การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

วิทยานิพนธ์

ของ

ประดิษฐ์ เศษถา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

กุมภาพันธ์ 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

วิทยานิพนธ์

ของ

ประดิษฐ์ เศษถา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
กุมภาพันธ์ 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

PRIORITY NEEDS ASSESSMENT TO DEVELOP BRAHMVIHARA 4 OF THE ADMINISTRATORS OF PHRAPARIYATTIDHAMMA SCHOOLS, GENERAL EDUCATION DEPARTMENT, GROUP 8, THE NATIONAL OFFICE OF BUDDHISM

BY

PRADIT SETTHA

A Thesis Submitted in partial Fulfillment of the Requirements for The Master of Education Degree in Education Administration and Development

At sakon Nakhon Rajabhat University

February 2023

All Right by Sakon Nakhon Rajabhat University

ใบรับรองวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ ประดิษฐ์ เศษถา

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบ	.....กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์)	(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา) ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
.....กรรมการสอบ แต่งตั้งเพิ่มเติม	.....กรรมการสอบและ
(ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข)	(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์) กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
.....กรรมการสอบ	
(ดร.วสุกฤต สุวรรณเทน) ผู้ทรงคุณวุฒิ	

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์)

ประธานหลักสูตร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 28 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างยิ่ง จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ให้ความกรุณาเอาใจใส่ดูแล ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง ส่งผลให้วิทยานิพนธ์สำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้ง ในความอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า พระครูคุณสารโสภณ ดร. รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคณาภูมิ และ ดร.เกษฎา ผาทอง ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ตลอดจนเป็นผู้เชี่ยวชาญในการเสนอแนวทางในการพัฒนาในการวิจัยในครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วง

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ผู้บริหาร ครู ทุกท่าน ที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยและอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

และที่สำคัญที่สุด ขอขอบคุณบิดา มารดา ครูบาอาจารย์ รวมทั้ง นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา รุ่นที่ 7 ที่ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือในทุก ๆ ด้าน และคอยดูแลให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอน้อมถวายเป็นพุทธบูชา ธรรมบูชา สังฆบูชา บูชาพระคุณบิดา มารดา ครูอาจารย์ ที่ได้อบรมสั่งสอนและสนับสนุนข้าพเจ้าตั้งแต่ต้น จนถึงปัจจุบัน

ประดิษฐ์ เศษถา

ชื่อเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

ชื่อผู้วิจัย ประดิษฐ์ เศษถา

กรรมการที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา
ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์

ปริญญา (ค.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา

สถาบัน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปีที่พิมพ์ 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม ปีการศึกษา 2563 จำนวน 211 รูป/คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีค่าความเที่ยงตรง ระหว่าง 0.80–1.00 สภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับพรหมวิหาร 4 มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .269–.456 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .895 และสภาพที่ควรจะเป็นมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .436–.586 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .899 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็นด้วยวิธี ($PNI_{modified}$)

ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านหลักธรรมมุทิตา ($\overline{X}$ = 4.39) รองลงมาคือ ด้านหลักธรรมเมตตา ($\overline{X}$ = 4.37) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านหลักธรรมกรุณา ($\overline{X}$ = 4.27) สภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.56)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านหลักธรรมอุเบกขา ($\overline{X}$ =4.58) รองลงมาคือ ด้านหลักธรรมเมตตา ($\overline{X}$ = 4.57) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านหลักธรรมมุทิตา ($\overline{X}$ = 4.52)

2. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ พบว่า ด้านหลักธรรมกรุณา มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{modified}$ = 0.068) รองลงมาคือ ด้านหลักอุเบกขา ($PNI_{modified}$ = 0.048) ด้านหลักธรรมเมตตา ($PNI_{modified}$ = 0.046) และด้านหลักธรรมมุทิตา ($PNI_{modified}$ = 0.030) ตามลำดับ

คำสำคัญ: ความต้องการจำเป็น พรหมวิหาร 4 ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม

TITLE Priority Needs Assessment to Develop Brahmvihara 4 of the Administrators of Phrapariyattidhamma Schools, General Education Department, Group 8, the National Office of Buddhism

AUTHOR Pradit Settha

ADVISORS Asst. Prof. Dr. Akkaluck Pheasa

Dr. Suphirun Jantarak

DEGREE M. Ed. (Educational Administration and Development)

ISTITUTION Sakon Nakhon Rajabhat University

YEAR 2023

ABSTRACT

The purpose of this study was to assess the priority needs for developing the four Brahmviharas of the administrators of Phrapariyattidhamma Schools, General Education Department, Group 8, the National Office of Buddhism. The samples included 211 administrators and teachers who functioned their jobs in Phrapariyattidhamma Schools in 2023 academic year. They were obtained through stratified random sampling technique. The tool used to collect the data was a 5-scale questionnaire which was subdivided into 2 sections: section 1 included the items to examine the actual state of four Brahmviharas and this section contained 0.80–1.00 validity, .269–.456 discrimination, and 0.80–1.00 reliability; another section consisted the questions to check the expected/desirable state and this section had .436–.586 discrimination and .899 reliability. The statistics employed for data analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation. To assess and analyze the needs, Modified Priority Needs Index (PNI $_{\text{modified}}$) was adopted.

The study revealed these results:

1. The administrators' overall actual state of the four Brahmviharas in Phrapariyattidhamma Schools, General Education Department, Group 8, was at the high level ($\overline{X}$ = 4.35). Contemplating each aspect of the four Brahmviharas , *mudita* (sympathetic joy) gained the highest mean; ($\overline{X}$ = 4.39) *metta* (loving-kindness) had

the second highest mean ($\overline{X}$ = 4.37); while *karuna* (compassion) stayed at the least mean ($\overline{X}$ = 4.27). Regarding the expected/desirable state of the four Brahmviharas, the study showed that the overall four Brahmviharas of the administrators of Phrapariyattidhamma Schools, General Education Department, Group 8, the National Office of Buddhism, were at the highest level ($\overline{X}$ = 4.56). Considering each aspect of the administrator's expected Brahmviharas, *upekkha* (equanimity) was at the highest mean ($\overline{X}$ = 4.58); *metta* (loving–kindness) contained the second highest mean ($\overline{X}$ = 4.57); and *mudita* (sympathetic joy) had the lowest mean ($\overline{X}$ = 4.52).

2. When prioritizing the needs for developing the four Brahmviharas of the administrators of Phrapariyattidhamma Schools, General Education Department, Group 8, the National Office of Buddhism, it was indicated in the study that *karuna* (compassion) was the first priority ($\mathbf{PNI}_{modified}$ = 0.068); *upekkha* (equanimity) was the second priority ($\mathbf{PNI}_{modified}$ = 0.048); *metta* (loving–kindness) was the third priority ($\mathbf{PNI}_{modified}$ = 0.046); and mudita (sympathetic joy) was regarded as the last priority need ($\mathbf{PNI}_{modified}$ = 0.030), respectively.

Keywords: Priority needs, Brahmvihara 4, administrator of Phrapariyattidhamma School

สารบัญ

บทที่ **หน้า**

1 บทนำ 1
ภูมิหลัง 1
คำถามของการวิจัย 5
ความมุ่งหมายของการวิจัย 5
ความสำคัญของการวิจัย 6
ขอบเขตของการวิจัย 6
กรอบแนวคิดของการวิจัย 7
นิยามศัพท์เฉพาะ 8

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 11
แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น 11
หลักการแนวคิดเกี่ยวกับพรหมวิหาร 4 21
การใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียน 37
บริบทความเป็นมาแนวทางการบริหารงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา 47
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 60

3 วิธีดำเนินการวิจัย 70
ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับ
พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ 70
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 70
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 73
วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ 74
การเก็บรวบรวมข้อมูล 75
การวิเคราะห์ข้อมูล 76
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 76

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

ระยะที่ 2 ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพรหมวิหาร 4
ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8
สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ 77

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 80
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 80
ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 80
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 81

5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 102
สรุปผลการวิจัย 103
อภิปรายผลการวิจัย 103
ข้อเสนอแนะ 106

บรรณานุกรม 108

ภาคผนวก 114
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ 115
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย ... 124
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย 126
ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม 135

ประวัติย่อของผู้วิจัย 141

บัญชีตาราง

ตาราง **หน้า**

1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย 72
2 แสดงระยะการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย ผู้ให้ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล เวลาดำเนินการและผลที่ได้รับ 79
3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม 81
4 ผลการวิเคราะห์สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยภาพรวม และรายด้าน 82
5 ผลการวิเคราะห์สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านที่ 1 หลักธรรมเมตตา โดยภาพรวมและรายข้อ 84
6 ผลการวิเคราะห์สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านที่ 2 หลักธรรมกรุณา โดยภาพรวมและรายข้อ 86
7 ผลการวิเคราะห์สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านที่ 3 หลักธรรมมุทิตา โดยภาพรวมและรายข้อ 89
8 ผลการวิเคราะห์สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านที่ 4 หลักธรรมอุเบกขา โดยภาพรวมและรายข้อ 91
9 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ 93

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

10 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านหลักธรรมเมตตา 94
11 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านหลักธรรมกรุณา 96
12 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านหลักธรรมมุทิตา 98
13 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านหลักธรรมอุเบกขา 136

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ **หน้า**

1 กรอบแนวคิดของการวิจัย 8

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาเป็นการศึกษารูปแบบหนึ่งของการศึกษาของคณะสงฆ์ เป็นการศึกษาที่รัฐกำหนดให้มีขึ้นตามความประสงค์ของคณะสงฆ์ ซึ่งมีมูลเหตุสืบเนื่องมาจากการจัดตั้งโรงเรียนบาลีมัธยมศึกษาและบาลีวิสามัญศึกษาสำนักเรียนวัด กล่าวคือ ภายหลังจากที่การศึกษาในมหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้งสองแห่ง คือ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งเปิดดำเนินการมาตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2432 และ พ.ศ.2489 ตามลำดับได้เจริญก้าวหน้ามากขึ้นทางมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จึงได้จัดแผนกมัธยมขึ้นมา เรียกว่าโรงเรียนบาลีมัธยมศึกษา กำหนดให้มีการเรียนบาลี นักธรรม และความรู้ชั้นมัธยม โดยรับผู้ที่สำเร็จชั้นประถมปีที่ 4 ต่อมาเมื่อโรงเรียนบาลีมัธยมศึกษานี้ได้แพร่ขยายออกไปยังต่างจังหวัดหลายแห่งมีพระภิกษุและสามเณรเรียนกันมาก หากทางคณะสงฆ์โดยองค์การศึกษาจึงได้กำหนดให้เรียกโรงเรียนประเภทนี้ใหม่ว่า โรงเรียนบาลีวิสามัญศึกษาสำนักเรียนวัด โดยมติคณะสังฆมนตรีและกระทรวงศึกษาธิการก็ได้ออกระเบียบกระทรวงให้โรงเรียนบาลีวิสามัญศึกษาสำนักเรียนวัดนี้ เปิดทำการสอบสมทบในชั้นตัวประโยค คือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ได้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2500 (พระมหาอภิลักษณ์ จักรแก้ว, 2553, หน้า 15) เป็นต้นมา และเมื่อสอบได้แล้วก็ยังจะได้รับประกาศนียบัตรจากกระทรวงศึกษาธิการอีกด้วย ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้พระภิกษุและสามเณรนิยมเรียนกันมาก โรงเรียนประเภทนี้จึงแพร่หลายออกไปยังจังหวัดต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง จนทำให้ทางคณะสงฆ์เกรงว่าการศึกษาธรรมและบาลีจะเสื่อมลงเพราะพระภิกษุและสามเณรต่างมุ่งศึกษาวิชาทางโลกมากไป เป็นเหตุให้ต้องละทิ้งการศึกษาธรรมและบาลีเสียแต่ทางคณะสงฆ์ก็ยังพิจารณาเห็นความจำเป็นของการศึกษาวิชาในทางโลกอยู่

ดังนั้นพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เป็นการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่รัฐกำหนดให้มีขึ้นตามความประสงค์ของคณะสงฆ์ เพื่อให้พระภิกษุสามเณรมีความรู้ ทั้งทาง

โลกและทางธรรมคู่กันไป เป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นให้ภิกษุสามเณรเป็นศาสนทายาทที่ดี มีความรู้ตามมาตรฐานการศึกษาของชาติและมีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรม น้อมนำหลักธรรมและพระวินัยไปประพฤติปฏิบัติเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ชีวิต เกิดปัญญาสามารถดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและช่วยเผยแผ่ปกป้องพระพุทธศาสนาให้เจริญรุ่งเรือง และส่งเสริมสันติสุขให้แก่สังคมไทยและสังคมโลกสืบไป ด้วยเหตุนี้สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติจึงส่งเสริมให้วัดที่มีความพร้อมในทุก ๆ ด้าน จัดตั้งโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา และขยายชั้นเรียนในระดับสูงขึ้น เพื่อสร้างประโยชน์แก่สังคม พระพุทธศาสนาและประเทศ (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, กองพุทธศาสนศึกษา, 2557, หน้า 3)

ผู้บริหารสถานศึกษานับเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญยิ่งต่อองค์กร ในการที่จะทำให้บรรลุถึงความสำเร็จในการบริหารงาน ที่จะขับเคลื่อนไปสู่การเปลี่ยนแปลงตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ โดยเกิดความร่วมมือกันในการนำองค์กรให้ประสบความสำเร็จ โดยจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถเป็นหลักในการพัฒนา และจะต้องมีคุณธรรมในการบริหาร (ทักษิณา เหลืองทวีผล, 2551, หน้า 6) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงถือว่าเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุด เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นผู้กำหนดทิศทางในการจัดการศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสวงหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อเป็นการพัฒนาตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรและการบริหารในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จะต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยวิธีการที่หลากหลาย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2557, หน้า 6)

องค์การทุกองค์การไม่ว่าจะเป็นของรัฐหรือเอกชน ต้องมีผู้บริหารที่จะอำนวยการ ควบคุม กำกับ ดูแล ตลอดจน มีการนิเทศการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ที่วางไว้ ดังนั้นผู้บริหาร จึงมีความสำคัญต่อองค์การเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากผู้บริหารมีบทบาท ภาระหน้าที่ ตามระเบียบกฎหมายที่จะต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์การ การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การจึงขึ้น อยู่กับเทคนิคการบริหาร ความรู้ความสามารถ บุคลิกภาพ ทักษะ วิธีการและคุณธรรมของผู้บริหารเป็นสำคัญในการจูงใจ การอำนวยการ การกระตุ้น การเสริมสร้างขวัญ กำลังใจ ในการติดต่อสื่อสาร การประสานงาน และเป็นตัวแทนขององค์กรเป็นศูนย์รวมแห่งพลังของบุคลากร

นอกจากนี้ยังรับผิดชอบต่อการบริหารจัดการด้านการเรียน การสอน ซึ่งเป็นบทบาทที่พึงกระทำ เพื่อแสดงถึงสมรรถภาพ ทักษะและประเมินการปฏิบัติงานของครู (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2555, หน้า 167) ผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ต้องมีคุณธรรมประกอบด้วยเมตตา มีความรัก มีความปรารถนาดี ไมตรีจิต คิดช่วยเหลือให้ผู้อื่นประสบแต่ประโยชน์ และมีความสุขโดยทั่วกันมีความกรุณา หรือความสงสาร ด้วยการคิดจะช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความเดือดร้อน ทั้งร่างกาย และจิตใจ ในภาวะที่ได้รับความเดือดร้อนเป็นทุกข์และเป็นการช่วยเหลือที่ถูกต้อง ไม่เบียดเบียนใคร รวมทั้งตนเอง มีมุทิตาความพลอยยินดี เมื่อเห็นผู้อื่นได้ดีอันเป็นความคิดรู้สึก เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีความก้าวหน้ามีความสุข และมีอุเบกขา ความมีใจเป็นกลาง คือการวางใจเป็นกลางโดยพิจารณาข้อเท็จจริง เมื่อตัดสินใจในเรื่องใดแล้วควรพิจารณาใคร่ครวญด้วยปัญญามีเหตุผลถูกต้องและเที่ยงธรรม อันเป็นการรักษาความถูกต้องให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์เพื่อผดุงไว้ ซึ่งความถูกต้องการมองตามเป็นจริง สมควรแก่เหตุที่ตนประกอบพร้อมที่จะวินิจฉัย วางตนและปฏิบัติไปตามความเที่ยงธรรม (พระมนัส อคฺคธมฺโม, 2554, หน้า 2) โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาเป็นการศึกษารูปแบบหนึ่งของการศึกษาคณะสงฆ์ซึ่งรัฐกำหนดให้มีขึ้นตามความประสงค์ของคณะสงฆ์ ดังนั้นกระทรวงศึกษาธิการจึงได้ประกาศใช้ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม พ.ศ. 2514 และระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2535 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การศึกษาแก่พระภิกษุสามเณร ทั้งวิชาสามัญและการศึกษาพระปริยัติธรรม เพื่อให้พระภิกษุสามเณรมีความรู้ทางศาสนธรรม และความรู้ ในสายสามัญ เมื่อพระภิกษุสามเณรเหล่านี้มีความประสงค์จะลาสิกขา ก็สามารถนำวุฒิการศึกษาไปศึกษาต่อในสถานศึกษาของรัฐ ใช้สมัครงาน และเพื่อประกอบอาชีพได้ นอกจากนี้โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีการจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งบัญญัติให้สถาบันศาสนามีสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ ดังนั้นสถาบันพระพุทธศาสนาจึงสามารถจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้สอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและมหาเถรสมคมได้ โดยรัฐจะต้องส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถาบันพระพุทธศาสนาเพื่อให้ผู้เรียนซึ่งเป็นพระภิกษุ สามเณรได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพเท่าเทียมกับการศึกษาในรูปแบบอื่น (สุภาพร มากแจ้ง, 2550, หน้า 6–7)

ปัญหาของผู้บริหารสถานศึกษาภายในโรงเรียนแต่โรงประสบเจอ สามารถสรุปได้ 4 ประการดังนี้ คือ 1) ด้านการบริหารจัดการเนื่องจากโรงเรียนขนาดเล็กมีอัตราส่วนครูต่อนักเรียนและอัตราส่วนนักเรียนต่อห้องเรียนต่ำกว่าเกณฑ์จึงก่อให้เกิดปัญหาด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป 2) ปัญหาด้านการเรียนการสอน เนื่องจากโรงเรียนขนาดเล็กมีครูไม่ครบชั้น และไม่ครบสาระการเรียนรู้ ครูมีภาระงานอื่นที่นอกเหนือจากการสอน 3) ปัญหาด้านความพร้อมของปัจจัยสนับสนุน เนื่องจากการจัดสรรงบประมาณเป็นรายหัว จึงทำให้โรงเรียนขนาดเล็กซึ่งมีนักเรียนจำนวนน้อยได้รับงบประมาณน้อยตามไปด้วยนอกจากนั้นผู้ปกครองของนักเรียนส่วนใหญ่มีฐานะยากจน โรงเรียนจึงไม่สามารถระดมทรัพยากรจากผู้ปกครองนักเรียนและชุมชนได้ 4) ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาคณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่มีฐานะยากจน มีความรู้ขั้นพื้นฐาน จึงไม่สามารถช่วยเหลือโรงเรียนได้มากนักรัฐบาลตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการศึกษาทุกระดับให้มีคุณภาพ ซึ่งรวมถึงโรงเรียนขนาดเล็กด้วย สรุปแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำทางวิชาการและการบริหารจัดการบุคลากรต้องพัฒนาโรงเรียนอย่างเต็มความสามารถจัดภูมิทัศน์ภายในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนการสอน ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาควรมีการสนับสนุนงบประมาณในการซ่อมแซมอาคารเรียน มีการใช้วิทยากรภายนอกมีสื่อการสอนที่เป็นเทคโนโลยีใหม่ ๆ และมีงบประมาณเพิ่มเติมนอกเหนือจากงบประมาณอีกประการหนึ่ง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551, หน้า 6–7)

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จึงถูกจัดประเภทเป็นการศึกษาสงฆ์ประเภทหนึ่ง ในความดูแลของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ปัจจุบันสังกัดมหาเถรสมาคม ซึ่งเป็นการศึกษาในรูปแบบหนึ่งที่ดำเนินการโดยสถาบันทางศาสนาตามที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดไว้ ฉะนั้นจึงจำเป็นต้องจัดการศึกษาตามที่มีกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งมีหลักการจัดการศึกษาไว้ 3 ประการ คือ เป็นการศึกษาตลอดชีวิต ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา พัฒนาสาระ และกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (ธีระ รุญเจริญ, 2550, หน้า 58) ในสภาพที่เป็นจริงมีผู้บริหารจำนวนมากมีข้อบกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่ผู้นำทางด้านการบริหารงาน ขาดคุณธรรม จริยธรรมมาใช้ในการบริหาร โดยเฉพาะการนำ

หลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการบริหารงาน ซึ่งเป็นหลักธรรมที่จำเป็นในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ อันประกอบด้วย ความมีเมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา

จากเหตุผลและปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านที่ 1 มีการพัฒนาตนตามหลักธรรมเมตตา ด้านที่ 2 มีการพัฒนาตนตามหลักธรรมกรุณา ด้านที่ 3 มีการพัฒนาตนตามหลักธรรมมุทิต และด้านที่ 4 มีการพัฒนาตนตามหลักธรรมอุเบกขา อันจะทำให้เราเข้าใจความต้องการจำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้นำมาใช้ในการบริหารงานได้อย่างชัดเจนและนำมาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์และความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาได้เป็นอย่างดี

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เป็นอย่างไร

2. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

2. เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ทราบสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็น ในการบริหารงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ผลที่ได้จากการวิจัย จะเป็นพื้นฐานการศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ และโรงเรียนที่เกี่ยวข้อง นำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนา ปรับปรุง ในการบริหารงานต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ประกอบด้วย

1.1 ด้านที่ 1 มีการพัฒนาตนตามหลักธรรมเมตตา

1.2 ด้านที่ 2 มีการพัฒนาตนตามหลักธรรมกรุณา

1.3 ด้านที่ 3 มีการพัฒนาตนตามหลักธรรมมุทิตา

1.4 ด้านที่ 4 มีการพัฒนาตนตามหลักธรรมอุเบกขา

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ปีการศึกษา 2563 จำนวน 278 รูป/คน ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 26 รูป ครูจำนวน 262 คน (ข้อมูลบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8, 2563, หน้า 15)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในปีการศึกษา 2563 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ใช้ตารางของ (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างถึงใน วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 191) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 211 คน ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 26 รูป ครูจำนวน 185 คน รวมทั้งหมด จำนวน 211 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน

3. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม ประกอบด้วย

3.1.1 หลักธรรมเมตตา

3.1.2 หลักธรรมกรุณา

3.1.3 หลักธรรมมุทิตา

3.1.4 หลักธรรมอุเบกขา

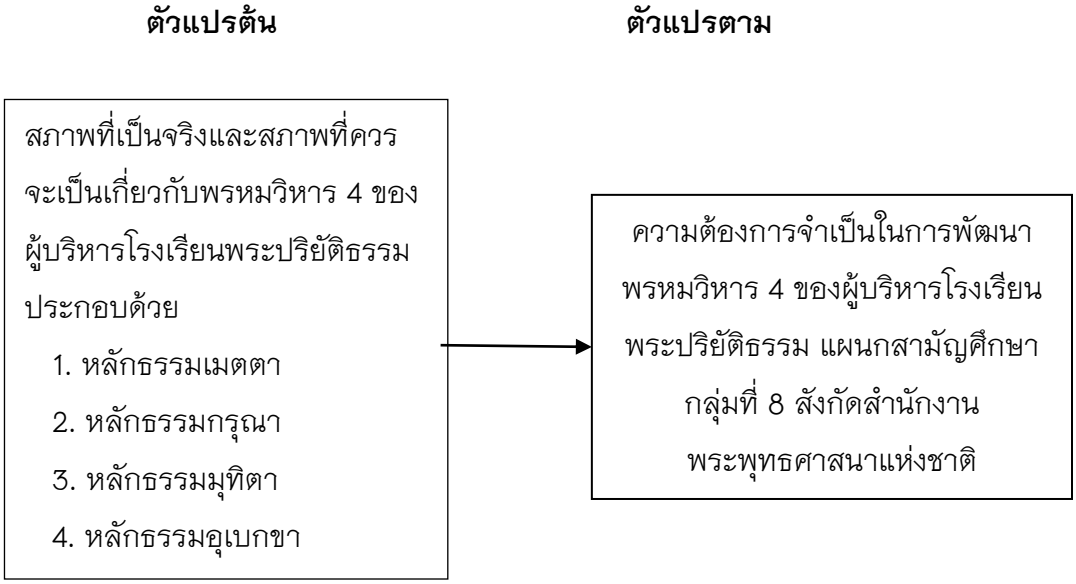
2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

2.2.1 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

2.2.2 แนวทางการพัฒนาพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการวิจัยเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการและนักวิจัย ได้แก่ Witkin & Altschuld (1995) และ สุวิมล ว่องวาณิช (2550) ที่ได้ทำการการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. ผู้วิจัยจึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. หลักธรรมพรหมวิหาร 4 หมายถึง หลักธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารเป็นหลักความประพฤติของบุคลากรตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป และปฏิบัติตนต่อผู้อื่น ด้วยอัธยาศัยมีน้ำใจ 4 ประการ ดังนี้

1.1 เมตตา หมายถึง การแสดงออกถึงความรักความปรารถนาดี ไมตรีจิตคิดช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้อื่นให้ประสบแต่ประโยชน์ และมีความสุขโดยทั่วกัน เป็นความคิดที่เป็นภาวะปกติ

1.2 กรุณา หมายถึง การแสดงออกถึงความสงสาร คือการคิดจะช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา และคนอื่น ๆ ให้พ้นจากความลำบาก เดือดร้อน จากการเป็นทุกข์ทั้งทางร่างกาย และจิตใจ และต้องการความช่วยเหลือโดยเป็นการช่วยเหลือที่ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น

1.3 มุทิตา หมายถึง การแสดงออกถึงความแจ่มใสเบิกบาน เป็นความพลอยยินดีเมื่อเห็นผู้ใต้บังคับบัญชา และคนอื่นๆได้ดีมีความสุข อันเป็นความรู้สึกยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นมีความก้าวหน้า ได้ลาภยศสรรเสริญมาด้วยความดีอย่างบริสุทธิ์ มิได้คดโกง

หรือเบียดเบียนใคร รวมถึงงดเว้นความอิจฉาริษยาผู้อื่นเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว

1.4 อุเบกขา หมายถึง การแสดงออกถึงการวางใจเป็นกลาง พิจารณาจาก ข้อเท็จจริงเมื่อจะตัดสินใจในเรื่องใด พิจารณาไตร่ตรอง ใคร่ครวญด้วยปัญญา มีเหตุผลทุถูกต้องเที่ยงธรรม และไม่เอนเอียง

2. การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ควรจะเป็นและสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน หากมีความขัดแย้งระหว่างความแตกต่างที่พบก็จะชี้ให้เห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในที่นี้กล่าวถึงผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เพื่อต้องการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

2.1 สภาพที่เป็นจริง หมายถึง การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยใช้หลักธรรม พรหมวิหาร 4 ที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน

2.2 สภาพที่ควรจะเป็น หมายถึง การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยใช้หลักธรรม พรหมวิหาร 4 ที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับโรงเรียน

3. ครู หมายถึง ครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ซึ่งปฏิบัติการสอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

4. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารในหน่วยงานทางการศึกษา

5. โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นให้ พระภิกษุ สามเณร เปิดสอนให้กับศาสนทายาทได้มีโอกาสเข้ามาศึกษาเล่าเรียนรูปแบบการศึกษา ควบคู่กันระหว่างแผนกโลก คือวิชาสายสามัญตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กระทรวงศึกษาธิการ กำหนดไว้ และการจัดการเรียนการสอนและแผนกธรรมของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ภายในกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ประกอบด้วย จำนวน 42 โรงเรียน

6. สำนักงานกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 หมายถึง โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ซึ่งเกิดจากการรวมกลุ่มโรงเรียนตามประกาศสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่มที่ 8 มีทั้งหมด 4 จังหวัด คือ อุดรธานี หนองคาย สกลนคร และบึงกาฬ

7. สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ หมายถึง ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี เป็นหน่วยงานที่ไม่สังกัด กระทรวง ทบวงใด มีภารกิจเกี่ยวกับการดำเนินงานสนองงานคณะสงฆ์ และรัฐโดยการทำนุบำรุง ส่งเสริมกิจการพระพุทธศาสนา ให้การอุปถัมภ์ คุ้มครองและส่งเสริม พัฒนางานพระพุทธศาสนา ดูแลรักษา จัดการศาสนสมบัติ พัฒนาพุทธมณฑล ให้เป็นศูนย์กลางทางพระพุทธศาสนา รวมทั้งให้การสนับสนุนส่งเสริม พัฒนาบุคลากรทางศาสนา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยสามารถสรุปสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น
2. หลักการแนวคิดเกี่ยวกับพรหมวิหาร 4
3. การใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียน
4. บริบทความเป็นมาแนวทางการบริหารงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

1.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

การประเมินความต้องการจำเป็นตรงกับคำศัพท์ภาษาอังกฤษว่า Need Assessment ซึ่งคำนี้มาจากคำว่า ความต้องการจำเป็น (Needs) กับคำว่า การประเมิน (Assessment) ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายของคำศัพท์ทั้งสองคำ ได้ดังนี้

ความต้องการจำเป็น (Need) มีความหมายตามพจนานุกรมของ Webster ว่า หมายถึง บางสิ่งบางอย่างที่เป็นความจำเป็นในอันที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามความปรารถนาหรือความต้องการได้ (Webster's Encyclopedic Dictionary 1994, อ้างถึงใน คมศร วงษ์รักษา, 2550, หน้า 16) นอกจากนี้ มีนักวิชาการและนักวิจัยจำนวนหลายคนได้ให้ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ ดังนี้

Kaufman & English (1981, p. 8) ให้ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นว่าเป็นกระบวนการที่เป็นทางการ ซึ่งกำหนดช่องว่างระหว่างผลผลิตหรือผลลัพธ์ในปัจจุบันและผลลัพธ์หรือผลผลิตที่เป็นที่ต้องการและจัดวางช่องว่างเหล่านั้น

ตามลำดับความสำคัญ และเลือกสิ่งที่เห็นว่าสำคัญที่สุดเพื่อแก้ปัญหา

Witkin & Altschuld (1995, p. 4) กล่าวว่า ความต้องการจำเป็น คือ ความแตกต่าง หรือช่องว่างระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่ หรือสภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และสภาพที่ควรจะเป็น หรือสภาพที่พึงปรารถนา

Reviere & Others (1996, p. 6) ให้คำจำกัดความหมายของความต้องการจำเป็นว่าเป็นช่องว่างระหว่างสภาพการณ์ที่เป็นจริง และที่เป็นอุดมคติ ซึ่งเป็นที่รับรู้ทั้งของค่านิยมในชุมชน และยอมรับให้มีการเปลี่ยนแปลงได้

สุวิมล ว่องวาณิช (2550, หน้า 33-55) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นกระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกแต่งของสภาพที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะเป็นเช่นใด และประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่ามีลักษณะเช่นใด จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ และประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่าสมควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง การประเมินความต้องการจำเป็นทำให้ได้ข้อมูลที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการศึกษา หรือการเปลี่ยนแปลงผลที่เกิดขึ้นปลายทาง การเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นจึงเป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์ และเป็นการเปลี่ยนแปลงทางบวก

ราชบัณฑิตยสถาน (2555, หน้า 370) การประเมินความต้องการจำเป็น (need assessment) หมายถึง กระบวนการที่ก่อให้เกิดข้อมูลสารสนเทศเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยระบุสิ่งที่ ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะใดและสิ่งที่เกิดขึ้นจริงเป็นอย่างไร เพื่อนำไปสู่การประมวลสังเคราะห์และ ประเมินว่าสิ่งที่เกิดขึ้นจริงควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง การประเมินความต้องการจำเป็นนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางบวกและสร้างสรรค์

กจิตตา ชินพิทักษ์วัฒนา (2557, หน้า 8) การประเมินความต้องการจำเป็น คือ กระบวนการที่จัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาระบบ หรือองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยกำหนดแนวทางแก้ไขสิ่งที่ต้องการจำเป็นให้ถึงเป้าหมาย แล้วหาช่องว่างระหว่างสภาพที่เกิดขึ้นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็นเพื่อแก้ไขจากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาจัดเรียงลำดับความสำคัญ ความเร่งด่วน และความเหมาะสมเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาต่อไป

จากความหมายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็นคือกระบวนการที่ช่วยในการจัดลำดับความสำคัญในความแตกต่างหรือช่องว่างระหว่างสิ่ง

ที่เป็นอยู่ หรือสภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และสภาพที่ควรจะเป็น โดยข้อมูลที่ได้จากบุคคลสามารถนำมาสู่การตัดสินใจ วางแผน การกำหนดแนวทางการพัฒนาได้อย่างเหมาะสม และข้อมูลดังกล่าวนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางบวกหรือเชิงสร้างสรรค์

1.2 ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น

ความสำคัญในการประเมินความต้องการจำเป็นที่เป็นกระบวนการที่สำคัญและมีประโยชน์ ดังนี้ (สุวิมล ว่องวาณิช, 2550, หน้า 14)

1. การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น เป็นเครื่องบริหารที่มีประสิทธิภาพ ทำให้สามารถกำหนดแผนงานที่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานป้องกันการสูญเสียทรัพยากรโดยเปล่าประโยชน์

2. ผลจากการประเมินความต้องการจำเป็น สามารถสะท้อนภาพบริบทที่เกิดขึ้นของหน่วยงาน นำไปสู่การวางแผน กำหนดแนวทางพัฒนาองค์กร กำหนดวัตถุประสงค์การดำเนินงานให้ชัดเจน สอดคล้องกับสภาพที่เกิดขึ้นจริง และสนองความต้องการขององค์กร

