สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม วิทยานิพนธ์ งานวิจัย
VHS 121867

รูปแบบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

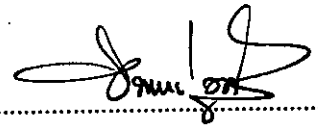
ภาวนี อิศรา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
พ.ศ. 2559
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

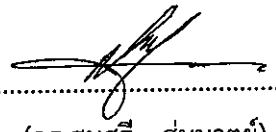
คณะกรรมการสอบได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ นางภาวนี อิศรา แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



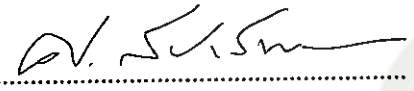
.....ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมเจตน์ ภูศรี) (ผู้แทนบัณฑิตวิทยาลัย)



.....กรรมการ

(ดร.สมศรี สุ่มมาตย์) (ผู้ทรงคุณวุฒิ)



.....กรรมการ

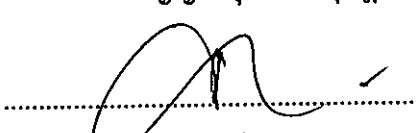
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริ ถีอาสนา) (อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก)

.....กรรมการ

(ดร.อารยันต์ แสงนิกุล) (อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม)

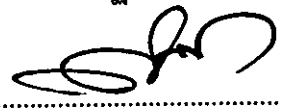
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรวาท ทองบุ)
คณบดีคณะครุศาสตร์



.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สนิท ตีเมืองซ้าย)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 25 พ.ย. 2559 เดือน.....พ.ศ.....

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ชื่อเรื่อง : รูปแบบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ผู้วิจัย : ภาวนี อิศรา **ปริญญา :** ค.ด. (การบริหารการจัดการศึกษา)

อาจารย์ที่ปรึกษา : รศ.ดร.ศิริ ถีอาสนา อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ดร.อารยัน แสงนิกุล อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2559

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบการบริหารเชิงพุทธ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารเชิงพุทธ ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 3) เพื่อศึกษาผลการทดลองและประเมินการใช้รูปแบบการบริหารเชิงพุทธ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 3 โดยประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะดังนี้ ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำการวิเคราะห์สังเคราะห์เนื้อหาโดยใช้ตารางเมตริกซ์ (Matrit) เพื่อให้ได้องค์ประกอบของการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาและยืนยันองค์ประกอบโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indept Interview) จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบ จำนวน 2 แห่ง สัมภาษณ์กลุ่ม (Focus Group Interview) กลุ่มบุคคลสำคัญ (Key Persons) ของโรงเรียนต้นแบบ (Best Practice) จำนวน 2 แห่งจำนวน 20 ท่าน ร่างรูปแบบ โดยการ Workshop ประกอบไปด้วย ศึกษานิเทศก์ ครูที่เป็นหัวหน้าวิชาการโรงเรียน หัวหน้าระดับชั้น รวมทั้งหมด 7 ท่าน โดยยึดกรอบ PSE (PHILOSOPHY OF THE “Sufficiency Economy”) แล้วตรวจสอบและยืนยันตามความเหมาะสมของรูปแบบโดยการสัมมนาผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ระยะที่ 3 การศึกษาผลการทดลองและการประเมินผลการใช้รูปแบบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

โดยใช้โครงการ 3 โครงการประกอบไปด้วยโครงการส่งเสริมคุณธรรม โครงการพัฒนาบุคลากร โครงการโครงการการสอนคณิตศาสตร์ด้วยวิธีแบบเปิด (Open Approach) ร่วมพัฒนาการศึกษาในโรงเรียนโนนจันทึกห้วยแกวิทยาและประเมินผลจากบุคคลภายนอกตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง แล้ว วิเคราะห์เนื้อหาและหาค่าร้อยละ

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงประกอบด้วย องค์ประกอบด้านการครองตน มี 11 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) วางตัวดีและเหมาะสม กับตำแหน่งผู้นำ 2) มีวุฒิภาวะทางอารมณ์เหมาะสม 3) ให้ความเป็นกันเองและไม่เย่อหยิ่งถือตัว 4) เป็นคนมีวิสัยทัศน์กว้างไกล 5) พัฒนาศักยภาพตนเองอยู่เสมอ 6) ตรงต่อเวลาและบริหารเวลาได้อย่างเหมาะสม 7) ทำตนให้เป็นที่ยอมรับของชุมชน 8) มีศรัทธาต่อตนเองและวิชาชีพ 9) ยึดหลักศีลธรรม จริยธรรม ระเบียบ และกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องเสมอ 10) มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่เสมอ (มีโอตตัปปะ) 11) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวังตนหรือมีสติเสมอ องค์ประกอบด้านด้านครองคน มี 9 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ด้านวัตถุสิ่งของ แก่ครูเสมอ 2) เป็นผู้เสียสละและไม่เห็นแก่ตัว 3) มีศิลปะในการพูดโน้มน้าว จิตใจครู 4) อุทิศตนทำงานในหน้าที่อย่างเต็มที่เพื่อมุ่งสู่เป้าหมาย 5) ยึดประโยชน์ส่วนร่วมเหนือประโยชน์ส่วนตน 6) ส่งเสริมสนับสนุนครูทุกคนให้มีความก้าวหน้า 7) มักช่วยเหลือครูที่ประสบปัญหาเสมอ 8)แสดงความยินดีกับครูที่ประสบความสำเร็จ 9) รู้จักอุปนิสัยความรู้ความสามารถของครูเป็น รายบุคคลเป็นอย่างดี องค์ประกอบด้านด้านการครองงาน มี 9 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) การมีความกระตือรือร้นต่อการทำงานในหน้าที่ 2) การรักและทุ่มเทในหน้าที่ 3) การมีความขยันและกล้าเผชิญกับปัญหา 4) การใฝ่เรียนรู้และสร้างสรรค์งานอยู่เสมอ 5) การมีความตั้งใจทำงานและไม่ทิ้งงาน 6) การเอาใจใส่งานและคนพอ ๆ กัน 7) การทำงานด้วยความสุขุมและรอบคอบทุกครั้ง 8) การทำงานโดยใช้หลักเหตุผล 9) มีความริเริ่มสร้างสรรค์สิ่ง ใหม่เสมอ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

TITLE : The Model to the Buddhist Administration of Basic Education Administrators in Khonkean Elementary Education Service Area Office3 by Application Philosophy of the Sufficiency Economy

AUTHOR : Pawanee Itsara DEGREE : Ed.D. (Educational Management)

ADVISORS : Assoc.Prof.Dr.Siri Thee-asana Major Advisor

Dr.Arayan Sangnikool Co - advisor

RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY, 2016

ABSTRACT

The purpose of this study were 1) To study the Buddhist educational administrations 2) To develop the Buddhist educational administrations 3) To study the results and evaluate of the model to the buddhist administration of basic education administrators in khonkean elementary education service area office3 by application philosophy of the sufficiency economy.

The research is divided into 3 phases; Phase 1: To study of the composition of Buddhist educational administrations by researching and studying from theories and research -related analyzes by using the synthetic from table of matrit. For elements of the Buddhist educational administrations and confirmed by the in-depth interviewing of 7 experts. Phase 2: To develop the Buddhist educational administrations by studying tour 2 best practice schools then interview as the focus group focus on key persons of 2 the best practice schools totally 20 persons. The workshop consists of supervisors of the leader of academic and the leader of the level, 7 persons total by using the PSE (PHILOSOPHY OF THE "Sufficiency Economy") and checking of the appropriate form of experts seminar. (Connoisseurship). Phase 3: To study results and evaluate of the Buddhist administration of basic education administrators in khonkean elementary education service area office3 by application philosophy of the sufficiency economy. There were three projects including the project to

promote virtues, development of teaching personal project , and teaching mathematics project by Open Approach in Bannon Chanthuek Hauykhgae Witthaya School and evaluating from the experts based on philosophy of the sufficiency economy and then analyzing the content percentage. The result of the research found that ; The Buddhist administration of basic education administrators in khonkean elementary education service area office3 by application philosophy of the sufficiency economy. For self-managing the 11 factors are: 1) To play the suitable role of leadership 2) To have appropriate emotional maturity 3) To be friendly and be not arrogant 4) To have fine vision 5) To develop themselves continuously 6) To improve themselves7) To take risks 8) To be punctual and manage time appropriately 9) To be accepting of the community 10) To have faith in themselves and their profession 11) To principles of morality , ethics, regulations, and rules always relevant . People managing the 9 factors are: 1) To be always generous to teachers 2) To devote to work and not to be selfish3) To Speak politely and with reason4) To have an art of persuasive speaking teachers 5) To do the duty in previous work, dedicated fully to the goal 6) To encourage all teachers to progress To help 8) To help teachers in need9) To have congratulations on a successful teacher. Task managing the 9 factors are:1) To be eager to work in duty 2) To love and work full of ability person 3) To have the diligence and courage to face the problem 4) To learn and create academic knowledge 5) To have a willingness to work and leave work. 6) To act with forethought and be careful at all times 7) To be careful working all time 8) To work of the main reasons and 9) To be always innovative

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเล่มนี้ สำเร็จได้ด้วยดีจากการได้รับความอนุเคราะห์ ดูแลเอาใจใส่ให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบแก้ไข ตลอดจนการติดตามความก้าวหน้าของงานวิจัยอย่างสม่ำเสมอจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สมเจตน์ ภูศรี ประธานสอบวิทยานิพนธ์ ดร. สมศรี สุ่มมาตย์ กรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิ รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริ ถีอาสนา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ดร.อารยัน แสงนิกุล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงยิ่งไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.วิชัย กันหาชน ดร.สมศักดิ์ ภูมิกอง ดร.เทิดชัย บัวผาย ดร. อิสระ ชื่อสัตย์ และ ดร.รุ่งนภา แสนอำนวย ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบ เครื่องมือที่ใช้ วิจัยครั้งนี้

ขอกราบพระคุณ ดร. ศุภสิน ภูศรีโสม ดร. เชิดศักดิ์ ศรีสง่าชัย ดร. พระมหาสมพร สุรีโย ดร. ฉลาด เสริมปัญญา ดร. รุ่งนภา แสนอำนวย ดร. อดุลย์ วงศ์ก้อม และ ดร. สวัสดิ์ แก้วชนะ ที่กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์วิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.กมล รอดคล้าย ดร.เชิดศักดิ์ ศรีสง่าชัย ดร.ศุภสิน ภูศรีโสมรัตน์ ดร.สมชาย ตังศุภศิริ ดร.ประยุทธ ชูสอน ดร.พรสมบัติ ศรีใสย และ ดร.วัลภา อารีรัตน์ ที่กรุณา เป็นผู้เชี่ยวชาญให้สัมภาษณ์เพื่อยืนยันงานวิจัยในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ผู้สอนประจำโครงการปริญญาเอก สาขาวิชาบริหารการ จัดการศึกษาทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนให้ความรู้แก่ผู้วิจัย

ขอกราบขอบพระคุณคณะครูบุคลากรโรงเรียนโนนจันทึกห้วยแกวิทยา เพื่อนร่วมรุ่น Ed.D. 7 ที่ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือให้กำลังใจด้วยดีตลอดมา

คุณค่าประโยชน์ใด ๆ อันเกิดจากงานวิจัยนี้ขอกราบบูชาพระคุณของบุพการีของผู้วิจัย และขออุทิศแด่ คุณยายหนม สอนจันทร์ คุณแม่ถนอม ขุนจร ที่ล่วงลับไปแล้วก่อนที่จะ ได้เห็น ความสำเร็จของลูกหลาน

ภาวนี อิศรา

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สารบัญ

หัวเรื่อง **หน้า**

บทคัดย่อ ..... ค
ABSTRACT ..... จ
กิตติกรรมประกาศ ..... ช
สารบัญ ..... ซ
สารบัญตาราง ..... ญ
สารบัญแผนภาพ ..... ฎ
สารบัญตารางภาคผนวก ..... ฎ
บทที่ 1 บทนำ 1
ภูมิหลัง 1
คำถามการวิจัย 7
วัตถุประสงค์ในการศึกษา 7
ขอบเขตการวิจัย 8
นิยามศัพท์เฉพาะ 10
กรอบแนวคิดการวิจัย 11
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย 12
บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 13
หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 13
การบริหารเชิงพุทธ 33
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบ 104
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 113
ระเบียบวิจัยที่เกี่ยวข้อง 122
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 132
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของการบริหารเชิงพุทธ 133
ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา 136
ระยะที่ 3 การศึกษาผลการทดลองและการประเมินผลการใช้รูปแบบการบริหาร
เชิงพุทธ 140

