วมงาน ร่วมมือ ร่วมใจทำงานด้วยความเต็มใจ ด้วยความสำคัญของหลักพุทธศาสนามาใช้ในการบริหารจัดการ และความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาดังที่กล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเอกสารงานวิจัย และเห็นถึงความสำคัญของจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งเสริมการเป็นกัลยาณมิตรตามแนวหลักพระพุทธศาสนา โดยใช้หลักสังคหวัตถุธรรม(ธรรมเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจคนและประสานหมู่ชนไว้สามัคคี) 4 ประการ คือ ทาน ปิยวาจา อัตถจริยาและสมานัตตา และหลักพรหมวิหารธรรม(ธรรมผู้ประเสริฐ) 4 ประการ คือ เมตตา กรุณา มุฑิตา และอุเบกขา(ชูชีพ พุทธประเสริฐ, 2548, น.115) ซึ่งมีความจำเป็นในทางบริหาร และนำหลักธรรมดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานจัดการ

ผู้วิจัยมีความประสงค์ในการศึกษาเกี่ยวกับจริยธรรมที่ส่งเสริมการเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนชิโนรสวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสังคหธรรมวัตถุ 4 และพรหมวิหารธรรม 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาและส่งเสริมให้มีการพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารตามหลักจริยธรรมทางพระพุทธศาสนา เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อจริยธรรม ด้านสังคหวัตถุธรรม และพรหมวิหารธรรม ที่ส่งเสริมการเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนชิโนรสวิทยาลัย และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อจริยธรรมที่ส่งเสริมการเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนชิโนรสวิทยาลัย จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และวุฒิการศึกษาของครู สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้พัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

**วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อจริยธรรมที่ส่งเสริมการเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนชิโนรสวิทยาลัย

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อจริยธรรมที่ส่งเสริมการเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนชิโนรสวิทยาลัย จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และวุฒิการศึกษาของครู

**สมมุติฐานของการวิจัย**

ครูที่มีเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อจริยธรรมที่ส่งเสริมการเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน

**ขอบเขตของการวิจัย**

**ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนชิโนรสวิทยาลัย ปีการศึกษา 2559 มีครู จำนวน 106 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูในโรงเรียนชิโนรสวิทยาลัย ปีการศึกษา 2559 โดยเป็นครูผู้ปฏิบัติการสอน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 86 คน ซึ่งได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยการเปิดตารางของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970, p.608) และการสุ่มอย่างง่าย  
 **ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย** ตัวแปรอิสระ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ประสบการณ์การทำงาน และวุฒิการศึกษา  
ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของคิดเห็นของครูที่มีต่อคุณธรรมที่ส่งเสริมการเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา

**ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย**

ตั้งแต่ เดือนตุลาคม 2558 – กันยายน 2559

**วิธีดำเนินการวิจัย**

ในการวิจัยเกี่ยวกับจริยธรรมที่ส่งเสริมการเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนชิโนรสวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้ 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล 4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

**1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนชิโนรสวิทยาลัย ปีการศึกษา 2559 มีครู จำนวน 106 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูในโรงเรียนชิโนรสวิทยาลัย ปีการศึกษา 2559 โดยเป็นครูผู้ปฏิบัติการสอน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 86 คน ซึ่งได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยการเปิดตารางของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970, p.608) และการสุ่มอย่างง่าย

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ(Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามระดับการปฏิบัติตนที่เกี่ยวกับจริยธรรมที่ส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารตามแนวพระพุทธศาสนา ด้านสังคหวัตถุธรรมและด้านพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า(Rating scale) มี 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้านจริยธรรมที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษามากที่สุด  
ระดับ 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้านจริยธรรมที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษามาก  
ระดับ 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้านจริยธรรมที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาปานกลาง  
ระดับ 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้านจริยธรรมที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาน้อย  
ระดับ 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้านจริยธรรมที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาน้อยที่สุด

**2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฏี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบโครงสร้าง ตัวแปรที่จะศึกษาของจริยธรรมที่ส่งเสริมการเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา

2. นำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา จัดลำดับความสำคัญ กำหนดกรอบแนวคิดเรื่องจริยธรรมที่ส่งเสริมการเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา

3. สร้างแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามของพระมหาวชิรวิชญ์ คามพินิจ (2554, น.65-68) และพระปลัดคำภา สิมบิดา(2552, น.65-68) มาพัฒนาโดยการปรับปรุง แก้ไขให้ตรงกับเนื้อหาที่ต้องการ แล้วนำฉบับร่างเสนอต่อกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบ แก้ไข ปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสม ตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย

4. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านตรวจสอบความถูกต้องและเที่ยงตรงของแต่ละข้อคำถาม แล้วหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.67-1.00

5. ทำการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเป็นฉบับสมบูรณ์

6. นำแบบสอบถามที่มีการปรับปรุง แก้ไขสมบูรณ์แล้ว ไปทดลองใช้กับครูโรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบางขุนเทียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จำนวน 30 คน แล้วหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิแอลฟาของครอนบาค (Conbach,s Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความเชื่อมั่นไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างคือ ครูในโรงเรียนชิโนรสวิทยาลัย ปีการศึกษา 2559 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1