3. การประเมินความต้องการจำเป็นช่วยกำหนดเป้าหมายขององค์กรจากความต้องการที่แท้จริงของกลุ่มเป้าหมาย ช่วยกระตุ้นให้เกิดผลกระทบต่อโครงการ ทำให้สามารถวัดการเปลี่ยนแปลงของการปฏิบัติงานในช่วงเวลานั้น ๆ

1.3 ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวาณิช (2550, หน้า 12) กล่าวว่า ความต้องการจำเป็นแบ่งได้หลายประเภทขึ้นอยู่กับลักษณะที่ใช้ในการจัดประเภท ดังนี้

1. ระดับความต้องการจำเป็น เช่น ความจำเป็นขององค์กร (Organizational Needs) ความต้องการจำเป็นของบุคลากร (Personal Needs) ความจำเป็นของกลุ่ม (Group Needs)

2. สาระเนื้อหาของความต้องการจำเป็น เช่น ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร (Staff Development Needs) ความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม (Development Needs) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development Needs)

3. ระดับความลึกซึ่งของความต้องการจำเป็น เช่น ความต้องการจำเป็นตามการรับรู้ (Felt needs) ความต้องการจำเป็นเชิงวิเคราะห์ (Analytical needs) ด้านกระบวนการ (Process Needs) ความต้องการจำเป็นด้านผลลัพธ์(Outcome Needs)

ความต้องการจำเป็นด้านแก้ปัญหา (Solution Needs) ตามความคิดของ Kaufman ความต้องการจำเป็นด้านปัจจัยและด้านกระบวนการ ถือเป็น “ความต้องการจำเป็นเทียม หรือ กึ่งความต้องการจำเป็น” (Quais Needs) ส่วนความต้องการจำเป็นด้านผลลัพธ์ถือเป็น“ความต้องการที่แท้จริง” (Needs)

4. ช่วงเวลาที่ต้องการกำหนดความต้องการจำเป็น เช่น ความต้องการจำเป็นในปัจจุบัน (Present หรือ Current Needs) ความต้องการจำเป็นในอนาคต (Future Needs)

5. ธรรมชาติของข้อมูลที่แสดงความต้องการจำเป็น เช่น ความต้องการจำเป็นเชิงคุณลักษณะ (Qualitative Needs) ความต้องการจำเป็นเชิงปริมาณ (Quantitative Needs)

6. เจ้าของความต้องการจำเป็น ซึ่งแบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่ ความต้องการจำเป็นด้านปฐมภูมิ (Primary Needs) ซึ่งเป็นความต้องการจำเป็นของผู้รับบริการ (Service Receivers) ในทางการศึกษาส่วนใหญ่เป็นความต้องการจำเป็นของนักเรียนและความต้องการจำเป็นทุติยภูมิซึ่งแบ่งความต้องการจำเป็นของผู้ให้บริการ (Service Providers) เช่น ความต้องการจำเป็นของผู้บริหารอย่างไรก็ตาม Witkin ได้เพิ่มเติมระดับความต้องการจำเป็นระดับที่สาม (Tertiary Needs) ซึ่งถือว่าเป็นความต้องการจำเป็นด้านทรัพยากรและการแก้ไขปัญหา (Resources/Solution)

สรุปได้ว่า ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็นมีหลายประเภทด้วยกันตามที่นักการศึกษาได้เสนอไว้ดังนั้นในการเลือกประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็นให้เหมาะสมมาใช้ในการประเมินจะต้องอาศัยวัตถุประสงค์ของการประเมินความต้องการจำเป็นนั้นเป็นตัวกำหนดในการเลือก

1.4 ขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น

Witkin & Altrichuld (1995 และ 2000 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2550, หน้า 12) กล่าวถึงการประเมินความต้องการจำเป็น แบ่งออกเป็น 3 ระยะ (Three–Phase Plan)

ระยะที่ 1 ระยะก่อนการประเมิน หรือระยะการสำรวจ ในระยะนี้มีการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นที่มีอยู่ วางแผนการดำเนินงานโดยกำหนดขอบเขตและประเด็นของความต้องการจำเป็น กำหนดจุดมุ่งหมายของความต้องการจำเป็น

แหล่งข้อมูล การใช้ประโยชน์ข้อมูลระบุข้อมูลที่เกี่ยวข้อง และพัฒนาแผนงานสำหรับระยะที่ 2 รวมทั้งกำหนดเกณฑ์สำหรับทำประเมินการประเมินความต้องการจำเป็น

ระยะที่ 2 การประเมิน หรือระยะการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลและความเห็นเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น จัดลำดับความต้องการจำเป็น และวิเคราะห์หาสาเหตุผลลัพธ์และสังเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 3 หลังการประเมิน หรือระยะการนำผลไปใช้ประโยชน์ โดยเชื่อมโยงข้อมูลและแผนการดำเนินงานที่ได้รับงานหลัก คือ การจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังที่นำไปประยุกต์ใช้ได้และเกณฑ์การตัดสินเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหา การจัดทำแผนปฏิบัติ การนำเสนอข้อมูลที่ได้รับจากการประเมินความต้องการจำเป็นแก่ผู้ตัดสินใจและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการจัดเตรียมแผนสำหรับดำเนินการเพื่อขจัดปัญญาที่เกิดจากความต้องการจำเป็น หรือนำไปใช้ประโยชน์ด้านอื่น ๆ

สุวิมล ว่องวาณิช (2550, หน้า 15) กล่าวถึงกระบวนการการประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์จึงประกอบไปด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

1) การระบุความต้องการจำเป็น (Needs Identification)

1.1) วัตถุประสงค์เพื่อระบุความต้องการจำเป็น

1.2) เอกสารที่เกี่ยวข้อง/ กรอบการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น

1.3) ประชากร/ กลุ่มตัวอย่าง วิธีรวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูล จัดลำดับ

1.4) เสนอความต้องการจำเป็นตามลำดับความสำคัญ

1.5) เสนอผล/ นำไปใช้และ/ วิเคราะห์สาเหตุ/ แนวทางแก้ไข

2) การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Analysis) เพื่อวิเคราะห์สาเหตุ

2.1) วัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์สาเหตุของความต้องการจำเป็น

2.2) เอกสารที่เกี่ยวข้อง/ กรอบการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น

2.3) ประชากร/ กลุ่มตัวอย่าง วิธีรวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูล

2.4) เสนอสาเหตุความต้องการจำเป็นตามลำดับความสำคัญ

2.5) เสนอผล/ นำไปใช้และ/ วิเคราะห์ทางเลือกในการแก้ปัญหา

3) การกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาความต้องการจำเป็น (Needs Solution) หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า การกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหา ประเมินทางเลือกสู่การปฏิบัติ ซึ่งถือว่าเป็นขั้นตอนสุดท้ายที่จะนำไปกำหนดความต้องการจำเป็นที่ต้องได้รับการแก้ไข

3.1) วัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ทางเลือกของความต้องการจำเป็น

3.2) เอกสารที่เกี่ยวข้อง/ กรอบการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น

3.3) ประชากร/ กลุ่มตัวอย่าง วิธีรวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูล

3.4) เสนอทางเลือกความต้องการจำเป็นตามลำดับความสำคัญ

3.5) นำไปสู่การกำหนดแผนงาน และนำไปสู่การปฏิบัติ

1.5 การจัดลำดับความต้องการจำเป็น

Witkin & Altrichuld (1995 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2550, หน้า 11) ได้กล่าวถึงการจัดลำดับความต้องการจำเป็นจะต้องพิจารณาทั้งความเที่ยง และความตรง และต้องมีการตรวจสอบคุณภาพขององค์ประกอบที่มีส่วนสำคัญต่อการจัดลำดับที่ได้จากการประเมินความต้องการจำเป็น ประกอบด้วย

1. การกำหนดขนาดความแตกต่างของสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์

2. องค์ประกอบที่เป็นสาเหตุสนับสนุน หรืออุปสรรคต่อความต้องการจำเป็น

3. การกำหนดระดับความยากง่ายในการจัดลำดับความต้องการจำเป็น

4. การประเมินความเสี่ยง

5. ผลกระทบที่อาจเกิดกับส่วนอื่น ๆ ของระบบ

6. การกำหนดค่าใช้จ่ายที่ต้องใช้ในการแก้ปัญหา

สุวิมล ว่องวาณิช (2550, หน้า 13) การจัดลำดับความสำคัญ (Priority Setting) ของความต้องการจำเป็น เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญมากในกระบวนการกำหนดความต้องการจำเป็น ทำให้การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสมบูรณ์ การจัดลำดับความต้องการจำเป็น เป็นการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นแต่ละประเด็น จากนั้นนำความต้องการจำเป็นมาจัดเรียงลำดับตั้งแต่ความสำคัญมากไปหาน้อย

1.6 เครื่องมือประเมินความต้องการจำเป็นเชิงสำรวจ

การใช้วิจัยสำรวจในการระบุความต้องการจำเป็นใช้เพื่อบรรยายลักษณะประชากรที่เป็นภาพรวม และอธิบายสาเหตุที่มีของความต้องการจำเป็น โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้ (สุวิมล ว่องวาณิช, 2550, หน้า 15)

1. การใช้แบบสอบถาม

การใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการประเมินความต้องการจำเป็น มีข้อตกลงสำคัญหลายประการ ประการแรก ผู้ตอบมีความสามารถในการอ่าน เข้าใจความหมายของข้อความหรือคำถามที่ถาม ประการที่สอง ผู้ตอบมีข้อมูลหรือมีความรู้พอจะตอบคำถามหรือให้ข้อมูลได้ และประการที่สาม ผู้ตอบมีความเต็มใจและตั้งใจที่จะตอบโดยให้ข้อมูลที่จริงอย่างซื่อสัตย์ (Wolf, 1998 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวานิช, 2550, หน้า 14)

1.1 ลักษณะของแบบสอบถามที่ดีประกอบไปด้วย

1) ข้อความหรือคำถามที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2) มีการวางแผนการสร้างที่เหมาะสมทำให้ได้ข้อมูลครบถ้วนสมบูรณ์

3) สามารถดำเนินการเก็บข้อมูลได้ภายใต้เวลา และทรัพยากรที่เหมาะสม

1.2 ประเภทของแบบสอบถาม

ธรรมชาติของข้อมูลที่ต้องการศึกษาโดยใช้แบบสอบถาม แบ่งได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ ข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง หรือข้อมูลที่เป็นความคิดเห็น จึงมีการเรียกแบบสอบถามให้มีความเฉพาะเจาะจง 2 แบบ คือ

1) แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่เน้นการเก็บข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง เช่น ข้อมูลภูมิหลังทั่วไป พฤติกรรมการปฏิบัติตน เป็นต้น

2) แบบวัดความคิดเห็น (Opinionnaire) เป็นเครื่องมือที่เน้นการเก็บข้อมูลที่เป็นความคิดเห็น ความรู้สึก หรือทัศนคติสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

1.3 ประเภทของคำถามสอบถาม

1) คำถามปลายปิด (Close-ended question) หรือคำถามแบบมีโครงสร้างประกอบด้วยข้อความ หรือคำถามและกลุ่มของคำตอบให้ผู้ตอบเลือก โดยจัดเรียงลำดับคำถามตามที่ผู้วิจัยต้องการทราบ

2) คำถามปลายเปิด (Open-ended Question) ประกอบด้วยคำถามที่ให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นของผู้ตอบอาจมีความลึกซึ้งกว่าที่ผู้วิจัยคาดไว้ ลักษณะของข้อมูลที่ได้เป็นการแสดงความรู้สึก หรือความคิดเห็นตามการรับรู้ของผู้ตอบที่สำรวจด้วยแบบสอบถามเป็นความต้องการจำเป็นระดับกลุ่มบุคคล หรือระดับ

องค์กรผลการประเมินความต้องการจำเป็นที่ได้รับจะนำไปใช้ได้กับการพัฒนาการปฏิบัติงานขององค์กรมากกว่าการพัฒนารายบุคคล สิ่งที่จะต้องพิจารณาในการสร้างแบบสอบถาม คือ ชุดคำถามที่ได้ตระเตรียมไว้สอดคล้องกับประเด็นปัญหาที่ต้องการศึกษากับตัวอย่างประชากรที่เป็นตัวแทนของประชากร ซึ่งกำหนดรูปแบบการตอบได้ 2 แบบ คือ

2.1) รูปแบบการตอบสนองเดี่ยว (Single-response Format) เป็นคำถามที่กำหนดให้กลุ่มตัวอย่างระบุระดับปัญหา สภาพที่เป็นอยู่ หรือระดับของสิ่งที่ต้องการอย่างใดอย่างหนึ่ง ปรากฏในแบบสอบถามที่มีข้อคำถามให้ตอบในรูปมาตรประมาณค่า โดยให้คำตอบเพียงชุดเดียวซึ่งคำตอบที่ได้ คือ ความต้องการจำเป็นแล้วนำมาจัดเรียงลำดับตามความสำคัญวิธีการจัดเรียงลำดับตามความสำคัญวิธีการจัดเรียงลำดับข้อมูลประเภทนี้รู้จักกันดี และนิยมใช้อย่างแพร่หลายในกลุ่มนักประเมิน รู้จักกันโดยทั่วไปเพราะเป็นวิธีที่เข้าใจได้ง่าย มีความซับซ้อนน้อย เก็บข้อมูลได้ง่ายมีความสะดวกและรวดเร็วในการบริหารจัดการ แต่มีข้อจำกัดที่วิธีการดังกล่าวใช้กันค่อนข้างมากอาจทำให้ไม่ดึงดูดใจผู้ตอบแบบสอบถามได้ (Witkin, 1984 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวานิช, 2550, หน้า 15) สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยนี้ใช้รูปแบบการตอบสนองเดี่ยวเป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือวัดความต้องการจำเป็น ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณารูปแบบเครื่องมือให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และความเหมาะสมของผู้ตอบแบบสอบถาม

2.2) รูปแบบการตอบสนองคู่ (Dual-response Format) เป็นคำถามชุดเดียวกัน แต่ให้กลุ่มตัวอย่างระบุ 2 ส่วน คือ ระดับของการดำเนินงานในสภาพจริงและระดับสภาพที่พึงประสงค์ ปรากฏในแบบสอบถามมีข้อความให้ตอบในรูปมาตรประมาณค่าโดยให้ตอบข้อมูลสองชุด ซึ่งพัฒนามาจากชุดคำถามการตอบสนองเดี่ยว

2. การใช้วิธีการสัมภาษณ์

การเก็บข้อมูลแบบเผชิญหน้าระหว่างผู้ทำการประเมินความต้องการจำเป็นกับผู้ให้ข้อมูล สำหรับการประเมินความต้องการจำเป็นที่เป็นระบบจะใช้การสัมภาษณ์แบบเป็นทางการซึ่งการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการนั้น สามารถกระทำได้โดยใช้วิธีการ 3 ลักษณะการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างระดับกลาง และการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง

3. การสนทนากลุ่ม (Focus Group)

การสนทนากลุ่มเป็นวิธีการที่มีความน่าสนใจ มักใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ ข้อมูลที่ได้สามารถระบุความต้องการจำเป็นที่ได้จากบุคคลเป้าหมายทั้งกลุ่มมีประโยชน์ในการเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมสนทนาแสดงความคิดเห็นเป็นความรู้สึกจากสภาพที่เป็นอยู่ได้อย่างเต็มที่ การมีปฏิสัมพันธ์ของกลุ่มจะช่วยกระตุ้นและส่งเสริมความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมสนทนาเพื่อระบุความต้องการจำเป็น วิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น และการกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสำหรับรูปแบบการตอบสนองเดี่ยว และรูปแบบการตอบสนองคู่ มีแนวคิดเบื้องหลังของแต่ละเทคนิคซึ่งทุกวิธีมีวิธีดำเนินการที่คล้ายคลึงกัน คือ การให้คะแนนความสำคัญตามลำดับวิธีการที่กำหนด การจัดเรียงลำดับความสำคัญ และการสรุปผลการจัดลำดับความสำคัญ ซึ่งการสร้างเครื่องมือจะต้องมีความชัดเจนในสิ่งมุ่งหวังเพื่อเชื่อมโยงมโนทัศน์ของสิ่งนั้นเป็นข้อมูลหลักฐานที่เป็นรูปธรรม ต้องพิจารณาเครื่องมือ รูปแบบคำถามให้สอดคล้องกับคุณลักษณะและเหมาะสมกับผู้ให้ข้อมูล

1.7 เทคนิคการจัดลำดับความสำคัญการประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวาณิช (2550, หน้า 15) ได้เสนอเทคนิควิธีที่ใช้ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น สำหรับรูปแบบการตอบที่เป็นทั้งการตอบสนองเดี่ยวและรูปแบบการตอบสนองคู่โดยมีวิธีการแนวคิดเบื้องหลังของแต่ละเทคนิควิธีการดำเนินการที่คล้ายคลึงกัน ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการสำคัญ คือ การให้คะแนนความสำคัญตามวิธีการที่กำหนด การเรียงลำดับความสำคัญและการสรุปผลการจัดลำดับความสำคัญ ดังนี้

1. เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองเดี่ยวข้อมูลแบบการตอบสนองเดี่ยว ได้แก่ ข้อมูลที่ผู้ตอบเลือกตอบข้อคำถามในแบบสอบถามเพียงส่วนเดียว โดยอาจถามว่า ข้อความนี้มีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับใดหรือท่านมีความต้องการจำเป็นในด้านนี้มากน้อยเพียงใด เป็นการกำหนดความต้องการจำเป็นตามนิยามการแก้ปัญหา (solution definition) ในกลุ่มเทคนิควิธีนี้ผู้เขียนนำเสนอวิธีการจัดลำดับจำนวน 3 วิธี ดังนี้

1.1 วิธีการจัดเรียงลำดับตามค่ามัธยมฐานสำหรับมาตรแบบกลุ่ม (Category Scales) วิธีนี้นักวิจัยกำหนดให้กลุ่มตัวอย่างระบุน้ำหนักความสำคัญของความต้องการจำเป็นตามการรับรู้เป็นรายประเด็นตามมาตรประมาณค่า ผู้ให้ข้อมูลจะให้น้ำหนัก

ความสำคัญกับความต้องการจำเป็นประเด็นต่าง ๆ เท่ากันได้หากเห็นว่าความต้องการจำเป็นเหล่านั้นมีระดับความสำคัญเท่ากันจากนั้นทำการแจงนับความถี่ที่กระจายตามมาตรประมาณค่าของแต่ละข้อรายการแล้วหาค่ามัธยฐานหรือฐานนิยมหรือค่าเฉลี่ย แต่ค่ามัธยฐานจะเป็นค่าสถิติที่เหมาะสมสำหรับข้อมูลที่อยู่ในมาตราจัดอันดับในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสามารถเรียงค่าจากมากไปหาน้อยหรือจากน้อยไปหามากตามค่าสถิติที่ได้ในแต่ละข้อรายการ อย่างไรก็ตามผลที่ได้จากการใช้วิธีนี้ในการจัดลำดับความสำคัญมีความเป็นไปได้สูงที่ความต้องการจำเป็นทุกประเด็นมีค่าเท่ากัน ซึ่งทำให้ต้องมีการอภิปรายเสริมหรือหาข้อมูลอื่นเสริมว่าความต้องการจำเป็นประเด็นใดมีความสำคัญมากที่สุดนับเป็นจุดอ่อนของวิธีนี้

1.2 วิธีการสร้างมาตรประมาณช่วงขนาด (Magnitude Estimation Scaling) การจัดความสำคัญความต้องการจำเป็นสามารถกระทำได้โดยใช้วิธีการสร้างมาตรประมาณช่วงขนาด (Magnitude Estimation Scaling–MES) โดยเปรียบเทียบความสำคัญของความต้องการจำเป็นซึ่งมีหลายด้านว่าด้านใดมีความสำคัญมากกว่า วิธีการสร้างมาตรประมาณช่วงขนาดจะมีการกำหนดความสำคัญของแต่ละข้อรายการด้วยคะแนนในเชิงเปรียบเทียบกับคะแนนความสำคัญของข้อความแรก (ความต้องการจำเป็น) ที่ใช้เป็นฐานการอ้างอิง ซึ่งกำหนดโดยนักประเมินความต้องการจำเป็นถือว่าเป็นวิธีที่ลดจุดอ่อนของวิธีแรก

1.3 วิธีการกำหนดน้ำหนักคะแนนรายคู่ (Paired–weighing Procedure) กระบวนการกำหนดน้ำหนักคะแนนรายคู่ (Paired–Weighing Procedure–PWP) เป็นวิธีการจัดลำดับความสำคัญด้วยการเปรียบเทียบความสำคัญของความต้องการจำเป็นทุกประเด็นเป็นรายคู่ให้ครบทุกคู่ที่เป็นไปได้วิธีนี้จึงมีจุดเด่นกว่าสองวิธีแรกโดยปกติความต้องการจำเป็นที่ต้องการจัดลำดับความสำคัญไม่ควรเกิน 15 ข้อ หากเกิน 15 ข้อ จะทำให้กลุ่มตัวอย่างสับสน และไม่สามารถจำรายละเอียดของข้อรายการต่าง ๆ ได้ครบถ้วนสมบูรณ์

1.4 วิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญด้วยการ์ด (Card Sort) การจัดเรียงลำดับความสำคัญด้วยการ์ดเป็นวิธีการที่ใช้การ์ดเป็นอุปกรณ์ที่ทำให้ผู้ประเมินความต้องการจำเป็นมีความสะดวกในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นมากขึ้น วิธีนี้มีขั้นตอนการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้

1.4.1 ผู้รับผิดชอบในการประเมินความต้องการจำเป็นเตรียมข้อความที่แสดงความต้องการจำเป็นทั้งหมดที่ต้องจัดลำดับ โดยการพิมพ์ในกระดาษที่เป็นการ์ด จัดทำการ์ดเป็นชุด ๆตามจำนวนคนที่ทำหน้าที่จัดลำดับความสำคัญ

1.4.2 มอบการ์ดให้กับกลุ่มบุคคลที่ทำหน้าที่จัดเรียงลำดับความสำคัญชี้แจงให้แยกการ์ดออกเป็นกอง ๆ ตามกลุ่มของข้อความที่คิดว่ามีความสำคัญอยู่ในกองเดียวกันจะเป็นกี่กองก็ได้

1.4.3 ระบุระดับความสำคัญในการ์ดแต่ละใบแล้วมอบการ์ดคืน

1.4.4 ผู้รับผิดชอบในการประเมินความต้องการจำเป็นจัดทำการแจกแจงความถี่ของคะแนนของการ์ดแต่ละใบ แล้วสรุปคะแนนเป็นภาพรวม เสนอเป็นผลการประเมินความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย

2. หลักธรรมเกี่ยวกับพรหมวิหาร 4

พรหมวิหาร 4 ที่เริ่มต้นจากเมตตาและเรียงลำดับไปตามกรุณา มุทิตา และลงท้ายที่อุเบกขา ด้วยเหตุผลว่า เมตตามีความเกื้อกูลแก่สัตว์เป็นลักษณะอยู่แล้ว ต่อมาเมื่อเราได้เห็นหรือได้รับรู้ว่ามีผู้ได้รับทุกข์ถ้าหากว่าเราปรารถนาที่ จะเกื้อกูล แล้วขจัดนำทุกข์ออกจากเขานั่นคือ ความกรุณา ต่อจากนั้นเมื่อเราได้รับรู้หรือเห็นผู้อื่นได้ดีมีความสุขโดยปราศจากทุกข์แล้วมีความรู้สึกปราบปลื้มยินดีด้วยเรียกว่ามุทิตา และสุดท้ายด้วยปัญญาเมื่อเราพิจารณาเห็นแล้วเราจะรู้ว่า เรื่องใดที่เราควร วางเฉยและหยุดที่จะเข้าไปร่วมรับรู้ในความรู้สึกของผู้อื่น เพราะเหตุดังนี้ พระพุทธองค์จึงตรัสเมตตาไว้ ก่อนด้วยอำนาจการมุ่งเกื้อกูลและจบด้วยอุเบกขา ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงต้องมีความเป็นกลาง เป็นธรรม วางตัวเป็นกลาง ผู้ที่สามารถวางตัวได้สงบ เยือกเย็นสามารถเป็นที่พึ่งให้กับพนักงานได้ทุกคน

2.1 ความหมายของพรหมวิหาร

หลักพรหมวิหาร 4 คือ หลักธรรมที่เป็นเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ ธรรมประจำใจอันประเสริฐ หลักประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ ธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักและกำกับความประพฤติให้เป็นไปโดยชอบ ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม จึงจะเชื่อว่าดำเดินชีวิตหมดจดและปฏิบัติตนต่อมนุษย์และสัตว์ทั้งหลายโดยชอบ นักวิชาการได้ให้ความหมายของพรหมวิหาร ไว้ดังนี้

พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (2539, หน้า 228–232) ได้ให้ความหมายของ พรหมวิหาร หมายถึง ธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ ธรรมประจำใจ อันประเสริฐ หลักความประพฤติที่ประเสริฐ บริสุทธิ์ หลักธรรมข้อนี้นับว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้ใหญ่ หรือผู้ปกครองทีจำเป็นจะต้องประพฤติปฏิบัติ

วรญา ทองอุ่น (2550, หน้า 210–212) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้ใดมีคุณธรรมตามพรหมวิหาร ผู้นั้นได้ชื่อว่าเป็นผู้มีพระคุณยิ่งใหญ่เพราะผู้ที่มีคุณธรรมตามพรหมวิหารคือผู้ที่มีพฤติกรรมการปฏิบัติเกื้อกูลต่อผู้อื่น

กิตติทัศน์ ผกาทอง (2551, หน้า 171–172) กล่าวว่า พรหมวิหาร คือ หลักธรรมสำหรับการดำรงตนของผู้นำ ซึ่งโบราณเปรียบผู้นำดุจพรหม คือ บุคคลผู้ยิ่งใหญ่และมีอำนาจ

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554, หน้า 760–761) ได้ให้ความหมายของพรหมวิหาร หมายถึง เป็นหลักธรรมในพระพุทธศาสนา เพื่อให้ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมทั้งหลายออกมาโดยไม่ต้องฝืนใจ นักบริหารต้องมีพรหมวิหาร ซึ่งจะทำให้ผู้ดำรงธรรมนี้ยอมช่วยเหลือมนุษย์ เพื่อนร่วมโลก สัตว์ทั้งหลายด้วยเมตตา กรุณาและยอมรับธรรมไว้ได้ด้วยอุเบกขา ดังนั้นเมื่อมีความกรุณาที่จะช่วยเหลือปวงสัตว์ก็ต้องมีอุเบกขาด้วย เพื่อจะมิให้เสียธรรมที่มาของคำว่า พรหมวิหาร

พระพรหมคุณาภรณ์ (2555, หน้า 124) ได้กล่าวไว้ว่า พรหมวิหาร หมายถึง ธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ ธรรมประจำใจ อันประเสริฐ หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ ธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักใจ และกำกับความประพฤติ จึงจะชื่อว่าดำเนินชีวิตหมดจด และปฏิบัติตนต่อมนุษย์สัตว์ทั้งหลายโดยชอบ

เนตร์พัณณา ยาวิราช (2556, หน้า 89) ได้กล่าวไว้ว่า พรหมวิหาร คือ ธรรมประจำใจอันประเสริฐ ใช้กำกับการประพฤติ

สรุปได้ว่า พรหมวิหาร หมายถึง หลักธรรมหนึ่งของพระพุทธศาสนาที่สอนให้ประพฤติปฏิบัติ หรือควบคุม กำกับทางจิตใจของมนุษย์ให้อยู่กับสังคมในโลกปัจจุบัน โดยการแสดงออกในด้านความรัก ความปรารถนาให้ทุกคนมีความสุขและให้มีจิตใจสงสารคิดช่วยเหลือผู้อื่น รวมทั้งสัตว์ทั้งหลายให้พ้นทุกข์ รวมถึงด้านจิตใจ พลอยยินดีกับคนที่เขาได้ดีมีสุข รวมถึงอาการที่แสดงออกด้วยความเที่ยงตรง เที่ยงธรรม

2.2 องค์ประกอบของหลักธรรมพรหมวิหาร

พรหมวิหาร 4 คือ หลักธรรมครองใจที่ทำให้คนปฏิบัติในทางประเสริฐทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา แก่นของพรหมวิหาร 4 นั้นสามารถนำมาประยุกต์ใช้สำหรับผู้บริหาร ผู้จัดการ หรือหัวหน้างาน เพื่อทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างมีความสุขและเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ ซึ่งจะเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้นได้อีกด้วย โดยนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักธรรมพรหมวิหาร ไว้ดังนี้

2.2.1 ด้านเมตตา

หลักเมตตาเป็นหลักการช่วยเหลือเผื่อแผ่กันไว้ ย่อมเป็นที่ตั้งแห่งการให้ระลึกถึงกัน ทำให้เกิดความรัก ความเคารพเป็นไปเพื่อสงเคราะห์กันไม่วิวาทกัน สามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เมื่อมีเมตตาต่อกันย่อมคิดที่จะเกื้อกูลกันให้มีความสุข เมตตาเป็นคุณธรรมเครื่องปราบ และทำลายความโกรธ ความพยาบาท ความผูกโกรธ อันเป็นเสมือนไฟคอยเผาผลาญจิตใจให้มอดดับไป นักวิชาการได้ให้ความหมายและคำจำกัดความหมายของเมตตาไว้ต่าง ๆ ดังนี้

2.2.1.1 ความหมายของเมตตา

พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราวิทยาลัย (2539, หน้า 228–232) ได้ให้ความหมายเมตตาว่า หมายถึง ความรักใคร่ ปรารถนาดี มีไมตรีต่อประชาชน หรือผู้ใต้ปกครองกล่าวคือ ปรารถนาให้เขาเหล่านั้นมีความสุข

วรญา ทองอุ่น (2550, หน้า 210–212) ได้ให้ความหมายเมตตา (Loving Kindness) ว่า หมายถึง มีความรักใคร่ปรารถนาที่จะให้เป็นสุข หมายถึง พฤติกรรมมีความหวังดีเพื่อให้ผู้อื่นมีความสุข มีจิตใจแผ่ไมตรีจิต สนิทสนมกับผู้น้อย หวังความดีงามแก่เขาอยากให้เขามีความสุข ไม่อยากให้มีอันตรายจากความอาฆาตบาดหมางใจกัน ปรารถนาให้มีความสามัคคี กลมเกลียวกัน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน หวังให้เขาเจริญด้วยความรู้ความสามารถเป็นทางให้เกิดลาภ ยศ และชื่อเสียง รักษาตนให้ได้รับความสุข โดยสวัสดิ์ภาพเมตตาธรรมเป็นเครื่องบำรุงอัธยาศัย ร้อนใจให้จิตคิดเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน ชำระล้างเสียซึ่งมลทิน คือ ความพยาบาท ความเห็นแก่ได้ ความเห็นแก่ประโยชน์ ถ้าดวงจิต มีเมตตาแล้ว จะป้องกันความคิดวิปริตในทางทำลายให้ร้ายป้ายสีในทางเสียหายไม่เป็นความจริงได้สังคมก็จะอยู่เป็นสุข องค์การก็จะสามัคคี สมกับสุภาษิตของสมเด็จพระมหา

สมณเจ้ากรมพระยาวชิรญาณวโรรส ที่กล่าวไว้ว่า“โลโก ปัตถัมภิกา เมตตา” แปลว่า “เมตตาเป็นธรรมค้ำจุนโลก”

สมคิด บางโม (2550, หน้า 93) ได้ให้ความหมายของเมตตาว่า หมายถึง ความปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุข อยากให้ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือ พนักงานมีความสุข ไม่ทุกข์ไม่กดขี่เบียดเบียนหรือใช้วาจาที่ไม่สุภาพกับพนักงาน

กิตติทัศน์ ผกาทอง (2551, หน้า 171–172) ได้ให้ความหมายเมตตาว่า หมายถึง การมีจิตที่เป็นกุศลเปี่ยมด้วยความรัก ไม่ผูกโกรธ และพยาบาทต่อเพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา

พระพรหมคุณาภรณ์ (2555, หน้า 124) ได้ให้ความหมายเมตตาว่า หมายถึง ความรักใคร่ ปรารถนาดีอยากให้เขามีความสุขมีจิตอันแผ่ไมตรีและคิดทำประโยชน์แก่มนุษย์สัตว์ทั่วหน้า

เนตร์พัณณา ยาวิราช (2556, หน้า 89) ได้ให้ความหมายเมตตาว่า หมายถึง ความรักใคร่ปรารถนาให้เป็นสุข มีจิตแผ่ไมตรี และประโยชน์ต่อผู้อื่น

สรุปได้ว่า เมตตา คือ ความรักใคร่ความปรารถนาดีมีไมตรีจิตแก่ทุกชีวิต ประสานโลกให้อบอุ่นร่มเย็น ต้องการความช่วยเหลือให้ทุกคนประสบประโยชน์และความสุขโดยทั่วกัน และพฤติกรรมของบุคคลที่เกี่ยวกับการแสดงความช่วยเหลือผู้อื่นให้มีความสุข และช่วยให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ ตามความสามารถของตน

2.2.1.2 ความสำคัญของเมตตา

พระเมธีธรรมาภรณ์ (2550, หน้า 40) ได้กล่าวถึงความสำคัญของเมตตาว่า ความรักความหวังดี ที่ปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุข นักบริหารต้องมีความรัก ความหวังดีแก่เพื่อนร่วมงาน ความรักจะเกิดขึ้นได้ถ้านักบริหารรู้จักมองในแง่ดีหรือส่วนดีของเพื่อนร่วมงาน ถ้าพบส่วนเสียของเพื่อนร่วมงาน นักบริหารต้องรู้จักมองข้ามและให้อภัย ดังนั้นเมตตาหรือความรักจึงเกิดจากการมองแง่ดีของคนอื่น