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

หัวเรื่อง **หน้า**

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 146
ผลการศึกษาองค์ประกอบของการบริหารเชิงพุทธ (ระยะที่ 1) 146
ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารเชิงพุทธ (ระยะที่ 2) 155
ผลการศึกษาผลการทดลองและประเมินการใช้รูปแบบการบริหารเชิงพุทธ (ระยะที่ 3) 199
ผลการประเมินผลการใช้รูปแบบการบริหารเชิงพุทธ 208
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 212
สรุปผลการวิจัย 213
อภิปรายผล 221
ข้อเสนอแนะ 231
บรรณานุกรม 233
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ 243
ภาคผนวก ข เครื่องมือวิจัย 249
ภาคผนวก ค การสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ 255
ภาคผนวก ง ภาพกิจกรรม 260
ประวัติผู้วิจัย 263

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สารบัญตาราง

ตารางที่ หน้า

1 เปรียบเทียบระหว่างการบริหารผู้นำเชิงพุทธด้านการครองตนกับผู้นำมุ่งการเปลี่ยนแปลง 74

2 วิเคราะห์ – สังเคราะห์ องค์ประกอบการบริหารเชิงพุทธ 98

3 ข้อมูลเขตการปกครอง อำเภอ ตำบล และหมู่บ้านในเขตบริการ 113

4 จำนวนนักเรียนในปีการศึกษา 2557 117

5 ผลการเปรียบเทียบการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2555 กับปีการศึกษา 2556 ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 117

6 สรุปขั้นตอนการวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 144

7 องค์ประกอบของการบริหารเชิงพุทธที่ได้จากการศึกษาเอกสารและจากการสัมภาษณ์เชิงลึก 153

8 สรุปผล Best Practice การบริหารจัดการด้านการครองตน ของโรงเรียนคูคำพิทยาสรรพ์ 158

9 สรุปผล Best Practice การบริหารจัดการด้านการครองคน ของโรงเรียนคูคำพิทยาสรรพ์ 162

10 สรุปผล Best Practice การบริหารจัดการด้านการครองงาน ของโรงเรียนคูคำพิทยาสรรพ์ 165

11 สรุปผล Best Practice การบริหารจัดการด้านการครองตน ของโรงเรียนชุมชนบ้านห้วยค้อมิตรภาพที่ 206 169

12 สรุปผล Best Practice การบริหารจัดการด้านการครองคน ของโรงเรียนชุมชนบ้านห้วยค้อมิตรภาพที่ 206 173

13 สรุปผล Best Practice การบริหารจัดการด้านการครองงาน ของโรงเรียนชุมชนบ้านห้วยค้อมิตรภาพที่ 206 176

14 สรุปผลการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ Best Practice ของโรงเรียนแห่งที่ 1 และ 2 177

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ หน้า

15 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารเชิงพุทธ หลังจากการสัมภาษณ์เชิงลึกและหลังจากการทำ Work Shop 182
16 ความถี่ ร้อยละความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารเชิงพุทธ 188
17 สรุปผลการทดลองทั้ง 3 โครงการ 205
18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกสถานศึกษา 208

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพ หน้า

1 กรอบแนวคิดการวิจัย 12
2 แสดงหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 18
3 เศรษฐกิจพอเพียง เพื่อชีวิตที่มีความสุข 21
4 แบบพฤติกรรมผู้นำเชิงพุทธ 53
5 โมเดลการบริหารเชิงพุทธ 66
6 โครงสร้างการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ... 116
7 สรุปขั้นตอนการวิจัยเรื่องรูปแบบการการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยประยุกต์ใช้ ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 124
8 รูปแบบการบริหารเชิงพุทธ 186
9 แบบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพป.ขอนแก่น เขต 3 198

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สารบัญตารางภาคผนวก

ตารางภาคผนวกที่ หน้า

1 รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้การสัมภาษณ์ ในการบริหารสถานศึกษา โรงเรียนต้นแบบสถานศึกษาพอเพียง 244

2 รายชื่อกลุ่มบุคคลสำคัญของโรงเรียนคูคำพิทยาสรรพ์ สำหรับ การสัมภาษณ์กลุ่ม 245

3 รายชื่อกลุ่มบุคคลสำคัญของโรงเรียนชุมชนบ้านห้วยค้อมิตรภาพที่ 206 สำหรับการสัมภาษณ์กลุ่ม 246

4 รายชื่อคณะทำงานทำ Work Shop เพื่อร่างรูปแบบ 247

5 รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ร่วมทำการสัมมนาเชิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) 248

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ 9 ทรงมีพระราชดำรัสเรื่อง ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ที่เป็นหลักคิดและหลักปฏิบัติในการดำเนินชีวิตชี้แนะแก่ พสกนิกรชาวไทยมานานกว่า 30 ปี ด้วยสายพระเนตรที่ยาวไกลและลึกซึ้งยิ่งกว่านักพัฒนาหรือนักวิชาการใด ๆ จะมีสติปัญญาเสมอเหมือนได้ดังพระบรมราโชวาท และพระราชดำรัสของพระองค์ นับตั้งแต่ปี 2517 เป็นต้นมาที่ได้ทรงเน้นย้ำแนวทางการพัฒนาอย่างเป็นขั้นเป็นตอน บนหลักแนวคิดพึ่งตนเอง เพื่อให้เกิดความพอมี พอกิน พอใช้ และมีความสุขโดยใช้หลักความพอประมาณ การคำนึงถึงความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในตัวและทรงเตือนสติประชาชนคนไทยไม่ให้ประมาท ตระหนักถึงการพัฒนาที่สมดุล ก้าวหน้าไปอย่างสมดุลในแต่ละขั้นตอนอย่างถูกต้องตามหลักวิชา และการมีคุณธรรมจริยธรรม เป็นกรอบในการคิดและการกระทำ สามารถประยุกต์ใช้ในทุกมิติชีวิตทุกภาคส่วน และทุกด้านของการพัฒนา เพื่อสังคมส่วนรวม จักได้อยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข และเจริญก้าวหน้าไปพร้อมกันอย่างมั่นคงและยั่งยืน สถาบันพระปกเกล้า (2552 : 49-51)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมทุกฉบับ ได้กำหนดแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ในมาตรา 78 (1) มีสาระสำคัญว่าการบริหารราชการแผ่นดิน ให้เป็นไปเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงของประเทศอย่างยั่งยืน โดยต้องส่งเสริมการดำเนินการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และคำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศชาติ ในภาพรวมเป็นสำคัญ และได้กำหนดแนวนโยบายด้านศาสนา สังคม การสาธารณสุข การศึกษา และวัฒนธรรม ในมาตรา 80 (3) ไว้ว่า การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม อีกทั้งยังได้กำหนดแนวนโยบายด้านเศรษฐกิจไว้ในมาตรา 80 ไว้ว่า รัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการดำเนินการตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544) ที่เป็นจุดเปลี่ยนสำคัญของการวางแผนพัฒนาประเทศและเป็นแผนปฏิรูปความคิดและคุณค่าใหม่ของสังคมไทยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน มุ่งให้ “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” ปรับเปลี่ยนการพัฒนาแบบแยกส่วนมาเป็นการพัฒนาแบบบูรณาการเพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม แผนพัฒนาเศรษฐกิจ

และสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 – 2549) ได้อัญเชิญ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นปรัชญาในการนำทางในการบริหารประเทศควบคู่กับการพัฒนาแบบบูรณาการที่มี “คน เป็นศูนย์กลางการพัฒนา” จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 จนถึง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) ทุกภาคส่วนได้เห็นพ้องร่วมกันน้อมนำ “หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นปรัชญานำในการพัฒนาประเทศให้สมดุลและยั่งยืน เพื่อเตรียมความพร้อมของคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้ปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม สีลาภรณ์ บัวสาย (2555 : 23) แม้กระทั่งในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับปรับปรุง ปี พ.ศ. 2552-2559 ยังได้กำหนดไว้ว่า ให้จัดการศึกษาโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ยึดทางสายกลาง อยู่บนพื้นฐานของความสมดุลพอดี รู้จักพอประมาณอย่างมีเหตุผล มีความรอบรู้เท่าทันโลก เพื่อมุ่งให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนและความอยู่ดีมีสุขของคนไทย

กระทรวงศึกษาได้น้อมนำเอาปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาบูรณาการกับการจัดการศึกษา เห็นได้จากในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 6 ได้กำหนดไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ และมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ มาตรฐานการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นแนวทางในการปฏิบัติ กระทรวงศึกษาธิการ (2552 : 23) อีกทั้งกระทรวงศึกษาธิการยังได้มีนโยบายให้หน่วยงานในสังกัดให้ความร่วมมือระหว่างกันดำเนินการขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา โดยกำหนดแผนการดำเนินการไว้ 4 ประการ คือ การสร้างความรู้และความเข้าใจ การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ การประสานความร่วมมือและเชื่อมโยงเครือข่าย การติดตามและประเมินผล โดยคณะกรรมการบริหารโครงการขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา และอนุกรรมการดำเนินโครงการขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา เป็นผู้กำหนดยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา (2550 - 2554) สอดคล้องกับงานวิจัยของพิมผกา ธรรมสิทธิ์ (2552 : 15) ที่สรุปไว้ว่า สถานศึกษามีขอบข่าย ภารกิจ บทบาทและหน้าที่ในการจัดการศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการศึกษา ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เป็นการนำองค์ประกอบของเศรษฐกิจพอเพียง คือ ความพอประมาณ ความมีเหตุผล ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี มีความรู้และคุณธรรม เป็นเงื่อนไขในการกำกับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากนโยบายการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ไปสู่สภาพในการบริหารจัดการในสถานศึกษานั้นผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้ขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาลงสู่สถานศึกษาที่ถือว่าอยู่ในระดับใกล้ชิดกับผู้ปฏิบัติมากที่สุด ดังนั้นการบริหารจัดการสถานศึกษาจึงถือว่าเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง ในการบริหารจัดการการศึกษานั้นได้มีผู้รู้หลายท่านได้เสนอข้อมูลไว้อย่างน่าสนใจ เช่น Smithberg and Thomson (1950 : 14) ; Hersey and Blanchard (1972 : 11) ; Simon (1997 : 20) ; และวิจิตร ศรีสอ้าน (2535 : 12) ให้ความหมายว่า การบริหาร เป็นกิจกรรมของกลุ่มบุคคล (ตั้งแต่สองคนขึ้นไป) ร่วมมือกันทำกิจกรรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันโดยใช้กระบวนการและทรัพยากรที่เหมาะสม สอดคล้องกับ Owens (2001) ; Hersey, Blanchard, and Johnson (2001 : 10) ให้ความหมายไว้ว่า เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของบุคคลและกลุ่มบุคคล โดยอาศัยปัจจัยทางการบริหาร ได้แก่ เครื่องมือต่าง ๆ งบประมาณ และเทคโนโลยี เพื่อนำองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ในขณะที่ Robbins and Coulter (2012 : 32) ที่สรุปว่า เป็นกระบวนการในการประสานงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ (Efficiently) และมีประสิทธิผล (Effectively) ดังนั้น การบริหารจึงเป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การ โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผนการจัดองค์การ การนำและการควบคุม เช่นเดียวกับ

Carroll and Gillen (1987 ; อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ. 2553 : 14) ได้กล่าวว่า การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหาร คือ การวางแผนการจัดองค์การ การนำและการควบคุมอย่างไรก็ดีจากการประมวลแนวคิดเกี่ยวกับความหมายของการบริหารดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปสาระสำคัญได้ 5 ประการ ดังนี้

ประการแรก มองการบริหารในลักษณะของทรัพยากรทางการบริหาร ซึ่งเน้นการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยพื้นฐานในการบริหาร ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และวิธีการต่าง ๆ (Methods) หรือ 4M's

ประการที่สอง เน้นกระบวนการทำงานร่วมกันของบุคคลเป็นกลุ่มและมีวัตถุประสงค์ที่แน่นอนเฉพาะของการทำงานนั้น กล่าวคือ เป็นกระบวนการทางสังคมซึ่งบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ที่นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายและกิจกรรมนั้น ๆ ซึ่งให้ความสำคัญเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ประการที่สาม เป็นเรื่องของศิลปะในการทำงาน เพื่อให้การทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยอาศัยความร่วมมือจากผู้อื่น โดยให้ความสำคัญกับผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าที่จะต้องใช้ศิลปะในการเป็นผู้นำเพื่อให้บุคคลอื่น ๆ ทำงานตามเป้าหมายที่กำหนด