**3. การเก็บรวบรวมข้อมูล**

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ไปขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการโรงเรียนชิโนรสวิทยาลัย เพื่อแจกแบบสอบถามให้แก่ ครูโรงเรียนชิโนรสวิทยาลัย เพื่อแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างคือ ครูในโรงเรียนชิโนรสวิทยาลัย ปีการศึกษา 2559

2. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง และนัดเวลาเก็บแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บข้อมูลแบบสอบถามกลับคืนมาได้ จำนวน 86 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100  
4. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

4. **สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล**

ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล โดยการนำคะแนนที่ได้จากการทดสอบ มาวิเคราะห์ทางสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ และร้อยละ

2. จริยธรรมที่ส่งเสริมการเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนชิโนรสวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย (****) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เป็นรายด้าน และรายข้อโดยมีเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง จริยธรรมที่ส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง จริยธรรมที่ส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง จริยธรรมที่ส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง จริยธรรมที่ส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง จริยธรรมที่ส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การเปรียบเทียบจริยธรรมที่ส่งเสริมการเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนชิโนรสวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ตามความคิดเห็นของครู ใช้สถิติ t-test

4. การศึกษาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย ใช้สถิติดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องของแบบสอบถาม ใช้สถิติค่าเฉลี่ยจากคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญ

4.2 การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามแบบมาตรวัด 5 ระดับใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach’s alpha coefficient)

**สรุปผลการวิจัยและการอภิปรายผล**

พบว่าจริยธรรมที่ส่งเสริมการเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนชิโนรสวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 พบว่าเรื่อง สังคหวัตถุธรรม โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง และเรื่องพรหมวิหารธรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีรายละเอียดของผลการวิจัยในเรื่อง สังคหวัตถุธรรม 4 แต่ละด้านดังนี้

1. ด้านทาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ไม่ทำลายชีวิตหรือทำร้ายผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นคนหรือสัตว์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ พร้อมที่จะให้อภัยเมื่อครู และบุคลากรทำผิดพลาด และให้ความช่วยเหลือในการทำงานโดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อยแม้จะไม่ใช่หน้าที่ของผู้บริหารโดยตรง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. ด้านปิยะวาจา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กล่าววาจาสุภาพ อ่อนหวาน น่าประทับใจ ไม่กล่าววาจาล่วงเกินหรือดูถูกผู้ใต้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือมีวาทศิลป์ในการพูด ให้ครู บุคลากรและนักเรียนเกิดกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ และเป็นผู้ที่พูดจาด้วยความจริงใจไม่เสแสร้ง หรือไม่หลอกใช้ผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. ด้านอัตถจริยา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แนะนำผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีงาม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญในหน้าที่ของครู และบุคลากร และเป็นผู้เอาใจใส่ต่อประโยชน์อันจะก่อให้เกิดผลดีแก่นักเรียน และโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

4. ด้านสมานัตตา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประพฤติตนไม่ถือตัวกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ประพฤติตนเหมาะกับตำแหน่งหน้าที่ตามกาลเทศะ และบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โดยไม่ใช้หน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

โดยมีรายละเอียดของผลการวิจัยในเรื่อง พรหมวิหารธรรม 4 แต่ละด้านดังนี้

1. ด้านเมตตา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ให้คำแนะนำ คำปรึกษาและนิเทศงานครูอย่างมีกัลยาณมิตร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ มีน้ำใจในการปฏิบัติงานร่วมกับครูและบุคลากรในโรงเรียน และดูแลและจัดสรรสวัสดิการให้แก่ครูมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. ด้านกรุณา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาแก้ไขข้อบกพร่องในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ กำกับติดตามการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างใกล้ชิด และเข้าใจและเข้าถึงปัญหาที่เกิดกับครูและบุคลากร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. ด้านมุฑิตา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แสดงความยินดีกับนักเรียนที่ได้รับรางวัล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ แสดงความยินดีกับครูที่ได้เลื่อนตำแหน่ง และชื่นชมผลงานการปฏิบัติงานของครูด้วยความเต็มใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