ภัทรพร สิริกาฐจน และคนอื่น ๆ (2550, หน้า 56) ได้กล่าวถึงความสำคัญของเมตตาไว้ว่า พุทธศาสนาเป็นศาสนาประเภทเทวนิยม (Atheism) พุทธศาสนาเกิดขึ้นเพราะพระพุทธเจ้าทรงไม่เห็นด้วยกับหลักคำสอนและวิธีการในศาสนาพราหมณ์ ทรงติเตียนการบูชายัญ การแบ่งชนชั้นวรรณะ กลับทรงเน้นหลักความเมตตากรุณา ต่อสิ่งที่มีชีวิตทุกตัวตนอย่างเท่าเทียมกัน เมตตาในทางพระพุทธศาสนานั้นเป็นเพียง

เบื้องต้นที่จะนำไปสู่สภาวะแห่งนิพพาน จึงเป็นเหตุแห่งความสำคัญของเมตตาในศาสนาพุทธ

พระปสนฺโนภิกขุ (2550, หน้า 9) ได้กล่าวถึงความสำคัญของเมตตา คือ หวังดี คือ มีเมตตาต่อคนอื่น โดยเห็นว่าคนอื่น ๆ ก็เป็นมนุษย์เช่นเดียวกับตนเอง คนอื่นก็หวังความสุขในชีวิต ตนเอง ก็หวังความสุขในชีวิต ควรมีความหวังดีต่อคนอื่น ไม่ก่อความเดือดร้อน และไม่สร้างปัญหาให้เกิด ต่อคนอื่น การตั้งความรู้สึกเมตตาธรรมก็จะเป็นประโยชน์มากกับชีวิตของมนุษย์

พระอาจารย์วรงคต วิริยะโร (2550, หน้า 7) ได้กล่าวถึงความสำคัญของเมตตาว่า คือ การที่สังคมมนุษย์มีจิตใจเมตตาแก่ทุกสิ่งทุกอย่างโดยไม่หวังผลตอบแทน มีความหวังดีต่อทุกผู้ทุกนามโดยไม่หวังผลอะไร นั้นคือเมตตาตามาหลักของพรหมวิหารที่พระพุทธองค์สอนอย่างแท้จริง

ชนิกา ตู้จินดา (2551, หน้า 7) ได้กล่าวถึงความสำคัญของเมตตาไว้ว่า เมตตาแปลว่า ความรัก หมายถึง รักที่มุ้งเพื่อปรารถนาดี โดยไม่หวังผลตอบแทนใด ๆ ลักษณะของเมตตา ควรสร้างความรู้สึกคุมอารมณ์ไว้ตลอดเวลา ไม่สร้างความทุกข์ให้เกิดขึ้นกับคนอื่น ตนเองก็เหมือนคนอื่น

พระสัทธัมมโชติกะ (2551, หน้า 18) ได้กล่าวถึงความสำคัญของเมตตาว่า การปรารถนาดีรักใคร่ ต่อสัตว์ทั้งหลาย การนึกถึง และมองดูบุคคลอื่นด้วยเมตตานั้น จิตใจก็จะมีแต่ความรักใคร่ เบิกบาน

สรุปความสำคัญของเมตตาว่า ความรักความหวังดีที่ปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข ความรักที่มุ่งเพื่อปรารถนาดี โดยไม่หวังผลตอบแทนใด ๆ การนึกถึงและมองดูบุคคลอื่นด้วยเมตตานั้น จิตใจก็จะมีแต่ความรักใคร่เบิกบาน ความเมตตาช่วยทำให้ชีวิตมีความสุขทำให้ไม่เห็นแก่ตัว

2.2.1.3 คุณลักษณะของเมตตา

พระเมธีธรรมาภรณ์ (2550, หน้า 43–44) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของเมตตาว่า นักบริหาร คือ ผู้ทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น การบริหารงานด้วยธรรมาธิปไตยที่ถือหลักการ และความสำเร็จของงานเป็นใหญ่ จึงเป็นผู้นำที่นั่งอยู่หัวใจของคนร่วมงานทั้งนี้เพราะมีธรรมเป็นพลังในการบริหาร 4 ประการ คือ

1. ปัญญาพละ กำลังแห่งความรอบรู้เรื่องตน เรื่องคน และเรื่องงาน

2. วิริยพละ กำลังแห่งความขยันที่ปลุกใจตนเองและคนอื่นตลอดเวลา

3. อนวัชชพละ กำลังแห่งความสุจริตที่ปราศจากรูรั่วแห่งชีวิตอันเกิดจากอบายมุข

4. สังคหพละ กำลังแก่งมนุษย์สัมพันธ์ที่ประสานใจคนร่วมงานเข้าด้วยกันด้วยความโอบอ้อมอารี วจีไพเราะ สงเคราะห์ประชาชน และวางตนพอดี นักบริหารผู้มีธรรมอยู่ในหัวใจย่อมเป็นศูนย์รวมใจของคนร่วมงานและสามารถจัดการให้งานในหน้าที่ลุล่วงไปด้วยดี

พระเทพบัณฑิต (2550, หน้า 24–25) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของเมตตาว่า คือ ความรัก ความหวังดีความปรารถนาดีอันนี้ต้องมีอยู่ตลอดเวลาเป็นปกติของผู้บริหาร เมตตามีความสำคัญเมตตาค้ำจุนโลก อันนี้ผู้บริหารถือเป็นสำคัญ

สุวรรณา เมืองแก้ว (2550, หน้า 11) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของเมตตาว่า ความเมตตานั้นหมายถึง ความรัก ความปรารถนาดี ซึ่งเจาะจงให้บุคคลปกติทั่วไปประสบความสุข เป็นการแสดงออกซึ่งความรู้สึกรักผูกพันในเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน อนุเคราะห์เกื้อกูลซึ่งกันและกัน ความเมตตา กรุณา จึงมีความสำคัญเป็นเหมือนสะพานเป็นโครงสร้างทางวิญญาณของสันติภาพ กลมกลืนและสมดุล สร้างสรรค์สันติสุข

ธนวรรณ สกุลชัยพฤกษ์ (2551, หน้า 7) กล่าวถึงคุณลักษณะของเมตตาไว้ว่าความปรารถนาให้ผู้อื่นได้รับสุข ความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา ความสุขเกิดขึ้นได้ทั้งกาย และใจ เช่น ความสุขเกิดจากการมีทรัพย์ ความสุขเกิดจากการใช้จ่ายทรัพย์เพื่อบริโภค ความสุขเกิดจากการไม่เป็นหนี้ และความสุขเกิดจากการทำงานที่ปราศจากโทษ เป็นต้น

สรุปได้ว่า เมตตา คือ ความรักความหวังดี เป็นการคิดที่จะให้ผู้อื่นมีความสุขในชีวิตการงาน การศึกษา มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงาน การให้ความร่วมมือที่เป็นประโยชน์ต่อกัน พูดจาไพเราะไม่สร้างความแตกแยก การช่วยแนะนำที่เป็นประโยชน์ มองทุกคนเป็นเพื่อนเป็นกัลยามิตร การไม่เอาเปรียบกัน ไม่อาฆาตบาดหมางใจ ไม่คิดเบียดเบียน ไม่ใส่ร้ายตลอดจนปรารถนาดีต่อทุกคนอย่างสม่ำเสมอ และเป็นไปตามเหตุผลและการทำตนเป็นประโยชน์แก่ผู้อื่นเสมอ

2.2.2 ด้านกรุณา

ความกรุณาข้อนี้เมื่อเห็นใครเดือดร้อน ก็พยายามหาทางช่วยเหลือบำบัดให้บรรเทา หรือพ้นไปจากความทุกข์ความเดือดร้อนนั้น ผู้มีความกรุณาย่อมเจรจาถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวานน่าฟังไม่กล่าวคำหยาบ จิตใจก็อ่อนโยน ไม่โหดร้ายทารุณหรือกระด้าง จากการศึกษาค้นคว้าเอกสาร ได้มีผู้ให้ความหมายของกรุณาไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

2.2.2.1 ความหมายของกรุณา

พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราวิทยาลัย (2539, หน้า 228–232) ได้ให้ความหมายของกรุณาว่า ความสงสาร คือ ช่วยเหลือให้ประชาชนหรือผู้ใต้ปกครองให้พ้นจากทุกข์ทางใจในอันจะปลดเปลื้อง บำบัดความเดือดร้อนของปวงประชารวมถึงสัตว์ทั้งปวงด้วย

วรญา ทองอุ่น (2550, หน้า 210–212) ได้ให้ความหมายของกรุณา (Compassion) คือ มีความสงสาร คิดจะช่วยให้พ้นทุกข์ หมายถึงพฤติกรรมหวังดีเมื่อเห็นผู้อื่นมีความทุกข์ร้อน ตกทุกข์ได้ยาก ก็รู้สึกสงสาร หวั่นใจไปตามเมื่อเห็นเขามีความทุกข์ กรุณาธรรมเป็นเครื่องปราบปรามจิตใจไม่ให้คิดเบียดเบียนคนอื่นให้ได้รับความลำบากในการกระทำงาน กิจกรรมต่าง ๆ ย่อมมีความลำบากทั้งกาย และใจจึงมีความเห็นใจพลอยหาวิธีไม่ให้เกิดความลำบาก แก่ผู้ทำงานด้วยการอำนวยความสะดวก สนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือให้เต็มกำลังในการทำงาน

สมคิด บางโม (2550, หน้า 93) ได้ให้ความหมายของกรุณาว่า กรุณาคือช่วยเหลือผู้อื่นพ้นทุกข์ เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือพนักงานเดือดร้อนก็ลงไปช่วยเหลือด้วยความเต็มใจเช่น ช่วยด้านการเงิน ช่วยด้านสวัสดิการให้เบิกจ่ายได้รวดเร็ว ไปเยี่ยมเมื่อลูกน้องหรือพ่อแม่ของเพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาเจ็บป่าย เป็นต้น

สุมาลี วงศ์ษา (2550, หน้า 40) ได้ให้ความหมายของกรุณาไว้ว่า กรุณา คือ พฤติกรรมของบุคคลที่เกี่ยวกับการแสดงความช่วยเหลือผู้อื่นให้มีความสุขและช่วยให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ตามความสามารถของตน

กิตติทัศน์ ผกาทอง (2551, หน้า 171–172) ได้ให้ความหมายของกรุณา หมายถึง มีจิตคิดจะช่วยเหลือและปลดเปลื้องความทุกข์ตลอดเวลา เป็นคนอาสาช่วยแบ่งเบาภาระอย่างสม่ำเสมอ

พระพรหมคุณาภรณ์ (2555, หน้า 124) ได้ให้ความหมายของกรุณา หมายถึง ความสงสาร คิดช่วยให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ ใฝ่ใจในอันจะปลดเปลื้อง บำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์

เนตร์พัณณา ยาวิราช (2556, หน้า 89) ได้ให้ความหมายของกรุณาไว้ว่า กรุณา คือ ความสงสารคิดช่วยให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ เพื่อบำบัดความทุกข์ยาก

สรุปได้ว่า กรุณาเป็นความสงสารปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ไม่เดือดร้อน รู้จักการให้อภัยซึ่งกันและกัน รู้จักแบ่งปันตามความสามารถของตน ใฝ่ใจที่ปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของคนและสัตว์ทั้งปวง ในอันจะรับรู้ความเดือดร้อนแทนคนอื่นเหมือนทุกข์ของตนเอง

2.2.2.2 ความสำคัญของกรุณา

พระเมธีธรรมาภรณ์ (2550, หน้า 41) ได้กล่าวถึงความสำคัญของกรุณาว่า ความสงสารเห็นใจปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์เมื่อเพื่อนร่วมงานประสบเคราะห์กรรมนักบริหารต้องมีความสงสารหวั่นใจและคิดหาทางช่วยเหลือให้พ้นทุกข์

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2550, หน้า 70) ได้กล่าวถึงความสำคัญของกรุณา ว่า เมตตาใช้ประกอบหน้ากริยาแสดงความขอร้องอย่างสุภาพ เช่น กรุณาส่ง ใช้ร่วมกับคำพระเป็นสัพพนามสำหรับพระเจ้าแผ่นดิน เช่น กราบบังคมทูลพระกรุณา กรุณาทุกคุณ คุณอันยิ่งใหญ่ คือ กรุณาธิคุณ

พระปสนฺโนภิกขุ (2550, หน้า 9) ได้กล่าวถึงความสำคัญของกรุณาไว้ว่า มนุษย์ประสบกับความเดือดร้อนซึ่งเป็นสิ่งที่คนทั่ว ๆ ไปไม่ปรารถนา เมื่อมนุษย์มีความทุกข์ ความเดือดร้อนในเรื่องปัจจัย 4 หรือเครื่องอุปโภคบริโภค ก็เกิดความสงสารและมีความพยายามหาทางที่จะบันเทาความทุกข์ของเพื่อนมนุษย์นั้นให้หายทุกข์

พระสัทธัมมโชติกะ (2551, หน้า 7) ได้กล่าวถึงความสำคัญของกรุณาไว้ว่า เมื่อเห็นสัตว์ทั้งหลายได้รับความลำบากจิตใจของคนดีมีคุณธรรมจริยธรรม คนมีศีลธรรมก็เกิดความหวั่นไหวนิ่งดูอยู่ไม่ได้ หรืออีกนัยหนึ่งหมายความว่า ย่อมช่วยผู้ที่ได้รับความลำบากนั้นให้ได้รับความสุข

ชนิกา ตู้จินดา (2551, หน้า 17) ได้กล่าวถึงความสำคัญของกรุณาไว้ว่า กรุณา คือ ความสงสาร ความปรานีปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ ความสงสารปรานีนี้ก็ไม่หวังผลตอบแทนเช่นเดียวกัน สงเคราะห์สรรพสัตว์ที่มีความทุกข์ให้พ้นทุกข์ตามกำลังกาย กำลังปัญญา และกำลังทรัพย์

สรุปได้ว่า ความสำคัญของกรุณา คือ ความสงสาร ความปรานี ปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์โดยไม่หวังผลตอบแทน สงเคราะห์สรรพสัตว์ที่มีความทุกข์ให้พ้นทุกข์ตามกำลังกาย กำลังปัญญา และกำลังทรัพย์ เมื่อเห็นสัตว์ทั้งหลายได้รับความทุกข์เกิดความหวั่นไหวนิ่งดูไม่ได้ย่อมช่วยผู้ที่ได้รับความทุกข์นั้นให้ได้รับความสุข

2.2.2.3 คุณลักษณะของกรุณา

พระเทพบัณฑิต (2550, หน้า 25) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของกรุณาว่า ความสงสารการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน กรุณาช่วยเหลือเพื่อให้พ้นจากความทุกข์ บางที่อาจช่วยเหลือในด้านความรู้ บางที่อาจช่วยเหลือในด้านอามิสสิ่งของต่าง ๆ แล้วแต่ความเหมาะสมในการช่วยเหลือ

กนกวรรณ วิวัฒน์ธนศิษฎ์ (2550, หน้า 31–32) สรุปคุณลักษณะของกรุณาไว้ดังนี้

1. ไม่ฆ่า ข่มเหง รังแก ตลอดจนทำร้ายด้วยลักษณะต่าง ๆ ต่อมนุษย์และสัตว์

2. เสียสละทรัพย์สินส่วนตนให้กับผู้ที่ขาดแคลน และมีความจำเป็นกว่า

3. ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

4. มีการทางกาย วาจา ที่แสดงต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ

5. ไม่ข่มขู่ ดูหมิ่น เสียดสี พูดจาด้วยความกริ้วโกรธเคียดแค้น

พระสัทธัมมโชติกะ (2551, หน้า 7) กล่าวถึงคุณลักษณะของกรุณาว่า มีลักษณะที่ กาย วาจา ใจ เป็นไปในอันที่จะบำบัดทุกข์ของผู้อื่นให้ปราศจากไป มีการอดกลั้นนิ่งดูดายอยู่ไม่ได้ต่อทุกข์ของผู้อื่น และยากช่วยมีการไม่เบียดเบียนผู้อื่น

พระธรรมโกศาจารย์ (2551, หน้า 30) กล่าวถึงคุณลักษณะของกรุณาว่า กรุณา คือความสงสารหวั่นใจปรารถนาที่จะช่วยให้คนอื่นพ้นทุกข์ เมื่อเพื่อนร่วมงานประสบกับความทุกข์ทรมานจากความเจ็บป่วย ต้องให้กำลังใจ ช่วยเหลือกัน คือไม่ทอดทิ้งกันในยามจนและยามเจ็บ ที่สำคัญคือคู่ครองต้องยืนหยัดเคียงข้างช่วยกันประคับประคองให้อีกฝ่ายหนึ่งพ้นปัญหาและอุปสรรคไปได้

สรุปได้ว่า กรุณา เป็นคุณลักษณะของความสงสารปรารถนาที่จะให้ผู้อื่นได้พ้นทุกข์ไม่ว่าจะเป็นเพื่อน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดทั้งศัตรูและสรรพสัตว์ทั่ว ๆ ไป ที่ต้องประสบกับความทุกข์ครอบงำ ทั้งเป็นทุกข์โดยธรรมชาติและทุกข์ในสังสารวัฏ

การช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือส่งเสริมการพัฒนาด้านความรู้ ด้านอารมณ์ จิตใจและสังคม บางที่อาจช่วยเหลือแบ่งปันในด้านทรัพย์สิน และการแสดงออกทางกาย วาจา ที่แสดงต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีใจกว้างรับฟังปัญหาของคนอื่นด้วยความเต็มใจ และต้องอยู่ในความสามารถของตน

2.2.3 ด้านมุทิตา

พรหมวิหารธรรมข้อที่ 3 กล่าวถึงภาวะของจิต ภาวะของจิตที่บันเทิงยินดี ในเมื่อผู้อื่นได้รับความสุขความเจริญด้วยสมบัติต่าง ๆ ปราศจากความริษยาเห็นใครพรั่งพร้อมด้วยสมบัติก็พลอยมีมุทิตา ตัดความยินร้ายไม่ยินดีด้วยเหตุที่ริษยาเสีย มุทิตานี้เป็นพรหมวิหารธรรมอีกข้อหนึ่งที่พึงอบรมให้มีแก่จิตใจ จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารงานวิจัย พบว่า ได้มีนักวิชาการให้ความหมายของมุทิตา ไว้ดังนี้

2.2.3.1 ความหมายของมุทิตา

พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราวิทยาลัย (2539, หน้า 228–232) ได้ให้ความหมายของมุทิตว่า ความเบิกบานพลอยยินดี เมื่อประชาชนหรือผู้ใต้ปกครองประสบความสำเร็จ ในหน้าที่การงานก็รู้สึกชื่นชมยินดีกับความสำเร็จของเขาเหล่านั้น

วรญา ทองอุ่น (2550, หน้า 210–212) ได้ให้ความหมายของมุทิตว่า (Sympathetic joy) คือ มีความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี หมายถึง ความชื่นบานในเวลาที่ผู้อื่นได้รับความดี เมื่อเขามีความเจริญด้วยความสามารถ เจริญด้วย ลาภ ยศและชื่อเสียง พลอยชื่นชมยินดีตามด้วยคุณธรรม มุทิตาธรรมเมื่ออยู่ในดวงจิตผู้ใด ผู้นั้นย่อมปราบปรามซึ่งความริษยา อิจฉาตาร้อนในคุณงามความดีของผู้อื่น เมื่อผู้อื่นได้รับความดีอดรนทนไม่ได้ เร่าร้อน ขุ่นเคือง หงุดหงิด ความอิจฉาริษยาเป็นโทษทำลายความสามัคคีความเจริญของหมู่คณะ เมื่อเกิดขึ้นย่อมชักนำจิตใจให้วิปริตไปต่าง ๆ นานา คิดแต่อุบายในการทำลาย ยุยงให้เสียหาย แม้เหตุแห่งความไม่เป็นจริง มีแต่มุทิตาธรรมที่ปราบปรามความอิจฉาริษยาของคนในสังคมในองค์การได้เมื่อมีมุทิตาย่อมได้รับความนิยมนับถือ จึงเป็นคุณธรรมที่ควรปลูกฝังให้มีในใจของบุคลากร ในหน่วยงานของทุกหน่วยงาน

สมคิด บางโม (2550, หน้า 93) ให้ความหมายของมุทิตาว่า มุทิตา คือความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี เมื่อพนักงานได้ดีเจริญก้าวหน้าก็ยินดีด้วย เช่น ลูกน้องได้เลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนหลายขั้นหรือได้ตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือได้ปริญญาบัตรสูงขึ้นก็ยินดีด้วย ความจริงใจไม่ใช่อิจฉาริษยา

กิตติทัศน์ ผกาทอง (2551, หน้า 171–172) ได้ให้ความหมายของมุทิตว่า หมายถึง อัธยาศัยไมตรีจิตที่งดงามและผ่องใส ยินดีในความสุขและความสมหวังของผู้อื่น แม้นมีทุกข์หรือประสบเคราะห์กรรมก็ไม่คิดจะซ้ำเติม หรือเยาะเย้ยให้ต้องเจ็บช้ำน้ำใจ

พระพรหมคุณาภรณ์ (2555, หน้า 124) ได้ให้ความหมายของมุทิตว่า หมายถึง ความยินดี ในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีจิตผ่องใสบันเทิง ประกอบด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานเสมอ ต่อสัตว์ทั้งหลายผู้ดำรงในปกติสุข พลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุขเจริญงอกงามยิ่งขึ้นไป

เนตร์พัณณา ยาวิราช (2556, หน้า 89) ให้ความหมายของมุทิตาว่า มุทิตา คือความยินดีเมื่อผู้อื่นเป็นสุขไม่อิจฉาริษยาผู้อื่น

สรุปได้ว่า มุทิตา คือความเบิกบานพลอยยินดีเมือผู้อื่นได้ดี หรือความเจริญก้าวหน้าพลอยชื่นชมยินดีต่อความสำเร็จของผู้อื่นก็มีจิตใจแช่มชื่นแจ่มใสเบิกบาน โดยบริสุทธิ์ใจด้วยความจริงใจก็พลอยยินดีปรีดาปราโมทย์บันเทิงใจด้วยไม่ใช่ริษยาผู้อื่น มุทิตาจึงเป็นหลักธรรมที่แสดงให้เห็นบุคลิกของคนใจกว้างใจแคบ

2.2.3.2 ความสำคัญของมุทิตา

พระเมธีธรรมาภรณ์ (2550, หน้า 41–42) ได้ให้ความสำคัญของมุทิตาว่า ความรู้สึกพลอยชื่นชมยินดียินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีมีสุข นักบริหารต้องส่งเสริมให้คนทำงานมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถจนได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น โดยไม่กลัวว่าลูกน้องจะขึ้นมาทาบรัศมี แต่เปิดโอกาสให้ทุกคนได้ทำงาน แสดงความสามารถได้เต็มที่และพลอยชื่นชมยินดีในความก้าวหน้าของคนร่วมงาน มุทิตาจะทำลายความริษยาในใจนักบริหาร ถ้านักบริหารมีจิตริษยาลูกน้องเสียแล้ว ลูกน้องจะรับรู้ความริษยานั้นและจะไม่ทุ่มเททำงาน

พระปสนฺโนภิกขุ (2550, หน้า 9) ได้กล่าวถึงความสำคัญของมุทิตาไว้ว่า มุทิตา คือ ความยินดีในการได้ดีของคนอื่น เมื่อเห็นคนอื่นได้ดีก็เกิดความยินดี อันนี้เป็นคุณธรรมที่จะชำระจิตใจให้ปราศจากความอิจฉาริษยา คือ ความยินดีพอใจมีจิตเป็นกุศล มีความยินดีในการเป็นสุขหรือการได้ดีของผู้อื่นไม่คิดอิจฉาหรือริษยาคนอื่น

พระธรรมกิตติวงศ์ (2550, หน้า 10) ได้กล่าวถึงความสำคัญของมุทิตา คือ เป็นคนไม่ริษยา ยอมรับในความดีและความสำเร็จของคนอื่น แสดงความชื่นชมยินดีกับความสำเร็จของคนอื่นได้ด้วยความเต็มใจ มุทิตาจึงเป็นคุณธรรมของผู้ใหญ่และเป็นหลักที่ผู้ใหญ่พึงประพฤติ เมื่อเกิดขึ้นแล้วก็จะกำจัดความไม่ดี ความอิจฉาริษยาลงได้

พระสัทธัมมโชติกะ (2551, หน้า 7) ได้กล่าวถึงความสำคัญของมุทิตาไว้ว่า ความรื่นเริงบันเทิงใจในความสุขความสมบูรณ์ของผู้อื่น จิตใจหาได้มีการยึดถือหรืออยากโอ้อวดต่อผู้อื่นแต่อย่างใดไม่มีแต่ความเบิกบานแจ่มใสอันเป็นตัวมหากุศล

สรุปได้ว่า ความสำคัญของมุทิตา คือ ความรู้สึกพลอยชื่นชมยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีมีสุข พลอยชื่นชมยินดีในความก้าวหน้าของคนร่วมงาน มุทิตาจะทำลายความริษยาในใจนักบริหาร จิตใจหาได้มีการยึดถือหรือยากโอ้อวดต่อผู้อื่นแต่อย่างใดไม่และไม่กีดกันใครแต่เปิดโอกาสให้ทุกคนได้ทำงานแสดงความสามารถเต็มที่

2.2.3.3 คุณลักษณะของมุทิตา

พระเทพบัณฑิต (2550, หน้า 25) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของมุทิตาคือความพลอยยินดี เมื่อใครได้ดิบได้ดีก็อย่าไปอิจฉาริษยาตาร้อน อิจฉาแปลว่า ริษยาความยากได้ในสิ่งที่คนอื่นที่ไม่ใช่สิ่งของตนเอง

พระสัทธัมมโชติกะ (2551, หน้า 7) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของมุทิตาว่า มีลักษณะเป็นความบันเทิงใจในคุณความดี มีทรัพย์ มีบริวารและความสุขของผู้อื่นมีใจไม่อิจฉาริษยาในคุณความดีมีทรัพย์มีบริวารและความสุขของผู้อื่น

ชินิกา ตู้จินดา (2551, หน้า 7) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของมุทิตาว่า การที่บุคคลมีจิตใจอ่อนโยนหมายถึงจิตใจที่ไม่มีความอิจฉาริษยาเจือปน มีอารมณ์สดชื่นแจ่มใสตลอดเวลาคิดอยู่เสมอว่า ถ้าคนทั้งโลกมีความโชคดีด้วยทรัพย์ มีปัญญาเฉลียวฉลาดเหมือนกันทุกคน และโลกนี้จะเต็มไปด้วยความสุข สงบปราศจากอันตรายทั้งปวง คิดยินดี พลอยยินดีโดยอารมณ์ไม่ทำเพื่อหวังผลตอบแทน การแสดงออกถึงความยินดีในด้านมุทิตา คือไม่หวังผลตอบแทนใด ๆ ทั้งสิ้น

พระธรรมโมศาจารย์ (2551, หน้า 30) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของมุทิตาว่า มุทิตา คือ ความพลอยยินดีเมื่อคนอื่นได้ดีมีสุข เวลาที่เพื่อนร่วมงานประสบความสำเร็จในชีวิต ควรแสดงความยินดีอย่างจริงใจด้วยมุทิตาจิต ไม่อิจฉาริษยากันเอง เพราะมองเห็นความสำเร็จของอีกฝ่ายหนึ่งเป็นความสำเร็จของส่วนร่วม ต่างฝ่ายต่างเป็นกำลังใจให้กันและกันเดินหน้าไปสู่ความสำเร็จจนสามารถพูดได้เต็มปากว่าเบื้องหลังความสำเร็จทุกครั้งต้องมีเพื่อนร่วมงานหรือคนอื่น ๆ เป็นกำลังใจให้เสมอ

สรุปความว่า มุทิตาเป็นการชื่นชมยินดีด้วยความจริงใจเมื่อผู้อื่นได้ดี การทำให้เกิดความสามัคคีกลมเกลียว นับถือซึ่งกันและกัน แสดงความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีหรือประสบความสำเร็จโดยบริสุทธิ์ใจ ไม่อิจฉาริษยาไม่กลั่นแกล้งเมื่อเพื่อนร่วมงานได้ดี

ไม่พูดถึงเพื่อนร่วมงานในทางเสียหาย ควรทำให้จิตใจไม่ขุ่นมัวด้วยอำนาจการถือตัว ต่างฝ่ายต่างเป็นกำลังใจให้กันและกันเดินหน้าไปสู่ความสำเร็จโดยไม่หวังผลตอบแทนใด ๆ และเห็นความสำเร็จของอีกฝ่ายหนึ่งเป็นความสำเร็จของส่วนร่วม

2.2.4 ด้านอุเบกขา

พรหมวิหารธรรมข้อที่ 4 กล่าวถึงภาวะของจิตที่มีอาการเป็นกลาง เห็นเสมอกันในสัตว์ บุคคลทั้งหลายในคราวทั้งสอง คือ ในคราวประสบสมบัติและในคราวประสบวิบัติ ก็ไม่ยินดียินร้ายมองเห็นว่าทุก ๆ คนมีกรรมที่ทำไว้เป็นของตน จะมีสุขจะพ้นจากทุกข์จะไม่เสื่อมจากสมบัติที่ได้ก็เพราะกรรมจึงวางเฉยได้ คือ วาง ได้แก่ ไม่ยึดถือไว้ วางลงได้เฉย คือ ไม่จัดแจงวุ่นวายปล่อยให้เป็นไปตามกรรมหรือตามกำหนดกรรม อุเบกขานี้เป็นพรหมวิหารธรรมอีกข้อหนึ่งซึ่งเป็นข้อสุดท้ายที่พึงอบรมให้มีขึ้นในจิต จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารงานวิจัย ได้มีนักวิชาการให้ความหมายของอุเบกขา ไว้ดังนี้

2.2.4.1 ความหมายของอุเบกขา

พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราวิทยาลัย (2539, หน้า 228–232) ได้ให้ความหมายของอุเบกขาไว้ว่า อุเบกขา หมายถึง ความวางใจเป็นกลาง คือ อันที่จะทำให้ดำรงอยู่ธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา กล่าวคือ มีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราชั่ง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชังไม่ซ้ำเติมเมื่อผู้อื่นประสบความทุกข์ พิจารณาเห็นการกระทำของเขาเหล่านั้นตามหลักแห่งกรรม คือ การกระทำของเขาเองว่า เขาเป็นผู้กระทำขึ้นอันควรได้รับผลดีหรือชั่วสมควรแก่เหตุอันตนประกอบ

วรญา ทองอุ่น (2550, หน้า 210–212) ได้ให้ความหมายของอุเบกขาไว้ว่า อุเบกขา (Equanimity) หมายถึง มีการวางตนเป็นกลาง มีความวางเฉย ไม่เสียใจไม่ดีใจ เมื่อสถานการณ์ไม่เอื้อที่จะแสดงพฤติกรรมตามคุณธรรมความมีเมตตา กรุณา และมุทิตาจิตได้อุเบกขาธรรมเป็นคุณธรรมของผู้ใหญ่ ผู้นำ หัวหน้างาน ที่ปกครองพนักงาน เจ้าหน้าที่หมู่คณะที่ต้องประพฤติอย่างสม่ำเสมอเมื่อมีผู้ประพฤติอย่างสม่ำเสมอเมื่อมีผู้ประพฤติดีก็ต้องชมยกย่องสรรเสริญคุณงาม ความดีของเขา แต่เมื่อมีผู้ประพฤติไม่ดีก็ต้องถูกตำหนิลงโทษตามกรณีของความผิดไม่ตัดสินเอนเอียง เพราะอำนาจอคติที่ผิด ๆ นี้ คือ พฤติกรรมการมีอุเบกขาธรรม

สมคิด บางโม (2550, หน้า 93) ได้ให้ความหมายของอุเบกขา หมายถึง การรู้จักวางเฉยหรือวางใจเป็นกลางปราศจากอคติ เห็นเพื่อนผู้บริหารหรือลูกน้องได้ดีก็ไม่รู้สึกอิจฉาริษยา หรือดีใจจนออกนอกหน้า เมื่อลูกน้องทำผิดพลาดได้รับ

โทษก็ไม่ควรเสียใจมากหรือเป็นทุกข์ ควรทำใจวางเฉยแล้วหาทางแก้ไข และช่วยเหลือลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อลูกน้องทะเลาะกันต้องวางตัวเป็นกลาง ตัดสินให้ความเป็นธรรม

กิตติทัศน์ ผกาทอง (2551, หน้า 171–172) ได้ให้ความหมายของอุเบกขาไว้ว่า อุเบกขา อุเบกขา หมายถึง การประพฤติและปฏิบัติที่เที่ยงตรงและเป็นกลาง ไม่เอนเอียงด้วยความรักและความชัง คำนึงถึงผลของการกระทำของสัตว์ทั้งหลายที่ทำดีได้ดีทำชั่วได้ชั่ว เป็นที่ตั้ง เรียกว่า “ค่าของคนที่ผลของการกระทำ” ไม่ลุแก่อำนาจไม่เหิมเกริมซ้ำเติมผู้อื่นเพราะตนอยู่ในฐานะที่ได้เปรียบ

พระพรหมคุณาภรณ์ (2555, หน้า 124) ได้ให้ความหมายของอุเบกขาไว้ว่า อุเบกขา หมายถึง อุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง อันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือ มีจิตเรียบตรงเที่ยงตรงดุจตราชั่งไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง พิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ทั้งหลาย กระทำแล้วอันควรได้รับผลดีหรือชั่วสมควรแก่เหตุอันตนประกอบพร้อมที่จะวินิจฉัย และปฏิบัติไปตามธรรมรวมทั้งรู้จักวางเฉยสงบใจมองดูในเมื่อไม่มีกิจที่ควรทำ เพราะเขารับผิดชอบคนได้ดีแล้วเขาสมควรรับผิดชอบตนเองหรือเขาควรได้รับผลอันสมกับความรับผิดชอบของตน

เนตร์พัณณา ยาวิราช (2556, หน้า 89) ให้ความหมายของอุเบกขาหมายถึง การวางใจเป็นกลาง มีจิตใจเที่ยงธรรมไม่เอนเอียงด้วยความรักหรือชัง สรุปได้ว่า อุเบกขา คือ ความเที่ยงธรรมความมีใจเป็นกลาง ไม่ลำเอียงปราศจากอคติ มีความยุติธรรม มีจิตใจเที่ยงธรรมไม่เอนเอียงเข้าข้างใครคนใดคนหนึ่งด้วยความรักหรือชัง กล่าวคือการตัดสินเรื่องใด ๆ จะต้องพิจารณาใคร่ครวญด้วยปัญญามีเหตุผลอย่างถูกต้องด้วยความเที่ยงธรรมสามารถใช้สติปัญญาพิจารณาข้อเท็จจริงอย่างถูกต้องประกอบด้วยเหตุผล