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ประการที่สี่ ให้ความสำคัญในเรื่องการวินิจฉัยสั่งการ ซึ่งในการทำงานขององค์การจะต้องเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจตลอดเวลาจึงเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารจะต้องวินิจฉัยและตัดสินใจ สั่งการเพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

และประการสุดท้าย เน้นหน้าที่ทางการบริหาร เป็นการให้ความสำคัญกับอำนาจหน้าที่ที่มีอยู่ของผู้บริหารองค์การเพื่อให้ดำเนินไปสู่จุดหมายที่ต้องการ โดยใช้อำนาจในการสั่งการเพื่อให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานไปสู่จุดหมายที่ตั้งไว้

ในประเด็นเกี่ยวกับหน้าที่ทางการบริหาร (Functions of Management) มีนักทฤษฎีหลายท่านได้จำแนกแตกต่างกัน อาทิ Fayol (1958 : 7) Cited in Bartol, Martin, Tein, and Matthews, (1998 : 32) จำแนกเป็น 5 หน้าที่ คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การสั่งการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุม (Controlling) ส่วน Gulick (1937 : 9) Lunenburg and Ornstein (2004 : 6) จำแนกเป็น 7 หน้าที่ หรือที่รู้จักกันดีในชื่อ POSDCoRB คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดบุคลากร (Staffing) การสั่งการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting) ในขณะที่ Zahra (2003) ; Shermerhorn (2008) ; Lussier (2008 : 6); Robbins and Coulter (2011 : 12) และ วิโรจน์ สารรัตนะ (2553 : 4) ได้กล่าวถึงหน้าที่ทางการบริหารที่ประกอบด้วยกระบวนการในการบริหาร (The Process of Management) ไว้ 4 หน้าที่ คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling) ซึ่งเมื่อพิจารณาในสาระสำคัญจะเห็นว่า แม้จะจำแนกไว้แตกต่างกันแต่โดยนัยของหน้าที่ดังกล่าวจะครอบคลุมและสอดคล้องกับการวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะมีความเป็นผู้นำ ภาวะผู้นำสูง คือ มีความเก่ง มีความรู้ความสามารถแล้ว จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำจะต้องมีความดี เพราะความดีของผู้บริหารจะเป็นเงื่อนไขของการยอมรับและศรัทธาของผู้ตาม ทำให้ผู้ตามร่วมมือในการดำเนินการจนประสบความสำเร็จของโรงเรียน ดังที่ พระครูกุมภวาปีคณารักษ์ (พรหมสิทธิ์) (2554 : 19) กล่าวว่า การเป็นผู้บริหารที่ดีต้องมีคุณธรรมสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยของนักวิชาการหลายท่านที่ได้พยายามนำหลักการบริหารเชิงพุทธมาประยุกต์เข้ากับหลักการบริหารสมัยใหม่ ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารองค์การบรรลุเป้าหมายอย่างสมบูรณ์แบบ และสอดคล้องกับกระแสความต้องการของสังคมไทยในยุคปัจจุบัน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องฝึกฝนและปฏิบัติตนให้เป็นคนที่มีคุณธรรม มีศีลธรรม ซื่อสัตย์สุจริต รู้จักละอายต่อบาป ตลอดถึงนำหลักธรรมอื่น ๆ มาประยุกต์เข้าหลักการบริหารสมัยใหม่ให้เกิดความสมบูรณ์ทั้งสองด้าน คือ ด้านความเก่งและความดี จะได้ชื่อว่าเป็นผู้บริหารที่ดีเด่นในยุคนี้ สอดคล้องกับพระมหาสมพร (2553 : 54) ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ศึกษาเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ปรัชญาแนวคิดของพระพุทธศาสนา เป็นแนวคิดแห่งเหตุและผลมีความเป็นวิทยาศาสตร์สูง แม้ Albert Einstein สุดยอดนักวิทยาศาสตร์ของโลกก็ยอมรับ ซึ่งเขาได้เขียนบทความเพื่อให้ชาวโลกรับรู้ตอนหนึ่งว่า “ศาสนาแห่งอนาคตจะเป็นศาสนาแห่งจักรวาล ศาสนาซึ่งอยู่บนประสบการณ์ ซึ่งปฏิเสธความเชื่อ ที่ไร้ข้อพิสูจน์ หากมีศาสนาใดศาสนาหนึ่งที่พอจะรับมือกับความต้องการทางวิทยาศาสตร์ได้ละก็ ศาสนานั้น คือ ศาสนาพุทธ” สม สุจีรา (2550 : 98) ซึ่งแสดงว่าเป็นหลักที่มีเหตุมีผลสามารถพิสูจน์ได้ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในเชิงบริหารได้

สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์แบบภาวะผู้นำจากคัมภีร์พระไตรปิฎกซึ่งเป็นคัมภีร์สูงสุดของพระพุทธศาสนา พบว่า มีแบบของผู้นำในเชิงบริหารปรากฏในอธิปไตยสูตร 3 แบบ คือ อัตตาธิปไตย โลกาธิปไตย และธัมมาธิปไตย พระไตรปิฎก ฉบับธรรมทาน (2549 ง : 231) สอดคล้องกับ สรศิลป์ นันตสุข (2543 : 117) ที่ศึกษาเรื่องพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ในสถานศึกษาสังกัดของวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษาเขตการศึกษา 9 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ และด้านคุณธรรม สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ ขณะที่ฉายศิลป์ เชี่ยวชาญพิพัฒน์ (2552 : 4) ได้ทำการวิจัยการบริหารเชิงพุทธ พบว่า หน้าที่ทางธุรกิจ (Business Functions) มีความขัดแย้งกับแนวทางการดำเนินชีวิตของชาวพุทธ เพราะการจัดการมุ่งให้ผลการดำเนินงานไปสู่เป้าหมาย (Target) อย่างมีประสิทธิผล (Effectiveness) และประสิทธิภาพ (Efficiency) ซึ่งเป็นวิธีการทำงานอย่างสุดโต่ง ในขณะที่ชาวพุทธมักจะดำเนินชีวิตด้วยทางสายกลางหรือมัชฌิมาปฏิปทามากกว่าสุดโต่ง ที่มีผู้กล่าวว่าธุรกิจมีหน้าที่ทำกำไรให้สูงสุด (Profit Maximization) นั้นถือว่าขัดกับหลักพุทธธรรมทีเดียว ปัจจุบันความคิดว่าธุรกิจจะต้องมุ่งแสวงหากำไรสูงสุดกลับลดลงและมีแนวโน้มว่าธุรกิจต้องปรับวัตถุประสงค์และแนวนโยบายทางธุรกิจให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมมากขึ้น ซึ่งตรงกับความคิดของชาวพุทธ และงานวิจัยดังกล่าวยังพบว่า พุทธธรรมหลายอย่างมีประโยชน์ต่อนักธุรกิจ อันควรนำมาประยุกต์ใช้กับชีวิตประจำวัน ได้แก่ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การสรรหาและการคัดเลือก การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การประเมินผลงาน และการบริหารความขัดแย้งกับการบริหารคน ซึ่งชาวพุทธควรเป็นคนรู้จักเหตุและผล ทำความดี มีความสันโดษ พัฒนาตนเอง

ธีระ รุญเจริญ (2553 : 168) ได้เสนอแนวการบริหารและจัดการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาจำต้องมีภาวะผู้นำที่ดีและเหมาะสมกับสถานการณ์ ทั้งในปัจจุบันและในอนาคตต้องมีภาวะผู้นำทางการศึกษา จะต้องอาศัยการใช้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

กระบวนการกลุ่มการกระจายหน้าที่และความรับผิดชอบ การนำการเปลี่ยนแปลงที่ริเริ่ม สร้างสรรค์ และการใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการบริหาร สร้างโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้บริหารงานทั้ง 4 ด้าน คือ งานบริหารงานทั่วไป งานบริหารวิชาการ งานบริหารการเงินงบประมาณ และงานบริหารบุคคล ให้บรรลุเป้าหมายและมาตรฐานคุณภาพตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ทั้งนำการบริหารดังกล่าว มุ่งผลประโยชน์ของผู้เรียนเป็นที่ตั้ง และที่สำคัญจะต้องเปลี่ยนกระแสของการศึกษาใหม่ เพื่อให้การศึกษาเป็นเครื่องมือของการสร้างสรรค์ ก่อให้เกิดผลผลิตในทางสร้างสรรค์เป็นผลผลิตใหม่ ๆ ของเยาวชนรุ่นใหม่ ดังนั้นผู้บริหารการศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อย่างมีความรับผิดชอบตลอดเวลา และที่สำคัญจะต้องเปลี่ยนกระบวนทัศน์ใหม่ในการนำองค์กรสู่ความสำเร็จ ทั้งด้านผลผลิตและผลสัมฤทธิ์ของงาน ไพฑูรย์ สินลำรัตน์ (2554 : 10-21)

จากผู้รู้ทั้งหลายและงานวิจัยที่กล่าวมานั้นจะเห็นได้ว่า การบริหารเชิงพุทธเป็นแนวทางที่สามารถเข้าสู่มิติของการบริหารงานที่ยั่งยืน มีความมั่นคงและสร้างความเป็นธรรมต่อบุคคล หรือสังคมที่เกี่ยวข้องกับองค์กรอย่างชาญฉลาด สามารถสร้างศรัทธาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล ต่อการบริหารงานอย่างยั่งยืนและมีความมั่นคง ซึ่งสามารถที่จะใช้เป็นหลักในการบริหารของนักบริหารในการบริหารจัดการองค์กรของตนอย่างมีระบบ โดยที่ยังมีคุณธรรมมาประกอบในการพิจารณาบริหารจัดการอีกทางหนึ่งด้วย ดังนั้น การบริหารเชิงพุทธมีความสอดคล้องกับหลักการบริหารสมัยใหม่ได้อย่างลงตัว และยังสอดคล้องกับหลักธรรมคำสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าที่มีมาแล้วถึงกว่าสองพันห้าร้อยกว่าปีมาแล้ว สามารถนำมาพิสูจน์ได้ว่าการมีภาวะผู้นำที่ดีมีคุณธรรมควรมีพฤติกรรมการบริหารตามหลักคุณธรรม 3 มิติ คือ การครองตน การครองคน และการครองงาน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความคิดเห็นว่าการบริหารเชิงพุทธ จึงมีเหตุผลอันควรน่าที่จะศึกษาเพื่อหารูปแบบที่เหมาะสมชัดเจน ให้สามารถสร้างแนวคิดและกำหนดบทบาทการบริหารเชิงพุทธนี้ให้กับผู้บริหารสถานศึกษา เพราะผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นผู้นำและกำกับนโยบายการศึกษาของประเทศชาติลงสู่การปฏิบัติโดยตรงที่คาดหวังว่าจะส่งผลให้เกิดความเจริญก้าวหน้าแก่ระบบสังคมและประเทศชาติต่อไป จึงอาจกล่าวได้ว่าการบริหารภาวะผู้นำเชิงพุทธ คือ การแสดงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่น่าจะเหมาะสมกับสถานการณ์บ้านเมืองเราหรือสังคมโลกในปัจจุบัน พร้อมกันนั้นผู้วิจัยยังมีแนวคิดที่จะประยุกต์ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช โดยการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง PSE (PHILOSOPHY OF THE “Sufficiency Economy”) เพื่อใช้เป็นกรอบในการศึกษาองค์ประกอบและประเมินรูปแบบการการบริหารภาวะผู้นำเชิงพุทธ ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการประยุกต์ใช้ในระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหาร

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สถานศึกษา และระยะที่ 3 การศึกษาผลการทดลองและการประเมินผลการใช้รูปแบบการบริหารเชิงพุทธ ของผู้บริหารสถานศึกษา สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้รูปแบบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่เหมาะสม ซึ่งจะส่งผลถึงการการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของชาติให้สูงขึ้นและยั่งยืนต่อไป

คำถามการวิจัย

1. องค์ประกอบการบริหารเชิงพุทธ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ควรประกอบด้วยอะไรบ้าง

2. รูปแบบการบริหารเชิงพุทธ ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 3 โดยประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่เหมาะสมควรเป็นอย่างไร

3. ผลการทดลองและผลการประเมินการใช้รูปแบบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 3 โดยประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1. เพื่อสร้างองค์ประกอบการบริหารเชิงพุทธ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

2. เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารเชิงพุทธ ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 3 โดยประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3. เพื่อสร้างผลการทดลองและประเมินการใช้รูปแบบการบริหารเชิงพุทธ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 3 โดยประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ขอบเขตการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ด้านกระบวนการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยแบ่งขั้นตอนการวิจัย ออกเป็น 3 ระยะดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของการบริหารเชิงพุทธ

1. กลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษา

การวิจัยในขั้นตอนนี้เป็นการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ขององค์ประกอบของการบริหารเชิงพุทธ ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ จำนวน 7 คนประกอบไปด้วย

1.1 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 2 คน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสถานศึกษาแบบอย่างพอเพียง จำนวน 2 คน

1.3 ศึกษานิเทศก์ผู้รับผิดชอบ จำนวน 3 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาองค์ประกอบของการบริหารเชิงพุทธ ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบไปด้วย 3 ด้าน คือ ด้าน การครองตน การครองคน และการครองงาน

3. ขอบเขตด้านสถานที่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

เดือนมีนาคม 2558

ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบการบริหารเชิงพุทธ

1. กลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษา

1.1 กลุ่มบุคคลสำคัญของโรงเรียนต้นแบบ (Best Practice) จำนวน 2 แห่ง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษารองผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มงานวิชาการ หัวหน้ากลุ่ม สาระการเรียนรู้ และหัวหน้าช่วงชั้น

1.2 กลุ่มผู้ร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ประกอบด้วย ผู้บริหาร สถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มงานวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และหัวหน้าช่วงชั้น

1.3 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย เลขาหรือรองเลขาจากระทรวงศึกษาธิการ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 2 ท่าน ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่จบปริญญาเอกด้านการบริหารสถานศึกษา จำนวน 2 ท่าน ศึกษานิเทศก์ที่จบปริญญาเอก จำนวน 3 ท่าน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

เป็นเนื้อหาเดียวกันกับที่ใช้ศึกษาในระยะที่ 1

3. ขอบเขตด้านสถานที่

3.1 เป็นโรงเรียนที่ทำการศึกษาเป็นโรงเรียนต้นแบบการบริหารจัดการเป็นเลิศ (Best Practice) จำนวน 2 แห่ง คือ

3.1.1 โรงเรียนบ้านคูคำพิทยาสรรพ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

3.1.2 โรงเรียนชุมชนบ้านห้วยค้อมิตรภาพที่ 26 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

3.2 สถานที่ทำประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)

3.2.1 โรงเรียนบ้านคูคำพิทยาสรรพ์

3.2.2 โรงเรียนชุมชนบ้านห้วยค้อมิตรภาพที่ 26

3.3 สถานที่ที่สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

3.3.1 โรงเรียนบ้านคูคำพิทยาสรรพ์

3.3.2 โรงเรียนชุมชนบ้านห้วยค้อมิตรภาพที่ 26

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

เดือนเมษายน พ.ศ. 2558

ระยะที่ 3 การศึกษาผลการทดลองและประเมินผลการใช้รูปแบบการบริหารเชิงพุทธ

1. กลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษา

ครูโรงเรียนโนนจันทึกห้วยแกวิทยา จำนวน 10 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

คุณลักษณะ 3 ประการ คือ 1) ความพอประมาณ 2) ความมีเหตุผล 3) การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว และเงื่อนไข 2 ประการ คือ 1) เงื่อนไขความรู้ 2) เงื่อนไขคุณธรรม

3. ขอบเขตด้านสถานที่

สถานที่ที่ทดลองใช้รูปแบบ คือ โรงเรียนโนนจันทึกห้วยแกวิทยา อำเภอแวงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต3

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ภาคเรียนที่ 2 ตุลาคม พ.ศ. 2558 - มีนาคม พ.ศ. 2559

นิยามศัพท์เฉพาะ

องค์ประกอบการบริหารเชิงพุทธ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนตามหลักธรรมประกอบไปด้วย 3 ด้าน 29 องค์ประกอบย่อย ดังนี้คือ ด้านการครองตน 11 องค์ประกอบย่อย ด้านครองคน 9 องค์ประกอบย่อย ด้านการครองงาน 9 องค์ประกอบย่อย

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

2. ด้านครองคน 9 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ด้านวัตถุสิ่งของ แก่ครูเสมอ 2) เป็นผู้เสียสละและไม่เห็นแก่ตัว 3) มีศิลปะในการพูดโน้มน้าวจิตใจครู 4) อุทิศตนทำงานในหน้าที่อย่างเต็มที่เพื่อมุ่งสู่เป้าหมาย 5) ยึดประโยชน์ส่วนร่วมเหนือประโยชน์ส่วนตน 6) ส่งเสริมสนับสนุนครูทุกคนให้มีความก้าวหน้า 7) มักช่วยเหลือครูที่ประสบปัญหาเสมอ 8) แสดงความยินดีกับครูที่ประสบความสำเร็จ 9) รู้จักอุปนิสัยความรู้ความสามารถของครูเป็น รายบุคคลเป็นอย่างดี

3. ด้านการครองงาน 9 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) การมีความกระตือรือร้นต่อการทำงานในหน้าที่ 2) การรักและทุ่มเทในหน้าที่ 3) การมีความขยันและกล้าเผชิญกับปัญหา 4) การใฝ่เรียนรู้และสร้างสรรค์งานอยู่เสมอ 5) การมีความตั้งใจทำงานและไม่ทิ้งงาน 6) การเอาใจใส่งานและคนพอ ๆ กัน 7) การทำงานด้วยความสุขุมและรอบคอบทุกครั้ง 8) การทำงานโดยใช้หลักเหตุผล 9) มีความริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่เสมอ

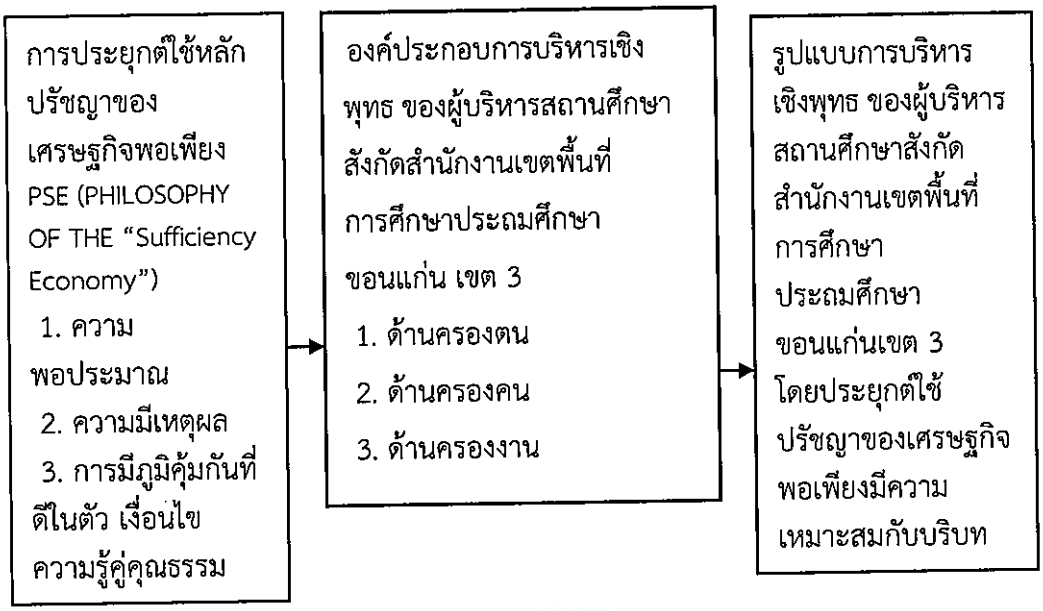
การประยุกต์ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง การปรับใช้ PSE (PHILOSOPHY OF THE “ Sufficiency Economy”) ประกอบด้วย ความพอประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกันภายใต้เงื่อนไขความรู้คู่คุณธรรม มาใช้เป็นกรอบในการศึกษาดูงาน การยกร่างรูปแบบ การสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ(connoisseurship) และการประเมินผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารเชิงพุทธ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

การประเมินแบบ PSE (PHILOSOPHY OF THE “Sufficiency Economy”) หมายถึง การประยุกต์ใช้หลักการความพอประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกัน ภายใต้เงื่อนไขความรู้คู่คุณธรรม มาใช้ในการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ในการปฏิบัติตน ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมประกอบไปด้วยองค์ประกอบหลัก 3 ด้าน และ 29 องค์ประกอบย่อย ด้านการครองตน 11 องค์ประกอบย่อย ด้านครองคน 9 องค์ประกอบย่อย ด้านการครองงาน 9 องค์ประกอบย่อย แต่ละด้านมีซึ่งคณะกรรมการประเมินจำนวนไม่น้อยกว่า 3 คนและต้องได้รับการแต่งตั้งจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

รูปแบบการบริหารเชิงพุทธ หมายถึง องค์ประกอบของการบริหารเชิงพุทธ ประกอบไปด้วย 3 ด้าน 29 องค์ประกอบย่อย ดังนี้คือ ด้านการครองตน 11 องค์ประกอบย่อย ด้านครองคน 9 องค์ประกอบย่อย ด้านการครองงาน 9 องค์ประกอบย่อย เป็นกรอบงานที่จะสร้าง และพัฒนา รูปแบบ โดยการจัดทำร่างรูปแบบ การยืนยันและตรวจสอบรูปแบบ การปรับปรุงรูปแบบ และ การประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารเชิงพุทธ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย และสัมภาษณ์แบบเชิงลึก ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) เรื่อง รูปแบบการบริหารเชิงพุทธ ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

จากการศึกษา เรื่อง รูปแบบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง คาดว่าจะได้รับประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ทำให้ได้รูปแบบการบริหารเชิงพุทธ ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่เหมาะสม สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อื่น ๆ ที่มีบริบทใกล้เคียงกันให้มีประสิทธิภาพต่อไป

2. ใช้เป็นแนวทางแก่หน่วยงานหรือสถานศึกษาอื่น ๆ ในการนำรูปแบบการบริหารเชิงพุทธ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ไปเป็นแนวทางพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เหมาะสมต่อไป

3. เมื่อได้รูปแบบการบริหารเชิงพุทธ ที่ศึกษาและเหมาะสมแล้วคาดว่าคุณภาพการบริหารของผู้บริหารจะสูงขึ้นกว่าเดิม

4. ผู้บริหารสถานศึกษาจะมีภาวะผู้นำทั้ง 3 ด้าน ประกอบไปด้วย ด้านการครองตน ด้านการครองคน ด้านการครองงาน

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
2. การบริหารเชิงพุทธ
3. รูปแบบและการพัฒนารูปแบบ
4. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3
5. ระเบียบวิจัยที่เกี่ยวข้อง

หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

1. แนวคิดและความหมายของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

แนวคิดและทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่ 11 นี้ มีแนวคิดที่ต่อเนื่องจากแนวคิดของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8-10 โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ที่มุ่งให้ “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” และ“สร้างสมดุลการพัฒนา”ในทุกมิติ แต่การประยุกต์ใช้แนวคิดดังกล่าว และสร้างความมั่นใจว่าการพัฒนาจะเป็นไปในแนวทางที่ยั่งยืนและสร้างความสุขให้กับคนไทย จำเป็นต้องพิจารณาการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายในประเทศอย่างรอบด้าน และวางจุดยืนในการพัฒนาระยะยาว แผนที่ 11 จึงเป็นยุทธศาสตร์ที่ชี้กรอบทิศทางการพัฒนาประเทศโดยมี “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เป็นปรัชญานำทางในการบริหารและพัฒนาประเทศ ที่ชี้ถึงแนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนทุกระดับ ตั้งแต่ระดับปัจเจก บุคคล ครอบครัว ชุมชน สังคม จนถึงประเทศและขับเคลื่อนให้เกิดผลในทางปฏิบัติที่ชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อให้การพัฒนาและบริหารประเทศเป็นไปในทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจให้เกิดความสมดุลพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง โดยยึดหลักความพอเพียงที่มีการวิเคราะห์อย่าง “มีเหตุผล” และใช้ “หลักความพอประมาณ” ให้เกิดความสมดุลระหว่างมิติทางวัตถุกับจิตใจของคนในชาติ ความสมดุลระหว่างความสามารถในการแข่งขันในเวทีโลกความสมดุลระหว่างสังคมชนบทกับสังคมเมือง มี

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การเตรียม “ระบบภูมิคุ้มกัน” ด้วยการบริหารจัดการความเสี่ยงให้เพียงพอพร้อมรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายในประเทศทั้งนี้การขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาทุกขั้นตอนต้องใช้ “ความรอบรู้” ในการพัฒนาด้านต่าง ๆ ด้วยความรอบคอบเป็นไปตามลำดับขั้นตอนและสอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนไทย รวมทั้งเสริมสร้างศีลธรรมและสำนึกใน “คุณธรรม” จริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่และดำรงชีวิตด้วย “ความเพียร” ซึ่งจะเป็นภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีให้พร้อมเผชิญการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งในระดับปัจเจกชน ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11)