4. ด้านอุเบกขา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าเมื่อเกิดความขัดแย้งควรวางตนเป็นกลางและไกล่เกลี่ยเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาลุกลาม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมา คือ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยเหตุผลและถูกต้องตามทำนองครองธรรม และรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่ายก่อนลงมือปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อจริยธรรมที่ส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนชิโนรสวิทยาลัย จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและวุฒิการศึกษาของครู พบว่า ครูที่มีสถานภาพทางเพศชาย หญิง มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 20 ปี และประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป ครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อจริยธรรมที่ส่งเสริมการเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนชิโนรสวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ จริยธรรมที่ส่งเสริมการเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนชิโนรสวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนชิโนรสวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ส่วนใหญ่เห็นด้วยและให้ความสำคัญต่อการมีจริยธรรมที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านสังคหวัตถุธรรม และด้านพรหมวิหารธรรม ในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพราะจริยธรรมนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถบริหารตนเอง บริหารงาน บริหารคนได้เป็นอย่างดี เพราะเมื่อมีจริยธรรมแล้วนั้น ก็จะเกิดกัลยาณมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงาน เป็นมิตรที่ดี รักใคร่กันและกัน สามารถทำงานด้วยกันอย่างมีความสุข สอดคล้องกับวิจัยของพระมหาสมชาย สิริปญฺโญ(2558) การบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านชัย อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานีผลการวิจัยพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านชัย อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ประชาชนที่มี อายุ อาชีพ และรายได้ต่อเดือน ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการ บริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรม แตกต่างกัน จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนประชาชนที่มีเพศ,ระดับการศึกษา, ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลัก กัลยาณมิตรธรรม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ แนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารองค์การ บริหารส่วนตำบลบ้านชัย อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยผู้บริหารสร้างความเข้าใจและรู้ถึง ความต้องการของประชาชน สร้างความเป็นภาวะผู้นำ และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ปรับปรุงแก้ไขการบริหารในส่วนที่มีข้อผิดพลาด รับฟังปัญหาประชาชน สามารถสื่อสารและ สนองความต้องการของประชาชนให้เกิดผลสัมฤทธิ์ได้สอดคล้องกับวิจัยของเมอร์รี่ (Murry, 1996) ได้วิจัยการวิเคราะห์หลักคุณธรรมของผู้นำที่นำไปประพฤติปฏิบัติในสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียนผลการวิจัย พบว่า คุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพ ได้แก่การดูแลห่วงใย ความยุติธรรม และความรับผิดชอบ ส่วนการศึกษาคุณธรรมของผู้บริหาร จะส่งผลสะท้อนออกมา คือ ความจริงใจ ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม และความมีประชาธิปไตย ผู้บริหารจะต้องพิจารณาถึงคุณค่าของจริยธรรม ความเห็นและมติที่ประชุม อันจะเป็นตัวช่วยพัฒนารูปแบบและยุทธ์วิธีในการเสริมสร้างคุณธรรมให้กับผู้บริหารในสถานศึกษาสอดคล้องกับเบกลีย์และสตีฟโควิช(Begley & Stefkovich, 2004, p.132-136) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของการศึกษาคุณธรรมจริยธรรมและการปฏิบัติตามหลักศาสนา ที่มุ่งผลต่อค่านิยมและภาวะผู้นำในสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่าผู้นำในสถานศึกษานอกจากเป็นที่ยอมรับของชุมชนว่า เป็นผู้มีความรู้ความสามารถทางการศึกษา ที่จำเป็นในการบริหารงานแล้ว ต้องมีภาวะผู้นำที่ยึดในหลักศาสนาและมีคุณธรรมจริยธรรมมีการแสดงออกทางจริยธรรมที่เด่นชัดเกี่ยวกับการคิดวิเคราะห์ การดูแลเอาใจใส่ผู้ที่อยู่ในปกครองมีความยุติธรรม และให้การยอมรับผู้อื่น สอดคล้องกับวิจัยของพรชนก ทองลาด(2549) ที่ได้ศึกษาวิจัยอิทธิพลของพรหมวิหารธรรมที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน และการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานเซรามิกในภาคเหนือตอนบนผลการวิจัยพบว่า การบริหารด้วยเมตตาอยู่ในระดับมากทุกตัว ส่วนการบริหารด้วยกรุณา มุทิตา และอุเบกขา ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับวิจัยของพรกมล ชูนุกูลพงษ์(2554)การให้บริการประชาชนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง ผลการวิจัยพบว่า การให้บริการประชาชนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของศาลเยาวชนและครอบครัวกลางโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.81 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นต่อการให้บริการอยู่ในระดับมากทุกด้านตามลาดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านทาน ด้านสมานัตตา ด้านปิยวาจา และด้านอัตถจริยา ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการให้บริการประชาชนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าปัจจัยที่ทาให้ประชาชนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันตามระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษาอาชีพ รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ให้บริการ

ส่วนผลการวิจัยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้วิจัยอภิปรายผลในแต่ละด้านดังนี้   
 1. ด้านทาน พบว่า ไม่ทำลายชีวิตหรือทำร้ายผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นคนหรือสัตว์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีจริยธรรมในเรื่องของการให้โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน ให้ด้วยใจจริง ปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข อยู่ในศีล 5 ข้อที่ 1 ละเว้นการทำร้ายเบียดเบียนร่างกาย จิตใจ ทั้งคนและสัตว์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพระราชญาณวิสิฐ(2552, น.36) ได้กล่าวว่า การให้นั้นหมายถึง การแบ่งปันให้ทรัพย์สิ่งของ เพื่ออนุเคราะห์สงเคราะห์ผู้อื่นด้วยจิตเมตตา ปรารถนาที่จะให้ผู้รับอยู่ดีมีสุข และหรือกรุณาธรรม ปรารถนาที่จะให้ผู้ประสบความทุกข์เดือนร้อน ให้พ้นทุกข์ และสอดคล้องกับวิจัยของพรกมล ชูนุกูลพงษ์(2554) ศึกษาการให้บริการประชาชนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง ผลการวิจัยพบว่า การให้บริการประชาชนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของศาลเยาวชนและครอบครัวกลางโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.81 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นต่อการให้บริการด้านทาน อยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ด้านปิยะวาจา พบว่า กล่าววาจาสุภาพ อ่อนหวาน น่าประทับใจ ไม่กล่าววาจาล่วงเกินหรือดูถูกผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารนั้นพูดด้วยความสุภาพอ่อนหวาน อ่อนโยน ด้วยความจริงใจ ไม่พูดหยาบคายก้าวร้าว ไม่กล่าวให้ร้ายผู้อื่น พูดความจริงในสิ่งที่เป็นประโยชน์ เหมาะกับกาลเทศะ พูดดีต่อกันและกัน พูดให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับแนวคิดของสมควร ทรัพย์บำรุง(2551, ออนไลน์) ใช้วาจาประสานไมตรี หมายถึง การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวาน พูดด้วยความจริงใจ ไม่พูดหยาบคาย ก้าวร้าว พูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์และเหมาะสมกับกาลเทศะ ดังนั้น การทำงานร่วมกันจะต้องพูดหรือปรึกษาหารือกันโดยยึดถือหลักเกณฑ์ 4 ประการ คือ 1) เว้นจากการพูดเท็จ 2) เว้นจากการพูดส่อเสียด 3) เว้นจากการพูดคำหยาบ และ 4) เว้นจากการพูดเพ้อเจ้อ และที่สำคัญอย่างยิ่ง คือ จะต้องพูดหรือ เจรจากันดัวยไมตรีและความปรารถนาดีต่อกัน สอดคล้องกับวิจัยของนิภาพร เหล่าพรมมา (2556:บทคัดย่อ) การบริหารบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่มที่ 7 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ผลวิจัยพบว่าการบริหารบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 7 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่นโดยภาพรวมให้ความเห็น อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาการใช้หลักปิยวาจา พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