2.2.4.2 ความสำคัญของอุเบกขา

พระเมธีธรรมาภรณ์ (2550, หน้า 41–42) ได้ให้ความสำคัญของอุเบกขาว่า ความรู้สึกวางเฉยเป็นกลางไม่ลำเอียงเข้าข้างคนใดคนหนึ่ง นั้นคือมีความยุติธรรมในการให้รางวัลและลงโทษ ข้อสำคัญของนักบริหารก็คือรู้เท่าทันคนร่วมงานทุกคน นักบริหารที่ไม่รู้เท่าทันสถานการณ์อาจจะวางเฉยได้เหมือนกัน แต่การวางเฉยเช่นนั้นเรียกว่า “อัญญาณุเบกขา” คือ วางเฉยเพราะโง่ ซึ่งไม่ใช่สิ่งที่ดี นักบริหารต้องวาง

เฉยด้วยปัญญา คือ มีอุเบกขาอย่างรู้เท่าทันคน เมื่อทุกคนทำงานในหน้าที่อย่างขยันขันแข็ง ถึงคราวให้บำเหน็จรางวัลก็เฉลี่ยให้แก่ทุกคนอย่างทั่วหน้า

พระธรรมปิฎก (2550, หน้า 11) ได้กล่าวถึงความสำคัญของอุเบกขาว่า อุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลางอันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือ มีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราชั่ง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง พิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้ว อันควรได้รับผลดีหรือชั่ว สมควรแก่เหตุอันตนประกอบแล้ว พร้อมที่จะวินิจฉัยแลปฏิบัติไปตามหลักธรรม

ธนวรรณ สกุลชัยพฤกษ์ (2551, หน้า 7) ได้กล่าวถึงความสำคัญของอุเบกขาว่า การรู้จักวางเฉย การวางใจเป็นกลางเพราะพิจารณาเห็นว่า ใครทำดีย่อมได้ดี ใครทำชั่วย่อมได้ชั่วตากฎแห่งกรรม คือ ใครทำสิ่งใดไว้สิ่งนั้นย่อมตอบสนองคืนบุคคลผู้กระทำ เมื่อเห็นใครได้รับผลกรรมในทางที่เป็นโทษก็ไม่ควรดีใจหรือคิดซ้ำเติมคนอื่นในเรื่องที่เกิดขึ้น ควรมีความปรารถนาดีต่อคนอื่น คือ พยายามช่วยให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ในลักษณะที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

ชินิกา ตู้จินดา (2551, หน้า 7) ได้กล่าวถึงความสำคัญของอุเบกขาว่า ความวางเฉย นั้นคือมีอาการวางเฉยต่ออารมณ์ ที่มากระทบความวางเฉยในพรหมวิหารนี้หมายถึงวางเฉยโดยธรรม คือ ทรงความยุติธรรมไม่ลำเอียงต่อผู้ใดผู้หนึ่ง

สุชาติ เผือกสกนธ์ (2551, หน้า 17) ได้กล่าวถึงความสำคัญของอุเบกขาว่า อุเบกขาเป็นพลังสำคัญที่จะคอยค้ำจุนจิตให้บังเกิดความเป็นอุเบกขา อยู่ในสภาพที่ไม่หวั่นไหวโยกสั่นคลอนคล้อยไปกับอารมณ์ที่เกิดขึ้นจากสิ่งที่ผ่านมากระทบต่อจิตใจ ก็วางเฉยอยู่เป็นกลางได้

สรุปได้ว่า ความสำคัญของอุเบกขา รู้สึกวางเฉยเป็นกลางไม่ลำเอียงเข้าข้างคนใดคนหนึ่งนั้น คือ นักบริหารที่มีความยุติธรรม ข้อสำคัญของนักบริหารต้องรู้เท่าทันคนร่วมงาน ทุกคนนักบริหารต้องวางเฉยด้วยปัญญา ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาควรยึดธรรมเป็นหลักปฏิบัติเพื่อก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้นำกับผู้ตามระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในเชิงการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

2.2.4.3 คุณลักษณะของอุเบกขา

พระเทพบัณฑิต (2550, หน้า 25) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของอุเบกขาว่า การไม่เหยียบย้ำซ้ำเติมในเมื่อคนอื่นถึงความวิบัติ รู้จักวางตนเป็นกลาง ไม่เข้าข้าง ไม่ถือฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งโดยเฉพาะการตัดสินเอาตามความถูกต้องเป็นหลักไม่คำนึงถึงความถูกใจของใครทั้งสิ้น ถูกเป็นถูก ผิดเป็นผิด เป็นตุลาการที่เที่ยงธรรมแก่ทุกคนเสมอ อันนี้เป็นพื้นฐานของผู้บริหารธรรมพื้นฐานเลยที่เดียว

พระสัทธัมมโชติกะ ธัมมาจริยะ (2551, หน้า 7) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของอุเบกขาว่า คือ มีอาการเป็นไปอย่างกลางในสัตว์ทั้งหลายมีการมองดูในสัตว์ทั้งหลายด้วยความเสมอกัน ความวางเฉยต่อสัตว์ทั้งหลาย

พระธรรมโมศาจารย์ (2551, หน้า 30) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของอุเบกขาว่า การมีใจเป็นกลางวางเฉยต่อสภาวะอันไม่น่าพอใจของคนอื่น เมื่อผู้นำและผู้ตามมีความแตกต่างกันทั้งด้านการศึกษา สังคม และวัฒนธรรม ทั้งสองฝ่ายต้องยอมรับความแตกต่างนั้นด้วยอุเบกขา คือ ย่อมปล่อยให้อีกฝ่ายหนึ่งมีความเป็นตัวของตัวเองโดยไม่มีการก้าวก่ายแทรกแซงจนเกินไป การฝึกมองข้ามข้อบกพร่องของกันและกันก็เป็นอุเบกขาอย่างหนึ่งซึ่งช่วยให้ทนอยู่ด้วยกันได้

สุชาติ เผือกสกนธ์ (2551, หน้า 17) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของอุเบกขาว่า อุเบกขาจัดเป็นองค์ประกอบหนึ่งในพรหมวิหารสี่ คือ เป็นคุณลักษณะสำคัญที่จำเป็นต้องมีอยู่ประจำในจิตใจของบุคคลที่เป็นบิดามารดา ครูบาอาจารย์ หัวหน้าครอบครัว และนักผู้ปกครองทั้งหลาย และจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้แข็งแกร่งอยู่เสมอ

กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 140) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของอุเบกขาว่า นโยบายกรมสามัญศึกษาได้มุ่งเน้นในด้านการปฏิบัติ ให้มีความรู้คู่คุณธรรม มีความขยันอดทน ความมีระเบียบวินัย ความกล้าหาญ ความเสียสละ ความเปิดใจกว้าง ก็ดี อุเบกขาก็ดี ส่วนนี้อยู่ในจิตใจทุกคนในสังคมหรือองค์กรอย่างครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว เพียงแต่ว่าจริยธรรมหรือคุณธรรมความดีนั้นถูกสิ่งที่ปิดกั้นภายนอกร่างกายปิดบังอำพรางไว้ สิ่งที่ปิดกั้นภายนอกร่างกาย อาทิ ความใหญ่โต มหรสพการแสดงที่วิจิตรตระการตาด้วยแสง ฉาก และลีลา การเต้นร่ายรำที่งดงามอ่อนช้อยบดบังจริยธรรมที่เกิดทางกายไว้เป็นต้น

สรุปได้ว่า อุเบกขา คือ การมีใจเป็นกลางวางเฉยต่อสภาวะอันไม่น่าพอใจของคนอื่น ไม่ยินดีไม่เสียใจ ไม่ลำเอียง ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก การไม่ซ้ำเติมผู้อื่น

เมื่อคนอื่นถึงความวิบัติเพราะจะทำให้คนอื่นเสียกำลังใจ เพราะผู้ที่ทำความดีแต่ไม่ได้รับการยกย่องเท่าที่ควรจะทำให้เสียกำลังใจ วางตนเป็นกลางไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง มีจิตใจเที่ยงธรรมไม่เอนเอียง ทำให้พิจารณาเห็นว่าใครทำดีย่อมได้ดี ใครทำชั่วย่อมได้ชั่ว ผู้บริหารต้องมีความยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเท่า ๆ กัน

3. การใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียน

ในการบริหารงานสถานศึกษา ผู้บริหารควรมี หลักบริหารที่ดีและมีประสิทธิภาพ รวมไปถึงการที่มีศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน ซึ่งจะเป็นผู้บริหารงานสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่การบริหารงานสถานศึกษาให้มีคุณภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์นั้น ก็จะต้องควบคู่ด้วยคุณธรรม ตาม หลักธรรมในพระพุทธศาสนา ซึ่งในที่นี้จะขอกล่าวถึง การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมสำหรับ นักปกครอง หรือผู้บริหารที่ควรมีในการบริหารงาน อันได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา

3.1 ความหมายของการบริหารการศึกษา

ณัฐวุฒิ ประเสริฐศรี (2555) ให้ความหมายของการบริหารการศึกษา คือ ความหมายของ “การบริหาร” มีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลาย ทั้งคล้าย ๆ กันและแตกต่างกัน คือ

การบริหาร คือ ศิลปะของการทำงานให้สำเร็จโดยใช้บุคคลอื่น

การบริหาร คือ การทำงานของคณะบุคคล ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่ร่วมกันปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

การบริหาร คือ การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมกันทำงานเพื่อจุดประสงค์อย่างเดียวกัน

การบริหาร คือ กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมกันดำเนินการให้บรรลุจุดประสงค์ร่วมกัน

จากความหมายของ “การบริหาร”พอสรุปได้ว่า “การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ที่วางไว้” ส่วนความหมายของ “การศึกษา” มีผู้ให้ความหมายไว้คล้าย ๆ กัน ดังนี้

การศึกษา คือ ความเจริญงอกงาม ทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา

การศึกษา คือ การสร้างเสริมประสบการณ์ให้ชีวิต

การศึกษา คือ เครื่องมือที่ทำให้เกิดความเจริญงอกงามทุกทางในตัวบุคคล

เมื่อนำความหมายของ “การบริหาร” มารวมกับความหมายของ “การศึกษา” ก็จะได้ความหมายของ “การบริหารการศึกษา” ว่า “การดำเนินงานของกลุ่มบุคคล เพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถ และความเป็นคนดี

จากความหมายของการบริหารการศึกษาดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การจัดกระบวนบริหารงานและการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาคนให้เป็นคนที่ดีมีคุณภาพ โดยดำเนินงานอย่างเป็นระบบและใช้ทรัพยากรที่มีให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนเก่ง ดี และมีความสุข

3.2 ขอบข่ายการบริหารการศึกษา

การบริหารงานในสถานศึกษา เป็นกระบวนการจัดการศึกษาที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องใช้เทคนิค วิธีการ ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารให้ผู้เรียนได้รับความรู้ เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุขโดยต้องให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ร่วมมือ ร่วมใจในการทำงาน ทั้งครู อาจารย์ เจ้าหน้าที่ นักการภารโรงแตกต่างกันไปตามหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยเฉพาะในยุคที่การศึกษาไร้พรมแดน ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ในการจัดการศึกษาให้ทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกจะต้องจัดหาวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนใหม่ ๆ ให้แก่ครูและนักเรียน ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเพื่อสามารถสนับสนุนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิผล และประสิทธิภาพ

การศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่งในการพัฒนาประเทศ เพราะการศึกษาเป็นการพัฒนาคนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ดังนั้นการจัดการศึกษาที่ดีจะทำให้การพัฒนาบุคคลให้มีศักยภาพตามต้องการได้ การบริหารการศึกษาไทยแต่เดิมใช้รูปแบบการรวมอำนาจ การบริหาร และการตัดสินใจไว้ที่ส่วนกลางและมีอำนาจการบริหาร การตัดสินใจเพียงบางส่วนไปให้หน่วยราชการที่รับผิดชอบในการบริหารการศึกษาส่วนภูมิภาคและสถานศึกษา แต่แนวปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 ได้มีข้อกำหนดให้กระจายอำนาจการบริหารและการตัดสินใจไปให้หน่วยงานระดับปฏิบัติงานอันได้แก่โรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษาให้มากที่สุด โดยการบริหารส่วนกลางจะทำหน้าที่เพียงกำหนดนโยบาย

การวางแผนการจัดสรรงบประมาณการกำหนดและประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเป็นประการสำคัญ ได้แก่

1. การบริหารงานวิชาการ
2. การบริหารงบประมาณและการเงิน
3. การบริหารบุคคล
4. การบริหารงานทั่วไป

สรุป การบริหารงานในสถานศึกษา ประกอบด้วยงานที่สำคัญ 4 งาน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณและการเงิน การบริหารบุคคลและการบริหารงานทั่วไป ซึ่งแต่ละงานจะมีรายละเอียดในการปฏิบัติงานที่จะทำให้สถานศึกษาดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การบริหารเป็นศาสตร์และศิลป์ในการที่จะจัดการให้บุคคลดำเนินการในลักษณะที่ร่วมมือกันด้วยความสามัคคี เป็นการดำเนินการที่เกี่ยวกับคน เงิน วัสดุอุปกรณ์ การจัดการให้บรรลุวัตถุประสงค์และนโยบายทางการศึกษาของรัฐที่ได้กำหนดไว้และเป็นไปอย่างถูกต้องตามหลักการบริหารและหลักการศึกษาโดยจะต้องพัฒนาเยาวชนทุกด้าน ตั้งแต่บุคลิกภาพ สติปัญญา ความรู้ เจตคติ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นพฤติกรรมและคุณธรรมเพื่อให้มีค่านิยมตรงกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยการควบสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล เพื่อให้บุคคลเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมและสามารถดำเนินอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข มีผู้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ดังนี้

3.3.1 ความหมายการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

งานการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการดำเนินการควบคุมการจัดบริการเรื่องราวต่าง ๆ ในสถานศึกษา ซึ่งเกี่ยวกับการเรียนการสอน การจัดสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษาอาคารสถานที่ การติดต่อสื่อสาร การเงิน ในการบริหารงานสถานศึกษาโดยปกติมักมีรูปแบบคล้ายกันแต่อาจจะเปลี่ยนไปบ้างก็ขึ้นอยู่กับผู้บริหารและขนาดสถานศึกษา การบริหารสถานศึกษาเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษาที่จะต้องร่วมมือกันนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

ชาญชัย อาจิณสมาจาร (2556) ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาว่า คือ การทำงานร่วมกัน การช่วยให้ตระหนักในเป้าหมาย และวัตถุประสงค์

ของการศึกษา การให้บริการแก่สังคม การเข้าไปเกี่ยวข้องกับมนุษย์ เช่น ครูนักเรียน ผู้ปกครอง ประชาชนและให้เกิดความร่วมมือระหว่างบุคคลเหล่านี้ การใช้ทรัพยากรให้ได้ประโยชน์มากที่สุด

3.3.2 การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สถานศึกษาจึงเป็นสถาบันหนึ่งของสังคมที่มีลักษณะสมบูรณ์ในตัวเอง มีหลายสิ่งหลายอย่างประกอบขึ้นเป็นสถานศึกษา อันได้แก่ อาคาร สถานที่ อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศในสถานศึกษา วัสดุครุภัณฑ์ ครู นักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา นักการภารโรง ผู้ปกครอง หลักสูตร กิจกรรมการเรียนการสอน กิจกรรมเสริมหลักสูตรบริการต่าง ๆ ที่จัดขึ้นในสถานศึกษา เช่น ห้องสมุด โครงการอาหารกลางวัน โครงการสุขภาพอนามัย โครงการแนะแนวการสอนซ่อมเสริม การกีฬา นันทนาการ เป็นต้น ตลอดจนเป็นแหล่งที่เสริมสร้างประสบการณ์พัฒนาการให้เด็กและเยาวชน รวมทั้งเป็นแหล่งสืบทอดวัฒนธรรมเป็นสถานที่ปลูกฝังคุณธรรม และเป็นสิ่งสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงครอบครัวให้กับสังคมให้ประสานกันสนิท

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาโดยตรง ที่สำคัญยิ่งเพราะเป็นผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดเพียงคนเดียว มีอำนาจหน้าที่จะตัดสินใจในระดับสูงโดยเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาและสนองต่อนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษามีภารกิจที่จะต้องปฏิบัติทั้งภายในภายนอกมากมาย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรับผิดชอบดูแลการจัดการในภารกิจ 7 ด้าน คือ งานบริหารทั่วไป งานธุรการ งานวิชาการ งานปกครองนักเรียน งานบริการ งานสถานศึกษากับชุมชน งานบริหารอาคารสถานที่

หลักการบริหารโรงเรียนนั้นจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรคำนึงถึงหลักการบริหารดังนี้

1. มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่ชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเข้าใจถึงเป้าหมายของโรงเรียน ว่าเน้นทิศทางใด จึงจะจัดงาน จัดคน จัดเงิน จัดวัสดุอุปกรณ์ได้อย่างเหมาะสม

2. ต้องมีเทคนิควิธีการในการบริหาร การบริหารงานทุกประเภท

ย่อมต้องมีเทคนิค วิธีการขั้นตอน กระบวนการ งานที่ทำต้องมีระบบ มีความรอบคอบ จึงจะทำให้งานดำเนินไปด้วยดีจะได้เป็นแนวทางในการปรับปรุงงานได้เป็นอย่างดี

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นกิจกรรมที่จะต้องกำหนดนโยบายและการวิธีการ หรือกระบวนการทุกอย่างในองค์ให้เป็นระบบและเลือกใช้วิธีการที่ก่อให้เกิดประสิทธิผล เพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ รายละเอียดการบริหารงานทั้ง 4 งานจะมีการกระจายอำนาจไปให้โรงเรียนรับผิดชอบและดำเนินการเอง

1. การบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานหลัก หรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการศึกษาให้สถานศึกษาให้มากที่สุดด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินงานได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและจัดการศึกษา สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผลประเมินผล รวมทั้งการจัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน และท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ งานวิชาการมีขอบข่ายดังนี้

1.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

1.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

1.3 การวัดประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน

1.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

1.5 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

1.6 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้

1.7 การนิเทศการศึกษา

1.8 การแนะแนวการศึกษา

1.9 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

1.10 การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน

1.11 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น

1.12 การส่งเสริม และสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

2. การบริหารงบประมาณ

การบริหารงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียนการบริหารงบประมาณมีขอบข่าย ดังนี้

2.1 การจัดและเสนอของบประมาณ

2.2 การจัดสรรงบประมาณ

2.3 การตรวจสอบ ติดตามประเมินผลและรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน

2.4 การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา

2.5 การบริหารการเงิน

2.6 การบริหารบัญชี

2.7 การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

3. การบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว มีอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ บุคลากรต้องได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชู มีความมั่นคง และก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ การบริหารงานบุคคลมีขอบข่ายดังนี้

3.1 การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

3.2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

3.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

3.4 วินัยและการรักษาวินัย

3.5 การออกจากราชการ

4. การบริหารงานทั่วไป

การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร

ให้บริหารงานอื่น ๆ บรรลุตามมาตรฐานคุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุน และการอำนวยการความสะดวกต่าง ๆ ในการบริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล งานการบริหารทั่วไปมีขอบข่าย ดังนี้

4.1 การดำเนินงานธุรการ

4.2 งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.3 การพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

4.4 การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

4.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

4.6 งานเทคโนโลยีสารสนเทศ

4.7 การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไป

4.8 การดูแลสถานที่และสภาพแวดล้อม

4.9 การจัดทำสำมะโนนักเรียน

4.10 การรับนักเรียน

4.11 การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัย

4.12 การระดมทรัพยากรเพื่อศึกษา

4.13 การส่งเสริมงานกิจกรรมนักเรียน

4.14 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

4.15 การส่งเสริมสนับสนุน และประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กรหน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

4.16 งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานอื่น

4.17 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

4.18 งานบริการสาธารณะ

4.19 งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

3.4 การใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาหรือองค์กรสำคัญมากที่สุดอยู่ที่คนเราต้องการให้คนที่เราฝึกฝนจนมีความรู้ความสามารถมีประสบการณ์ และชำนาญงานอยู่กับเรานาน ๆ นั้น จะทำองค์กรของเรามั่นคงก้าวหน้า มีหลักการบริหาร มีหัวหน้าดี มีคุณธรรม ผู้นำที่ดีจึงต้องมีภาวะผู้นำ คือ มีความสามารถในการชักจูงผู้อื่นให้ความร่วมมือ ร่วมใจ และสามารถดำเนินการต่าง ๆ ไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการได้ ผู้นำจึงต้องมีความรอบรู้เก่งทั้งเรื่องคน ทั้งเรื่องงานที่เรียกว่า “ต้องเก่งคิด เก่งคน เก่งงาน” นอกจากนั้น ผู้นำต้องมีคุณธรรมเป็นแนวปฏิบัติหน้าที่ของตนเป็นตัวอย่างของผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ผู้นำที่มีอำนาจมากมายในการให้คุณให้โทษแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา หากผู้นำขาดซึ่งคุณธรรมแล้วย่อมจะสั่งการลงโทษ หรือให้คุณประโยชน์ต่อบุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นพิเศษไม่ควรทำเพราะเป็นสิ่งที่ทำลายขวัญ และกำลังใจลูกน้องที่ทุ่มเททำงาน

กิตต์ นิรันต์พานิช (2554, หน้า 96) ได้อธิบายถึง คุณธรรมในการเป็นภาวะผู้นำ ประกอบด้วยพรหมวิหาร 4 มีความยุติธรรมต้องไม่ลำเอียง มีความเที่ยงตรงต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน เช่น แบ่งงาน มอบหมายให้อย่างเหมาะสม มิใช่ให้งานเฉพาะคนที่ประจบสอพลอ หรือเอาอกเอาใจปราศจากอคติ หรือความลำเอียง เช่น ลำเอียงเพราะความรัก ความกลัว หรือความไม่รู้ มีปิยวาจา สร้างความรู้สึกดี ๆ แก่ลูกน้อง รู้จักสร้างพระเดชและพระคุณอันจะเป็นสิ่งที่สร้างความรัก และสร้างความศรัทธาแก่ลูกน้อง บุคคลที่เป็นหัวหน้างานสิ่งที่ขาดไม่ได้เลย คือ ต้องทำงานร่วมกับลูกน้อง ไม่ใช่แค่เพียงวางแผนและเข้ามาควบคุมดูแลงานให้สำเร็จตามเป้าหมายเท่านั้น หัวหน้างานต้องทำหน้าที่บริหารคน เงิน และงานให้เป็นการบริหารคนในองค์กร ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีในการทำงาน และเกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน รวมทั้งมีแรงจูงใจในการทำงาน โดยมีเคล็ดลับดังนี้ เอาใจเขามาใส่ใจเราสิ่งที่บอกเป็นเสียงเดียวกัน คือ ถ้าหัวหน้างานอยากจะบริหารลูกน้องได้ดีต้อง “ต้องเอาใจลูกน้องมาใส่ใจเรา” เราต้องเข้าใจเขากำลังคิดอะไรรู้สึกอย่างไร ให้เกียรติและให้การยอมรับ ให้ความเป็นธรรมรับฟังอย่างเข้าใจให้ความจริงใจ

หลักธรรม หรือ คำสั่งสอนของพระพุทธเจ้านั้น ถึงแม้ว่าจะมีมาตั้งแต่สมัยพุทธกาลนับถึงปัจจุบันเป็นเวลา 2540 กว่าปีแล้ว แต่ทุกหลักธรรมยังคงทันสมัยอยู่เสมอ

สามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นเครื่องดำเนินชีวิตและแนวทางในการบริหารงานได้เป็นอย่างดี ที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะหลักธรรมดังกล่าวเป็นความจริงที่สามารถพิสูจน์ได้ที่เรียกว่า “สัจธรรม” ปฏิบัติได้เห็นผลได้อย่างแท้จริงอยู่ที่เราจะนำหลักธรรมข้อใดมาใช้ให้เหมาะสมกับตัวเรามากที่สุด สำหรับนักบริหารก็มีหลักธรรมสำหรับยึดถือและปฏิบัติอย่างมากมาย ซึ่งสำคัญ ดังต่อไปนี้

พรหมวิหาร 4 ที่ควรถือปฏิบัติเป็นนิตย์ มี 4 ประการ คือ

1) เมตตา ความรักใคร่ ปรารถนาดีอยากให้ เขามีความสุข มีจิตอันแผ่ไมตรีและคิดทำประโยชน์แก่ มนุษย์สัตว์ทั่วหน้า

2) กรุณา ความสงสาร คิดช่วยให้พ้นทุกข์ ใฝ่ใจในอันจะปลดเปลื้อง บำบัดความทุกข์ยากเดือด ร้อนของปวงสัตว์

3) มุทิตา ความยินดี ในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีจิตผ่องใสบันเทิง กอปรด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่ เสมอ ต่อสัตว์ทั้งหลายผู้ดำรงในปกติสุข พลอยยินดี ด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุข เจริญงอกงามยิ่งขึ้นไป

4) อุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง อันจะให้ ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือ มีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราชั่ง ไม่เอนเอียงด้วยรัก และชัง พิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้ว อันควรได้รับผลดีหรือชั่ว สมควรแก่เหตุอันตนประกอบ พร้อมที่จะวินิจฉัยและปฏิบัติไปตามธรรม รวมทั้งรู้จัก วางเฉยสงบใจมองดูในเมื่อไม่มีกิจที่ควรทำ เพราะเขารับผิดชอบตนได้ดีแล้ว เขาสมควรรับผิดชอบตนเอง หรือเขาควรได้รับผลอันสมกับความรับผิดชอบของตน

นอกจากนี้ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ยังได้ขยายความเพิ่มเติมของพรหมวิหาร 4 หมายถึง ธรรมเป็นเครื่องอยู่ของพรหม หรือของท่านผู้เป็นใหญ่ ธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ ธรรมประจำใจ อันประเสริฐ หลักความประพฤติที่ประเสริฐ บริสุทธิ์ เป็นหลักธรรมสำหรับทุกคนที่ต้องมีไว้เป็นหลักใจและ กำกับความประพฤติที่จะแสดงออกหรือปฏิบัติต่อผู้อื่น อย่างถูกต้องโดยสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เขาประสบ จึงจะชื่อว่าดำเนินชีวิตหมดจดและปฏิบัติตนต่อมนุษย์ สัตว์ทั้งหลายโดยชอบ หลักธรรมนี้ได้แก่

1) เมตตา ความรักใคร่ ปรารถนาดีอยากให้ เขามีความสุข มีจิตอันแผ่ไมตรีและคิดทำประโยชน์แก่ มนุษย์สัตว์ทั่วหน้าโดยไม่หวังผลตอบแทนใด ๆ ไป ที่ไหน ๆ ก็มีแต่คนเอ็นดูรักใคร่อยากใกล้ชิด ด้วยเหตุนี้ เมตตาจึงเป็นหลักธรรมพื้นฐานของใจ

ในขั้นแรกในการ สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทำให้มองกันในแง่ดี มีความปรารถนาดีต่อกันพร้อมที่จะรับฟังและพูดจา เหตุผลของกันและกัน ไม่ยึดถือเอาความเห็นแก่ตัวหรือความเกลียดชังเป็นที่ตั้ง สำหรับเมตตาธรรมในพรหมวิหารนี้จะเกิดขึ้น ได้ก็ต้องอาศัยความปราณี และเอ็นดูโดยไม่หวังอะไรตอบแทน ซึ่งแตกต่างจากเมตตาที่มีอยู่ทั่ว ๆ ไปที่อาจจะต้องอิงอาศัยผลตอบแทนบ้างตามโอกาสอันควร แม้แต่เพียงเล็กน้อยก็ตามและเมตตาธรรมข้อนี้เราควร มีไว้ในใจอยู่เสมอ เพื่อสร้างความรู้สึกควบคุมอารมณ์ ไว้ตลอดวันว่าเราจะเมตตาสงเคราะห์แก่ประชาชนและจะไม่สร้างความลำบากให้แก่พวกเขา ความทุกข์ที่เขามี เราก็มีเสมอเขา ความสุขที่เขามี เราก็สบายใจไปกับเขา รักผู้อื่นเสมอด้วยรักตนเอง

2) กรุณา ความสงสาร ปรารถนาให้ผู้อื่น พ้นทุกข์ ใฝ่ใจในอันจะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยาก เดือดร้อนของปวงสัตว์ ซึ่งความทุกข์ก็คือ สิ่งที่เข้ามาเบียดเบียนให้เกิดความไม่สบายกายไม่สบายใจและเกิดขึ้นจากปัจจัยหลายประการด้วยกัน พระพุทธองค์ ทรงสรุปไว้ว่าความทุกข์มี 2 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้

(1) ทุกข์โดยสภาวะ หรือเกิดจาก เปลี่ยนแปลงตามธรรมชาติของร่างกาย เช่น การเกิด การเจ็บไข้ ความแก่และความตายสิ่งมีชีวิตทั้งหลายที่เกิด มาในโลกจะต้องประสบกับการเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งรวมเรียกว่า ”กายิกทุกข์”

(2) ทุกข์จรหรือทุกข์ทางใจ อันเป็นความ ทุกข์ที่เกิดจากสาเหตุที่อยู่นอกตัวเรา เช่น เมื่อปรารถนา แล้วไม่สมหวังก็เป็นทุกข์ การประสบกับสิ่งอันไม่เป็น ที่รักก็เป็นทุกข์การพลัดพรากจากสิ่งอันเป็นที่รักก็เป็นทุกข์ รวมเรียกว่า ”เจตสิกทุกข์„

3) มุทิตา ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีมีสุข มีจิต ผ่องใสบันเทิง กอปรด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอ ต่อสัตว์ทั้งหลายผู้ดำรงในปกติสุข ไม่น้อยเนื้อต่ำใจเมื่อเห็นผู้อื่นได้ดีกว่าตน เราต้องหมั่นฝึกหัดตนให้เป็น คนที่มีมุทิตาอยู่เสมอ เพราะจะเป็นการสร้างไมตรีและ ผูกมิตรกับผู้อื่นได้ง่ายและลึกซึ้ง

4) อุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง อันจะให้ ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือ มีจิต เรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราชั่ง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง พิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้ว อันควร ได้รับผลดีหรือชั่ว สมควรแก่เหตุอันตนประกอบ พร้อมที่จะวินิจฉัยและปฏิบัติไปตามธรรม รวมทั้งรู้จักวางเฉย สงบใจมองดูในเมื่อไม่มีกิจที่ควรทำ เพราะเขา รับผิดชอบตนได้ดีแล้ว เขาควรได้รับผลอันเหมาะสมกับ

ความรับผิดชอบของตน อุเบกขานี้เป็นตัวรักษาดุล เป็นตัวจำกัดหรือคุมการปฏิบัติตามหลัก เมตตา กรุณา มุทิตา ไม่ให้เกินขอบเขตไปจนกลายเป็นเสียธรรม คือ การปฏิบัติต่อคน หรือช่วยเหลือคนจะต้องไม่ให้เสียความเป็นธรรม ไม่ให้เป็นการทำลายหลักการ ไม่ให้เป็นการละเมิดต่อ กฎเกณฑ์กติกาที่ชอบธรรม

การบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ผู้นำที่ดีจำเป็นต้องสร้างความสมดุลในวิธีปฏิบัติต่อลูกน้องตามหลักพรหมวิหาร 4 คือ ต้องมีความสมดุลระหว่าง เมตตา กรุณา มุทิตา ที่ให้กับลูกน้องด้านหนึ่งกับอุเบกขา คือ ความเป็นกลางไม่ยอมให้ลูกน้องละเมิดกฎเกณฑ์กติกาในงาน อีกด้านหนึ่ง การเมตตากรุณาลูกน้องมากเกิน จนทำให้เสียหลักกติกาการทำงาน หรือการยึดแต่หลักกติกาการทำงานโดยเคร่งครัดอย่างเดียวชนิดปราศจากความเมตตากรุณาต่อลูกน้อง ล้วนแล้วแต่ทำให้เสียสมดุลที่ส่งผลให้งานเสียหาย ทั้งนั้น ซึ่งเป็นสิ่งที่หัวหน้าที่ดีต้องไม่ทำ

สรุปได้ว่า พรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมในพุทธศาสนา ที่มีการกล่าวถึงความปรารถนาให้ผู้อื่นได้รับสุข ความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา ความสุขเกิดขึ้นได้ทั้งกายและใจ ความปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ ความทุกข์ ความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข ความเจริญก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้น ไม่มีจิตใจริษยาความริษยา การวางใจเป็นกลางเพราะพิจารณาเห็นว่า ใครทำดีย่อมได้ดี ใครทำชั่วย่อมได้ชั่ว ตามกฎแห่งกรรม ซึ่งเป็นแนวทางที่ดีที่ผู้บริหารควรนำมาปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา เพื่อทำให้เกิดผลดีแก่เพื่อนร่วมงาน และสถานศึกษาและประเทศชาติต่อไป

4. บริบทความเป็นมาแนวทางการบริหารงานโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

4.1 โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

ประวัติโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

ในสังคมไทยนั้น การบวชเณรและพระเป็นทางเลือกในการแสวงหาโอกาสทางการศึกษา และการไต่เต้าทางอาชีพของคนจนในชนบทจำนวนมาก ที่ไม่มีโอกาสรับการศึกษา และประเพณี การบวชเรียนซึ่งมีความหมายว่า บวชคู่กับเรียน เมื่อบวชก็ต้องเรียน หรือที่บวชก็เพื่อเรียน (พระพรหมคุณณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2542, หน้า 3)