พระราชดำรัสเนื่องในวันเฉลิมพระชนม์พรรษา 23 ธันวาคม 2542 ศศิพรรณ บัวทรัพย์ (2547 : 18) ความว่า “เศรษฐกิจพอเพียงแปลว่า Sufficiency Economy คำว่า Economy นั้นไม่มีในตำราเพราะหมายความว่าเรามีความคิดใหม่และโดยที่ท่านผู้เชี่ยวชาญสนใจก็หมายความว่าเราก็สามารถที่จะไปปรับปรุงหรือไปใช้หลักการเพื่อที่จะให้เศรษฐกิจของประเทศและของโลกพัฒนาดีขึ้น”

เกษม วัฒนชัย (2549 : 254) ได้กล่าวถึง แนวคิดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับตั้งแต่ระดับครอบครัวชุมชนจนถึงระดับรัฐทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปในสายทางกลางโดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้ก้าวหน้าทันต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์ความพอเพียงหมายถึงความพอประมาณความมีเหตุมีผลรวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควรต่อการมีผลกระทบใด ๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายในทั้งนี้จะต้องอาศัยความรอบรู้ความรอบคอบและความระมัดระวังอย่างยิ่งในการนำวิชาการต่าง ๆ มาใช้ในการวางแผนและการดำเนินการทุกขั้นตอนและขณะเดียวกันจะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติโดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐนักทฤษฎีและนักธุรกิจในทุกระดับให้มีสำนึกในคุณธรรมความซื่อสัตย์สุจริตและให้มีความรอบคอบที่เหมาะสมดำเนินชีวิตด้วยความอดทนความเพียรมีสติปัญญาและรอบคอบเพื่อให้สมดุลและพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวางทั้งด้านวัตถุสังคมสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดีมีเงื่อนไขอยู่3ประการคือ

1. จะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติโดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐนักทฤษฎีและนักธุรกิจให้มีสำนึกในคุณธรรมความซื่อสัตย์สุจริตและให้มีความรอบรู้ที่เหมาะสม

2. ดำเนินชีวิตด้วยความอดทนมีความเพียรมีสติและความรอบคอบ

3. จะต้องอาศัยความรอบรู้ความรอบคอบและความระมัดระวังอย่างยิ่งในการนำวิชาการต่าง ๆ มาใช้ในการวางแผนและการดำเนินการทุกขั้นตอน

ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีที่มาเริ่มจาก พระบรมราโชวาทและพระราชดำรัส ของพระเจ้าอยู่หัวที่ได้ทรงพระราชทานตั้งแต่เมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม 2517 เป็นต้นมา ภายใต้หลัก

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ของการสร้างความพออยู่-พอกิน และความสมดุล โดยทรงชี้ให้เห็นความจำเป็นในการปรับปรุงทิศทางการพัฒนาประเทศ โดยมีข้อความที่สำคัญตอนหนึ่งว่า

"...การพัฒนาประเทศจำเป็นต้องทำตามลำดับขั้น ต้องสร้างพื้นฐานคือ ความพอมีพอกิน พอใช้ของประชาชนส่วนใหญ่เป็นเบื้องต้นก่อน โดยใช้วิธีการและใช้อุปกรณ์ที่ประหยัด แต่ถูกต้องตามหลักวิชา เมื่อได้พื้นฐานมั่นคงพร้อมพอควร และปฏิบัติได้แล้ว จึงค่อยเสริมความเจริญและฐานะเศรษฐกิจขั้นที่สูงขึ้นโดยลำดับต่อไป หากมุ่งแต่จะทุ่มเทสร้างความเจริญ ยกเศรษฐกิจขึ้นให้รวดเร็วแต่ประการเดียวโดยไม่ให้แผนปฏิบัติการสัมพันธ์กับสภาวะของประเทศและของประชาชนโดยสอดคล้องด้วย ก็จะเกิดความไม่สมดุลในเรื่องต่าง ๆ ขึ้นซึ่งอาจกลายเป็นความยุ่งยากลำบากเหลวได้ในที่สุด..."

(พระบรมราโชวาทเนื่องในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วันที่ 18 กรกฎาคม 2517) เศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาที่ชี้ถึงแนวการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับตั้งแต่ระดับครอบครัวระดับชุมชนจนถึงระดับรัฐทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลางโดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้ก้าวทันต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์

อุบลวรรณ ประดับสุข (2551) ได้กล่าวถึง หลักแนวคิดของเศรษฐกิจพอเพียงคือการพัฒนาที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของทางสายกลางและความไม่ประมาทโดยคำนึงถึงความพอประมาณความมีเหตุผลการสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในตัวตลอดจนใช้ความรู้ความรอบคอบและคุณธรรมประกอบการตัดสินใจและการกระทำมีวัตถุประสงค์สำคัญคือการแก้ไขปัญหาความยากจนการพัฒนาการทำมาหากินของประชาชนโดยวิธีเรียบง่ายอย่างสอดคล้องกับสภาพความเป็นอยู่และระบบนิเวศน์โดยรวมของธรรมชาติตลอดจนสภาพสังคมชุมชนและการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม

สุเมธ ตันติเวชกุล (2541 : 21) ให้ความหมายของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงว่าเศรษฐกิจที่สามารถอุ้มชูตัวเองได้ให้มีความหมายเพียงพอกับตัวเองอยู่ได้โดยไม่ต้องเดือดร้อนซึ่งสร้างพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจของตนเองให้ดีเสียก่อนคือสามารถให้ตัวเองอยู่ได้อย่างพออยู่พอใช้

ประเวศ วะสี (2541 : 16) ได้อธิบายถึงเศรษฐกิจพอเพียงว่าพอเพียงสำหรับทุกคนมีธรรมชาติพอเพียงมีความรู้พอเพียงมีปัญญาพอเพียงเมื่อทุกอย่างพอเพียงก็เกิดความสมดุลจะเรียกว่าเศรษฐกิจสมดุลก็ได้เมื่อสมดุลเป็นปกติสบายไม่เจ็บไข้ เศรษฐกิจพื้นฐานกับเศรษฐกิจ

บุญเสริม บุญเจริญผล (2543 : 4-3) ได้ให้ความหมายเศรษฐกิจพอเพียงคือเป็นวิธีการดำเนินการการเลี้ยงชีวิตแบบรู้จักพอด้วยการพยายามผลิตสินค้าขึ้นมาเองให้พอเพียงสำหรับคนในครอบครัวกินและใช้หากผลิตได้เหลือเกินเหลือใช้จึงขายหากผลิตได้ไม้พอก็ต้องซื้อ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บ้างมิได้มุ่งผลิตเพื่อขายอย่างเดียวโดยไม่นำมาบริโภคด้วยนอกจากนั้นการผลิตและการบริโภคต้องอยู่ในหลักของความพอดีรู้จักพอในการผลิตและบริโภค

พิพัฒน์ ยอดพฤติการ (2550 : 22) ได้ให้ความหมายของความพอเพียงว่า หมายถึงความพอประมาณความมีเหตุผลรวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควรต่อการมีผลการะทบใด ๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายในทั้งนี้ต้องอาศัยความรอบรู้รอบคอบและความระมัดระวังอย่างยิ่งในการนำวิชาการต่าง ๆ มาใช้ในการวางแผนและการดำเนินการทุกขั้นตอนและขณะเดียวกันจะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติโดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐนักทฤษฎีนักธุรกิจทุกระดับให้มีสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริตและมีความรอบรู้ ที่เหมาะสมดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติปัญญา และความรอบคอบ เพื่อให้สมดุล และพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวางทั้งด้านวัตถุสังคมสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี

สุนัยเศรษฐ บุญสร้าง (2550 : 10) ได้ให้ความหมายว่าปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาซึ่งพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงมีพระราชดำรัสชี้แนวทางการดำเนินชีวิตแก่พสกนิกรชาวไทยมาโดยตลอดเป็นเวลานานกว่า 25 ปี และเมื่อภายหลังได้ทรงเน้นย้ำแนวทางการแก้ไขเพื่อให้รอดพ้นและสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ

คัมภีร์ สุดแท้ และวิลัน จุมปาแฝด (2551 : 125) ได้ให้ความหมายว่าเศรษฐกิจพอเพียงเป็นพระราชดำรัสที่ให้แนวทางการดำเนินชีวิตบนพื้นฐานของความพอประมาณมีเหตุผลมีภูมิคุ้มกันโดยให้ความรู้ความรอบคอบและคุณธรรมประกอบการตัดสินใจสามารถที่จะนำไปประยุกต์ให้เหมาะสมกับบริบทของบุคคลหรือองค์กรชุมชนล้วนมุ่งไปสู่เศรษฐกิจพอเพียงข้อสำคัญเมื่อพูดถึงเศรษฐกิจพื้นฐานต้องไม่มองเรื่องเศรษฐกิจแบบแยกส่วนแต่เป็นเศรษฐกิจที่อยู่บนความเข้มแข็งของสังคมหรือชุมชนอาศัยการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนเป็นเครื่องมือพัฒนาเศรษฐกิจเชื่อมโยงกับวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมอย่างบูรณาการ

จากแนวคิดและความหมายของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่าเศรษฐกิจพอเพียงคือแนวทางพัฒนาประเทศไทยไปสู่การเป็นสังคมฐานปัญญาอันเป็นลำดับขั้นทางตรรกะของการพัฒนาที่เหนือกว่าสังคมฐานความรู้เมื่อทรัพยากรของโลกเริ่มร่อยหรอลงได้ส่งผลให้ทิศทางการพัฒนาของสังคมมนุษย์ในลำดับขั้นถัดไปจากสังคมฐานความรู้จำเป็นต้องก้าวไปสู่การเป็นสังคมฐานปัญญาอันหมายถึงการพัฒนาศักยภาพทางปัญญาของมนุษย์ให้รู้จักวิธีนำความรู้ที่มีอยู่มาใช้วางแผนและดำเนินการด้วยความรอบรู้รอบคอบระมัดระวังและมีคุณธรรมจริยธรรมเพื่อให้การดำเนินการพัฒนาในมิติต่าง ๆ ของสังคมเป็นไปอย่างพอเพียงพอประมาณไม่มากหรือไม่น้อยเกินไปบนพื้นฐานของความเป็นเหตุเป็นผลเพื่อสามารถใช้ทรัพยากรที่มีเหลือ

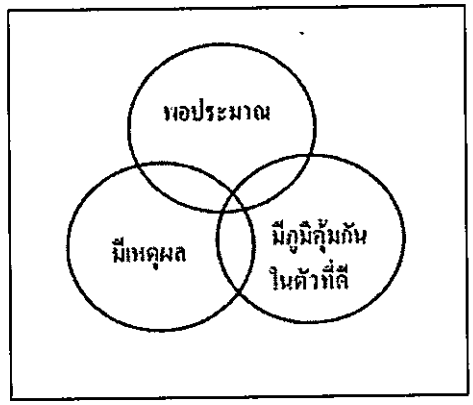
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จำนวนจำกัดได้อย่างยั่งยืนตลอดจนมีระบบภูมิคุ้มกันต่อผลกระทบต่าง ๆ อันเกิดจากการแข่งขันทางเศรษฐกิจที่เป็นไปอย่างรุนแรงในโลกยุคโลกาภิวัตน์