3. ด้านอัตถจริยา พบว่า แนะนำผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีงาม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารนั้นได้แนะนำและเชิญชวนให้ผู้ใต้บังคับและนักเรียนทำกิจกรรมและบำเพ็ญประโยชน์ทางศาสนา เช่น การทำบุญตักบาตรทุกเช้า การเข้าวัดอบรมกับพระสงฆ์เป็นประจำ จัดกิจกรรมถวายความอาลัยแด่ในหลวงรัชกาลที่ 9 ระลึกถึงพระมหากรุณาธิคุณของพระองค์ท่าน สอดคล้องกับแนวคิดของพระพรหมคุณาภรณ์(ป.อ.ปยุตฺโต) (2550, น.13-14) กล่าวว่าทำประโยชน์แก่เขา คือ ช่วยเหลือด้วยแรงกาย และขวนขวายช่วยเหลือกิจการต่างๆ บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ รวมทั้งช่วยแก้ไขปัญหาและช่วยปรับปรุงส่งเสริมในด้านจริยธรรม สอดคล้องกับวิจัยของนิภาพร เหล่าพรมมา(2556) การบริหารบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่มที่ 7 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ผลวิจัยพบว่า การบริหารบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 7 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่นโดยภาพรวมให้ความเห็น อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาหลายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นการใช้หลักอัตถจริยาอยู่ในระดับมาก

4. ด้านสมานัตตา พบว่า ประพฤติตนไม่ถือตัวกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารนั้นรู้จักวางตัวดีต่อกัน ต่อเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาแม้จะมีสถานะต่างกัน เพื่อให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาวางใจ เชื่อในตัวในผู้บริหาร สะดวกต่อการคุยงาน ติดต่องาน รู้สึกสบายใจที่จะเข้าหาหรือเข้าพบผู้บริหารแต่ละครั้ง สอดคล้องกับแนวคิดของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต)(2550, น.13-14) กล่าวว่า เอาตัวเข้าสมาน คือ ทำตัวให้เข้ากับเขาได้ วางตนเสมอต้นเสมอปลายให้ความเสมอภาค ปฏิบัติสม่ำเสมอกันต่อคนทั้งหลาย ไม่เอาเปรียบและเสมอในสุขทุกข์คือ ร่วมสุข ร่วมทุกข์ ร่วมรับรู้ ร่วมแก้ไขปัญหาเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขร่วมกัน และสอดคล้องกับแนวคิดของสมควร ทรัพย์บำรุง(2551, ออนไลน์) ที่ว่าร่วมทุกข์ร่วมสุขในทุกคราว หมายถึง การเป็นผู้มีความสม่ำเสมอ หรือมีความประพฤติเสมอต้นเสมอปลาย ดังนั้นการทำงานร่วมกันจะต้องถึงคติว่า “มีทุกข์ร่วมทุกข์ มีสุขร่วมเสพ” และผู้ทำงานร่วมกันทุกคนจะต้องไม่ถือตัว มีความเสมอภาค วางตนเสมอต้นเสมอปลาย ทำตนให้เป็นที่น่ารัก น่าเคารพนับถือ และน่าให้ความร่วมมือช่วยเหลือ รวมถึง การทำตนให้คงเส้นคงวา มีความมั่นคงในอารมณ์ (Maturity) หรือการมี EQ ที่ดี