การศึกษาสงฆ์ถูกแยกออกจากระบบการจัดการศึกษาสำหรับประชาชน โดยจัดให้อยู่ใน ความดูแลของกรมการศาสนาและมหาเถรสมาคม ด้วยเหตุที่ผู้เรียนอยู่ใน "ภิกษุภาวะ" แม้จะเป็น หลักสูตรเดียวกับการศึกษาสำหรับบุคคลทั่วไป เช่น หลักสูตรพระปริยัติธรรมศึกษา แผนกสามัญศึกษาก็ตาม เป็นต้น โครงสร้างการบริหารการศึกษาเช่นนี้ จึงก่อให้เกิดปัญหาทางการศึกษาของคณะสงฆ์ในด้านต่าง ๆ เนื่องจากการจัดการศึกษา มิใช่ภาระหน้าที่หลักของกรมการศาสนา และ มหาเถรสมาคม หลักสูตรทั้ง 4 ประเภทสามารถจำแนกได้เป็น 2 กลุ่ม กล่าวคือ กลุ่มหลักสูตรที่ศึกษา เฉพาะวิชาการพระพุทธศาสนา ได้แก่ หลักสูตรพระปริยัติธรรม แผนกธรรม และหลักสูตรพระปริยัติธรรมแผนกบาลี จัดเป็น การศึกษาปริยัติธรรม กลุ่มที่ 2 เป็นหลักสูตรที่ศึกษาวิชาการพระพุทธศาสนาร่วมกับวิชาสามัญอื่น ๆ ได้แก่ หลักสูตรมหาวิทยาลัยสงฆ์ และหลักสูตรพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จัดเป็นการศึกษาพระปริยัติธรรมประยุกต์ (สมปอง มากแจ้ง, 2542, หน้า 2–4)

เมื่อพิจารณาเป็นส่วนใหญ่ 2 ส่วน คือ คันถธุระ 1 วิปัสสนาธุระ 1 คันถธุระนั้น เรียนหนัก เริ่มต้นด้วยการเรียนภาษาบาลี และแปลพระไตรปิฎก พยายามให้อ่านออกแปลได้ค้นคว้าให้แตกฉาน ส่วนวิปัสสนาธุระนั้น ไม่หนักนัก โดยการเรียนทางสมาธิ วิปัสสนากรรมฐาน ทำให้ใจสะอาดปราศจาก กิเลสทั้งปวง

กระทรวงศึกษาธิการให้ออกระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2514 เมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม 2514 และปรับปรุงใหม่ เมื่อวันที่ 29 กันยายน 2535 การศึกษาแบบนี้เป็นการศึกษาแบบประยุกต์หรือเป็นการกศึกษา รูปแบบหนึ่งทางการศึกษาคณะสงฆ์ เป็นการศึกษาที่รัฐกำหนดให้มีขึ้นตามความประสงค์ของคณะสงฆ์ โดยมีวัตถุประสงค์ คือ ฝ่ายศาสนจักรก็จะได้ศาสนทายาทที่ดีมีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรม ทางพระพุทธศาสนาอย่างแท้จริง และสืบต่อพระพุทธศาสนาให้เจริญสถาพรต่อไป และฝ่ายบ้านเมือง เมื่อพระภิกษุสามเณรได้ลาสิกขาแล้วก็สามารถเข้าศึกษาต่อในสถานศึกษาของรัฐได้หรือเข้ารับราชการ สร้างคุณประโยชน์ให้แก่ตนเองและบ้านเมืองสืบต่อไป ปัจจุบันนี้การศึกษาประเภทนี้ได้ กระจายอยู่จังหวัดต่าง ๆ ทั่วประเทศ

มหาวิทยาลัยสงฆ์ ในสมัยรัชกาลที่ 5 ทรงเห็นว่าการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญ จึงได้ปฏิรูปการศึกษา จัดการเรียนการสอนให้เป็นระบบเหมือนนานาอารยประเทศ

ให้ราษฎรทุกคนได้ศึกษา อย่างมีระบบ และสำหรับพระภิกษุสามเณร พระองค์ก็ทรงสนับสนุนให้คณะสงฆ์ได้ศึกษาเล่าเรียนทั้ง ด้านพระปริยัติธรรมและวิชาการชั้นสูงสมัยใหม่ควบคู่กันไป ได้ทรงตั้งสถาปนามหาธาตุวิทยาลัย เมื่อ พ.ศ. 2432 ต่อมาเมื่อ พ.ศ. 2434 ได้พระราชทานนามใหม่ว่า “มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” และในปี พ.ศ. 2436 ก็โปรดให้เปิดขึ้นที่ วัดบวรนิเวศวิหาร และได้ทรงพระราชทานนามว่า “มหามกุฏราชวิทยาลัย” อย่างไรก็ตามมหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้ง 2 แห่งนี้ได้ดำเนินการมาโดยลำดับ แต่ก็ยังไม่ก้าวหน้าถึงขั้นเป็นมหาวิทยาลัย เพิ่งจะมายกระดับการศึกษาขึ้นเป็นมหาวิทยาลัยในรัชกาล ปัจจุบันนี้เอง โดยได้ออกคำสั่งมหาเถรสมาคม เรื่องการศึกษาของมหาวิทยาลัยสงฆ์ อันเป็นการรับการศึกษาของมหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้ง 2 แห่งนั้นเป็นการศึกษาสงฆ์อย่างเป็นทางการ ต่อมารัฐบาลโดยการยินยอมของรัฐสภาก็รับรองพระราชบัญญัติกำหนดวิทยฐานะผู้สำเร็จวิชาการพระพุทธศาสนา พ.ศ. 2527 ลงวันที่ 8 ตุลาคม พ.ศ. 2527 และรับรองพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เมื่อพ.ศ. 2540 ลงวันที่ 21 กันยายน พ.ศ. 2540 ประกาศราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 118 ตอนที่ 51 ก 1 ตุลาคม พ.ศ. 2540 การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ นั้นเป็นการศึกษารูปแบบหนึ่งของการศึกษาคณะสงฆ์ เป็นการศึกษาที่รัฐกำหนดให้มีขึ้นตามความประสงค์ของคณะสงฆ์ ซึ่งมีมูลเหตุสืบเนื่องมาจากการจัดตั้งโรงเรียนบาลีมัธยมศึกษา และบาลีสามัญศึกษาสำนักเรียนวัด กล่าวคือ ภายหลังจาก การศึกษาในมหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้งสองแห่ง คือ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยมหามงกุราชวิทยาลัยซึ่งเปิดดำเนินการมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2432 และ พ.ศ. 2489 ตามลำดับ ได้เจริญก้าวหน้ามากขึ้น ทางมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยจึงได้จัดแผนกมัธยมขึ้นมาเรียกว่า โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา กำหนดให้มีการเรียนบาลี นักธรรม และความรู้ ชั้นมัธยม โดยรับผู้ที่สำเร็จชั้นประถมปีที่ 4 ต่อมาเมื่อโรงเรียนบาลีมัธยมศึกษานี้ได้แพร่ขยายออกไปยังต่างจังหวัดหลายแห่ง มีพระภิกษุและสามเณรเรียนกันมากทางคณะสงฆ์ โดยองค์การศึกษาจึงได้ กำหนดให้เรียกโรงเรียนประเภทนี้ใหม่ว่า “โรงเรียนบาลีวิสามัญศึกษาสำนักเรียนวัด” โดยมติ คณะสังฆมนตรีและกระทรวงศึกษาธิการก็ได้ออกระเบียบกระทรวง ให้โรงเรียนบาลีวิสามัญสำนักเรียนวัดนี้เปิดทำการสอนสมทบในชั้นตัวประโยค คือ ชั้นประถมปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ได้ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2500 เป็นต้นมา และเมื่อสอบได้แล้วก็ยังจะได้รับประกาศนียบัตรจากกระทรวงศึกษาธิการอีกด้วย ด้วยเหตุนี้จึงทำให้พระภิกษุ สามเณรนิยมเรียนกันมาก

โรงเรียนประเภทนี้จึงแพร่หลายออกไปยังจังหวัดต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง จนทำให้ทางการคณะสงฆ์เกรงว่าการศึกษา ธรรมและบาลีจะถูกละเลยไป เพราะภิกษุและสามเณรต่างมุ่งศึกษาวิชาทางโลกมากไป เป็นเหตุให้ต้องละทิ้งการศึกษาธรรมและบาลีเสีย แต่ทางการคณะสงฆ์ก็ยังพิจารณาเห็นความจำเป็นของการศึกษาวิชาการทางโลกอยู่

ดังนั้นแม่กองบาลีสนามหลวง พระธรรมปัญญาบดี (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ ฟื้น ชุตินฺธโร) จึงได้ตั้งคณะกรรมการปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลีขึ้นใหม่ มีวิชาบาลี วิชาธรรม และวิชาทางโลก เรียกว่าบาลีศึกษาสามัญศึกษา และปริทัศน์ศึกษา และได้ประกาศใช้เมื่อ พ.ศ. 2507 พร้อมกับได้ยกเลิกระเบียบของคณะสังฆมนตรี ว่าด้วยการศึกษาของ โรงเรียนบาลีวิสามัญศึกษา สำนักเรียนวัดเสียและกำหนดให้พระภิกษุสามเณรเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลี ที่คณะสงฆ์ได้จัดขึ้นใหม่ แต่การณ์ปรากฏต่อมาว่า การตั้งสำนักเรียนตามแบบโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกบาลีใหม่นี้มีน้อย สาเหตุที่มีผู้นิยมเรียนน้อย เพราะพระภิกษุสามเณรส่วนใหญ่ ยังพอใจที่จะเรียน โดยได้รับประกาศนียบัตรจากกระทรวงศึกษาธิการอยู่ นักเรียนในโรงเรียนดังกล่าวจึงได้พากันเป็นนักเรียนโรงเรียนราษฎร์ของวัด ซึ่งตั้งขึ้นโดยระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ สมัครสอบเทียบบ้าง เข้าเป็นนักเรียนผู้ใหญ่บ้าง ทำให้การศึกษาของคณะสงฆ์ในช่วงระยะนั้นเกิดความสับสนเป็นอันมาก ขณะเดียวกันได้มีผู้แทนราษฎร ได้ยื่นเรื่องราวขอให้กระทรวงศึกษาธิการ เปิดการสอบสมทบในชั้นตัวประโยคให้แก่พระภิกษุ สามเณร แต่กรมการศาสนาร่วมกับกรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้พิจารณาลงความเห็นร่วมกันว่าจะตั้งโรงเรียนขึ้นประเภทหนึ่ง เพื่อสนองความต้องการของพระภิกษุสามเณร โดยให้เรียนทั้งวิชาธรรม และวิชาสามัญศึกษาควบคู่กันไป โดยไม่มีการสอบสมทบ แต่ให้กระทรวงศึกษาธิการดำเนินการสอบเอง และโดยพระปรารภของสมเด็จพระอริยวงศาคตญาณสมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปรินายก (จวน อุฏฐายีมหาเถระ) ว่า “การศึกษาทางโลกเจริญก้าวหน้ามากขึ้นตามความเปลี่ยนแปลงของโลก การศึกษาพระปริยัติธรรมก็จำเป็นต้องอนุวัตไปตามความเปลี่ยนแปลงของโลกบ้าง จึงเห็นสมควรที่จะมีหลักสูตรในการเรียนพระปริยัติธรรมเพิ่มขึ้นอีกแผนกหนึ่ง คือ หลักสูตรพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้ศึกษาได้มีโอกาสบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ได้ทั้งทางโลกและทางธรรม ควบคู่กันไป (มาณพ พลไพรินทร์, 2535, หน้า 3)

ในที่สุด กระทรวงศึกษาธิการจึงได้ประกาศใช้ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วย โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาขึ้น เมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม พ.ศ. 2514

และระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2535 โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะให้การศึกษาในโรงเรียนดังกล่าวเป็นประโยชน์ต่อฝ่าย ศาสนจักร และฝ่ายบ้านเมือง กล่าวคือ ทางฝ่ายศาสนจักรก็จะได้ศาสนทายาทที่ดี มีความรู้ ความเข้าใจในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอย่างแท้จริง เป็นผู้ประพฤติดีปฏิบัติชอบดำรงอยู่ในสมณธรรม สมควรแก่ภาวะ สามารถธำรงและสืบต่อพระพุทธศาสนาให้เจริญสถาพรต่อไป และถ้าหากพระภิกษุสามเณรเหล่านี้ ลาสิกขาไปแล้ว ก็สามารถเข้าศึกษาต่อในสถานศึกษาของรัฐได้ หรือเข้ารับราชการสร้างประโยชน์ให้ก้าวหน้าแก่ตนเองและบ้านเมืองสืบต่อไปด้วยเช่นกัน ในระยะเริ่มแรกมีเจ้าอาวาส 51 แห่งรายงานเสนอจัดตั้งต่อกรมการศาสนา

ปัจจุบันมีโรงเรียนกระจายอยู่ตามจังหวัดต่าง ๆ ทั่วประเทศ และในปีการศึกษา 2560 มีโรงเรียน 409 โรง มีนักเรียนจำนวน 40,383 รูป (กองพุทธศาสนศึกษา, สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2560)

การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เป็นการจัดการศึกษาเพื่อให้พระภิกษุ สามเณร ได้เรียนรู้ตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งปัจจุบันสำนักงานพระพุทธศาสนา แห่งชาติเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบการศึกษาของสงฆ์ประเภทนี้ภายใต้การควบคุมของสภาการศึกษา คณะสงฆ์ซึ่งมีสมเด็จพระสังฆราชเป็นประธาน และยังมีคณะกรรมการการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

1. สภาการศึกษาสงฆ์ เป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นตาม คำสั่ง ของมหาเถรสมาคม เมื่อ พ.ศ. 2512 ประกอบด้วย สมเด็จพระสังฆราชทรงเป็นประธาน แม่กองบาลีและแม่กองธรรม สนามหลวงเป็นรองประธาน 2 รูป นายกสภามหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อธิการบดีสภาการศึกษา มหามกุฏราชวิทยาลัย เลขาธิการมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เลขาธิการสภาการศึกษาของคณะสงฆ์ และผู้ทรงคุณวุฒิไม่เกิน 9 ท่าน ที่สมเด็จพระสังฆราชทรงแต่งตั้งตามคำกราบทูลของ สภาการศึกษาของคณะสงฆ์ หน้าที่สำคัญของสภาการศึกษาของคณะสงฆ์ คือ ควบคุมและส่งเสริมการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์ โดยมีอำนาจพิจารณาให้ความเห็นชอบนโยบายงานโครงการต่าง ๆ นอกจากนี้ยังมีหน้าที่พิจารณาให้ความเห็นชอบหลักสูตร และแบบเรียนตามโครงการศึกษาทุกระดับ พิจารณาปัญหาเกี่ยวกับการศึกษา ตลอดจนพิจารณาเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการศึกษา

ตามที่มหาเถรสมาคมมอบหมาย ทั้งนี้อำนาจแต่งตั้งกรรมการทำหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งเกี่ยวกับการศึกษา อีกด้วย (กิตติ ธีรศานต์, 2539, หน้า 15)

2. สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เป็นหน่วยงานที่ตั้งขึ้นใหม่ตามพระราชบัญญัติ ปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พุทธศักราช 2545 ซึ่งมีฐานะเป็นกรมขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2546, หน้า 15)

2.1 ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยคณะสงฆ์ กฎหมายว่าด้วยการกำหนดวิทยฐานะ ผู้สำเร็จการศึกษาวิชาการพระพุทธศาสนารวมทั้งกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

2.2 รับสนองงาน ประสานงานและถวายการสนับสนุนกิจการของคณะสงฆ์การบริหาร การปกครอง

2.3 เสนอแนวทางกำหนดนโยบายและมาตรการในการคุ้มครองพระพุทธศาสนา

2.4 ส่งเสริม ดูแลรักษาและทำนุบำรุงศาสนสถานและศาสนวัตถุทางพระพุทธศาสนา

2.5 ดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติกลางทางพระพุทธศาสนา

2.6 พัฒนาพุทธมณฑลให้เป็นศูนย์กลางทางพระพุทธศาสนา

2.7 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2.8 ทำนุบำรุง ส่งเสริมการพุทธศาสนศึกษา เพื่อพัฒนาความรู้คู่คุณธรรม

2.9 ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน หรือ ตามที่ กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมายสำหรับหน่วยงานราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ นั้นประกอบด้วยกองกลาง กองพุทธศาสนศึกษา กองพุทธศาสนสถาน สำนักงานพุทธมณฑล สำนักงานศาสนสมบัติ สำนักงานเลขาธิการมหาเถรสมาคม

3. กองพุทธศาสนศึกษา เป็นหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติที่ทำหน้าดูแลการบริการงาน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนก

สามัญศึกษา โดยตรง ซึ่งมีหน้าที่ดังนี้ (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2546, หน้า 11–12)

3.1 ประสานและดำเนินการเกี่ยวกับการควบคุม ดูแลจัดการศึกษา วิชาการ พระพุทธศาสนา การจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา และรับผิดชอบงาน การศึกษาของคณะสงฆ์ การศึกษาสังเคราะห์ และการศึกษาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศาสนา

3.2 ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำสื่อการเรียนการสอนด้านศาสนาวิเคราะห์ ทางวิชาการต่าง ๆ เกี่ยวกับพระพุทธศาสนา เป็นแหล่งความรู้ที่เป็นระบบและอ้างอิงได้

3.3 สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาทุกระดับ รวมทั้งการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการศึกษาทุกประเภท

3.4 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

4. คณะกรรมการการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ประกอบด้วยอธิบดีกรมการศาสนาเป็นประธาน ผู้แทนกรมสามัญศึกษา ผู้แทนกรมวิชาการ ผู้แทนสำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนผู้แทน กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จำนวนไม่เกิน 4 ท่าน เป็นกรรมการและผู้อำนวยการกองศาสนศึกษา กรมการศาสนา เป็นกรรมการและเลขานุการคณะกรรมการการศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

4.1 กำหนดหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินอุดหนุน

4.2 กำหนดนโยบายและแผนเพื่อพัฒนาโรงเรียน

4.3 พิจารณาวินิจฉัยคำร้องทุกข์ของผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ครูใหญ่ อาจารย์ ใหญ่ ผู้อำนวยการ ครู และ

4.4 ควบคุมดูแลการจัดการศึกษาให้มีการศึกษาพระปริยัติธรรมเป็นหลักและ ป้องกันมิให้มีการเปลี่ยนแปลงพระธรรมวินัยให้ผิดไปจากพระบาลีในพระไตรปิฎก

4.5 ให้คำแนะนำส่งเสริมการจัดการศึกษา

4.6 ตรวจสอบการดำเนินการของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ตลอดจนหลักฐานเอกสารต่าง ๆ ทุกประเภท ถ้าปรากฏมีความบกพร่องให้พิจารณาเสนอกรมการศาสนาเพื่อขอความเห็นจากประธานสภาการศึกษาของคณะสงฆ์ เมื่อได้รับความเห็นชอบแล้ว กรมการศาสนามีอำนาจสั่งปิดโรงเรียนได้

4.7 วินิจฉัย ชี้ขาด ปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติตามระเบียบนี้

4.8 แต่งตั้งคณะอนุกรรมการให้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่คณะกรรมการการศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษามอบหมาย (วิชัย ธรรมเจริญ, คู่มือการปฏิบัติงานโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา, 2541, หน้า 28–29)

5. กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ประกอบด้วยผู้แทนโรงเรียนต่าง ๆ โรงเรียน ละ 1 ท่าน ยกเว้นกลุ่มโรงเรียนที่มีโรงเรียนไม่เกิน 10 โรงเรียน ให้มีคณะกรรมการบริหารกลุ่ม โรงเรียนประกอบด้วยบุคคลดังต่อไปนี้คือ ผู้จัดการโรงเรียน ผู้อำนวยการ/อาจารย์ใหญ่/ครูใหญ่ ครูคฤหัสถ์จากโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนละ 1 ท่าน ให้คณะกรรมการบริหารกลุ่มโรงเรียนเลือกประธานกรรมการ และรองประธานกรรมการ สำหรับรองประธานกรรมการ กลุ่มโรงเรียนใดมีโรงเรียน 40 โรง ให้เลือกรองประธานได้ 2 รูป และให้เลือกรองประธานเพิ่มขึ้นอีก 1 รูป ต่อ 20 โรงเรียน ที่เพิ่มขึ้นจาก 40 โรงเรียนส่วนตำแหน่ง กรรมการและเลขานุการ ให้ประธานกรรมการเป็นผู้เลือกการเลือกผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวให้เลือก จากบุคคลในคณะกรรมการบริหารกลุ่มโรงเรียน เว้นแต่ประธานกรรมการในการแต่งตั้ง กรมการ ศาสนาจะแต่งตั้งเฉพาะตำแหน่งประธานกรรมการ ส่วนตำแหน่งอื่น ให้ประธานเป็นผู้แต่งตั้งแล้ว รายงานกรมการศาสนาทราบ ผู้ได้รับเลือกให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ให้อยู่ในตำแหน่งคราวละ 2 ปี งบประมาณ ถ้าผู้ได้รับเลือกพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ ให้เลือกผู้ดำรงตำแหน่งแทนจนครบ วาระ สำหรับตำแหน่งประธานกรรมการ ถ้าวาระดำรงตำแหน่งเหลือไม่ถึง 60 วัน ไม่ต้องเลือกผู้ดำรงตำแหน่งแทน คณะกรรมการบริหารกลุ่มโรงเรียนมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

5.1 กำหนดนโยบายการบริหารกลุ่มโรงเรียน ให้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพ

5.2 ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพในการบริหารงานโรงเรียนและงานวิชาการให้มีมาตรฐานสูงขึ้นและอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน

5.3 ติดตามและประเมินผลการบริหารโรงเรียน และรายงานผลการดำเนินงาน ให้กรมการศาสนาทราบ

5.4 ดำเนินการอื่น ๆ เพื่อพัฒนาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาให้เจริญก้าวหน้า

สรุปได้ว่า การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นการจัดการศึกษาเพื่อให้ภิกษุสามเณรได้เรียนรู้ตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ มีสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เป็นผู้ดูแลรับผิดชอบการศึกษาของสงฆ์ประเภทนี้ ภายใต้การควบคุมของสภาการศึกษาคณะสงฆ์ซึ่งมีสมเด็จพระสังฆราชเป็นประธาน และยังมีคณะกรรมการการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

4.2 บริบทของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8

โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8

กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ได้เริ่มก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2529 หลังจากการประชุมผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ทั่วประเทศไทยที่ วัดแจ้ง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ในระยะนั้นมีโรงเรียนที่เป็นสมาชิกในกลุ่มภาคอีสานอยู่เพียง 19 โรง มีโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดเพชรบูรณ์ 2 โรงเรียน มาขอเข้าร่วมเป็นสมาชิกกลุ่มเพิ่มอีก คือ โรงเรียนวัดไพรสณฑ์ศักดาราม อำเภอหล่มสักและโรงเรียนวัดสระเกศ อำเภอหล่มเก่า มีคณะกรรมการบริหารกลุ่มภาคอีสานในขณะนั้นประกอบด้วย

1. พระราชปรีชาญาณมุนี ผู้จัดการโรงเรียนบาลีสาธิตศึกษามหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย วัดศรีษะเกษ จังหวัดหนองคาย เป็นประธานกลุ่ม (ภายหลังได้รับพระราชทานเลื่อนสมณศักดิ์เป็น พระธรรมปริยัติมุนี และย้ายไปเป็นเจ้าอาวาสวัดพระธาตุพนมวรมหาวิหาร อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม เมื่อปี พ.ศ. 2533)

2. พระครูมงคลเขมคุณ ครูใหญ่โรงเรียนวัดโกเสยเขต อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย เป็นรองประธานกลุ่ม (ภายหลังได้รับแต่งตั้งเป็นรองอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย และได้รับพระราชทานเลื่อนสมณศักดิ์เป็น พระสุนทรธรรมธาดา เมื่อปี พ.ศ. 2551)

3. พระครูใบฎีกาประมล สุภาจาโร เป็นเลขานุการกลุ่ม (ภายหลังรับพระราชทานเลื่อนสมณศักดิ์ เป็น พระครูสุภกิจโกศล) ทำหน้าที่บริหารและจัดการศึกษา

งานด้านวิชาการภายในกลุ่มให้มีคุณภาพและมาตรฐาน การบริหารงานกลุ่มได้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ปี พ.ศ. 2514 เรื่อยมา ในระยะนั้นไม่มีเงินงบประมาณสนับสนุนการจัดทำข้อสอบอาศัยเก็บเงินจากสมาชิกกลุ่ม 20 บาท ต่อนักเรียน 1 รูป ต่อปี การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย สมาชิกกลุ่มก็ปฏิบัติตามข้อตกลงของกลุ่มตลอดมาด้วยดี มีความสามัคคีรักใคร่ช่วยเหลือซึ่งกันและร่วมแรงร่วมใจกันเป็นอย่างดี

ต่อมา เมื่อปีการศึกษา 2533 พระเทพปริยัติมุนี ย้ายไปปฏิบัติศาสนกิจในจังหวัดนครพนม ก็ได้มีการเปลี่ยนแปลงประธานกลุ่มโดยผู้จัดการทุกโรงเรียนมีมติเลือกให้ “พระศรีอรรถเมธี” ผู้จัดการและครูใหญ่โรงเรียนศรีวิชัยวนาราม อำเภอเมือง จังหวัดเลย เป็นประธานกลุ่ม แต่ท่านไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เนื่องจากสุขภาพไม่เอื้ออำนวยมีโรคภัยไข้เจ็บประจำตัว จึงได้ถวายตำแหน่งนี้ให้กับพระสุนทรธรรมธาดา (ปัจจุบันได้รับพระราชทานเลื่อนสมณศักดิ์เป็น พระราชพุฒิมุนี) ผู้รักษาการครูใหญ่โรงเรียนบาลีสาธิตศึกษามหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย เจ้าอาวาสวัดศรีษะเกษ จังหวัดหนองคาย โดยคณะกรรมการชุดนี้ประกอบด้วยพระสุนทรธรรมธาดา เป็นประธานกลุ่ม พระครูอดุลสังฆการ เป็นรองประธาน พระครูสุภกิจโกศลเป็นเลขานุการ

การดำเนินงานทางวิชาการของกลุ่มโรงเรียนก็เป็นไปด้วยความเรียบร้อย สมาชิกกลุ่มก็ปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยกลุ่มโรงเรียนและดำเนินการตามนโยบายและแผนงานต่าง ๆ ที่ทางกลุ่มตั้งไว้ด้วยดีทุกประการ ที่สำคัญที่สุดของสมาชิกกลุ่มนี้คือการสร้างพลังความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ไม่เคยลดละ เคยปฏิบัติมาแต่ครั้งแรกอย่างไร ก็ปฏิบัติกันเช่นนั้นเสมอมา ต่อมาเมื่อกรมการศาสนาได้จัดสรรงบประมาณอนุมัติให้มีงบบริหารและบุคลากรนักวิชาการประจำกลุ่มและออกระเบียบว่าด้วยกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ปี พ.ศ. 2537 ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ปี พ.ศ. 2535 และใช้ชื่อว่า “กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขตการศึกษา 9 ซึ่งประกอบด้วยโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในจังหวัดอุดรธานี หนองคาย สกลนคร เลย และขอนแก่น ตามเขตการศึกษาในสมัยนั้น ทางสมาชิกกลุ่มระยะนี้มีจำนวนโรงเรียนเพิ่มขึ้นถึง 86 โรง เมื่อครบวาระการดำรงตำแหน่งของประธานแล้ว จึงมีมติให้เลือกประธานใหม่ที่ประชุมได้เลือกคณะกรรมการบริหารกลุ่มชุดใหม่ประกอบด้วย

พระสุนทรธรรมธาดา ผู้จัดการและผู้อำนวยการโรงเรียนบาลีสาธิตศึกษามหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย วัดศรีษะเกษ จังหวัดหนองคาย เป็นประธานกลุ่ม ทางประธานกลุ่มพิจารณาเลือกรองประธานและเลขานุการ ดังนี้

พระกิตติญาณโสภณ ผู้จัดการโรงเรียนประภัสสรวิทยา วัดศรีนวล อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น เป็นรองประธานกลุ่มฝ่ายวิชาการ

พระสุนทรปริยัติเมธี ผู้จัดการโรงเรียนวัดศรีวิชัยวนาราม อำเภอเมือง จังหวัดเลย เป็นรองประธานกลุ่มฝ่ายปกครอง

พระครูกิตติสารสุมณฑ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีจันทร์วิทยา วัดศรีสุทธาวาส อำเภอเมือง จังหวัดเลย เป็นรองประธานกลุ่มฝ่ายกิจกรรม

พระมหาโกวิท กตปุญโญ อาจารย์ใหญ่โรงเรียนจันทวิทยาคม วัดมรรคสำราญ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น เป็นรองประธานกลุ่มฝ่ายธุรการ

พระครูสุภกิจโกศล ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายบริหารโรงเรียนบาลีสาธิตศึกษามหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย วัดศรีษะเกษ อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย เป็นเลขานุการ

และเพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระหน้าที่ของประธาน รองประธาน และเลขานุการ ทางกลุ่มโรงเรียนได้แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารขึ้นมาอีกชุดหนึ่งในแต่ละจังหวัด ทำหน้าที่ดูแลและเก็บรวบรวมเอกสารของสมาชิกกลุ่ม เพื่อให้การประสานงานจะได้รวดเร็วยิ่งขึ้นคณะกรรมการบริหารชุดนี้มีทุกจังหวัดที่เป็นสมาชิกกลุ่ม จะทำหน้าที่คล้ายกับศึกษาธิการจังหวัด และผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด

ต่อมาในปี พ.ศ. 2546 สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติได้ออกประกาศคณะกรรมการการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เรื่อง กำหนดกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2546 โดยเป็นการสมควรปรับปรุงประกาศคณะกรรมการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาให้มีความเหมาะสมในการบริหารโรงเรียนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น โดยรวมกลุ่มที่มีขนาดเล็กและแยกกลุ่มที่มีขนาดใหญ่จำนวน 14 กลุ่มโรงเรียน ให้มีความเหมาะสมกับการดำเนินงานและเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้มีความคล่องตัวและรวดเร็วยิ่งขึ้น จึงแยกกลุ่มที่ 9 ประกอบด้วยโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในจังหวัดขอนแก่น เลย หนองบัวลำภู อุดรธานี หนองคาย และสกลนคร ออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 7 และกลุ่มที่ 8 ซึ่งโรงเรียนที่อยู่ในจังหวัดขอนแก่น เลย และ

หนองบัวลำภู จำนวน 45 โรง เป็นกลุ่มที่ 7 และโรงเรียนที่อยู่ในจังหวัดอุดรธานี หนองคาย และสกลนคร จำนวน 40 โรง เป็นกลุ่มที่ 8 และในปี 2560 เพิ่มเป็น จำนวน 43 โรง ซึ่งปัจจุบัน ได้มีประกาศคณะกรรมการการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ว่าด้วย กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2555 ให้กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ตั้งอยู่ที่ วัดศรีษะเกษ ตำบลในเมือง อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

รูปแบบการศึกษา

โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ดำเนินการจัดการเรียนการสอนในระดับมัธยมศึกษา โดยแบ่งเป็น 2 ระดับ หรือ 2 ช่วงขั้น คือ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย จัดเป็นโรงเรียนในระบบเช่นเดียวกับรูปแบบโรงเรียนของรัฐและเอกชนทั่วไป โดยใช้หลักสูตรการศึกษาขั้น พื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามที่กระทรวงศึกษาธิการ กำหนด 8 กลุ่มสาระ คือ (กองพุทธศาสนศึกษา, คู่มือโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา, 2557, หน้า 2)

1) ภาษาไทย
2) คณิตศาสตร์
3) วิทยาศาสตร์
4) สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
5) สุขศึกษา และพลศึกษา
6) ศิลปะ
7) การงานอาชีพและเทคโนโลยี
8) ภาษาต่างประเทศ

และมีวิชาเฉพาะ ที่กำหนดให้นักเรียนคือพระภิกษุสามเณรต้องเรียนตามนโยบายของคณะสงฆ์ โดยมหาเถรสมาคม คือ วิชาภาษาบาลี และวิชาพระพุทธศาสนา (อันประกอบด้วยพุทธประวัติ ธรรมวินัย และศาสนปฏิบัติ) เพื่อเป็นพื้นฐานในการศึกษาหลักพระพุทธศาสนาในคัมภีร์พระไตรปิฎก สามารถนำไปเป็นเครื่องมือเผยแผ่พระพุทธศาสนา อันเป็นหน้าที่สำคัญของพระภิกษุสามเณร ในฐานะที่เป็นศาสนทายาทผู้สืบทอดพระพุทธศาสนา

การบริหารจัดการศึกษา

โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จัดตั้งอยู่ในวัด ที่ธรณีสงฆ์ หรือที่ดินของมูลนิธิ ทางพระพุทธศาสนา จัดการศึกษาเฉพาะสำหรับพระภิกษุสามเณรเท่านั้น โรงเรียนจะได้รับการจัดตั้งได้ ก็ต่อเมื่อได้รับอนุญาตหรือเห็นชอบจากมหาเถรสมาคม โดยสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เป็นผู้ออกใบอนุญาต แก่เจ้าอาวาสวัดที่ขอจัดตั้งโรงเรียน

การบริหารจัดการโรงเรียน เจ้าอาวาสวัดหรือพระภิกษุที่เจ้าอาวาสมอบหมายเป็นผู้จัดการ และผู้จัดการเป็นผู้คัดเลือกพระภิกษุผู้มีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ในประการคณะกรรมการการศึกษา พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา รูปหนึ่งทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน ซึ่งจะดำเนินการคัดเลือก พระภิกษุและคฤหัสถ์เพื่อเสนอแต่งตั้งเป็นครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน

อัตลักษณ์ของโรงเรียน

โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา นอกจากจะจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ของกระทรวงศึกษาธิการแล้ว ยังได้สนองงานคณะสงฆ์ด้านการจัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรม แผนกนักธรรมและบาลีอีกด้วย โดยได้จัดให้มีการเรียนการสอนตาม หลักสูตรนักธรรมและบาลีให้สอดคล้องกับนโยบายของคณะสงฆ์โดยมหาเถรสมาคม ทั้งนี้ในการประชุมมหาเถรสมาคม เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2555 ที่ประชุมมหาเถรสมาคมมีมติเห็นชอบให้ปรับปรุงโครงสร้าง เวลาเรียนและเกณฑ์การจบการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ตามคำสั่งประธาน คณะกรรมการการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่ 1/2555 ลงวันที่ 19 เมษายน 2555 เรื่องการปรับปรุงโครงสร้างเวลาเรียนและเกณฑ์การจบการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ ศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนสามารถสอบผ่านธรรมสนามหลวงและบาลีสนามหลวงได้โดยเพิ่มหน่วยกิต วิชาภาษาบาลี และวิชาพระพุทธศาสนา (พุทธประวัติ ธรรมวินัย และศาสนปฏิบัติ) ทั้งนี้ ผู้ที่จะจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นได้ ต้องสอบได้นักธรรมชั้นตรีเป็นอย่างต่ำ และจะจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอน ปลายได้ ต้องสอบได้นักธรรมชั้นโทเป็นอย่างต่ำ (มติมหาเถรสมาคมที่ 388/2555)

นอกจากนี้ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือ สมศ. ยังได้ปรับตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอก รอบสาม (พ.ศ. 2554–2558) ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา โดยให้ใช้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนตามเป้าหมาย เฉพาะของสถานศึกษา (หลักสูตรรายวิชาเพิ่มเติมคือวิชาพุทธประวัติและธรรมวินัย วิชาศาสนปฏิบัติ และวิชาภาษาบาลี) นอกจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานอีกด้วย ในการนี้เพื่อดำเนินการดังกล่าว สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จึงได้ร่วมกับสถาบัน ทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) หรือ สทศ. จัดให้มีการสอบวัดผลทางการศึกษาระดับชาติ ด้านพระพุทธพุทธศาสนา หรือเรียกย่อว่า B–NET (Buddhism National Educational Test)

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

พระมหาบุญญวัฑฒ์ ปญฺญาวุฑฺโฒ (2555, หน้า บทคัดย่อ) ได้กล่าวถึงการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร ไว้ใน “การศึกษาการบริหารงานบุคลากร ตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร” ว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากร ตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนประถมศึกษา ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ด้านเมตตาอยู่ในระดับมาก ด้านมุทิตา ด้านกรุณา และด้านอุเบกขาตามลำดับ แนวทางการบริหารงาน บุคลากรตามหลักพรหมวิหาร พบว่าด้านเมตตา ผู้บริหารควรมีเมตตา แสดงถึงความรักความปรารถนา ดีต่อบุคลากรทุกคนอย่างทั่วถึง ด้านกรุณา ผู้บริหารควรให้ความเอื้อเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อบุคลากรทุกคนอย่าง เท่าเทียมกัน ด้านมุทิตา ผู้บริหารควรมีทัศนคติที่ดีต่อบุคลากร ยินดีในความสำเร็จของบุคลากรอย่างจริงใจ และด้านอุเบกขา ผู้บริหารวางตัวเป็นกลางในทุกสถานการณ์ สอบถามจากหลาย ๆ ฝ่ายก่อนตัดสินว่าฝ่าย ใดถูกหรือผิด ส่วนปัญหาและอุปสรรคพบว่า ปัญหาด้านเมตตา มีการเลือกปฏิบัติเฉพาะผลประโยชน์ฝ่ายตน ด้านกรุณา บุคลากรเกรงกลัวไม่กล้าร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชา ด้านมุทิตาผู้บริหารเลือกแสดงความยินดีกับบางคนโดยไม่เท่าเทียมกัน และด้านอุเบกขา ผู้บริหารไม่พิจารณาคุณและโทษตามความเป็นจริง เห็นแก่พวกพ้อง มีอคติ ไม่เป็นกลาง

พระไพศาล ปญฺญาวุฑฺโฒ (2555, หน้า 133) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการจัดการการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม ของวัดในอำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษา พบว่า 1) ประสิทธิภาพการจัดการการเรียนการสอนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ของวัดในอำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบุคลากร ด้านเทคนิคและวิธีการสอน ด้านสภาพแวดล้อม อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านสื่ออุปกรณ์ การสอน อยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระสงฆ์ต่อประสิทธิภาพการจัดการการเรียนการสอนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ของวัดในอำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า สถานภาพส่วนบุคคลด้านอายุ พรรษา วุฒิการศึกษานักธรรม และวุฒิการศึกษาเปรียญธรรม ไม่มีผลทำให้ความคิดเห็นของพระสงฆ์ต่อประสิทธิภาพ การจัดการการเรียนการสอนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ของวัดในอำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี เกิดความแตกต่างกันได้ จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ส่วนวุฒิการศึกษาสามัญ พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ปัญหา อุปสรรค ในประสิทธิภาพการจัดการการเรียนการสอนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมของวัดในอำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ได้แก่ พระที่สอนพระปริยัติธรรมมีจำนวนน้อยที่สอนอยู่ก็สอนหลายวิชา ใช้วิธีการสอนแบบไม่ทันสมัย ไม่มีเทคนิคใหม่ ๆ ทำให้ขาดความน่าสนใจในการเรียนขาดอุปกรณ์ที่จะมาช่วยสอนเพื่อเพิ่มความสนใจในการเรียน สถานที่เรียนอยู่ที่แออัด ไม่สงบ และมีเสียงรบกวนจากภายนอก ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม ของวัดในอำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ได้แก่ ด้านบุคลากร สรรหาพระที่ทำหน้าที่สอนพระปริยัติธรรมรุ่นใหม่เพิ่มขึ้น โดยทดสอบวัดความรู้และทดลองปฏิบัติหน้าที่การสอนจริง ด้านเทคนิคและวิธีการสอน เพิ่มแรงจูงใจในการท้องจำอาจจะเป็นค่าตอบแทนหรือรางวัล เพื่อให้เกิดความสนใจมากยิ่งขึ้น ด้านสื่ออุปกรณ์การสอน เพิ่มอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาช่วยสอนเพิ่มมากขึ้น เช่น สื่อรูปภาพ สื่อเสียง ด้านสภาพแวดล้อม จัดสถานที่เรียนให้เหมาะสม มีอากาศถ่ายเทสะดวกไม่มีเสียงรบกวนจากภายนอก

พระครูสังฆรักษ์สุชาติ เขมกาโร (แย้มเดช) (2555, หน้า 113) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดการเรียนการสอนของสำนักเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) การจัดการเรียนการสอนของสำนักเรียนพระปริยัติ

ธรรม แผนกธรรม เขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร โดยร่วมอยู่ในระดับมากเมื่อศึกษาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ (1) ด้านสื่อการเรียนการสอน (2) ด้านการวัดผลและ ประเมินผลการเรียนการสอน (3) ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน และ (4) ด้านหลักสูตรการเรียนการสอน 2) การเปรียบเทียบ การจัดการเรียนการสอนของสำนักเรียนพระปริยัติ ธรรมแผนกธรรม เขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นขอ พระภิกษุจำแนกตามอายุพรรษา วุฒิการศึกษา มีความคิดเห็นที่ไม่ แตกต่างกน อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 3) การศึกษาแนวทางการจัดการเรียนการสอนของสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม เขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร โดยส่วนใหญ่เห็นว่า ด้านหลักสูตรการเรียนการ สอนควรจัดให้มีคณะกรรมการบริหารที่ชัดเจนและควรมีการจัดการเรียนรู้ให้ตรงกับวัตถุประสงค์ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ควรจัดกิจกรรมที่ประกอบการเรียนรู้และน่าสนใจและทันสมัยมากขึ้นด้านสื่อการเรียนการสอนควรเพิ่มสื่อการเรียนการสอนให้มากและทันสมัย ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอนควรนำผลการเรียนของนักเรียนมาปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

ทิพยาพัศ คลังแสง (2556, หน้า 105–106) ได้กล่าวถึง การบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร ไว้ ในการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้อำนวยการสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนคร นครสวรรค์ ไว้ว่า จากแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง 183 คน พบว่า ส่วนมากเป็นเพศชาย จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 50.30 มีอายุ ส่วนมากระหว่าง 31–40 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 52.50 และมี ระดับการศึกษาส่วนมากระดับปริญญาตรี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 50.30 มีประสบการณ์ทำงาน 1–5 เป็นจำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 55.70 จำนวนพนักงานครูเทศบาลที่สุ่มตัวอย่างมาจากขนาด ของโรงเรียนเทศบาลนครสวรรค์ พบว่า อยู่ในระดับโรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 68.90 รองลงมาเป็นโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 31.10

พระคำพด พุทฺธสโร (2556, หน้า 118) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันมีความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร โดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พระมหาสมบัติ ธนปณฺโณ (ฉลอง) (2557, หน้า 314) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ยุทธศาสตร์ เชิงพุทธในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบัน และปัญหาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พบว่า (1) ด้านวิชาการพบว่า บริหารจัดการโดยเน้นวิชาหลักในกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระ และเสริมวิชาพระพุทธศาสนา ในกลุ่มที่ 4 คือ สังคม ศาสนาและวัฒนธรรม บางโรงเรียน มีวิชามากกว่าที่นักเรียนจะรับไหว ครูมีความรู้ และทักษะในการสอนไม่เพียงพอ (2) ด้าน งบประมาณ โรงเรียนต้องวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์ ในการบริหารจัดการเพื่อให้สอด คล่องกับระบบราชการ งบประมาณไม่เพียงพอ ขึ้นอยู่กับสำนักงานพระพุทธศาสนา จะจัดให้ (3) ด้านบุคลากร พบว่า ครูไม่ตรงสายงาน ครูมีการเปลี่ยนแปลง เข้าออกบ่อย ทำให้การเรียนการสอนไม่ต่อเนื่อง ไม่มีบุคลากรปฏิบัติหน้าที่เฉพาะทาง กิจกรรมส่งเสริม การเรียนการสอน งานทะเบียนไม่เป็นระบบเพราะขาดบุคลากร (4) ด้านงานทั่วไป พบว่า ไม่มีงบประมาณในการขยายอาคารและสิ่งก่อสร้างเพื่อรองรับจำนวนนักเรียน ต้องใช้พื้นที่ วัดที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด สรุปสภาพปัญหาปัจจุบัน คือ ขาดงบประมาณ และการบริหารจัดการไม่เป็นระบบ 2) การใช้หลักพุทธธรรมกำหนดยุทธศาสตร์ ในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาพบว้า (1) ด้านวิชาการ โรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาส่วนใหญ่ใช้หลักอิทธิบาท 4 เป็นหลัก “ครองตน ครองคน และครองงาน และเมตตาพรหมวิหาร (2) ด้านงบประมาณ ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 และธรรมาภิบาล มาปรับประยุกต์ บูรณาการ เพื่อการบริหาร (3) ด้านบุคลากร หรือ การบริหารงานบุคคล ใช้หลักเมตตาพรหมวิหารธรรม 4 และอิทธิบาท 4 (4) ด้านการ บริหารทั่วไปไปพบว่า ใช้หลักอิทธิบาท 4 และสัปปุริสธรรม 7 3) รูปแบบยุทธศาสตร์ เชิงพุทธในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาได้นำเสนอยุทธศาสตร์ เชิงพุทธมี 5 ยุทธศาสตร์ประกอบด้วย (1) ยุทธศาสตร์ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารต้องมี การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นศาสนทายาทที่มีคุณภาพโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 หลักสังคหวัตถุ 4 และหลักสัปปุริสธรรม 7 มาประยุกต์ใช้ควบคู่กัน (2) ยุทธศาสตร์ การทำงานเป็นทีม เพื่อพัฒนาระบบการบริหารโรงเรียนให้เข้มแข็งตรงตามมาตรฐานโดยใช้หลัก“สังคหวัตถุ 4 และหลักธรรมาภิบาลควบคู่กัน (3) ยุทธศาสตร์ การสร้างความตระหนักรู้ และความเข้าใจ โดยกำหนดให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลาง ด้านการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ ศึกษาโดยใช้หลักอิทธิบาท 4 และหลักสังคหวัตถุ 4 ควบคู่กัน (4) ยุทธศาสตร์การกำหนด ความรับผิดชอบผู้บริหารโดยการสร้างแผนการเผยแผ่ พระพุทธศาสนาทั้งภายในและนอก

โดยใช้หลักพรหมวิหารธรรมและผู้ บังคับบัญชาใช้หลักอิทธิบาท 4 ควบคู่กัน (5) ยุทธศาสตร์ การวางแผน และการมีส่วนร่วมโดยการกำหนดให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางด้านการศึกษาพระพุทธศาสนา โดยหลักพรหมวิหาร 4 และหลักสัปปุริสธรรม 7 ควบคู่กัน โดยใช้หลักวิเคราะห์ แบบสวอท (SWOT) เพื่อหา จุดเด่น จุดอ่อน โอกาสพัฒนา ภาวะคุกคาม เป็นตัวชี้วัด

วันทนา เนาว์วัน (2557, หน้า 241) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) แนวคิดภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมและทฤษฎีทางตะวันตกของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 3 พบว่า (1) คุณลักษณะภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมด้านหลักปาปณิกธรรม 3 รองลงมา คือ สังฆโสภณสูตร อันดับที่สาม คือ คุณธรรมอนาถบิณฑิกะเศรษฐี และด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (2) กระบวนการและวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การเข้ารับการอบรมสัมมนาภาวะผู้นำ การศึกษาดูงานโรงเรียนพระปริยัติธรรมที่มีการบริหารจัดการที่ดีและมีผู้นำที่ได้รับ การยกย่อง เชิดชูเกียรติหรือเป็นที่รู้จักกันดี และการกระจายอำนาจภาวะผู้นำในลักษณะการประสานความร่วมมือ 2) สภาพปัญหาทั่วไป และคุณลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 3 (1) ด้านบุคลากร พบว่า บุคลากรขาดความมั่นคงในวิชาชีพครู สวัสดิการไม่เท่าเทียมบุคลากรภาครัฐ อัตราการเข้าออกบ่อยทำให้ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน (2) ด้านงบประมาณ งบประมาณหลักของโรงเรียนมาจากค่างบอุดหนุนเฉลี่ยรายหัวต่อนักเรียน เมื่อนักเรียนมีจำนวนน้อยจึงทำให้มีงบประมาณหมุนเวียนน้อย ซึ่งเป็นปัญหาอุปสรรคในการบริหารจัดการ และ (3) ด้านการบริหารงานของผู้บริหาร ผู้บริหารหลัก คือ เจ้าอาวาสแม้จะมีคณะกรรมการบริหาร แต่มีภารกิจสงฆ์มาก จึงทำให้การบริหารขาดความคล่องตัว และคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม พบว่า มีความเสียสละ ความเอื้อเฟื้อ เมตตา กรุณา มีวิสัยทัศน์ มีมนุษยสัมพันธ์ มีความรับผิดชอบ ความทุ่มเทในการทำงาน และการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม 3) ส่วนรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า อันดับแรกหลักธรรมด้านหลักปาปณิกธรรม 3 ในด้านจักขุมา (การมีวิสัยทัศน์ที่ดี) ด้านวิธุโร (ด้านความชำนาญในงาน ความเป็นมืออาชีพ) และด้านนิสสฺยสัมปันโน

(การสร้างความสัมพันธ์ ความเข้าใจอันดี ตลอดจนการสร้างสรรค์ทางสังคม โดยอาศัยทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์) รองลงมาคือสังฆโสภณสูตรด้านวิสารโท (เป็นผู้แกล้วกล้าเป็นผู้องอาจในการเผชิญปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น) ด้านวินีโต (เป็นผู้มีระเบียบวินัยดี มีความเรียบร้อยในกิจการงานที่ได้รับมอบหมาย) ด้านวิยัตโต (การเป็นผู้มีปัญญา มีความรอบรู้และมีความฉลาดหลักแหลมในการปฏิบัติงาน) ด้านธัมมานุธัมมปฏิปันโน (ผู้ปฏิบัติธรรมรักษาความถูกต้องในสิ่งที่ถูกที่ควร)และด้านพหูสุโต (เป็นผู้มีความรู้ศึกษาความทรงจำผู้ที่ได้รับการศึกษามาก) อันดับที่สามคือคุณธรรมอนาถบิณฑิกะเศรษฐี การมีความซื่อสัตย์ สุจริต และขยันสติปัญญาเป็นเลิศ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และด้านความเสียสละ และภาวะผู้นำตามทฤษฎีตะวันตก ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การให้อิสรภาพในการทำงาน การกระตุ้นให้มีเจตคติที่ดีในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล การเป็นแบบอย่างสันติภาพและสิทธิมนุษยชนและต้องการให้ผู้นำ มีความยุติธรรมเสมอภาคในการปฏิบัติงาน ต้องมีความกล้าหาญในการเปลี่ยนแปลง โดยนำมาซึ่งจริยธรรม การเปลี่ยนแปลงอย่างมีนวัตกรรมเพื่อความเหนือกว่าภายใต้การยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสมกับสถานการณ์ของโรงเรียนนำมาซึ่งความอยู่รอด รวมทั้งนอกจากนี้ผู้นำต้องรู้จักใช้หลักพุทธธรรมในการสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นแก่ตนเองด้วย

พระมหาอุดร อุตฺตโร (มากดี) (2558, หน้า 237) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูสำนักเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี ตามหลักกัลยาณมิตร ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และสมรรถนะของครูสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลี มี 8 ด้าน คือ ด้านปรัชญาการสอนการเรียนพระปริยัติธรรม ด้านหลักสูตรการเรียนการสอนพระปริยัติธรรม ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ ด้านการวิจัยการเรียนการสอนพระปริยัติธรรม และด้านการส่งเสริมการศึกษาพระปริยัติธรรมซึ่งการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของครูสำนักเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลีนั้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านสื่อการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) สมรรถนะครูสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลีตามหลักกัลยาณมิตรในเขต กรุงเทพมหานคร มี 4 กลุ่ม รวม 12 สมรรถนะย่อย ได้แก่ (1) กลุ่มสมรรถนะทั่วไป (General competency) ประกอบด้วย 3 สมรรถนะย่อย คือ คุณธรรม จริยธรรม (Moral and Ethical), การสื่อสาร

ที่ดี (Good Communication) และการเป็นแบบอย่างที่ดี (Good Role Model), (2) กลุ่มสมรรถนะตนเอง (Individual Competency) ประกอบด้วย 3 สมรรถนะย่อย คือ ภาวะผู้นำตนเอง (Self Leadership),การมีสติปัญญา (Emotional Intelligence) และการพัฒนาบุคลิกภาพตนเอง (Self Personality Development) (3) กลุ่มสมรรถนะการทำงานกับคนอื่น (Working with Others Competency) ประกอบด้วย 3 สมรรถนะย่อย คือ การทำงานเป็นทีม (Working in Teams), การช่วยเหลือผู้อื่น (Helping Others) และความเชื่อถือไว้วางใจได้ (Credibility) (4) กลุ่มสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ (Learning Management Competency) ประกอบด้วย 3 สมรรถนะย่อย คือ การจัดการชั้นเรียน (Classroom Management), ความรอบรู้ในการจัดการเรียนรู้ (Technical Learning Skill) และการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศ (Using Innovation and Information Technology) ซึ่งสมรรถนะดังกล่าวนำไปพัฒนาการปฏิบัติงานของครูได้ 3) สำหรับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลี ตามหลักกัลยาณมิตรในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถประยุกต์ใช้ “UDORN MODEL” ร่วมกับสมรรถนะทั้ง 4 กลุ่ม 12 สมรรถนะย่อยและบทบาทหน้าที่ของครูบาลีทั้ง 8 ด้าน โดยอาศัยหลักกัลยาณมิตรเป็นแรงขับเคลื่อนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลในการสอนบาลีให้ดียิ่งขึ้น

ณัฐวรรณ กงสะเด็น (2559, หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การประยุกต์พรหมวิหาร 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดขอนแก่น การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการประยุกต์หลักพรหมวิหาร 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา โดยจำแนกตามสถานภาพ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน และเพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริมและการพัฒนาการประยุกต์หลักพรหมวิหาร 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดขอนแก่น ดำเนินการวิจัยด้วยวิธีการเชิงสำรวจ (Survey Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 318 คน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random Sampling) ตามสถานภาพและเทียบสัดส่วน จากประชากรตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ลักษณะของแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .96 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean)

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D) ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที (t-test แบบ Independent Sample) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการทดสอบความแตกต่างหลายคู่ โดยวิธีหาผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) ผลการวิจัย พบว่าการประยุกต์พรหมวิหาร 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการปฏิบัติงานตามหลักมุทิตา รองลงมา คือ ด้านการปฏิบัติงานตามหลักเมตตา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านการปฏิบัติงานตามหลักอุเบกขา ผลการเปรียบเทียบ
การประยุกต์พรหมวิหาร 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามสถานภาพ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ข้อเสนอแนะแนวทางในการประยุกต์พรหมวิหาร 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดขอนแก่น ผู้บริหารสถานศึกษา ควรจัดลำดับความสำคัญของงานและควรทำงานที่เร่งด่วนก่อน และผู้บังคับบัญชาต้องสอนบุคลากรให้ปฏิบัติงานด้วยความจริงใจ ในสถานศึกษาควรช่วยเหลือกันในการทำงาน ช่วยเหลือผู้อื่นแม้ว่าจะไม่ใช่งานของเราก็ตามถ้าเราทำได้ และบุคลากรควรแสดงความยินดีชมเชยให้กาลังใจ องค์กรต้องมีกฎเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งให้แน่นอนไม่เลื่อนโดยตามอำเภอใจ และผู้บริหารควรให้ความยุติธรรมกับผู้ปฏิบัติงานทุกคนเท่าเทียมกัน โดยต้องทำตัวเป็นกลาง

สายยันห์ แดนกาไสย, พระครูชัยรัตนากร และธีรภัทร ถิ่นแสนดี (2564) ได้ทำการศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ 2)เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ 3)เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 105 รูป/คนสัมภาษณ์ผู้บริหาร จำนวน 5 รูป เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ได้แก่ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ t–test

ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับ 2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมจำแนกตาม เพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ประสบการณ์การทำงานที่ไม่แตกต่างกัน 3. ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม ได้แนวทาง ดังนี้ 1) การแสดงออกถึงความรักความปรารถนาดี ให้ความช่วยเหลือให้ทุกคนประสบแต่ประโยชน์และมีความสุขโดยทั่วกัน และยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม 2) หากการทำงานเกิดปัญหาหรืออุปสรรค สิ่งแรกที่หัวหน้าควรทำ คือกรพูดคุย สอบถามถึงปัญหาที่เกิดขึ้น พร้อมชี้แนะแนวทางการแก้ไขและพูดให้กำลังใจ โดยไม่ปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องเผชิญปัญหาเพียงลำพัง 3) ความยินดีพลอยยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีได้รับความสำเร็จ มีความสุขมีความเจริญก้าวหน้า ยินดีในสิ่งที่ผู้อื่นได้รับ ไม่มีความอิจฉาริษยากันในความสำเร็จของผู้อื่นด้วยการพูดแสดงความยินดี 4) เมื่อประสบกับอุปสรรคในการทำงานใด ๆ ต้องให้ความช่วยเหลือให้ผ่านพ้นอุปสรรคไปได้ ไม่ซ้ำเติมด้วยการลงโทษอย่างไม่เป็นธรรม ลงโทษโดยไร้เหตุผล

งานวิจัยต่างประเทศ

Carroll (1992, p. 54–02–A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในด้านคุณธรรม พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของโรงเรียน คือคุณธรรมของผู้บริหาร และครูความมีมนุษยสัมพันธ์ความอดทน จิตวิทยา (การเกลี้ยกล่อม) การตัดสินใจการแสดงออก ความสามัคคีสถานภาพครูภาวะเศรษฐกิจ กิจกรรม – การบริหารของโรงเรียน ความสัมพันธ์ กับชุมชน การสนับสนุนจากชุมชน สรุปว่าคุณธรรมของครูส่งผลถึงการเป็นผู้นำของผู้บริหาร ต่อการรักษาค้ำจุน รักษาภาพในองค์การและแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างสมาชิกคุณธรรมของครูนั้น จะเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นประการแรกและรวมถึงการตัดสินใจและการแสดงออก นอกจากนี้แล้ว

ความสัมพันธ์ในหลายมิติที่แตกต่างกันเกี่ยวกับคุณธรรมของครูต่อพฤติกรรมของผู้นำ คือ แรงจูงใจ

Murry (1996, Abstract) ได้ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์หลักคุณธรรมของผู้นำที่นำไปประพฤติปฏิบัติในโรงเรียน โดยการวิเคราะห์ของผู้บริหารครูและนักเรียน ผลการวิเคราะห์ พบว่าคณธรรมจริยธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนที่มีคุณภาพ ได้แก่การดูแลห่วงใย ความยุติธรรมและความซื่อสัตย์ความยุติธรรมและความมีประชาธิปไตยผู้บริหารจะต้องพิจารณา ถึงคุณค่าของจริยธรรม ความเห็นและมติที่ประชุม อันจะเป็นตัวช่วยพัฒนารูปแบบและยุทธวิธี ในการเสริมสร้างคุณธรรมให้กับผู้บริหารในโรงเรียน

Stueber (2000, p. 61–05–A) ได้ศึกษารูปแบบของความเป็นผู้นำประวัติการทำงาน และคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมที่มีประสิทธิภาพในเรื่อง ลูเธอร์แรน (Lutheran) ตลอดจนศึกษาคุณลักษณะของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์การเป็นผู้นำที่ชอบบริการผู้อื่นและความเป็นผู้นำ ที่มีน้ำใจกับผู้อื่น โดยศึกษากับผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพจำนวน 23 คน จากผู้บริหาร ทั้งหมด 71 คน ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพไม่มีรูปแบบความเป็นผู้นำ ที่สอดคล้องกันเลย แต่ส่วนมากใช้รูปแบบผู้นำที่เข้มแข็งมากที่สุด แต่ก็สามารถเปลี่ยนแปลงไป ในรูปแบบผู้นำอื่น ๆ ด้วย จากการได้ประเมินผลการรับรู้ตนเองและการรับรู้ของผู้อื่น พบว่า ผู้บริหาร ประเมินความเป็นผู้นำ ที่มีวิสัยทัศนทั้ง 5 ประการออยู่ในระดับสูงและประเมินด้านความปรารถนา ในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และการประเมินแบบอย่างให้กับบุคลากรของโรงเรียนอยู่ในระดับสูงสุด จากการประเมินตนเองและให้ผู้อื่นประเมินในเรื่องการแสดงออก หรือปฏิบัติตนในด้านการให้บริการผู้อื่นและการมีน้ำใจต่อผู้อื่น พบว่าออยู่ในระดับปกติหรือปฏิบัติบ่อยมาก โดยประเมินในเรื่อง การพัฒนาบุคลากรและการมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ตลอดจนการจัดหาพัสดุอุปกรณ์ให้กับบุคลากร ออยู่ในระดับสูงและมีการประเมินคุณลักษณะและความเป็นผู้นำด้านความมีน้ำใจออยู่ในระดับสูงสุด ในเรื่องการใส่ใจผู้ร่วมงานและการมีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

ระยะที่ 2 ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

การศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ปีการศึกษา 2563 จำนวน 278 รูป/คน ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 26 รูป ครูจำนวน 262 รูป/คน (ข้อมูลบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8, 2563, หน้า 15)

1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในปีการศึกษา 2563 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ใช้ตารางของ (Krejcie and Morgan อ้างถึงใน วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 191) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 211 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 26 รูป ครูจำนวน 185 รูป/คน รวมทั้งหมด จำนวน 211 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ดังนี้

1.2.1 กำหนดให้จังหวัดที่มีโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ประกอบด้วย 4 จังหวัดเป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ จังหวัดอุดรธานี จังหวัดหนองคาย จังหวัดสกลนคร และจังหวัดบึงกาฬ มีโรงเรียน จำนวน 26 โรงเรียน

1.2.2 กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ด้วยวิธีการจับสลาก โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 60 ของโรงเรียนในแต่ละจังหวัดในข้อ 1 ได้โรงเรียนจำนวน 21 โรงเรียน ได้แก่ จังหวัดอุดรธานี จำนวน 12 โรงเรียน จังหวัดหนองคาย จำนวน 7 โรงเรียน จังหวัดสกลนครจำนวน 5 โรงเรียน และจังหวัดบึงกาฬ จำนวน 2 โรงเรียน

1.2.3 กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง ได้ผู้บริหาร จำนวน 26 รูป

1.2.4 กลุ่มตัวอย่างครูใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลาก โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 60 ได้กลุ่มตัวอย่างครูจำนวน 164 รูป/คน

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ ดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับที่	โรงเรียน	จังหวัด	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
			ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
1	ประสาทคณานุกิจวิทยา	อุดรธานี	1	11	12	1	8	9
2	วัดศิริมงคล	อุดรธานี	1	10	11	1	7	8
3	วัดโคเขตตาราม	อุดรธานี	1	10	11	1	7	8
4	วัดศรีชมชื่น	อุดรธานี	1	9	10	1	7	8
5	วัดศิรินทราวาส	อุดรธานี	1	9	10	1	7	8
6	วัดศรีสุธาทิพย์	อุดรธานี	1	9	10	1	7	8
7	วัดมัชฌิมบุรี	อุดรธานี	1	8	9	1	5	6
8	วัดสังคาว	อุดรธานี	1	8	9	1	5	6
9	วัดศรีนคราราม	อุดรธานี	1	9	10	1	7	8
10	พระปริยัติธรรม วัดดงคำ	อุดรธานี	1	7	8	1	5	6
11	ห้วยทรายวิทยา	อุดรธานี	1	9	10	1	7	8
12	สวัสดิ์วิทยา	อุดรธานี	1	9	10	1	7	8
รวม			**12**	**108**	**120**	**12**	**79**	**91**
13	บาลีสาธิตศึกษา	หนองคาย	1	12	13	1	8	9
14	วัดโกเสยเขต	หนองคาย	1	12	13	1	8	9
15	วัดโพธิ์งาม	หนองคาย	1	11	12	1	8	9
16	วัดช้างเผือก	หนองคาย	1	11	12	1	8	9
17	พระธาตุวิทยา	หนองคาย	1	10	11	1	8	9
18	วัดอัมพวัน	หนองคาย	1	10	11	1	7	8
19	วัดโพธิสมภาร	หนองคาย	1	10	11	1	7	8
รวม			**7**	**76**	**83**	**7**	**56**	**63**

ตาราง 1 (ต่อ)

ลำดับที่	โรงเรียน	จังหวัด	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
			ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
20	วัดพระธาตุศรีมงคล	สกลนคร	1	10	11	1	7	8
21	วัดสว่างภูมิดล	สกลนคร	1	9	10	1	7	8
22	วัดแจ้งแสงอรุณวิทยา	สกลนคร	1	11	12	1	8	9
23	สิริโพธิวงศ์วิทยา	สกลนคร	1	10	11	1	7	8
24	วัดป่าสุทธาวาส	สกลนคร	1	9	10	1	7	8
รวม			**5**	**49**	**54**	**5**	**36**	**41**
25	วัดศรีโสภณธรรมทาน	บึงกาฬ	1	9	10	1	7	8
26	วัดเวฬุวันวิทยา	บึงกาฬ	1	10	11	1	7	8
รวม			**2**	**19**	**21**	**2**	**14**	**16**
รวมทั้งสิ้น			**26**	**262**	**278**	**26**	**185**	**211**

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 1 ชุด สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ปีการศึกษา 2563 เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาใหม่ จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งประกอบไปด้วย ตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8

สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคอร์ท (Likert's Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 82) มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

5 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับพรหมวิหาร 4 อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับพรหมวิหาร 4 อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับพรหมวิหาร 4 อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับพรหมวิหาร 4 อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับพรหมวิหาร 4 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (Open Ended) และข้อเสนอแนะ

2.2 การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพรหมวิหาร4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เพื่อนำมาวิเคราะห์และใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาวิธีการสร้างและสร้างเครื่องมือจากทฤษฎี หลักการ แนวคิดและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

3. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับพรหมวิหาร4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert)

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและปรับปรุงแก้ไข

5. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

6. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความถูกต้อง เหมาะสมของภาษาการใช้ถ้อยคำ โดยคณะผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน (รายชื่อผู้เชี่ยวชาญอยู่ในภาพผนวก ค) แล้วนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ โดยข้อคำถามมีดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Index of consistency) ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป ซึ่งแบบสอบถามมีค่าความสอดคล้องระหว่าง 0.80–1.00

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้กับผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 รูป/คน นำไปวิเคราะห์หาค่าคุณภาพของแบบสอบถาม ได้แก่ค่าอำนจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ได้ดังนี้ ได้ค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.296–0.845 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .798

7.1 สภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับพรหมวิหาร 4 มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .269–.456

7.2 สภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับพรหมวิหาร 4 มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .436–.586

7.3 สภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับพรหมวิหาร 4 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .895

7.4 สภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับพรหมวิหาร 4 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .899

8. จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1) ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ทำหนังสือถึงผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8

จำนวน 26 โรงเรียน เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2) นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ จำนวน 211 ฉบับ ไปให้ผู้บริหาร ครูผู้สอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 จำนวน 26 โรงเรียน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม

3) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 211 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

1) การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติ คือ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)

2) การวิเคราะห์สภาพที่เป็นจริง และสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร ได้มาวิเคราะห์หาผลต่างของสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็น โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และได้กำหนดเกณฑ์ของการวิเคราะห์สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็น การกำหนดผ่านเกณฑ์พิจารณาที่ 3.51 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 65) ดังนี้