2. องค์ประกอบของเศรษฐกิจพอเพียง

องค์ประกอบของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงประกอบด้วยคุณลักษณะ3 ประการดังนี้ 1) ความพอประมาณหมายถึงความพอดีต่อความจำเป็นและเหมาะสมกับฐานะของตนเองสังคมสิ่งแวดล้อมรวมทั้งวัฒนธรรมในแต่ละท้องถิ่นไม่มากเกินไปไม่น้อยเกินไปและต้องไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น 2) ความมีเหตุผลหมายถึงการตัดสินใจดำเนินการเรื่องต่าง ๆ อย่างมีเหตุมีผลตามหลักวิชาการหลักกฎหมายหลักศีลธรรมจริยธรรมและวัฒนธรรมที่ดีงามเกี่ยวกับระดับความพอเพียงนั้นจะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผลโดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้น ๆ อย่างรอบคอบ 3) การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัวหมายถึงการเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกลการตัดสินใจและเงื่อนไขการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้อยู่ในระดับพอเพียงนั้นต้องอาศัยทั้งความรู้และคุณธรรมเป็นพื้นฐานกล่าว คือ 1) เงื่อนไขความรู้ประกอบด้วยความรอบรู้เกี่ยวกับวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้านความรอบคอบที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณาให้เชื่อมโยงกันเพื่อประกอบการวางแผนและความระมัดระวังในขั้นปฏิบัติ 2) เงื่อนไขคุณธรรมที่จะต้องเสริมสร้างประกอบด้วยมีความตระหนักในคุณธรรมความซื่อสัตย์สุจริตมีความอดทนมีความเพียรใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิตไม่โลภและไม่ตระหนี่ต่อผู้อื่นมีหลักเหตุและผลในการตัดสินใจด้วยความพอดีและเกิดเป็นภูมิคุ้มกันตัวเองที่ดีในการนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ให้เกิดผลต่อการพัฒนานั้นต้องเข้าใจ “กรอบแนวคิด” ว่าเป็นปรัชญาที่ชี้แนะแนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตนในทางที่ควรจะเป็นโดยมีพื้นฐานมาจากวิถีชีวิตดั้งเดิมของสังคมไทยสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ตลอดเวลาและเป็นการมองโลกเชิงระบบที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลามุ่งเน้นการรอดพ้นจากภัยและวิกฤตเพื่อความมั่นคงและความยั่งยืนของการพัฒนาขณะเดียวกันก็ต้องเข้าใจคุณลักษณะว่าเศรษฐกิจพอเพียงสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติตนได้ในทุกระดับโดยเน้นการปฏิบัติบนทางสายกลางและการพัฒนาอย่างเป็นขั้นตอนดังแผนภาพที่1 ต่อไปนี้ ณัฏฐพงศ์ ทองภักดี (2550 : 11-15)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



เงื่อนไขความรู้
รอบรู้ รอบคอบ ระมัดระวัง
ในการนำหลักวิชาการต่าง ๆ

เงื่อนไขคุณธรรม
สติปัญญา ขยันหมั่นเพียร อดทน

นำสู่

เศรษฐกิจ / สังคม / สิ่งแวดล้อม / วัฒนธรรม
ก้าวหน้าไปพร้อมกับความสมดุลมั่นคงยั่งยืน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แผนภาพที่ 2 แสดงหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
ที่มา : ปรียานุช พิบูลสราวุธ (2551 : 78)

จากรูปจึงเห็นได้ว่าปรัชญานี้มีลักษณะเป็นสามห่วงสองเงื่อนไขคือความพอประมาณ ความมีเหตุมีผลการมีภูมิคุ้มกันซึ่งเป็นองค์ประกอบของความพอเพียงและความรู้คุณธรรมเป็นเงื่อนไขสองประการจึงกล่าวได้ว่าปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริจึงประกอบด้วยหลักการหลักวิชาการและหลักธรรมหลายประการดังนี้

1. เป็นปรัชญาแนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับตั้งแต่ระดับครอบครัวระดับชุมชนจนถึงระดับรัฐ

2. เป็นปรัชญาในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลาง

3. จะช่วยพัฒนาเศรษฐกิจให้ก้าวทันโลกยุคโลกาภิวัตน์ เพื่อให้สมดุลและพร้อมต่อ

การรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วกว้างขวางทั้งด้านวัตถุสังคมสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี

4. ความพอเพียงหมายถึงความพอประมาณความมีเหตุผลรวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควรต่อการมีผลกระทบใด ๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายใน

5. จะต้องอาศัยความรอบรู้ความรอบคอบและความระมัดระวังอย่างยิ่งในการนำวิชากาต่าง ๆ มาใช้ในการวางแผนและดำเนินการทุกขั้นตอน

6. จะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติโดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐนักทฤษฎีและนักธุรกิจในทุกระดับให้มีสำนึกในคุณธรรมความซื่อสัตย์สุจริตและให้มีความรอบรู้ที่เหมาะสมดำเนินชีวิตด้วยความอดทนความเพียรมีสติปัญญาและความรอบคอบ

3. การประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

การดำเนินชีวิตตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงควรเริ่มต้นจากอะไรการจะนำเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ให้ได้ผลในการดำเนินชีวิตจำเป็นต้องเริ่มจากการพัฒนาทางด้านจิตใจ คือ ให้มีความเข้าใจถึงหลักเศรษฐกิจพอเพียงและเชื่อว่าเมื่อนำไปใช้แล้วจะทำให้เกิดประโยชน์และความสุขทั้งในปัจจุบันและอนาคตแล้วจึงจะมีความมั่นใจที่จะนำไปทดลองใช้ปฏิบัติหลังจากที่มีความเข้าใจอย่างถูกต้องแล้วก็จำเป็นต้องทดลองนำมาประยุกต์ใช้กับตนเองทั้งในชีวิตประจำวันและการดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นโดยคำนึงถึงความพอประมาณในการดำรงชีวิตในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านการบริโภคการกินอยู่หลับนอนการเข้าสังคมการใช้เวลาและทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่โดยเน้นการพึ่งตนเองเป็นเบื้องต้นปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงจึงเป็นปรัชญาที่ชี้แนวทางการดำรงชีวิตอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับโดยตั้งอยู่บนความพอเพียงประกอบด้วย 3 ห่วง2เงื่อนไขได้แก่ความพอประมาณความมีเหตุผลและภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีตลอดจนใช้ความรู้และคุณธรรมประกอบการวางแผนการตัดสินใจและการกระทำการเรียนรู้ที่ผ่านกระบวนการไตร่ตรองและเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงใช้ชีวิตอยู่บนศีลธรรมรู้จักพอรู้จักแบ่งปันไม่เอาเปรียบเบียดเบียนผู้อื่นและฝึกอบรมสติปัญญาอย่างต่อเนื่องทำให้สามารถตระหนักถึงประโยชน์และความสุขที่จะได้รับจากการนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้แล้วเกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์น้อมนำเอาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำเนินชีวิตต่อไปผู้วิจัยขอยกตัวอย่างการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้รู้พอสังเขปดังนี้

จิตสำนึกที่ตระหนักถึงความสุขที่เกิดจากความพอใจในการใช้อย่างพอดีและรู้จักระดับความพอเพียงจะนำไปสู่การประกอบสัมมาชีพหาเลี้ยงตนเองอย่างถูกต้องไม่ให้อยากจนเบียดเบียนตนเองหรือไม่เกิดความโลภจนเอาเปรียบผู้อื่นแต่มีความพอเพียงที่จะคิดเผื่อแผ่แบ่งปันไปยังคนอื่น ๆ ในชุมชนหรือองค์กรและสังคมจนสามารถทำตนให้เป็นประโยชน์กับผู้อื่นได้อย่างไร

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ก็ตามระดับความพอเพียงของแต่ละคนอาจจะไม่เท่ากันหรือความพอเพียงของคนคนเดียวกันแต่ต่างเวลาอาจเปลี่ยนแปลงไปได้แล้วแต่เงื่อนไขภายในและภายนอกตลอดจนสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลาการปฏิบัติตนตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงอันเนื่องมาจาก พระราชดำริ สุเมธ ตันติเวชกุล (2542)

1. ยึดความประหยัดตัดทอนคำใช้จ่ายในด้านที่ไม่จำเป็นลดละความฟุ่มเฟือยในการดำรงชีวิตอย่างจริงจังดังพระราชดำรัสที่ว่าความเป็นอยู่ต้องไม่ฟุ้งเฟ้อต้องประหยัดในทางที่ถูกต้อง

2. ยึดกิจการประกอบอาชีพที่ถูกต้องสุจริตแม้จะตกอยู่ในภาวะขาดแคลนในการดำรงชีพก็ตามถึงพระราชดำรัสที่ว่าความเจริญของคนทั้งหลายย่อมเกิดจากความประพฤติชอบและการหาเลี้ยงชีพชอบเป็นหลักที่สำคัญ

3. ละเลิกการแก่งแย่งผลประโยชน์และแข่งขันในทางการค้าขายประกอบการต่อสู้กันอย่างรุนแรงดังอดีตซึ่งมีพระราชดำรัสในเรื่องนี้ว่าความสุขความเจริญอันแท้จริงนั้นหมายถึงความสุขความเจริญที่บุคคลแสวงหามาได้ด้วยความเป็นธรรมทั้งในเจตนาและการกระทำไม่ใช้ได้มาด้วยความบังเอิญหรือการแก่งแย่งเบียดบังมาจากผู้อื่น

4. ไม่หยุดนิ่งที่จะหาทางใช้ชีวิตหลุดพ้นจากความทุกข์ยากครั้งนี้โดยต้องขวนขวายใฝ่หาความรู้ให้รายได้เพิ่มพูนขึ้นจนถึงขั้นพอเพียงเป็นเป้าหมายสำคัญ

5. ปฏิบัติตนในแนวทางที่ดีลดละสิ่งชั่วทั้งหมดสืบไปทั้งนี้ด้วยสังคมไทยที่ล่มสลายลงในครั้งนี้เพราะยังมีบุคคลจำนวนมิใช่น้อยที่ดำเนินการโดยปราศจากความละอายต่อแผ่นดินพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้พระราชทานพระราโชวาทว่าพยายามไม่ก่อความชั่วให้เป็นเครื่องทำลายตัวทำลายผู้อื่นพยายามก่อความดีให้แก่ตนเองเสมอพยายามและเพิ่มพูนความดีที่มีอยู่นั้นให้งอกงามสมบูรณ์

บุญเสริม บุญเจริญผล (2543 : 23)ได้กล่าวถึงลักษณะการดำเนินชีวิตแบบพอเพียงมีหลัก 4 ประการดังนี้

1. ต้องพึ่งตนเองให้มากที่สุด

2. ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดผลคุ้มค่าที่สุด

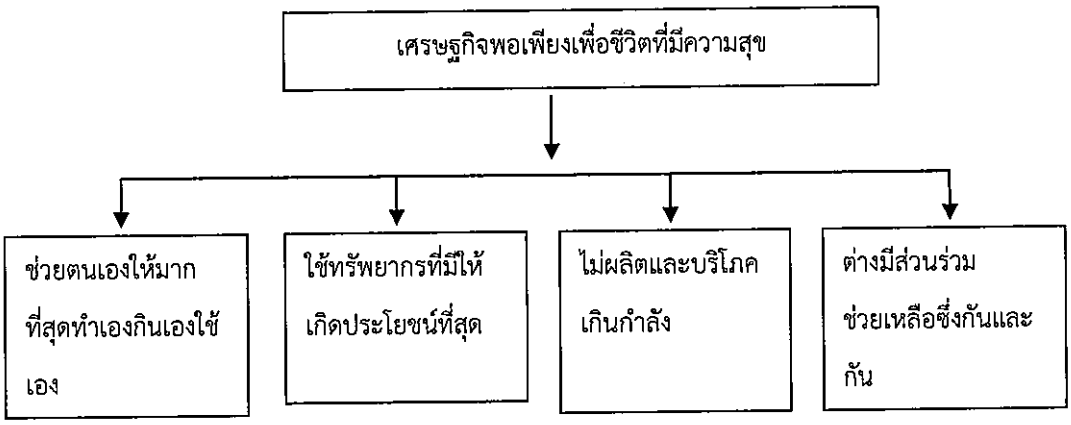
3. ไม่ผลิตและบริโภคเกินกำลังแสวงหาความพอเหมาะพอดีได้ดุลยภาพ

4. ต่างมีส่วนร่วมช่วยเหลือกันและกันไม่ต่างคนต่างอยู่โดยไม่เหลียวแล

ดังแผนภูมิภาพเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อชีวิตที่มีความสุข 2 ต่อไปนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม วิทยานิพนธ์ งานวิจัย



แผนภาพที่ 3 เศรษฐกิจพอเพียงเพื่อชีวิตที่มีความสุข บุญเสริม บุญเจริญผล (2543 : 3)

แผนภาพที่ 3 เศรษฐกิจพอเพียงเพื่อชีวิตที่มีความสุขประกอบด้วยหลัก 4 ประการของเศรษฐกิจพอเพียงจะช่วยให้ชีวิตมีความสุขเสมือนเสา 4 ต้นช่วยยกชีวิตที่มีความสุขไม่ต้องทุรนทุรายเกินพอดีตามแผนภูมิภาพ 3 โดยมีรายละเอียดของหลักการ 4 ประการ ของเศรษฐกิจพอเพียงมีดังนี้

1. ต้องพึ่งตนเองให้มากที่สุดหมายความว่าต้องพยายามอาศัยตนเองให้มากที่สุดอาศัยปัจจัยหรือคนภายนอกน้อยที่สุดในระดับครอบครัวพึ่งการผลิตภายในครอบครัวระดับชุมชนพึ่งพาผลผลิตในชุมชนระดับชาติพึ่งการผลิตภายในชาติ

2. ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์คุ้มค่าที่สุดตามลักษณะข้อ 1 ของเศรษฐกิจพอเพียงคือต้องพึ่งตนเองให้มากที่สุดก็จำเป็นต้องพยายามใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดผลดีมากที่สุดมิฉะนั้นก็พึ่งตนเองไม่ได้มากนัก

3. ไม่ผลิตและบริโภคเกินกำลังแสวงหาความพอเหมาะพอดีได้ดุลยภาพการบริโภคที่เกินกำลังคือบริโภคเกินรายได้ส่วนมากเป็นการบริโภคเอาหน้า (Conspicuous Consumption) ทั้งที่จริงแล้วตนไม่มีความสามารถซื้อสินค้านั้นได้แต่ก็กู้จากสถาบันการเงินจากนายทุนเงินกู้หรือจากการผ่อนส่งเมื่อการกู้กลายเป็นนิสัยก็กู้ไปเรื่อย ๆ จนหมดความสามารถใช้หนี้ได้

4. ต่างมีส่วนร่วมช่วยเหลือกันไม่ต่างคนต่างอยู่โดยไม่เหลียวแลกันเนื่องจากเศรษฐกิจแบบพอเพียงต้องพยายามผลิตสินค้าและบริการใช้เองให้มากที่สุดพยายามหลีกเลี่ยงการซื้อจากตลาดเพราะไม่ใช่เศรษฐกิจการตลาด (Market Economy)

นอกจากนี้ได้กำหนดคู่มือชีวิตพอเพียงตามแนวพระราชดำริขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติสำหรับทุกคนมีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้“การจะนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประพฤติปฏิบัตินั้นควรทำเป็นแผนสำหรับปฏิบัติในแต่ละวันแต่ละเดือนแต่ละปีและทำไปจนกลายเป็น

นิสัยประจำตัวโดยการกำหนดเป้าหมายการเก็บออมกำหนดเป้าหมายการใช้จ่ายการประหยัดรายจ่ายเพื่อให้มีเงินเหลือมากขึ้น

การใช้ชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเราสามารถใช้ของแพงได้หรือไม่หรือสามารถกู้ยืมเงินได้หรือไม่ซึ่งในการดำเนินชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงนั้นมิได้ห้ามการใช้ของแพงหรือกู้ยืมเงินตราบเท่าที่เราไม่เบียดเบียนใครรวมทั้งไม่เบียดเบียนตนเองเพราะเศรษฐกิจพอเพียงคือการที่เราใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดในการผลิตเพื่อบริโภคเองบ้างหรือเพื่อแลกเปลี่ยนบ้างตามความเหมาะสมโดยไม่เกินระดับความสามารถในการใช้จ่ายของตนเองทั้งในปัจจุบันและอนาคตโดยจุดมุ่งหมายเบื้องต้นของการปฏิบัติตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงคือให้ผู้ปฏิบัติสามารถมีสิ่งต่าง ๆ เพียงพอที่จะสนองความจำเป็นในเบื้องต้น

สำหรับในการกู้เงินนั้นหากอยู่บนพื้นฐานของความรู้และอุตสาหะความคิดที่จะพึ่งตนเองให้ได้ในระยะยาวก็สามารถกู้เงินแบบพอเพียงมาสร้างฐานะและความเจริญให้กับตัวเองและครอบครัวได้ดังในพระราชดำรัสที่ว่า“การกู้เงินที่นำมาใช้ในสิ่งที่ไม่ทำรายได้นั้นไม่ดีอันนี้เป็นข้อสำคัญเพราะว่าถ้ากู้เงินและทำให้มีรายได้ก็เท่ากับทำให้ใช้หนี้ได้ไม่ต้องติดหนี้ไม่ต้องเดือดร้อนไม่ต้องเสียเกียรติ” (พระราชดำรัสเนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนพรรษา 5 ธันวาคม 2540)

สรุปได้ว่าการประยุกต์ใช้แนวคิดของทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียงในการจัดการศึกษาประกอบด้วย ด้านจุดมุ่งหมายของการศึกษา ด้วยการปลูกฝังนิสัยรักการทำงาน การอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น และใฝ่หาความรู้ของผู้เรียน ด้านการพัฒนาและการใช้หลักสูตรโดยมีการบูรณาการความรู้ทักษะ และเจตคติที่จะเป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตทุกหน่วยการเรียนและทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ด้านการจัดการเรียนการสอน ที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ใช้ความคิด และเรียนรู้กระบวนการต่าง ๆ ที่จะเป็นในการดำรงชีวิต ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษามุ่งเน้นวัดที่กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนแทนการวัดเฉพาะความรู้ และด้านการบริหารจัดการเกี่ยวกับควรใช้หลักการลงทุนตามความเหมาะสมกับความจำเป็น สภาพแวดล้อมและปัจจัยต่าง ๆ ของโรงเรียนและชุมชน

สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์และคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2550 : 8-12) ได้นำเสนอการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไว้ดังนี้

แนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ประกอบด้วย กรอบแนวคิด คุณลักษณะ คำนิยาม เงื่อนไข แนวทางปฏิบัติและผลที่คาดว่าจะได้รับ ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1. กรอบแนวคิด เป็นปรัชญาที่ชี้แนะแนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตนในทางที่ควรจะเป็นโดยมีพื้นฐานมาจากวิถีชีวิตดั้งเดิมของสังคมไทย สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ตลอดเวลาและเป็นการมองโลกเชิงระบบที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มุ่งเน้นการรอดพ้นจากภัย และวิกฤติ เพื่อความมั่นคงและความยั่งยืนของการพัฒนา

2. คุณลักษณะเศรษฐกิจพอเพียงสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติตนได้ในทุกระดับโดยเน้นการปฏิบัติบนทางสายกลางและการพัฒนาอย่างเป็นขั้นตอน

3. คำนิยาม ความพอเพียงจะต้องประกอบด้วย3 คุณลักษณะ พร้อม ๆ กัน ดังนี้

3.1 ความพอประมาณ หมายถึง ความพอดีที่ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไป โดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น เช่น การผลิตและการบริโภคที่อยู่ในระดับพอประมาณ มีหลักของความพอประมาณ (พอดี) 5 ประการ จากข้อสรุปของสภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ดังนี้

3.1.1 พอดีด้านจิตใจ คือ เข้มแข็งมีจิตสำนึกที่ดี เอื้ออาทรประนีประนอมนึกถึงประโยชน์ส่วนรวม

3.1.2 พอดีด้านสังคม คือ ช่วยเหลือเกื้อกูล รู้รักสามัคคี สร้างความเข้มแข็งให้ครอบครัวและชุมชน

3.1.3 พอดีด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม คือ รู้จักใช้และจัดการอย่างฉลาดและรอบคอบและเกิดความยั่งยืนสูงสุด

3.1.4 พอดีด้านเทคโนโลยี คือ รู้จักใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมและสอดคล้องต่อความต้องการเป็นประโยชน์ ต่อสภาพแวดล้อม และเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมและพัฒนาจากภูมิปัญญาชาวบ้านก่อน

3.1.5 พอดีด้านเศรษฐกิจ คือ เพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย ดำรงชีวิตอย่างพอควร พออยู่ พอกิน สมควรตามอัตภาพและฐานะของตน

3.2 ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับของความพอเพียงนั้นจะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้น ๆ อย่างรอบคอบมีหลักของความมีเหตุผล ดังนี้

3.2.1 ยึดความประหยัด ตัดทอนค่าใช้จ่ายในทุกด้าน ลดความฟุ่มเฟือยในการดำรงชีพ

3.2.2 ยึดถือการประกอบอาชีพด้วยความถูกต้อง สุจริต แม้จะตกอยู่ในภาวะขาดแคลนในการดำรงชีพ

3.2.3 ละเลิกการแก่งแย่งผลประโยชน์และแข่งขันในทางการค้าขายประกอบอาชีพแบบต่อสู้กันอย่างรุนแรง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

3.2.4 ไม่หยุดนิ่งที่หาทางให้ชีวิตหลุดพ้นจากความทุกข์ยาก

3.2.5 ปฏิบัติตนในแนวทางที่ดี ลดเลิก สิ่งยั่วกิเลสให้หมดสิ้นไปไม่ก่อความชั่วให้เป็นเครื่องทำลายตนเอง ทำลายผู้อื่น พยายามเพิ่มพูน รักษาความดีที่มีอยู่ให้งอกงามสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.3 การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัวเอง หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล มีหลักของการมีภูมิคุ้มกัน ดังนี้

3.3.1 มีความรู้ รอบคอบ และระมัดระวัง

3.3.2 มีคุณธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต ขยัน อดทน และแบ่งปัน

4. เงื่อนไข การตัดสินใจและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้อยู่ในระดับพอเพียงนั้นต้องอาศัยทั้งความรู้ และคุณธรรมเป็นพื้นฐาน กล่าวคือ

4.1 เงื่อนไขความรู้ ประกอบด้วย ความรอบรู้เกี่ยวกับวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน ความรอบคอบที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณาให้เชื่อมโยงกันเพื่อประกอบการวางแผน และความระมัดระวังในขั้นปฏิบัติ

4.2 เงื่อนไขคุณธรรม ที่จะต้องเสริมสร้าง ประกอบด้วยมีความตระหนักในคุณธรรมมีความซื่อสัตย์สุจริต มีความอดทนมีความเพียร ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต ไม่โลภไม่ตระหนี่

5. แนวทางปฏิบัติและผลที่คาดว่าจะได้รับ จากการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ คือ การพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืน พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกด้านทั้งด้านเศรษฐกิจสังคม สิ่งแวดล้อม ความรู้และเทคโนโลยี

นัยสำคัญของแนวคิดระบบเศรษฐกิจพอเพียง มีองค์ประกอบหลัก 3 ประการ คือ เป็นระบบเศรษฐกิจที่ยึดหลักการ “ตนเป็นที่พึ่งแห่งตน” โดยมุ่งที่การผลิตพืชผลให้เพียงพอกับความต้องการบริโภคในครัวเรือนเป็นอันดับแรก เมื่อเหลือพอจากการบริโภคแล้วจึงคำนึงถึงการผลิตเพื่อการค้า ในสภาพการณ์เช่นนี้ เกษตรกรกลายสถานะเป็นผู้กำหนดหรือเป็นผู้กระทำต่อตลาด แทนที่ว่าตลาดจะเป็นตัวกระทำหรือเป็นตัวกำหนดเกษตรกร หลักสำคัญคือ การลดค่าใช้จ่ายโดยการสร้างสิ่งอุปโภค บริโภคในที่ดินของตนเอง เช่น ข้าว น้ำ ปลา ไก่ ไม้ผล พืชผัก ฯลฯ เศรษฐกิจพอเพียงให้ความสำคัญกับการรวมกลุ่มของชาวบ้าน ทั้งนี้ กลุ่มหรือองค์กรชาวบ้านจะทำหน้าที่เป็นผู้ดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจต่าง ๆ ให้หลากหลาย ครอบคลุมทั้งการเกษตรแบบผสมผสาน หัตถกรรม การแปรรูปอาหาร การทำธุรกิจ การค้าขาย และการท่องเที่ยวระดับชุมชน ฯลฯ เมื่อองค์กรชาวบ้านเหล่านี้ได้รับการพัฒนาให้เข้มแข็งและมีเครือข่ายที่กว้างขวางมากขึ้นแล้ว เกษตรกรทั้งหมดในชุมชนก็จะได้รับการดูแลให้มีรายได้เพิ่มขึ้น รวมทั้ง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ได้รับการแก้ไขปัญหาในทุก ๆ ด้าน เมื่อเป็นเช่นนี้ เศรษฐกิจโดยรวมของประเทศก็จะสามารถเติบโตอย่างมีเสถียรภาพ ซึ่งหมายความว่า เศรษฐกิจ สามารถขยายตัวไปพร้อม ๆ กับสภาวการณ์ด้านการกระจายรายได้ที่ดีขึ้น

ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาที่ชี้ถึงแนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจ เพื่อให้ก้าวทันต่อโลกยุคโลกาภิวัฒน์และไม่ตกเป็นเหยื่อของโลกาภิวัฒน์ จุดหมายของการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงก็คือ การพัฒนาที่มุ่งไปสู่ความสมดุล มั่นคง และยั่งยืน พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกด้านทั้งทางด้านชีวิต เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ความรู้ วิทยาการ และเทคโนโลยี