5. ด้านเมตตา พบว่า ให้คำแนะนำ คำปรึกษาและนิเทศงานครูอย่างมีกัลยาณมิตร  
มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารนั้นนำหลักจริยธรรมด้านเมตตามาปรับใช้ผ่านการนิเทศงาน นิเทศการสอน ให้คำชี้แนะ คำปรึกษาเพื่อการพัฒนาและแก้ไขแบบเพื่อนที่ดี สอดคล้องกับแนวคิดของสมหวัง วิทยาปัญญานนท์(2554, ออนไลน์) ได้กล่าวว่า ความรักใคร่เอ็นดู หมายถึง ความปรารถนาดีต่อผู้อื่นให้มีความสุข ทั้งสุขกายและสุขใจ ความสำเร็จ และความเจริญรุ่งเรืองตามสมควรแก่สภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของอุทัย บุญประเสริฐ(2554, ออนไลน์)ได้กล่าวว่า  
หลักเมตตาเป็นพื้นฐานที่สำคัญ จะอยู่ที่การพัฒนาจิตของตนเองให้รู้จักสั่งสมการรู้จักหวังดีต่อผู้อื่น ฝึกตนให้มีจิตใจที่อยากให้ผู้อื่นมีความสุข อยากให้ผู้อื่นประสบความสำเร็จ ความหวังดีและอยากให้ผู้อื่นมีความสุข ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับวิจัยของพรชนก ทองลาด(2549)ได้ศึกษาอิทธิพลของพรหมวิหารธรรมที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน และการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานเซรามิกในภาคเหนือตอนบนผลการวิจัยพบว่า ระดับการใช้พรหมวิหารธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารโรงงานเซรามิกในภาคเหนือตอนบน การบริหารด้วยเมตตาอยู่ในระดับมากทุกตัว และสอดคล้องกับวิจัยของพระปลัดคำภา สิมบิดา(2552) ได้ศึกษาการใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในกลุ่ม 7 ผลการศึกษาพบว่า ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาใน กลุ่ม 7 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมพรรมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารให้ความจริงใจ มีความรักและห่วงใยผู้ร่วมงานและผู้บริหารเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ

6. ด้านกรุณา พบว่า ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาแก้ไขข้อบกพร่องในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารนั้นเห็นคุณค่าในตัวตนของเพื่อนร่วมงาน ให้โอกาสแก้ไขข้อผิดพลาดของตนเองเพื่อเกิดการเรียนรู้ เพราะทุกคนเกิดข้อผิดพลาดกันได้ เมื่อเกิดขึ้นแล้วก็ต้องช่วยกันแก้ไข สอดคล้องกับแนวคิดของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต)(2550, น.20) ได้กล่าวว่าความสงสารอยากช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ใฝ่ใจที่จะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือนร้อนของคนและสัตว์ทั้งปวง และสอดคล้องกับแนวคิดของศิริมา ศรีอรุณสุดา(2553, น.14) ที่ได้กล่าวว่า สงสารในสัตว์ที่ตกยากมีทุกข์ ความสงสารคิดช่วยให้พ้นทุกข์ ความหวั่นใจเมื่อเห็นผู้อื่นมีทุกข์คิดหาทางช่วยเหลือคิดปลดเปลื้องทุกข์ของเขา และสอดคล้องกับวิจัยของพรชนก ทองลาด(2549) ได้ศึกษาอิทธิพลของพรหมวิหารธรรมที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน และการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานเซรามิกในภาคเหนือตอนบนผลการวิจัยพบว่าระดับการใช้พรหมวิหารธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารโรงงานเซรามิกในภาคเหนือตอนบนการบริหารด้วยกรุณาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง

7. ด้านมุฑิตา พบว่า แสดงความยินดีกับนักเรียนที่ได้รับรางวัล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารชื่นชมนักเรียนและครูที่ประสบผลสำเร็จในเรื่องการเรียน การสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียนอยู่เสมอๆ สร้างกำลังใจให้นักเรียนและครูโดยการพูดชื่นชมในที่ประชุมด้วยหน้าตายิ้มแย้มเป็นประจำ สอดคล้องกับแนวคิดของพระพรหมคุณาภรณ์(ป.อ.ปยุตฺโต)(2553, น.20) ได้กล่าวว่า ความเบิกบานพลอยยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นอยู่ดีมีสุข ก็มีใจแช่มชื่นเบิกบาน เมื่อเห็นเขาทำดีงามประสบความสำเร็จเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป ก็พลอยยินดีบันเทิงใจด้วย พร้อมที่จะช่วยส่งเสริมสนับสนุน ไม่กีดกันริษยา ตามแนวคิดของศิริมา ศรีอรุณสุดา(2553, น.14) ที่ได้กล่าวว่า ความยินดีในเมื่อสัตว์มีสุข ความพลอยยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี เห็นผู้อื่นได้ดีมีสุขก็แช่มชื่นเบิกบานใจด้วย เห็นเขาประสบความสำเร็จเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป ก็พลอยยินดีบันเทิงใจพร้อมที่จะส่งเสริมสนับสนุนไม่กีดกันริษยา และสอดคล้องกับวิจัยของพระปลัดคำภา สิมบิดา(2552) ได้ศึกษาการใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในกลุ่ม 7 การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารยินดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ประสบผลสำเร็จไม่ว่าเรื่องส่วนตัวหรือในหน้าที่การงานเป็นประจำ