1.00–1.50 ระดับสภาพที่เป็นจริง/ระดับสภาพที่ควรจะเป็นในระดับน้อยที่สุด

1.51–2.50 ระดับสภาพที่เป็นจริง/ระดับสภาพที่ควรจะเป็นในระดับน้อย

2.51–3.50 ระดับสภาพที่เป็นจริง/ระดับสภาพที่ควรจะเป็นในระดับปานกลาง

3.51–4.50 ระดับสภาพที่เป็นจริง/ระดับสภาพที่ควรจะเป็นในระดับมาก

4.51–5.00 ระดับสภาพที่เป็นจริง/ระดับสภาพที่ควรจะเป็นในระดับมากที่สุด

2.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1) สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1) ค่าความถี่ (Frequency)

1.2) ค่าร้อยละ (Percentage)

1.3) ค่าเฉลี่ย (Mean)

1.4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

2.1) การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ

2.2) การหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อโดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของแบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation)

2.3) การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient)

ระยะที่ 2 ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ได้ดำเนินการดังนี้

การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยการหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็นด้วยวิธี Priority Need Index (PNI) แบบปรับปรุง ($PNI_{modifies}$) โดย นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช (สุวิมล ว่องวานิช, 2548 ค) ได้ปรับสูตรการคำนวณมาจากดัชนี PNI โดยการหาค่าผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสภาพที่ควรจะเป็น (I) กับค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นอยู่หรือสภาพความเป็นจริง (D) โดยใช้หลักการกำหนดความต้องการจากระดับสภาพความเป็นจริงเป็นสูตรในการคำนวณ ดังนี้

$PNI_{Modified} = (I–D) / D$

โดย PNI $_{Modified}$ หมายถึง ดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง

I (Importance) หมายถึง สภาพที่ควรจะเป็นของพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม

D (Degree of Success) หมายถึง สภาพที่เป็นจริงของพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม

โดยการเรียงลำดับที่ตามค่าความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อยและจัดลำดับความต้องการจำเป็น เพื่อนำผลที่ได้จาการจัดลำดับความต้องการจำเป็นที่มีค่าเฉลี่ยที่มีคะแนนสูงสุด 3 ลำดับแรกในแต่ละประเด็นมากำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนาพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

จากขั้นตอนการดำเนินการวิจัยเรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ได้สามารถสรุปเป็นตาราง ได้ดังนี้

ตาราง 2 แสดงระยะการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย ผู้ให้ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล เวลาดำเนินการและผลที่ได้รับ

ระยะของการวิจัย	วิธีการดำเนินการ	ผู้ให้ข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	เวลาการดำเนินการ	ผลที่ได้รับ
ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ	1. สร้างแบบสอบถามและหาประสิทธิภาพ 2. ทดสอบใช้กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 3. เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง 4. วิเคราะห์ข้อมูล	1. ผู้เชียวชาญ 5คน 2. ครูผู้สอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม จำนวน 40 คน ครูผู้สอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม จำนวน 211 คน	1. หาค่า IOC 2. โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS	สิงหาคม–กันยายน 2565	สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร
ระยะที่ 2 การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ	เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากข้อที่มีคะแนนมากไปหาน้อย และจัดลำดับความต้องการจำเป็นเพื่อนำผลที่ได้มากำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนาพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ		หาค่าดัชนี Modified Priority Needs Index PNI Modified	ตุลาคม 2565	ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	หมายถึง	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
$\bar{x}$	หมายถึง	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
%	หมายถึง	ร้อยละ
$PNI_{modifies}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเอง

ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นในการพัฒนาพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏผลดังตาราง 3

ตาราง 3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = 211)

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ตำแหน่งหน้าที่	ผู้บริหารสถานศึกษา	26	12.32
	ครู	185	87.68
2. ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	11	5.21
	ปริญญาตรี	163	77.25
	สูงกว่าปริญญาตรี	37	17.54
4. ประสบการณ์การทำงาน	ระยะ 1–5 ปี	77	36.49
	ระยะ 6–10 ปี	98	46.45
	ระยะ 11 ปี ขึ้นไป	36	17.06

จากตาราง 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 211 รูป/คน ส่วนใหญ่มีตำแหน่งหน้าที่เป็นครูผู้สอน จำนวน 185 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 87.68 และดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 26 รูป คิดเป็นร้อยละ 12.32 มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 163 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 77.25 รองลงมาจบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 37 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 17.54 และจบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 11 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 5.21 ตามลำดับ มีประสบการณ์การทำงาน 6–10 ปี มากที่สุด จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 46.45 รองลงมา คือ 1–5 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 36.49 และ 11 ปี ขึ้นไป จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 17.06

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

ผลการวิเคราะห์สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ รายละเอียด ดังตาราง 4–8

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	ประเด็นการศึกษา	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่ควรจะเป็น		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	ด้านหลักธรรมเมตตา	4.37	0.48	มาก	4.57	0.44	มากที่สุด
2	ด้านหลักธรรมกรุณา	4.27	0.58	มาก	4.56	0.66	มากที่สุด
3	ด้านหลักธรรมมุทิตา	4.39	0.49	มาก	4.52	0.50	มากที่สุด
4	ด้านหลักธรรมอุเบกขา	4.37	0.57	มาก	4.58	0.72	มากที่สุด
รวม		4.35	0.62	มาก	4.56	0.87	มากที่สุด

จากตาราง 4 พบว่า ผลการวิเคราะห์สภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ =4.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านหลักธรรมมุทิตา ($\bar{x}$ =4.39) รองลงมา คือ ด้านหลักธรรมเมตตา ($\bar{x}$ =4.37) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านหลักธรรมกรุณา ($\bar{x}$ =4.27)

ผลการวิเคราะห์สภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ =4.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านหลักธรรมอุเบกขา ($\bar{x}$ =4.58) รองลงมา คือ ด้านหลักธรรมเมตตา ($\bar{x}$ =4.57) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านหลักธรรมมุทิตา ($\bar{x}$ =4.52)

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านที่ 1 หลักธรรมเมตตา โดยภาพรวม และรายข้อ

ข้อที่	ประเด็นการศึกษา ด้านหลักธรรมเมตตา	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่ควรจะเป็น		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารมีการมอบหมายให้ครูจัดทำแผนการสอนด้วยความยินดี และมีความสุขอยู่เสมอ	4.37	0.73	มาก	4.57	0.63	มากที่สุด
2	ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นด้วยความรักความเมตตา ไม่ดูหมิ่นหรือก้าวร้าว	4.22	0.57	มาก	4.42	0.67	มาก
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรจัดทำผลงานโดยไม่ปิดกั้น	4.47	0.70	มาก	4.67	0.60	มากที่สุด
4	ผู้บริหารดูแล เอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานในสถานศึกษาตามความสามารถของตน	4.28	0.47	มาก	4.58	0.57	มากที่สุด
5	ผู้บริหารเป็นกัลยาณมิตรกับเพื่อนร่วมงาน ช่วยแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรในสถานศึกษา	4.38	0.53	มาก	4.48	0.63	มาก
6	ผู้บริหารสำรวจความต้องการของบุคคลในการพัฒนาตนเอง เพื่อกำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคคลอย่างต่อเนื่อง	4.23	0.42	มาก	4.53	0.62	มากที่สุด
7	ผู้บริหารมอบหมายงานตามความถนัดและขีดความสามารถของผู้ร่วมงาน	4.42	0.51	มาก	4.62	0.61	มากที่สุด
8	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตมีความวิริยะ อุตสาหะเป็นแบบอย่างแก่ผู้ร่วมงาน	4.44	0.49	มาก	4.64	0.59	มากที่สุด

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อที่	ประเด็นการศึกษา ด้านหลักธรรมเมตตา	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่ควรจะเป็น		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
9	ผู้บริหารมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี ช่วยเหลือเกื้อกูล และมีความเมตตาอารีต่อบุคลากรในส่วนงาน	4.52	0.65	มากที่สุด	4.62	0.55	มากที่สุด
10	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่อุทิศตนและเวลาให้โรงเรียนอย่างเต็มที่	4.35	0.44	มาก	4.55	0.64	มากที่สุด
รวม		4.37	0.48	มาก	4.57	0.44	มากที่สุด

จากตาราง 5 พบว่า ผลการวิเคราะห์สภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านที่ 1 หลักธรรมเมตตา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ =4.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อที่ 9 ผู้บริหารมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี ช่วยเหลือเกื้อกูล และมีความเมตตาอารีต่อบุคลากรในส่วนงาน ($\bar{x}$ =4.52) รองลงมาคือ ข้อที่ 3 ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรจัดทำผลงานโดยไม่ปิดกั้น ($\bar{x}$ =4.47) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อที่ 2 ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นด้วยความรักความเมตตา ไม่ดูหมิ่นหรือก้าวร้าว ($\bar{x}$ =4.22)

ผลการวิเคราะห์สภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านที่ 1 หลักธรรมเมตตา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ =4.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อที่ 3 ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรจัดทำผลงานโดยไม่ปิดกั้น ($\bar{x}$ =4.67) รองลงมาคือ คือข้อที่ 8 ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตมีความวิริยะ อุตสาหะเป็นแบบอย่างแก่ผู้ร่วมงาน ($\bar{x}$ =4.64) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อที่ 2 ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นด้วยความรักความเมตตา ไม่ดูหมิ่นหรือก้าวร้าว ($\bar{x}$ =4.42)

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัด สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านที่ 2 หลักธรรมกรุณา โดยภาพรวม และรายข้อ

ข้อที่	ประเด็นการศึกษา ด้านหลักธรรมกรุณา	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่ควรจะเป็น		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารให้โอกาสพบปะกับเพื่อนร่วมงานทั้งในระบบและนอกระบบเพื่อสร้างความเป็นกัลยาณมิตร	4.16	1.00	มาก	4.46	0.35	มาก
2	ผู้บริหารปฏิบัติตนและปฏิบัติงานด้วยความเสมอต้นเสมอปลายต่อบุคลากรในสถานศึกษา	4.34	0.55	มาก	4.64	0.62	มากที่สุด
3	ผู้บริหารมีความเสียสละรู้จักแบ่งปันมีจิตใจที่โอบอ้อมอารีช่วยเหลือในโอกาสอันควร	4.47	0.35	มาก	4.57	0.71	มากที่สุด
4	ผู้บริหารสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเพื่อนร่วมงานอย่างเหมาะสม	4.44	0.35	มาก	4.54	0.77	มากที่สุด
5	ผู้บริหารละเว้นการกระทำที่ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความกระทบกระเทือนต่อจิตใจ อารมณ์	4.21	0.93	มาก	4.61	0.35	มากที่สุด
6	ผู้บริหารแนะนำให้คำปรึกษาด้วยความสุภาพ ใช้วาจาสุภาพและปฏิบัติตามวาจาที่ให้ไว้แก่เพื่อนร่วมงาน	4.17	0.92	มาก	4.57	0.45	มากที่สุด
7	ผู้บริหารจัดหาเอกสารตำราที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ให้กับบุคลากร	4.17	0.93	มาก	4.57	0.35	มากที่สุด

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อที่	ประเด็นการศึกษา ด้านหลักธรรมกรุณา	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่ควรจะเป็น		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
8	ผู้บริหารมีความสงสารหาทางช่วยเหลือให้ผู้อื่นพ้นจากความทุกข์	4.17	0.94	มาก	4.61	0.74	มากที่สุด
9	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือส่งเสริมการพัฒนาด้านความรู้ ด้านอารมณ์จิตใจและด้านสังคมต่อเพื่อนร่วมงานตามกำลังความสามารถ	4.20	0.90	มาก	4.47	0.80	มาก
10	ผู้บริหารมีการจัดระเบียบและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับงานของโรงเรียนโดยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก	4.34	0.96	มาก	4.57	0.76	มากที่สุด
รวม		4.27	0.58	มาก	4.56	0.66	มากที่สุด

จากตาราง 6 พบว่า ผลการวิเคราะห์สภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านที่ 2 หลักธรรมกรุณา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.27) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อที่ 3 ผู้บริหารมีความเสียสละรู้จักแบ่งปันมีจิตใจที่โอบอ้อมอารีช่วยเหลือในโอกาสอันควร ($\bar{x}$ =4.47) รองลงมาคือ ข้อที่ 4 ผู้บริหารสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเพื่อนร่วมงานอย่างเหมาะสม ($\bar{x}$ =4.44) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อที่ 1 ผู้บริหารให้โอกาสพบปะกับเพื่อนร่วมงานทั้งในระบบและนอกระบบเพื่อสร้างความเป็นกัลยาณมิตร ($\bar{x}$ =4.16)

ผลการวิเคราะห์สภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านที่ 2 หลักธรรมกรุณา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ =4.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อที่ 2 ผู้บริหารปฏิบัติตนและปฏิบัติงานด้วยความเสมอต้นเสมอปลายต่อบุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{x}$ =4.64) รองลงมาคือ ข้อที่ 5 ผู้บริหารละเว้นการกระทำที่ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความกระทบกระเทือนต่อจิตใจ

อารมณ์ ($\bar{x}$ =4.61) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อที่ 1 ผู้บริหารให้โอกาสพบปะกับเพื่อนร่วมงานทั้งในระบบและนอกระบบเพื่อสร้างความเป็นกัลยาณมิตร ($\bar{x}$ =4.46)

ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านที่ 3 หลักธรรมมุทิตา โดยภาพรวม และรายข้อ

ข้อที่	ประเด็นการศึกษา ด้านหลักธรรมมุทิตา	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่ควรจะเป็น		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารได้บริหารงานด้วยความเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี คิดทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์	4.47	0.64	มาก	4.57	0.74	มากที่สุด
2	ผู้บริหารชื่นชมยินดีในความสำเร็จของผู้ร่วมงานในด้านต่าง ๆ	4.26	0.68	มาก	4.36	0.88	มาก
3	ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาที่ดีและให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหา	4.39	0.79	มาก	4.59	0.49	มากที่สุด
4	ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างยุติธรรม ยึดความถูกต้อง เที่ยงตรง	4.35	0.85	มาก	4.55	0.65	มากที่สุด
5	ผู้บริหารไม่ซ้ำเติมผู้อื่นหรือเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษาเมื่อคนอื่นถึงความวิบัติ	4.29	0.83	มาก	4.49	0.33	มาก
6	ผู้บริหารมีความเต็มใจให้บริการแก่ทุกคนอย่างเท่าเทียมกันอย่างไม่มีเงื่อนไขหรือความลำเอียง	4.28	0.83	มาก	4.28	0.23	มาก
7	ผู้บริหารแสดงความยินดีกับบุคลากรทุกคนที่มีผลงานดีเด่นเป็นที่ยอมรับสม่ำเสมอ	4.46	0.51	มาก	4.56	0.71	มากที่สุด
8	ผู้บริหารจัดโครงการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	4.44	0.74	มาก	4.54	0.54	มากที่สุด
9	ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดกับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	4.44	0.77	มาก	4.64	0.67	มากที่สุด

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อที่	ประเด็นการศึกษา ด้านหลักธรรมมุทิตา	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่ควรจะเป็น		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
10	ผู้บริหารไม่แสดงอาการโกรธหรือไม่พอใจเมื่อผู้ร่วมงานปฏิเสธให้ความช่วยเหลือในการทำงานในสถานศึกษาโดยไม่ตอบโต้	4.47	0.43	มาก	4.57	0.63	มากที่สุด
รวม		4.39	0.49	มาก	4.52	0.50	มากที่สุด

จากตาราง 7 พบว่า ผลการวิเคราะห์สภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านที่ 3 หลักมุทิตา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ =4.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อที่ 10 ผู้บริหารไม่แสดงอาการโกรธหรือไม่พอใจเมื่อผู้ร่วมงานปฏิเสธให้ความช่วยเหลือในการทำงานในสถานศึกษาโดยไม่ตอบโต้ ($\bar{x}$ =4.47) รองลงมา คือ ข้อที่ 1 ผู้บริหารได้บริหารงานด้วยความเอาใจใส่ ดูแลทุกข์สุขของเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีคิดทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ ($\bar{x}$ =4.47) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อที่ 6 ผู้บริหารมีความเต็มใจให้บริการแก่ทุกคนอย่างเท่าเทียมกันอย่างไม่มีเงื่อนไขหรือความลำเอียง ($\bar{x}$ =4.28)

ผลการวิเคราะห์สภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านที่ 3 หลักมุทิตา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ =4.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อที่ 9 ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดกับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x}$ =4.64) รองลงมา คือ ข้อที่ 3 ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาที่ดีและให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหา ($\bar{x}$ =4.59) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อที่ 5 ผู้บริหารไม่ซ้ำเติมผู้อื่นหรือเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษาเมื่อคนอื่นถึงความวิบัติ ($\bar{x}$ =4.28)

ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านที่ 4 หลักธรรมอุเบกขา โดยภาพรวม และรายข้อ

ข้อที่	ประเด็นการศึกษา ด้านหลักธรรมอุเบกขา	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่ควรจะเป็น		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารวางใจเป็นกลางหรือไม่แสดงอารมณ์โกรธหรือไม่พอใจเมื่อถูกบุคลากรในสถานศึกษานินทาว่ากล่าวในเรื่องต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น	4.49	0.70	มาก	4.69	0.70	มากที่สุด
2	ผู้บริหารวางใจเป็นกลางไม่เอนเอียงไปฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเมื่อเกิดปัญหาความไม่เข้าใจกันระหว่างบุคลากรในโรงเรียน	4.46	0.74	มาก	4.59	0.74	มากที่สุด
3	ผู้บริหารจัดอบรมสัมมนาบุคลากรเพื่อสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน	4.46	0.71	มาก	4.51	0.71	มากที่สุด
4	ผู้บริหารประเมินผลงานการปฏิบัติงานตามแผนงาน/โครงการทางวิชาการด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม	4.28	0.82	มาก	4.62	0.82	มากที่สุด
5	ผู้บริหารวางใจเป็นกลางเมื่อประสบปัญหาด้านต่าง ๆ ในการบริหารงานภายในสถานศึกษา	4.26	0.85	มาก	4.56	0.85	มากที่สุด
6	ผู้บริหารไม่แสดงอาการดีใจจนเกินเหตุสมควรเมื่อได้รับคำชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน	4.40	0.82	มาก	4.52	0.82	มากที่สุด
7	ผู้บริหารประพฤติตนปฏิบัติหน้าที่เป็นแบบอย่างที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานโดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง	4.27	0.84	มาก	4.51	0.84	มากที่สุด
8	ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบบริสุทธิ์ ยุติธรรม	4.38	0.84	มาก	4.74	0.84	มากที่สุด

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อที่	ประเด็นการศึกษา ด้านหลักธรรมอุเบกขา	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่ควรจะเป็น		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
9	ผู้บริหารวางตนเหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความประพฤติปฏิบัติไม่เป็นผู้มีอคติความลำเอียงต่อเพื่อนร่วมงาน	4.35	0.98	มาก	4.55	0.98	มากที่สุด
10	ผู้บริหารรู้จักข่มใจ รักษาอารมณ์ได้มั่นคงเคารพสิทธิของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.39	0.82	มาก	4.53	0.82	มากที่สุด
	รวม	4.37	0.57	มาก	4.58	0.72	มากที่สุด

จากตาราง 8 พบว่า ผลการวิเคราะห์สภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านที่ 3 หลักอุเบกขา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ =4.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อที่ 1 ผู้บริหารวางใจเป็นกลางหรือไม่แสดงอารมณ์โกรธหรือไม่พอใจเมื่อถูกบุคลากรในสถานศึกษานินทาว่ากล่าวในเรื่องต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น ($\bar{x}$ =4.49) รองลงมาคือ ข้อที่ 3 ผู้บริหารจัดอบรมสัมมนาบุคลากร เพื่อสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x}$ =4.46) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อที่ 5 ผู้บริหารวางใจเป็นกลางเมื่อประสบปัญหาด้านต่าง ๆ ในการบริหารงานภายในสถานศึกษา ($\bar{x}$ =4.26)

ผลการวิเคราะห์สภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านที่ 3 หลักอุเบกขา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ =4.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อที่ 8 ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบบริสุทธิ์ ยุติธรรม ($\bar{x}$ =4.74) รองลงมา คือ ข้อที่ 1 ผู้บริหารวางใจเป็นกลางหรือไม่แสดงอารมณ์โกรธหรือไม่พอใจเมื่อถูกบุคลากรในสถานศึกษานินทาว่ากล่าวในเรื่องต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น ($\bar{x}$ =4.69) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อที่ 7 ผู้บริหารประพฤติตนปฏิบัติหน้าที่เป็นแบบอย่างที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานโดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ($\bar{x}$ =4.51)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ รายละเอียดดังตาราง 9–13

ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

ด้านที่	ประเด็นการศึกษา	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)		PNI	ลำดับ
		สภาพที่เป็นจริง	สภาพที่ควรจะเป็น		
1	ด้านหลักธรรมเมตตา	4.37	4.57	0.046	3
2	ด้านหลักธรรมกรุณา	4.27	4.56	0.068	1
3	ด้านหลักธรรมมุทิตา	4.39	4.52	0.030	4
4	ด้านหลักธรรมอุเบกขา	4.37	4.58	0.048	2

จากตาราง 9 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ พบว่า ด้านหลักธรรมกรุณา มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified}$=0.068) รองลงมา คือ ด้านหลักอุเบกขา ($PNI_{Modified}$=0.048) ด้านหลักธรรมเมตตา ($PNI_{Modified}$=0.046) และด้านหลักธรรมมุทิตา ($PNI_{Modified}$=0.030) ตามลำดับ

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงาน พระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านหลักธรรมเมตตา

ข้อที่	ด้านหลักธรรมเมตตา	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)		PNI	ลำดับ
		สภาพที่เป็นจริง	สภาพที่ควรจะเป็น		
1	ผู้บริหารมีการมอบหมายให้ครูจัดทำแผนการสอนด้วยความยินดี และมีความสุขอยู่เสมอ	4.37	4.57	0.046	4
2	ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นด้วยความรักความเมตตา ไม่ดูหมิ่นหรือก้าวร้าว	4.22	4.42	0.047	3
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรจัดทำผลงานโดยไม่ปิดกั้น	4.47	4.67	0.045	6
4	ผู้บริหารดูแล เอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานในสถานศึกษาตามความสามารถของตน	4.28	4.58	0.070	2
5	ผู้บริหารเป็นกัลยาณมิตรกับเพื่อนร่วมงาน ช่วยแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรในสถานศึกษา	4.38	4.48	0.023	9
6	ผู้บริหารสำรวจความต้องการของบุคคลในการพัฒนาตนเอง เพื่อกำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคคลอย่างต่อเนื่อง	4.23	4.53	0.071	1
7	ผู้บริหารมอบหมายงานตามความถนัดและขีดความสามารถของผู้ร่วมงาน	4.42	4.62	0.045	6
8	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตมีความวิริยะ อุตสาหะ เป็นแบบอย่างแก่ผู้ร่วมงาน	4.44	4.64	0.045	6

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านหลักธรรมเมตตา	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)		PNI	ลำดับ
		สภาพที่เป็นจริง	สภาพที่ควรจะเป็น		
9	ผู้บริหารมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี ช่วยเหลือเกื้อกูล และมีความเมตตาอารีต่อบุคลากรในส่วนงาน	4.52	4.62	0.022	10
10	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่อุทิศตนและเวลาให้โรงเรียนอย่างเต็มที่	4.35	4.55	0.046	4
รวม		4.37	4.57	0.046	

จากตาราง 10 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านหลักธรรมเมตตา พบว่า ข้อที่ 6 ผู้บริหารสำรวจความต้องการของบุคคลในการพัฒนาตนเอง เพื่อกำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคคลอย่างต่อเนื่องมีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified}$=0.071) รองลงมา คือ ข้อที่ 4 ผู้บริหารดูแล เอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานในสถานศึกษาตามความสามารถของตน ($PNI_{Modified}$=0.070) ส่วนข้อที่มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด คือ ข้อที่ 9 ผู้บริหารมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี ช่วยเหลือเกื้อกูล และมีความเมตตาอารีต่อบุคลากรในส่วนงาน ($PNI_{Modified}$=0.022)

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านหลักธรรมกรุณา

ข้อที่	ด้านหลักธรรมกรุณา	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)		PNI	ลำดับ
		สภาพที่เป็นจริง	สภาพที่ควรจะเป็น		
1	ผู้บริหารให้โอกาสพบปะกับเพื่อนร่วมงานทั้งในระบบและนอกระบบ เพื่อสร้างความเป็นกัลยาณมิตร	4.16	4.46	0.072	5
2	ผู้บริหารปฏิบัติตนและปฏิบัติงานด้วยความเสมอต้นเสมอปลายต่อบุคลากรในสถานศึกษา	4.34	4.64	0.069	6
3	ผู้บริหารมีความเสียสละรู้จักแบ่งปัน มีจิตใจที่โอบอ้อมอารีช่วยเหลือในโอกาสอันควร	4.47	4.57	0.022	10
4	ผู้บริหารสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเพื่อนร่วมงานอย่างเหมาะสม	4.44	4.54	0.023	9
5	ผู้บริหารละเว้นการกระทำที่ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความกระทบกระเทือนต่อจิตใจ อารมณ์	4.21	4.61	0.095	4
6	ผู้บริหารแนะนำให้คำปรึกษาด้วยความสุภาพ ใช้วาจาสุภาพและปฏิบัติตามวาจาที่ให้ไว้แก่เพื่อนร่วมงาน	4.17	4.57	0.096	2
7	ผู้บริหารจัดหาเอกสารตำราที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ให้กับบุคลากร	4.17	4.57	0.096	2
8	ผู้บริหารมีความสงสารหาทางช่วยเหลือให้ผู้อื่นพ้นจากความทุกข์	4.17	4.61	0.106	1

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านหลักธรรมกรุณา	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)		PNI	ลำดับ
		สภาพที่เป็นจริง	สภาพที่ควรจะเป็น		
9	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือส่งเสริมการพัฒนาด้านความรู้ ด้านอารมณ์จิตใจและด้านสังคมต่อเพื่อนร่วมงานตามกำลังความสามารถ	4.20	4.47	0.064	7
10	ผู้บริหารมีการจัดระเบียบและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับงานของโรงเรียนโดยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก	4.34	4.57	0.053	8
รวม		4.27	4.56	0.068	

จากตาราง 11 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านหลักธรรมกรุณา พบว่า ข้อที่ 8 ผู้บริหารมีความสงสารหาทางช่วยเหลือให้ผู้อื่นพ้นจากความทุกข์ มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified}$=0.106) รองลงมา คือ ข้อที่ 6 ผู้บริหารแนะนำให้คำปรึกษาด้วยความสุภาพใช้วาจาสุภาพและปฏิบัติตามวาจาที่ให้ไว้แก่เพื่อนร่วมงาน ($PNI_{Modified}$=0.096) และข้อที่ 7 ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือส่งเสริมการพัฒนาด้านความรู้ ด้านอารมณ์จิตใจและด้านสังคมต่อเพื่อนร่วมงานตามกำลังความสามารถ ($PNI_{Modified}$=0.096) ส่วนข้อที่มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด คือ ข้อที่ 3 ผู้บริหารมีความเสียสละรู้จักแบ่งปันมีจิตใจที่โอบอ้อมอารีช่วยเหลือในโอกาสอันควร ($PNI_{Modified}$=0.022)

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงาน พระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านหลักธรรมมุทิตา

ข้อที่	ด้านหลักธรรมมุทิตา	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)		PNI	ลำดับ
		สภาพที่เป็นจริง	สภาพที่ควรจะเป็น		
1	ผู้บริหารได้บริหารงานด้วยความเอาใจใส่ ดูแลทุกข์สุขของเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีคิดทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์	4.47	4.57	0.022	7
2	ผู้บริหารชื่นชมยินดีในความสำเร็จของผู้ร่วมงานในด้านต่าง ๆ	4.26	4.36	0.023	5
3	ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาที่ดี และให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหา	4.39	4.59	0.046	2
4	ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างยุติธรรม ยึดความถูกต้อง เที่ยงตรง	4.35	4.55	0.046	2
5	ผู้บริหารไม่ซ้ำเติมผู้อื่นหรือเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษาเมื่อคนอื่นถึงความวิบัติ	4.29	4.49	0.047	1
6	ผู้บริหารมีความเต็มใจให้บริการแก่ทุกคนอย่างเท่าเทียมกันอย่างไม่มีเงื่อนไขหรือความลำเอียง	4.28	4.28	0.000	10
7	ผู้บริหารแสดงความยินดีกับบุคลากรทุกคนที่มีผลงานดีเด่นเป็นที่ยอมรับสม่ำเสมอ	4.46	4.56	0.022	7
8	ผู้บริหารจัดโครงการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	4.44	4.54	0.023	5

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านหลักธรรมมุทิตา	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)		PNI	ลำดับ
		สภาพที่เป็นจริง	สภาพที่ควรจะเป็น		
9	ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดกับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	4.44	4.64	0.045	4
10	ผู้บริหารไม่แสดงอาการโกรธหรือไม่พอใจเมื่อผู้ร่วมงานปฏิเสธให้ความช่วยเหลือในการทำงานในสถานศึกษาโดยไม่ตอบโต้	4.47	4.57	0.022	7
รวม		4.39	4.52	0.030	

จากตาราง 12 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านหลักธรรมมุทิตา พบว่า ข้อที่ 5 ผู้บริหารไม่ซ้ำเติมผู้อื่นหรือเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษาเมื่อคนอื่นถึงความวิบัติ มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด (PNI $_{Modified}$=0.047) รองลงมา คือ ข้อที่ 3 ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาที่ดีและให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหา (PNI $_{Modified}$=0.046) และข้อที่ 4 ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างยุติธรรม ยึดความถูกต้องเที่ยงตรง (PNI $_{Modified}$=0.046) ส่วนข้อที่มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด คือ ข้อที่ 6 ผู้บริหารมีความเต็มใจให้บริการแก่ทุกคนอย่างเท่าเทียมกันอย่างไม่มีเงื่อนไขหรือความลำเอียง (PNI $_{Modified}$=0.000)

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงาน พระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านหลักธรรมอุเบกขา

ข้อที่	ด้านหลักธรรมเมตตา	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)		PNI	ลำดับ
		สภาพที่เป็นจริง	สภาพที่ควรจะเป็น		
1	ผู้บริหารวางใจเป็นกลางหรือไม่แสดงอารมณ์โกรธหรือไม่พอใจเมื่อถูกบุคลากรในสถานศึกษานินทาว่ากล่าวในเรื่องต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น	4.49	4.69	0.045	6
2	ผู้บริหารวางใจเป็นกลางไม่เอนเอียงไปฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเมื่อเกิดปัญหาความไม่เข้าใจกันระหว่างบุคลากรในโรงเรียน	4.46	4.59	0.029	8
3	ผู้บริหารจัดอบรมสัมมนาบุคลากรเพื่อสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน	4.46	4.51	0.011	10
4	ผู้บริหารประเมินผลงานการปฏิบัติงานตามแผนงาน/โครงการทางวิชาการด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม	4.28	4.62	0.079	2
5	ผู้บริหารวางใจเป็นกลางเมื่อประสบปัญหาด้านต่าง ๆ ในการบริหารงานภายในสถานศึกษา	4.26	4.56	0.070	3
6	ผู้บริหารไม่แสดงอาการดีใจจนเกินเหตุสมควรเมื่อได้รับคำชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน	4.40	4.52	0.027	9
7	ผู้บริหารประพฤติตนปฏิบัติหน้าที่เป็นแบบอย่างที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานโดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง	4.27	4.51	0.056	4

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านหลักธรรมเมตตา	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)		PNI	ลำดับ
		สภาพที่เป็นจริง	สภาพที่ควรจะเป็น		
8	ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบบริสุทธิ์ ยุติธรรม	4.38	4.74	0.082	1
9	ผู้บริหารวางตนเหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความประพฤติปฏิบัติไม่เป็นผู้มีอคติความลำเอียงต่อเพื่อนร่วมงาน	4.35	4.55	0.046	5
10	ผู้บริหารรู้จักข่มใจ รักษาอารมณ์ได้มั่นคงเคารพสิทธิของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.39	4.53	0.032	7
รวม		4.37	4.58	0.048	

จากตาราง 13 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านหลักธรรมอุเบกขา พบว่า ข้อที่ 6 ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบบริสุทธิ์ ยุติธรรม มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด (PNI $_{Modified}$=0.082) รองลงมา คือ ข้อที่ 4 ผู้บริหารประเมินผลงานการปฏิบัติงานตามแผนงาน/โครงการทางวิชาการด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม (PNI $_{Modified}$=0.079) ส่วนข้อที่มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด คือ ข้อที่ 3 ผู้บริหารจัดอบรมสัมมนาบุคลากร เพื่อสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน (PNI $_{Modified}$=0.011)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับการพัฒนาพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ และ 2) เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จำนวน 211 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คุณภาพของเครื่องมือวิจัย มีดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80–1.00 สภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับพรหมวิหาร 4 มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .269–.456 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .895 และสภาพที่ควรจะเป็นมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .436–.586 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .899 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็นด้วยวิธี (PNImodifies) ซึ่งได้ดำเนินการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. การอภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์สภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ =4.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านหลักธรรมมุทิตา ($\bar{x}$ =4.39) รองลงมาคือ ด้านหลักธรรมเมตตา ($\bar{x}$ =4.37) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านหลักธรรมกรุณา ($\bar{x}$ =4.27)

2. สภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ =4.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านหลักธรรมอุเบกขา ($\bar{x}$ =4.58) รองลงมา คือ ด้านหลักธรรมเมตตา ($\bar{x}$ =4.57) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านหลักธรรมมุทิตา ($\bar{x}$ =4.52)

3. ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ พบว่า ด้านหลักธรรมกรุณา มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified}$=0.068) รองลงมาคือ ด้านหลักอุเบกขา ($PNI_{Modified}$=0.048) ด้านหลักธรรมเมตตา ($PNI_{Modified}$=0.046) และด้านหลักธรรมมุทิตา ($PNI_{Modified}$=0.030) ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลสรุปการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์สภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ =4.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านหลักธรรมมุทิตา ($\bar{x}$ =4.39) รองลงมา คือ ด้านหลักธรรมเมตตา ($\bar{x}$ =4.37) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านหลักธรรมกรุณา ($\bar{x}$ =4.27) ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของคุณธรรม ซึ่งคุณธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจให้ประพฤติในทางที่ถูกที่ควรสามารถนำไปใช้ในการบริหารการจัดการศึกษา เป็นแนวทางในการปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น ได้อีกทั้งสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ได้จัดการพัฒนาการบริหารการศึกษาตามระบบคุณธรรมให้แก่ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติเพื่อพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม เพื่อขยายผลไปยังบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นผู้มีจิตสำนึกในความเป็นครูมีคุณธรรม จริยธรรม

เป็นแบบอย่างและนำไปอบรมสั่งสอนผู้เรียนให้มีคุณธรรมนำความรู้อันจะช่วยสร้างให้สังคมแห่งคุณธรรมให้เกิดขึ้น และผลการวิจัยสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ =4.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านหลักธรรมอุเบกขา ($\overline{X}$ =4.58) รองลงมา คือ ด้านหลักธรรมเมตตา ($\bar{x}$ =4.57) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านหลักธรรมมุทิตา ($\bar{x}$ =4.52) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ได้นำหลักธรรมเมตตาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดถึงครูผู้สอนภายในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เช่น ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตมีความวิริยะ อุตสาหะเป็นแบบอย่างแก่ผู้ร่วมงานอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของพระมหาบุญญวัฑฒ์ ปญฺญาวุฑฺโฒ (2555) ได้กล่าวถึงการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร ไว้ใน “การศึกษาการบริหารงานบุคลากร ตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียน ประถมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร” ว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากร ตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนประถมศึกษา ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ด้านเมตตาอยู่ในระดับมาก ด้านมุทิตา ด้านกรุณา และด้านอุเบกขาตามลำดับและยังสอดคล้องกับพระอดิศักดิ์สารโท (เตือนสันเทียะ, 2557 หน้า 4) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง “การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนประถมศึกษาอำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (การบริหารการศึกษา)” พบว่า ความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวารสาร มหาจุฬานาครทรรศน์ ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 (มกราคม–มิถุนายน 2560) พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ด้านการวางแผนกำลังบุคคล ส่วนด้านการพัฒนาบุคลากรและด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเดียวกันและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การบำรุงรักษาบุคลากร ตามลำดับ

ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายยันห์ แดนกาไสย, พระครูชัยรัตนากร และธีรภัทร ถิ่นแสนดี (2564) ได้ทำการศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์

ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิจัยความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ พบว่า ด้านหลักธรรมกรุณา มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified}$=0.068) รองลงมาคือ ด้านหลักอุเบกขา ($PNI_{Modified}$=0.048) ด้านหลักธรรมเมตตา ($PNI_{Modified}$=0.046) และด้านหลักธรรมมุทิตา ($PNI_{Modified}$=0.030) ตามลำดับ โดยด้านหลักธรรมเมตตา พบว่า ข้อที่ 6 ผู้บริหารสำรวจความต้องการของบุคคลในการพัฒนาตนเอง เพื่อกำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคคลอย่างต่อเนื่อง มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified}$=0.071) ด้านหลักธรรมกรุณา พบว่า ข้อที่ 8 ผู้บริหารมีความสงสารหาทางช่วยเหลือให้ผู้อื่นพ้นจากความทุกข์ มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified}$=0.106) ด้านหลักธรรมมุทิตา พบว่า ข้อที่ 5 ผู้บริหารไม่ซ้ำเติมผู้อื่นหรือเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษาเมื่อคนอื่นถึงความวิบัติ มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified}$=0.047) ด้านหลักธรรมอุเบกขา พบว่า ข้อที่ 6 ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบบริสุทธิ์ ยุติธรรม มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified}$=0.082) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของพระมหาบุญญวัฑฒ์ ปญฺญาวุฑฺโฒ (2555, หน้า บทคัดย่อ) ได้กล่าวถึงการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารไว้ใน “การศึกษาการบริหารงานบุคลากร ตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียน ประถมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร” ว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากร ตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนประถมศึกษา ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ด้านเมตตาอยู่ในระดับมาก ด้านมุทิตา ด้านกรุณา และด้านอุเบกขาตามลำดับ แนวทางการบริหารงาน บุคลากรตามหลักพรหมวิหาร พบว่า ด้านเมตตา ผู้บริหารควรมีเมตตา แสดงถึงความรักความปรารถนา ดีต่อบุคลากรทุกคนอย่างทั่วถึง ด้านกรุณา ผู้บริหารควรให้ความเอื้อเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ด้านมุทิตา ผู้บริหารควรมีทัศนคติที่ดีต่อบุคลากร ยินดีในความสำเร็จของบุคลากรอย่างจริงใจ และด้านอุเบกขา ผู้บริหารวางตัวเป็นกลางในทุกสถานการณ์ สอบถามจากหลาย ๆ ฝ่ายก่อนตัดสินว่าฝ่ายใดถูกหรือผิด ส่วนปัญหาและอุปสรรคพบว่า ปัญหาด้านเมตตา มีการเลือกปฏิบัติเฉพาะผลประโยชน์ฝ่ายตน ด้านกรุณา บุคลากรเกรงกลัวไม่กล้าร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชา ด้านมุทิตาผู้บริหารเลือกแสดงความ ยินดีกับบางคน

โดยไม่เท่าเทียมกัน และด้านอุเบกขา ผู้บริหารไม่พิจารณาคุณและโทษตามความเป็นจริง เห็นแก่พวกพ้อง มีอคติ ไม่เป็นกลาง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นควรนำผลการศึกษาในครั้งนี้เป็นข้อมูลเพื่อใช้ในการวางแผนปฏิบัติงานพัฒนาบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านกรุณา ควรนำผลการศึกษาเป็นข้อมูลสารสนเทศแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน และบุคลากรอื่นที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนให้สอดคล้องรับกับแนวคิดการบริหารสถานศึกษาโดยนำกระบวนการทางด้านการสงเคราะห์กรุณาของผู้บริหารไปประยุกต์ใช้ให้เกิดผลต่อไป

1.3 ควรรายงานผลให้หน่วยงานที่รับผิดชอบในระดับที่สูงขึ้น ได้ทราบปัญหาต่างๆของ สถานศึกษา โดยเฉพาะด้านหลักธรรมกรุณา ซึ่งเป็นด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพรหมวิหาร 4 มากที่สุด และให้การสนับสนุนสถานศึกษาที่ยังขาดความพร้อมในด้านปัจจัยต่าง ๆ ต่อการพัฒนาสถานศึกษาและอำนวยความสะดวกในด้านการประสานงานขอความช่วยเหลือจากเครือข่ายผู้อุปถัมภ์ต่าง ๆ ให้มากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอนำเสนอแนวปฏิบัติ ดังนี้

2.1 ควรศึกษาบุคลากร โดยรวมจากหน่วยงานอื่น เพื่อศึกษาข้อมูลว่ามีการประยุกต์พรหมวิหาร 4 เกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่มีความเหมือนกัน หรือแตกต่างกันจากการวิจัยครั้งนี้

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับพรหมวิหาร 4 ของหน่วยงานอื่น ว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่

2.3 ควรศึกษาการนำหลักพุทธธรรมอื่นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น อิทธิบาท 4 สังคหวัตถุ 4 เป็นต้น มาใช้ร่วมกับการปฏิบัติงานในองค์กร

2.4 ควรศึกษาการประยุกต์แนวทางการปฏิบัติงานในองค์การตามหลักพุทธศาสนาให้สอดคล้องกับยุคปัจจุบัน

2.5 ควรศึกษาการประยุกต์พรหมวิหาร 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ทุกกลุ่มโรงเรียน ทุกระดับ จะได้สามารถนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551.* กรุงเทพฯ: กระทรงศึกษาธิการ

กองพุทธศาสนศึกษา, สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2557). *คู่มือการปฏิบัติงานการอนุญาตจัดตั้งและขยายชั้นเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์กองพุทธศาสนศึกษา.

กจิตตา ชินพิทักษ์วัฒนา. (2557). *การประเมินความต้องการจำเป็นของผู้ดูแลเด็กในการอบรมเลี้ยงดูเด็กวัยทารกวัยเตาะแตะในสถานรับเลี้ยงเด็ก.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กวี วงศ์พุฒ. (2550). *ภาวะผู้นำ.* กรุงเทพฯ: (พิมพ์ครั้งที่ 5) บี.เค. อินเตอร์ปริ้น.

กิตติทัศน์ ผกาทอง. (2551). *ภาวะผู้นำตามแนวพุทธ.* กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

คมศร วงษ์รักษา. (2540). *การเปรียบเทียบคุณภาพและความสอดคล้องของเทคนิคการจัดเรียงลำดับความสำคัญที่อิงโมเดลคามแตกต่างในการประเมินความต้องการจำเป็น.* วิทยานิพนธ์ ค.ด. พระนครศรีอยุธยา: จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ณัฐวรรณ กงสะเด็น. (2559). *การประยุกต์พรหมวิหาร 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดขอนแก่น.* วิทยานิพนธ์ . พธ.ม. ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น.

ทักษิณา เหลืองทวีผล. (2551). *การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์เขต 3.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

ทิพยาพัศ คลังแสง. (2556). *การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้อำนวยการสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์* .วิทยานิพนธ์ พธ.ม. พระนครศรีอยุธยา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ธวัช บุณยมณี. (2550). *ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง.* กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรินท์ติ้งเฮ้าส์.

ธีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา,* กรุงเทพฯ:ข้าวฟ่าง.

นพดล ละอองคำ. (2553). *คุณธรรม จริยธรรม ของผู้บริหารสังกัดเทศบาลในจังหวัดมหาสารคาม.* วิทยานิพนธ์, ค.ม. มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

เนตร์พัณณา ยาวิราช. (2552). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ลกรุ๊ป.

_____. (2556). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ลกรุ๊ป.

พระธรรมโกศาจารย์ (ปัญญานันทะภิกขุ). (2552). *พรหมวิหารธรรม 4.* (พิมพ์ครั้งที่ 4) กรุงเทพฯ : ธรรมสภาสำนักบันลือธรรม.

พระณัฐพล ฐิติธมฺโม (ปราบพินาศ). (2552). *การบริหารงานวัดโดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร 4 ตามความคิดเห็นของพระสงฆ์ เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ พธ.ม. พระนครศรีอยุธยา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระปลัดคำภา สิมบิดา. (2552). *การใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ ศึกษาในกลุ่ม 7.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

พระปลัดชัยวัฒน์ ธรรมบันเทิง. (2550). *การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 11.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2555). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม.* (พิมพ์ครั้งที่ 23) กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ผลิธัมม์.

พระมหาบุญญวัฑฒ์ ปญฺญาวุฑฺโฒ. (2555). *การศึกษาการบริหารงานบุคลากร ตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียน ประถมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ พธ.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาสุทธิชัย ฐิตชโย (ถาวรศิล). (2546). *ศึกษาเชิงวิเคราะห์พรหมวิหาร 4 ในคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนา.* วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. พระนครศรีอยุธยา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

พระมนัส อคฺคธมฺโม (ก้อนใหญ่). (2555). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนมัธยมศึกษาเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ปริญญา พธ.ม. พระนครศรีอยุธยา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาสมบัติ ธนปญฺโญ (ฉลอง). (2557). *ยุทธศาสตร์เชิงพุทธในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา.* วิทยานิพนธ์ พธ.ด. พระนครศรีอยุธยา: บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาอภิลักษณ์ จักรแก้ว. (2553). *การศึกษาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่ม 1.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พระมหาอุดร อุตฺตโร (มากดี).(2558). *สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลี ตามหลักกัลยาณมิตร.* วิทยานิพนธ์ พธ.ด. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระเมธีธรรมาภรณ์. (2550). *คุณธรรมสำหรับนักบริหาร.* (พิมพ์ครั้งที่2). กรุงเทพ: บริษัท สหธรรมิกจำกัด.

พระครูสังฆรักษ์สุชาติ เขมกาโร (แย้มเดช). (2555). *การจัดการเรียนการสอนของสำนักเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม เขตทวีวัฒนา,* วิทยานิพนธ์ พธ.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระอดิศักดิ์ สารโท (เตือนสันเทียะ). (2557). *การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนประถมศึกษาอำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.* วิทยานิพนธ์ พธ.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

มาณพ พลไพรินทร์. (2535). *หลักการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม.* กรุงเทพฯ : กรมการศาสนา.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2555). *พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ ฉบับราชบัณฑิตยสถาน.* กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.

วรญา ทองอุ่น. (2550). *มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ.* สุรินทร์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2555). *การบริหาร หลักการ ทฤษฎีประเด็นทางการศึกษา และบทวิเคราะห์องค์การทางการศึกษาไทย.* (พิมพ์ครั้งที่3) กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสิทธ์.

วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2550). *การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน.* วิทยานิพนธ์ ศศ.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัย.* กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

วิเชียร บุญกล้า. (2550). *การศึกษาการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์เขต 3.* วิทยานิพนธ์ ค.ม สุรินทร์: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

_____. *การศึกษาการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์เขต 3.* วิทยานิพนธ์ ค.ม สุรินทร์: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

สมคิด บางโม. (2550). *องค์การและการจัดการ.* กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

สายยันห์ แดนกาไสย, พระครูชัยรัตนากร และธีรภัทร ถิ่นแสนดี. (2564). *การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์.* วิทยานิพนธ์ พธ.ม. ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด.

สุภาพร มากแจ้ง. (2550), *รูปแบบ ยุทธศาสตร์ และแนวทางการบูรณาการ การศาสนากับการศึกษาของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีการจัดการศึกษาในระบบ.* กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี.ที.พี. คอมมิวนิเคชั่น.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2550). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น* . (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพฯ:ธรรมดาเพรส

สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา.* กรุงเทพมหานคร: ปัญญาชน.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). *ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*, กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, (2557). *แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552–2559): สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

เอกชัย บูรณธน, (2550). *ภาวะผู้นำ ทัศนคติต่องาน การมีส่วนร่วมในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : ศึกษาเฉพาะหัวหน้างานระดับต้นของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง*. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,:ม.ป.ท.

McCaslin, N. L., & Tibezinnda, J. P. (2014). *Assessing target group needs.* Retrieved 17 August, 2017, from http://www.fao.org/docrep/w5830E/w5830e07.htm.

Kaufman, R., & English, F. W. (1981). *Need assessment concept and application.* (3rd ed) New York: Education Technology.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), pp. 607–610.

Reviere, R., & Others. (1996). *Needs assessments: A Creative and practical Guide for social scientists***.** New York: Taylor & Francis.

Webster's Encyclopedic Unabridged Dictionary of the English Language. (1994). New York : Gramercy Book.

Witkin, B. R. & Altschuld, J. W. (1995). *Planning and Conducting Needs Assessment:* A Practical Guide. Sage Publications: Thousand Oaks, CA.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์

ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๙๕๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายประดิษฐ์ เศษถา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๔๗๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ ๘ สังกัดสำนักพระพุทธศาสนาแห่งชาติ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ทิรัญ จันทรักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๐๗๗ ๐๒๒๔
โทรสาร ๐ ๔๒๐๗๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายประดิษฐ์ เศษถา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๐๕๖ ๐๖๑๔

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"

ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๙๕๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคณาภูมิ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายประดิษฐ์ เศษถา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๔๗๓๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ ๘ สังกัดสำนักพระพุทธศาสนาแห่งชาติ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๗๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๗๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายประดิษฐ์ เศษถา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๐๕๒ ๐๖๓๙

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๕๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.เกษฎา ผาทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายประดิษฐ์ เศษถา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๔๗๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ ๘ สังกัดสำนักพระพุทธศาสนาแห่งชาติ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทวัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๐๗๗ ๐๒๒๐๙
โทรสาร ๐ ๔๒๗๗๗ ๐๐๗๒
ผู้ประสานงาน นายประดิษฐ์ เศษถา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๐๕๒ ๐๖๑๔

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๕๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ท่าน พระครูคุณสารโสภณ ดร.

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายประดิษฐ์ เศษถา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๔๗๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ ๘ สังกัดสำนักพระพุทธศาสนาแห่งชาติ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๐๗๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๐๗๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายประดิษฐ์ เศษถา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๐๕๒ ๐๖๑๔

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๕๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิคโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายประดิษฐ์ เศษถา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๔๗๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ ๘ สังกัดสำนักพระพุทธศาสนาแห่งชาติ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๗๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๗๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายประดิษฐ์ เศษถา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๐๕๒ ๐๖๑๔

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"

ที่ อว ๐๖๒๓.๓๒/ว ๑๐๔๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๙ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

นมัสการ ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรมสิริโพธิวงศ์วิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายประดิษฐ์ เศษถา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๓๒๔๗๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง **"การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ ๘ สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เอกลักษณ์ เพียลา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๒๗/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๙ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๗๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๗๗ ๐๐๗๒
ผู้ประสานงาน นายประดิษฐ์ เศษถา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๐๕๒ ๐๖๑๔

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๔๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๙ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

นมัสการ ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา วัดแจ้งแสงอรุณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายประดิษฐ์ เศษถา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๔๗๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง **"การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ ๘ สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๒๗/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๐๗๗ ๐๒๒๔
โทรสาร ๐ ๔๒๐๗๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายประดิษฐ์ เศษถา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๐๕๒ ๐๖๓๔

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"

ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๐๔๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๙ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเหล่าแมดวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายประดิษฐ์ เศษถา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๐๔๗๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง **"การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ ๘ สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๒๗/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๙ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรอัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๗๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๗๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายประดิษฐ์ เศษถา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๐๕๒ ๐๖๑๔

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"

ที่ อว ๐๖๒๓.๓๒/ว ๑๐๔๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๙ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา วัดไพธิ์คำ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายประดิษฐ์ เศษถา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๔๗๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง **"การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ ๘ สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๒๗/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๙ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญากรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๗๗ ๐๒๒๘
โทรสาร ๐ ๔๒๗๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายประดิษฐ์ เศษถา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๐๕๒ ๐๖๓๔

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"

ที่ อว ๐๖๒๓.๓๒/ว ๓๐๔๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๙ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

นมัสการ ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา วัดทุ่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายประดิษฐ์ เศษถา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๓๒๔๗๓๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง **"การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ ๘ สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๒๗/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๙ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายประดิษฐ์ เศษถา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๐๕๒ ๐๖๓๔

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรการบริหารและพัฒนาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า ตำแหน่งอาจารย์ประจำหลักสูตรการบริหารและพัฒนาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. พระครูคุณสารโสภณ, ดร. ผู้อำนวยการโรงเรียนพระเทพบัณฑิตวิทยานุสรณ์ วัดจันทรสามัคคี อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย เจ้าอาวาสวัดจันทรสามัคคี เจ้าคณะอำเภอเมืองหนองคาย (ธ)

4. รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคณาภูมิ ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

5. ดร.เกษฎา ผาทอง อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตหนองคาย

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร
โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8
สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

****

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ” คำตอบจากแบบสอบถามฉบับนี้จะเก็บเป็นความลับ ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง จึงขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตอบแบบสอบถามตามเป็นจริงมากที่สุด

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3. คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความร่วมมือด้วยดี

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ❒ หรือข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

1. ตำแหน่งหน้าที่
   - ❒ 1. ผู้บริหารสถานศึกษา
   - ❒ 2. ครู
2. ระดับการศึกษา
   - ❒ 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
   - ❒ 2. ปริญญาตรี
   - ❒ 3. สูงกว่าปริญญาตรี
3. ประสบการณ์การทำงาน
   - ❒ 1. 1–5 ปี
   - ❒ 2. 6–10 ปี
   - ❒ 3. 11 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความแล้วประเมินว่า ท่านมีการรับรู้เกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนของท่าน มากน้อยเพียงใด โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งกำหนดระดับของประสิทธิผลไว้ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นในระดับน้อยที่สุด

ประเด็นคำถาม		ระดับความคิดเห็น									
		สภาพที่เป็นจริง					สภาพที่ควรจะเป็น				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
หลักธรรมเมตตา											
1	ผู้บริหารมีการมอบหมายให้ครูจัดทำแผนการสอนด้วยความยินดีและมีความสุขอยู่เสมอ										
2	ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นด้วยความรักความเมตตา ไม่ดูหมิ่นหรือก้าวร้าว										
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรจัดทำผลงานโดยไม่ปิดกั้น										
4	ผู้บริหารดูแล เอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานในสถานศึกษาตามความสามารถของตน										

ประเด็นคำถาม		ระดับความคิดเห็น									
		สภาพที่เป็นจริง					สภาพที่ควรจะเป็น				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
หลักธรรมเมตตา (ต่อ)											
5	ผู้บริหารเป็นกัลยาณมิตรกับเพื่อนร่วมงาน ช่วยแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรในสถานศึกษา										
6	ผู้บริหารสำรวจความต้องการของบุคคลในการพัฒนาตนเอง เพื่อกำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคคลอย่างต่อเนื่อง										
7	ผู้บริหารมอบหมายงานตามความถนัดและขีดความสามารถของผู้ร่วมงาน										
8	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตมีความวิริยะ อุตสาหะเป็นแบบอย่างแก่ผู้ร่วมงาน										
9	ผู้บริหารมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี ช่วยเหลือเกื้อกูล และมีความเมตตาอารีต่อบุคลากรในส่วนงาน										
10	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่อุทิศตนและเวลาให้โรงเรียนอย่างเต็มที่										
หลักธรรมกรุณา											
1	ผู้บริหารให้โอกาสพบปะกับเพื่อนร่วมงานทั้งในระบบและนอกระบบเพื่อสร้างความเป็นกัลยาณมิตร										
2	ผู้บริหารปฏิบัติตนและปฏิบัติงานด้วยความเสมอต้นเสมอปลายต่อบุคลากรในสถานศึกษา										

ประเด็นคำถาม		ระดับความคิดเห็น									
		สภาพที่เป็นจริง					สภาพที่ควรจะเป็น				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
หลักธรรมกรุณา (ต่อ)											
3	ผู้บริหารมีความเสียสละรู้จักแบ่งปัน มีจิตใจที่โอบอ้อมอารีช่วยเหลือในโอกาสอันควร										
4	ผู้บริหารสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเพื่อนร่วมงานอย่างเหมาะสม										
5	ผู้บริหารละเว้นการกระทำที่ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความกระทบกระเทือนต่อจิตใจ อารมณ์										
6	ผู้บริหารแนะนำให้คำปรึกษาด้วยความสุภาพ ใช้วาจาสุภาพและปฏิบัติตามวาจาที่ให้ไว้แก่เพื่อนร่วมงาน										
7	ผู้บริหารจัดหาเอกสารตำราที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ให้กับบุคลากร										
8	ผู้บริหารมีความสงสารหาทางช่วยเหลือให้ผู้อื่นพ้นจากความทุกข์										
9	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือส่งเสริมการพัฒนาด้านความรู้ ด้านอารมณ์จิตใจ และด้านสังคมต่อเพื่อนร่วมงานตามกำลังความสามารถ										
10	ผู้บริหารมีการจัดระเบียบและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับงานของโรงเรียนโดยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก										

ประเด็นคำถาม		ระดับความคิดเห็น									
		สภาพที่เป็นจริง					สภาพที่ควรจะเป็น				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
หลักธรรมมุทิตา											
1	ผู้บริหารได้บริหารงานด้วยความเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี คิดทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์										
2	ผู้บริหารชื่นชมยินดีในความสำเร็จของผู้ร่วมงานในด้านต่าง ๆ										
3	ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาที่ดีและให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหา										
4	ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างยุติธรรม ยึดความถูกต้อง เที่ยงตรง										
5	ผู้บริหารไม่ซ้ำเติมผู้อื่นหรือเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษาเมื่อคนอื่นถึงความวิบัติ										
6	ผู้บริหารมีความเต็มใจให้บริการแก่ทุกคนอย่างเท่าเทียมกันอย่างไม่มีเงื่อนไขหรือความลำเอียง										
7	ผู้บริหารแสดงความยินดีกับบุคลากรทุกคนที่มีผลงานดีเด่นเป็นที่ยอมรับสม่ำเสมอ										
8	ผู้บริหารจัดโครงการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน										
9	ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดกับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ										
10	ผู้บริหารไม่แสดงอาการโกรธหรือไม่พอใจเมื่อผู้ร่วมงานปฏิเสธให้ความช่วยเหลือในการทำงานในสถานศึกษาโดยไม่ตอบโต้										

ประเด็นคำถาม		ระดับความคิดเห็น									
		สภาพที่เป็นจริง					สภาพที่ควรจะเป็น				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
หลักธรรมอุเบกขา											
1	ผู้บริหารวางใจเป็นกลางหรือไม่แสดงอารมณ์โกรธหรือไม่พอใจเมื่อถูกบุคลากรในสถานศึกษานินทาว่ากล่าวในเรื่องต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น										
2	ผู้บริหารวางใจเป็นกลางไม่เอนเอียงไปฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเมื่อเกิดปัญหาความไม่เข้าใจกันระหว่างบุคลากรในโรงเรียน										
3	ผู้บริหารจัดอบรมสัมมนาบุคลากรเพื่อสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน										
4	ผู้บริหารประเมินผลงานการปฏิบัติงานตามแผนงาน/โครงการทางวิชาการด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม										
5	ผู้บริหารวางใจเป็นกลางเมื่อประสบปัญหาด้านต่าง ๆ ในการบริหารงานภายในสถานศึกษา										
6	ผู้บริหารไม่แสดงอาการดีใจจนเกินเหตุสมควรเมื่อได้รับคำชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน										
7	ผู้บริหารประพฤติตนปฏิบัติหน้าที่เป็นแบบอย่างที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานโดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง										
8	ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบบริสุทธิ์ ยุติธรรม										

ประเด็นคำถาม		ระดับความคิดเห็น									
		สภาพที่เป็นจริง					สภาพที่ควรจะเป็น				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
หลักธรรมอุเบกขา (ต่อ)											
9	ผู้บริหารวางตนเหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความประพฤติปฏิบัติไม่เป็นผู้มีอคติความลำเอียงต่อเพื่อนร่วมงาน										
10	ผู้บริหารรู้จักข่มใจ รักษาอารมณ์ได้มั่นคง เคารพสิทธิของผู้ใต้บังคับบัญชา										

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้อง ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตาราง 13 สรุปค่าดัชนีความสอดคล้อง ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถาม เพื่อการวิจัย เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

ข้อ	สภาพที่เป็นจริง	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)						ioc	ค่าอำนาจจำแนก
		1	2	3	4	5	รวม		
หลักธรรมเมตตา									
1	ผู้บริหารมีการมอบหมายให้ครูจัดทำแผนการสอนด้วยความยินดี และมีความสุขอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	.454
2	ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นด้วยความรักความเมตตา ไม่ดูหมิ่นหรือก้าวร้าว	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	.406
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรจัดทำผลงานโดยไม่ปิดกั้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	.398
4	ผู้บริหารดูแล เอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานในสถานศึกษาตามความสามารถของตน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	.459
5	ผู้บริหารเป็นกัลยาณมิตรกับเพื่อนร่วมงาน ช่วยแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรในสถานศึกษา	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	.411
6	ผู้บริหารสำรวจความต้องการของบุคคลในการพัฒนาตนเอง เพื่อกำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคคลอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	.423
7	ผู้บริหารมอบหมายงานตามความถนัดและขีดความสามารถของผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	.408
8	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตมีความวิริยะ อุตสาหะเป็นแบบอย่างแก่ผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	.431

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อ	สภาพที่เป็นจริง	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)						ioc	ค่าอำนาจจำแนก
		1	2	3	4	5	รวม		
หลักธรรมเมตตา (ต่อ)									
8	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตมีความวิริยะ อุตสาหะ เป็นแบบอย่างแก่ผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	.431
9	ผู้บริหารมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี ช่วยเหลือเกื้อกูล และมีความเมตตาอารีต่อบุคลากรในส่วนงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	.424
10	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่อุทิศตนและเวลาให้โรงเรียนอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	.398
ค่าความเชื่อมั่น .762									
หลักธรรมกรุณา									
1	ผู้บริหารให้โอกาสพบปะกับเพื่อนร่วมงานทั้งในระบบและนอกระบบ เพื่อสร้างความเป็นกัลยาณมิตร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	.416
2	ผู้บริหารปฏิบัติตนและปฏิบัติงานด้วยความเสมอต้นเสมอปลายต่อบุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	.377
3	ผู้บริหารมีความเสียสละรู้จักแบ่งปัน มีจิตใจที่โอบอ้อมอารีช่วยเหลือในโอกาสอันควร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	.399
4	ผู้บริหารสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเพื่อนร่วมงานอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	.401
5	ผู้บริหารละเว้นการกระทำที่ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความกระทบกระเทือนต่อจิตใจ อารมณ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	.415

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อ	สภาพที่เป็นจริง	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)						ioc	ค่าอำนาจจำแนก
		1	2	3	4	5	รวม		
หลักธรรมกรุณา (ต่อ)									
6	ผู้บริหารแนะนำให้คำปรึกษาด้วยความสุภาพ ใช้วาจาสุภาพและปฏิบัติตามวาจาที่ให้ไว้แก่เพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	.398
7	ผู้บริหารจัดหาเอกสารตำราที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ให้กับบุคลากร	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	.362
8	ผู้บริหารมีความสงสารหาทางช่วยเหลือให้ผู้อื่นพ้นจากความทุกข์	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	.475
9	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือส่งเสริมการพัฒนาด้านความรู้ ด้านอารมณ์จิตใจและด้านสังคมต่อเพื่อนร่วมงานตามกำลังความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	.491
10	ผู้บริหารมีการจัดระเบียบและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับงานของโรงเรียนโดยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	.363
ค่าความเชื่อมั่น .869									
หลักธรรมมุทิตา									
1	ผู้บริหารได้บริหารงานด้วยความเอาใจใส่ ดูแลทุกข์สุขของเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีคิดทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	.443
2	ผู้บริหารชื่นชมยินดีในความสำเร็จของผู้ร่วมงานในด้านต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	.632
3	ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาที่ดี และให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	.612
4	ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างยุติธรรม ยึดความถูกต้อง เที่ยงตรง	+1	0	+1	+1	0	3	0.60	.612

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อ	สภาพที่เป็นจริง	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)						ioc	ค่าอำนาจจำแนก
		1	2	3	4	5	รวม		
หลักธรรมมุทิตา (ต่อ)									
5	ผู้บริหารไม่ซ้ำเติมผู้อื่นหรือเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษาเมื่อคนอื่นถึงความวิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	.440
6	ผู้บริหารมีความเต็มใจให้บริการแก่ทุกคนอย่างเท่าเทียมกันอย่างไม่มีเงื่อนไขหรือความลำเอียง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	.362
7	ผู้บริหารแสดงความยินดีกับบุคลากรทุกคนที่มีผลงานดีเด่นเป็นที่ยอมรับสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	.456
8	ผู้บริหารจัดโครงการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	.428
9	ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดกับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	.425
10	ผู้บริหารไม่แสดงอาการโกรธหรือไม่พอใจเมื่อผู้ร่วมงานปฏิเสธให้ความช่วยเหลือในการทำงานในสถานศึกษาโดยไม่ตอบโต้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	.455
ค่าความเชื่อมั่น .854									
หลักธรรมอุเบกขา									
1	ผู้บริหารวางใจเป็นกลางหรือไม่แสดงอารมณ์โกรธหรือไม่พอใจเมื่อถูกบุคลากรในสถานศึกษานินทาว่ากล่าวในเรื่องต่างๆที่อาจเกิดขึ้น	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	.443
2	ผู้บริหารวางใจเป็นกลางไม่เอนเอียงไปฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเมื่อเกิดปัญหาความไม่เข้าใจกันระหว่างบุคลากรในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	.632

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อ	สภาพที่เป็นจริง	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)						ioc	ค่าอำนาจจำแนก
		1	2	3	4	5	รวม		
หลักธรรมอุเบกขา									
3	ผู้บริหารจัดอบรมสัมมนาบุคลากรเพื่อสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	.612
4	ผู้บริหารประเมินผลงานการปฏิบัติงานตามแผนงาน/โครงการทางวิชาการด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม	+1	0	+1	+1	0	3	0.60	.612
5	ผู้บริหารวางใจเป็นกลางเมื่อประสบปัญหาด้านต่าง ๆ ในการบริหารงานภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	.440
6	ผู้บริหารไม่แสดงอาการดีใจจนเกินเหตุสมควรเมื่อได้รับคำชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	.362
7	ผู้บริหารประพฤติตนปฏิบัติหน้าที่เป็นแบบอย่างที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานโดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	.456
8	ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบบริสุทธิ์ ยุติธรรม	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	.428
9	ผู้บริหารวางตนเหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความประพฤติปฏิบัติไม่เป็นผู้มีอคติความลำเอียงต่อเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	.425
10	ผู้บริหารรู้จักข่มใจ รักษาอารมณ์ได้มั่นคงเคารพสิทธิของผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	.455
ค่าความเชื่อมั่น .832									
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาพรวมทั้งฉบับ .782									

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	นายประดิษฐ์ เศษถา
วัน เดือน ปี เกิด	วันที่ 8 ธันวาคม พ.ศ. 2514
ภูมิลำเนา	จังหวัดเลย
ที่อยู่ปัจจุบัน	54 หมู่ 8 บ้านห้วยสวรรค์ ตำบลผาสามยอด อำเภอเอราวัณ จังหวัดเลย 42220
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดแจ้งแสงอรุณวิทยา

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2545	พุทธศาสตรบัณฑิต (พธ.บ.) สาขาวิชาการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น
พ.ศ. 2545	ประกาศนียบัตรวิชาชีพครู (ป.วค.) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์เลย
พ.ศ. 2566	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2546	ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา วัดพระธาตุเชิงชุมวรวิทยา
พ.ศ. 2553 ถึงปัจจุบัน	ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา วัดแจ้งแสงอรุณวิทยา