8. ด้านอุเบกขา พบว่า เมื่อเกิดความขัดแย้งควรวางตนเป็นกลางและไกล่เกลี่ยเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาลุกลาม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารรู้จักการวางตนเป็นกลาง ไม่เข้าข้างฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด พิจารณาถึงเหตุและผล รู้จักแก้ปัญหาไกล่เกลี่ยเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดข้อพิพาทหรือทะเลาะเบาะแว้งกัน สามารถใช้กลวิธีแก้ไขโดยไม่ให้มีข้อบาดหมางใจกัน เพื่อให้องค์กรทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้ สอดคล้องกับแนวคิดพระพรหมคุณาภรณ์  
(ป.อ.ปยุตฺโต)(2553, น.20) ที่ได้กล่าวว่า ความมีใจเป็นกลาง มองตามเป็นจริง โดยวางจิตเรียบสม่ำเสมอ มั่นคง เที่ยงตรงดุจตราชั่ง มองเห็นการที่บุคคลจะได้รับผลดี หรือชั่วสมควรแก่เหตุผลที่ตนประกอบ พร้อมที่จะวินิจฉัย วางตน และปฏิบัติไปตามหลักการ เหตุผล และเที่ยงธรรม สอดคล้องกับแนวคิดของพระมหาเติมพงศ์ เติมมาตย์นอก(2554, ออนไลน์) ได้กล่าวว่า การรู้จักวางเฉย หมายถึง การวางใจเป็นกลางเพราะพิจารณาเห็นว่า ใครทำดีย่อมได้ดี ใครทำชั่วย่อมได้ชั่ว ตามกฎแห่งกรรม คือ ใครทำสิ่งใดไว้สิ่งนั้นย่อมตอบสนองคืนบุคคลผู้กระทำ เมื่อเราเห็นใครได้รับผลกรรมในทางที่เป็นโทษเราก็ไม่ควรดีใจหรือคิดซ้ำเติมเขาในเรื่องที่เกิดขึ้น เราควรมีความปรารถนาดี คือพยายามช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ในลักษณะที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม และสอดคล้องกับวิจัยของชุติมา มุสิกานนท์(2555) การศึกษาการใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 1โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 ความคิดเห็นของครูที่มีต่อมีความคิดเห็นต่อการใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 1 โนนแดง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ในรายด้าน พบว่า ด้านอุเบกขา อยู่ในระดับมาก

9. ครูที่มีเพศต่างกัน ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน และมีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อจริยธรรมที่ส่งเสริมการเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนชิโนรสวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรจะใช้เป็นข้อมูลเพื่อพัฒนาปรับพฤติกรรมการทำงานหรือพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับทางปฏิบัติตน ให้เป็นที่ยอมรับของครูอาจารย์ บุคลากร นักเรียนและผู้ปกครอง สอดคล้องกับวิจัยของพรกมล  
ชูนุกูลพงษ์(2554) การให้บริการประชาชนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการให้บริการประชาชนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าปัจจัยที่ทาให้ประชาชนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันตามระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ให้บริการ สอดคล้องกับวิจัยของชุติมามุสิกานนท์(2555) การศึกษาการใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่าย ที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยเปรียบเทียบ เพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับวิจัยของมาประเสริฐ มาลี(2555) ศึกษาการปฏิบัติตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 การเปรียบเทียบการปฏิบัติตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง เพศ อายุ สถานภาพการสมรสวุฒิการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดของสถานศึกษา และความรู้เกี่ยวกับหลักกัลยาณมิตร มีการปฏิบัติตามหลักกัลยาณมิตร ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับวิจัยของพระมนัส อคฺคธมฺโม(ก้อนใหญ่)(2554) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ตามความคิดเห็นของครู พบว่า เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ครูผู้สอนมีความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานครทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ข้อเสนอแนะ**

**ข้อเสนอแนะการนำผลวิจัยไปใช้**

จริยธรรมที่ส่งเสริมการเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนชิโนรสวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 มีผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานบุคคล ดังนั้นผู้เกี่ยวข้องควรให้ความสนใจ พิจารณา แก้ไข ปรับปรุง ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองตามหลักจริยธรรมทางพระพุทธศาสนา ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านทาน ผู้บริหารอาจจะต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเอง โดยนำหลักจริยธรรมด้านทาน การให้มาใช้ในการบริหารให้มากขึ้น ช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาในทุกๆเรื่อง ทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องการงานตามความสามารถของตนเอง เป็นที่พึ่งแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทุกเวลา เพราะการเป็นผู้ให้ เอาใจเขามาใส่ใจเราเสมอๆก็จะทำให้เป็นที่รักของเพื่อนร่วมงาน

2. ด้านปิยวาจา ผู้บริหารอาจจะต้องปรับเปลี่ยนวิธีการพูด ต้องมีวาทศิลป์ในการพูดพูดด้วยความจริงใจไม่เสแสร้งแกล้งให้ผู้อื่นทำงานให้ พูดให้เพื่อนร่วมงานรู้สึกดี ชื่นชมยินดีให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอๆ รับผิดชอบในคำพูด เมื่อได้รับมอบหมายงานก็จะทำงานให้อย่างเต็มใจและเต็มที่ ทำให้งานประสบความสำเร็จลุล่วงไปอย่างง่ายดายและรวดเร็ว เพราะทุกคนพร้อมที่จะช่วยกันทำงาน

3. ด้านอัตถจริยา ผู้บริหารอาจจะต้องเอาใจใส่ดูแลประโยชน์ของการทำงานในสถานศึกษาให้มาก บริหารงานด้วยความสุจริตโปร่งใส ตรวจสอบได้ สร้างความเชื่อมั่นด้วย การพัฒนาการศึกษา สถานศึกษา ให้เกิดเป็นรูปธรรม เกิดประโยชน์ต่อทุกฝ่าย ไม่ละเลยต่อหน้าที่ ยึดประโยชน์ของโรงเรียนเป็นหลักและมาก่อนประโยชน์ส่วนตน

4. ด้านสมานัตตา ผู้บริหารอาจจะต้องบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่คอรัปชั่นหาผลประโยชน์เข้าตนเอง โดยเฉพาะในการบริหารด้านการเงิน ต้องมีความโปร่งใส ในการจัดซื้อจัดจ้าง เงินนอกระบบ และในระบบต้องมีการชี้แจงในที่ประชุม การได้มาของเงิน และการใช้เงิน เพื่อให้เพื่อนร่วมงานรับทราบและเข้าใจตรงกัน เกิดความสบายใจในที่ไปที่มาของเงิน ไม่ควรใช้ตำแหน่งหน้าที่หาผลประโยชน์ เอื้อประโยชน์แก่พวกพ้อง ก็จะทำให้บริหารงานด้วยความสบายใจ และเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

5. ด้านเมตตา ผู้บริหารควรดูและและจัดสรรสวัสดิการให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาเพิ่มเติม จากสวัสดิการของรัฐ เพื่อเติมเต็มส่วนที่ขาดหรือรัฐบริการไม่ทั่วถึง เช่น เงินกู้สวัสดิการโรงเรียน อัตราดอกเบี้ย ระยะเวลา การจัดทัศนศึกษาดูงาน สวัสดิการด้านต่างๆ ความเป็นอยู่ในสถานศึกษา ห้องพักครู สาธารณูปโภค สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ และกิจกรรมผ่อนคลายให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาหลังจากการทำงาน ให้เพิ่มมากขึ้นเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน

6. ด้านกรุณา ผู้บริหารควรทำความเข้าใจถึงผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน ศึกษาข้อมูลส่วนตัวประวัติส่วนตัว สถานภาพ บทบาท หน้าที่ ทำความรู้จักผู้ใต้บังคับบัญชาทุกๆคน เพราะแต่ละคนนั้นมีที่มาต่างกัน การศึกษาต่างกัน ฐานะทางบ้านต่างกัน ความถนัดต่างกัน ก็ย่อมจะมีข้อดีข้อเสียหรือมีปัญหาแตกต่างกันของแต่ละคน โดยเฉพาะเรื่องการมอบหมายงานนั้นต้องรู้จักมอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคคล ความรู้ความสามารถ และหากผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานเกิดปัญหาก็ต้องยอมรับฟังความคิดเห็นและช่วยเหลือตามกำลังความสามารถของตนเอง

7. ด้านมุฑิตา ผู้บริหารควรรู้จักใช้วาทศิลป์หรือคำพูด พูดแต่สิ่งดีในเชิงบวก ชื่นชมผลงานหรือผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานที่ทำงานสำเร็จลุล่วงด้วยความตั้งใจ ชื่นชมด้วยความจริงใจ ชื่นชมออกมาจากหัวใจ รู้จักกล่าวขอบคุณทุกครั้งเมื่อผู้อื่นทำงานให้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานครั้งต่อไป

8. ด้านอุเบกขา ผู้บริหารควรจะรับฟังความคิดเห็น ของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานก่อนลงมือปฏิบัติงานทุกครั้งสม่ำเสมอก่อนตัดสินใจในการทำงาน ไม่เอาความคิดเห็นของตนเองเป็นหลัก ไม่มีใครมาคัดค้านได้ แต่เมื่อเกิดกรณีมีใครคัดค้านหรือขัดแย้ง ก็ต้องรับฟังความคิดเห็น เหตุผลจากหลายฝ่าย เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงออกถึงศักยภาพของตนเอง ก็จะทำให้งานประสบผลสำเร็จเกิดประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย

**ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป**

1. ควรศึกษาจริยธรรมด้านอื่นที่ส่งเสริมการเป็นกัลยาณมิตรในการบริหารสถานศึกษา เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการปฏิบัติตัว ปฏิบัติตนในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร

2. ควรศึกษาพฤติกรรมด้านสังคหวัตถุธรรม 4 และพรหมวิหารธรรม 4 ประการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในรูปแบบวิจัยเชิงคุณภาพ

3. ควรศึกษารูปแบบวิธีการฝึกอบรมตามหลักสังคหวัตถุธรรม 4 และพรหมวิหารธรรม 4 ให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 เพื่อให้สามารถนำไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันได้อย่างถูกต้อง

**บรรณานุกรม**

ชุติมา มุสิกานนท์. (2555). **การศึกษาการใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 1 โนนแดง สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7**. วิทยานิพนธ์ สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น ปทุมธานี.

ชูชีพ พุทธประเสริฐ. (2538). **คุณธรรมสำหรับ ผู้บริหาร (เอกสารการสอน)**. เชียงราย : ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฎเชียงราย.

นิภาพร เหล่าพรมมา. (2556) **การบริหารบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่มที่ 7 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น.** ปริญญานิพนธ์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พรกมล ชูนุกูลพงษ์. (2555). **การให้บริการประชาชนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง***.*ปริญญานิพนธ์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พรชนก ทองลาด. (2549). **อิทธิพลของพรหมวิหารธรรมที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน และการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานเซรามิกในภาคเหนือตอนบน.** ดุษดีนิพนธ์ สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พระธรรมโกศาจารย์(ประยูร ธมมจิตโต). (2549). **พุทธวิธีบริหาร.** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ:  
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระปลัดคำภา สิมบิดา. (2552). **ศึกษาการใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในกลุ่ม 7***.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2551). **พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์ (Dictionary of Buddhism)***.* (พิมพ์ครั้งที่ 17). กรุงเทพฯ : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

---------- .(2550). **ธรรมนูญชีวิต.** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย. สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

---------- .(2553). **ธรรมนูญชีวิต.** กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

พระมนัส อคฺคธมฺโม(ก้อนใหญ่). (2554). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร**.วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาเติมพงศ์ เติมมาตย์นอก. (2554). **การบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4***.* ค้นเมื่อวันที่ 28 มกราคม 2560. จาก http://www.gotoknow.org/blog/pong11/338313.

พระมหาบุญเพียร ปุญฺญวิริโย(แก้ววงศ์น้อย). (2544) .**แนวคิดและวิธีการขัดเกลาทางสังคมในสถาบันครอบครัวตามแนวพระพุทธศาสนา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาสมชาย สิริปญฺโญ. (2558).**การบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านชัย อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี**.ปริญญานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาเขตขอนแก่นวารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร ปีที่ 3 ฉบับที่ 2.

พระราชญาณวิสิฐ. (2552). **หลักธรรมาภิบาล และ ประมุขศิลป์: คุณลักษณะความเป็นผู้นำที่ดี.** (พิมพ์ครั้งที่ 6) . ราชบุรี : มูลนิธิพุทธภาวนาวิชาธรรมกาย.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (2542).สำนักนายกรัฐมนตรี.กรุงเทพฯ:สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 6. (2545).สำนักนายกรัฐมนตรี.กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

มาประเสริฐ มาลี. (2555). **ศึกษาการปฏิบัติตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3.** วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

มาศโมฬี จิตวิริยธรรม. (2552).**คุณธรรมที่ส่งเสริมการเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ.** ดุษฏีนิพนธ์ สาขาการบริหารการศึกษา ปริญญาดุษฏีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

รุ่ง แก้วแดง. (2541). **ปฏิวัติการศึกษาไทย.** กรุงเทพฯ : พิฆเนศพริ้นท์ติ้งเซ็นเตอร์.

เรวัตร ชาตรีวิศิษฎร์. (2539). **การบริหารองค์การยุคใหม่.** กรุงเทพฯ : ธรรมนิติ.

โรงเรียนชิโนรสวิทยาลัย. (2560). **โรงเรียนชิโนรสวิทยาลัย** . ค้นเมื่อวันที่ 13 มีนาคม 2560.จาก https://th.wikipedia.org/wiki/โรงเรียนชิโนรสวิทยาลัย.

วรางคณา ตาเตียว. (2552). **ประสบการณ์การบริหารจัดการเชิงจริยธรรมทางการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลตติยภูมิ.** วิทยานิพนธ์ พยาบาลมหาบัณฑิต สาขาการบริหารพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิริมา ศรีอรุณสุดา. (2553). **การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันและความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชาขั้นต้น***.* วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สมควร ทรัพย์บำรุง. (2551). **ธรรมะกับการทำงาน.** ค้นเมื่อวันที่ 13 มีนาคม 2560.จาก https://somkuansub.files.wordpress.com.

สมชาย เทพแสง และอรจิรา เทพแสง. (2549). **ผู้นำยุคใหม่ หัวใจของการปฏิรูป.** (พิมพ์ครั้งที่ 1). นนทบุรี : อัลฟ่า มิเล็นเนียม.

สมหวัง วิทยาปัญญานนท์. (2554).**การจัดการธุรกิจด้วยพรหมวิหารธรรม.**ค้นเมื่อวันที่ 5 สิงหาคม 2556. จาก http://www.budmgt.com/budman/bm02/virtuousexist4.html.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.(2542). **คู่มือการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี**. กรุงเทพฯ : พี เอ ลิฟวิ่ง.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา.(2547).**พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545**.กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟิก.

สุเมธ แสงนิ่มนวล. (2554). **ข้อเขียนจากคอลัมน์ "สาระน่ารู้"**. สืบค้นเมื่อ 18 พฤษภาคม 2560. จาก

http://www.tungsong.com/Read/pattakarn/read\_01.asp.

อุทัย บุญประเสริฐ. (2554). **3 สูตรจากพุทธวิธีสาหรับการบริหารวิถีตะวันออก.** ค้นเมื่อวันที่ 22 มีนาคม 2560, จาก http://www.dpu.ac.th/upload/edu/page/DrUthai\_oct\_10.pdf.

Begley,P.T. and Stefkovich, J.A. (2004*).* **Education, Ethics and the Cult of Efficiency: Implications for Values and Leadership***.*Journal of Education Administration.42,(2):2

Best,John W.**Research in education**.New York:Prentice-Hall,Emglewood Cliffs,1977.

Murry, Joseph H., JR. (1996). **Study The Moral Aspect Leadership in An Urban.Oreans**: University New Oreans.