ความพอเพียงประกอบไปด้วยคุณลักษณะ 3 ประการที่สัมพันธ์ซึ่งกันและกัน คือ ความพอประมาณ ความมีเหตุผล การมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีทั้งนี้ การตัดสินใจการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดจนการบริหารจัดการให้เป็นไปในทางสายกลาง อยู่ในระดับพอเพียงนั้น ต้องอาศัยเงื่อนไขของความรู้และเงื่อนไขของคุณธรรมเป็นพื้นฐาน

เงื่อนไขของความรู้ ได้แก่ ความรอบรู้ในวิชาการ ประสบการณ์ หรือองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน มีความรอบคอบที่จะนำความรู้มาพิจารณาอย่างเป็นบูรณาการ เพื่อประกอบการวางแผนและการนำไปสู่การปฏิบัติด้วยความระมัดระวัง

เงื่อนไขของคุณธรรม ได้แก่ การมีความซื่อสัตย์สุจริต มีความขยัน อดทน มีความเพียร มีสติ มีปัญญา แบ่งปัน ดำเนินชีวิตไปในทางที่ไม่โลภ ไม่ตระหนี่ วรเดช จันทรศร และคณะ (2551 : 11-21)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

กรอบแนวคิดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาที่ชี้แนวการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนทุกระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศ ให้ดำเนินไปในทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้ก้าวทันต่อโลกยุคโลกาภิวัฒน์ โดยมีเป้าหมายให้เกิดความสมดุล และพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวาง ทั้งทางวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม จากโลกภายนอกได้อย่างดี มีความพอเพียง ซึ่งหมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดี โดยมีเงื่อนไขพื้นฐานในเรื่องของความรู้คู่คุณธรรม คณะทำงานบูรณาการเศรษฐกิจพอเพียงสู่การเรียนการสอน กระทรวงศึกษาธิการ (2552 : 2)

ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวพระราชทานแก่ปวงชนชาวไทยเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต มีความหมายที่สำคัญ 2 นัยคือ เศรษฐกิจพอเพียงคืออะไร และอีกนัยหนึ่งคือความหมายแปลว่าอะไร “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” คือหลักคิดเพื่อการดำรงชีวิต การที่เราจะมีชีวิตอยู่บนโลกนี้ได้ เราต้องมีหลักคิดว่าจะดำรงชีวิตอย่างไรเพื่อ

อะไร ทำอะไร และสุดท้ายเป้าหมายชีวิตคืออะไร ตรงนี้แหละคือแก่นแท้ของเศรษฐกิจพอเพียง สำหรับแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อนำไปสู่การใช้ชีวิตที่สมดุลและพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัฒน์นั้น สามารถใช้ได้ตั้งแต่ระดับบุคคล ครอบครัว กลุ่มองค์กร ชุมชน และภาครัฐ การใช้ชีวิตที่สมดุลทั้งกายและใจเป็นสิ่งสำคัญ ปรียานุช พิบูลสราวุธ (2551 : 6)

เศรษฐกิจพอเพียงเป็นทั้งหลักคิดและแนวทางปฏิบัติตนของแต่ละบุคคลในองค์กรในทุกระดับ โดยคำนึงถึง 3 หลักการ ได้แก่ 1) ความพอประมาณกับศักยภาพของตนเอง และสภาวะแวดล้อมความเป็นจริง 2) ความมีเหตุมีผลบนพื้นฐานความถูกต้อง 3) การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัวเอง ไม่ประมาทในการดำเนินชีวิตที่ต้องประสบการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ตลอดเวลา และการที่จะพูด คิด ทำ อย่างพอเพียงนั้น จำเป็นต้องใช้ความรู้ต่าง ๆ อย่างถูกหลักวิชาการ ด้วยความรอบรู้ รอบคอบ และระมัดระวังควบคู่ไปกับการมีคุณธรรมเป็นพื้นฐานของจิตใจและการดำเนินชีวิต จิรายุทธ อิศรางกุล ณ อยุธยา และปรียานุช พิบูลสราวุธ (2552 : 10)

จากแนวคิดของผู้รู้ดังกล่าว การประเมินโดยประยุกต์หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง SEP (Sufficiency Economy Philosophy) หมายถึงการประยุกต์ใช้หลักการความพอประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกัน ภายใต้เงื่อนไขความรู้คู่คุณธรรม มาใช้ในการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา

4. การบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการจัดการศึกษา

การจะนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประพฤติปฏิบัตินั้นควรทำเป็นแผนสำหรับปฏิบัติในแต่ละวันแต่ละเดือนแต่ละปีและทำไปจนกลายเป็นนิสัยประจำตัวโดยการกำหนดเป้าหมายการเก็บออมกำหนดเป้าหมายการใช้จ่ายการประหยัดรายจ่ายเพื่อให้มีเงินเหลือมากขึ้น การจ่ายต้องคุ้มค่าและใช้เท่าที่จำเป็นโดยพึงระวังค่าใช้จ่ายที่มักจะนึกไม่ถึงและไม่ก่อหนี้โดยไม่จำเป็นและเกินกำลังของครอบครัวส่วนค่าใช้จ่ายนั้นแต่ละประเภทมีระดับความสำคัญไม่เท่ากัน เราควรใช้จ่ายกับสิ่งที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตก่อนเช่นค่าอาหารค่าที่อยู่อาศัยและพยายามลดรายจ่ายที่ไม่จำเป็น“อันที่จริงแล้วปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสามารถประยุกต์ใช้ได้ในทุกระดับและทุกสาขาโดยมีหลักการที่คล้ายคลึงกันคือเน้นการเลือกปฏิบัติอย่างพอประมาณมีเหตุมีผลและสร้างภูมิคุ้มกันให้แก่ตนเองและสังคมอาทิผู้ผลิตในภาคอุตสาหกรรมไม่ควรขยายการลงทุนหรือเพิ่มการผลิตที่เกินตัวและนำไปสู่การเพิ่มความเสี่ยงที่ทำให้ต้องพึ่งพิงผู้อื่นหรือพึ่งพาภายนอกมากเกินไปจนขาดความสมดุลในระยะยาวแต่ควรดำเนินการด้วยความรอบคอบระมัดระวังอย่างเป็นขั้นตอนมีการกระจายความเสี่ยงหรือสร้างเครือข่ายธุรกิจเพื่อร่วมมือกันในกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งนี้รายละเอียดของวิธีการและขั้นตอนการปฏิบัติจะมีความแตกต่างกันในแต่ละสาขาการผลิต” สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2547 : 8-24)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJAPHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สุเมธ ตันติเวชกุล (2549 : 128) ได้กล่าวว่า เศรษฐกิจพอเพียงสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้กับการศึกษาทุกระดับดังนี้

1. ระดับบุคคลและครอบครัวคือการที่สมาชิกในครอบครัวใช้ชีวิตบนพื้นฐานของการรู้จักตนเองสามารถพึ่งตนเองได้และดำเนินชีวิตอย่างพอกินพอใช้โดยไม่เบียดเบียนผู้อื่นเมื่อเหลือกินเหลือใช้ก็แบ่งปันเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ทำให้เกิดความสุขและความพอใจในการดำเนินชีวิตอย่างพอเพียงพยายามพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถอยู่อย่างพอเพียงได้ในทุกสถานการณ์สร้างความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิตและครอบครัวและสามารถทำตนให้เป็นประโยชน์กับสังคมได้

2. ระดับชุมชนรวมกลุ่มทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมโดยอาศัยภูมิปัญญาและความสามารถของตนและชุมชนมีความเอื้ออาทรระหว่างสมาชิกชุมชนให้เกิดพลังทางสังคมพัฒนาไปสู่เครือข่ายระหว่างชุมชนต่าง ๆ

3. ระดับรัฐหรือระดับประเทศชุมชนและสังคมหลาย ๆ แห่งร่วมมือกันพัฒนาตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงวางรากฐานของประเทศให้มีความพอเพียงและพร้อมกันจึงค่อย ๆ ดำเนินการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศให้เจริญขึ้นเป็นลำดับ ๆ

ประเวศ วะสี (2541 : 4-6) ได้ให้ความเห็นว่าเศรษฐกิจพอเพียงไม่ได้แปลว่าไม่เกี่ยวข้องกับใครไม่ค้าขายไม่ผลิตไม่ส่งออกไม่ทำเศรษฐกิจมหภาคแต่หมายถึงการที่มนุษย์เรามีความพอเพียงอย่างน้อย7 ประการด้วยกันได้แก่

1. พอเพียงสำหรับทุกคนทุกครอบครัวไม่ทอดทิ้งกัน

2. จิตใจพอเพียงสามารถที่จะรักและเอื้ออาทรต่อผู้อื่นได้เสียสละเป็น

3. สิ่งแวดล้อมพอเพียงได้แก่การรู้จักที่จะอนุรักษ์และเพิ่มพูนสิ่งแวดล้อมรอบตัวเพื่อให้เอื้อประโยชน์ต่อการยังชีพและทำมาหากินในชีวิตประจำวันได้เช่นการเกษตรแบบผสมผสานเป็นต้น

4. ชุมชนเข็มแข็งอย่างพอเพียงคือการที่ชุมชนสามารถรวมตัวกันมีความสามัคคีต่อกันเพื่อสร้างความเป็นปึกแผ่นมั่นคงรวมตัวกันเป็นชุมชนที่มีความเข็มแข็งซึ่งจะทำให้สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ง่ายดายส่งผลให้ชีวิตมีความสุขมีคุณภาพที่ดี

5. ปัญญาพอเพียงมีการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ รวมกันและสามารถปรับตัวต่อสภาวการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างต่อเนื่อง

6. อยู่บนพื้นฐานวัฒนธรรมพอเพียงคือการที่กลุ่มชนมีวิถีการดำเนินชีวิตที่สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมและรากฐานทางวัฒนธรรมของตนซึ่งการดำเนินชีวิตภายใต้รูปแบบของ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การมีวัฒนธรรมที่เหมาะสมกับตนนั้นจะไม่ก่อให้เกิดผลกระทบใด ๆ ที่ร้ายแรงต่อคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของตนเนื่องจากสิ่งเหล่านั้นล้วนแต่เอื้อประโยชน์ต่อครรลองชีวิตของตนทั้งสิ้น

7. มีความมั่นคงพอเพียงไม่ใช่วูบวาบเดี๋ยวจนเดี๋ยวรวยซึ่งเมื่อทุกอย่างเกิดความพอเพียงก็จะเกิดความสมดุลคือความเป็นปกติและยั่งยืนซึ่งอาจจะเรียกในชื่ออื่น ๆ ได้เช่น เศรษฐกิจพื้นฐานเศรษฐกิจสมดุลหรือเศรษฐกิจบูรณาการ เป็นต้น

จากแนวคิดดังกล่าวเมื่อนำมาประมวลและพิจารณาร่วมกันจะเห็นได้ว่ามีสาระสำคัญหลักอยู่4 ประการซึ่งสาระสำคัญดังกล่าวนั้นกลายเป็นกระบวนการที่จำเป็นอย่างยิ่งในการดำเนินชีวิตหรือกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิต (ทิศนา แขมมณี. 2546)

1. การพึ่งตนเองเป็นคุณสมบัติประการแรกที่มนุษย์ทุกคนควรจะกระทำได้แก่การไม่มุ่งพึ่งพาคนอื่นก่อนที่จะลงมือพึ่งตนเองหรือการรอคอยแต่จะให้ผู้อื่นมาช่วยโดยตนเองไม่ยอมทำอะไรการที่บุคคลจะพึ่งตนเองได้นั้นจะต้องเป็นผู้มีความรับผิดชอบในตนเองหากขาดความรู้สึกรับผิดชอบแล้วก็จะขาดจิตสำนึกในการพึ่งตนเองบุคคลที่สามารถพึ่งตนเองจะมีชีวิตที่อิสระไม่ตกอยู่ในอำนาจหรือถูกบีบบังคับโดยผู้อื่นการพึ่งตนเองกับชีวิตที่เป็นอิสรภาพจึงเป็นข้อคู่กันโดยปริยาย

2. การทำงานและการแก้ปัญหาเมื่อบุคคลเกิดจิตสำนึกมีความรับผิดชอบในตนเองและพร้อมที่จะพึ่งตนเองแล้วบุคคลนั้นก็ต้องลงมือกระทำการอันจะช่วยให้ตนเองได้ในสิ่งที่ต้องการการทำงานหรือการลงมือปฏิบัติจึงเป็นกระบวนการที่สำคัญในอันดับต่อมาบุคคลใดจะสามารถประกอบกิจกรรมงานให้ประสบผลสำเร็จตามที่มุ่งหวังได้จะต้องมีความขยันอดทนไม่ท้อถอยสามารถที่จะต่อสู้กับอุปสรรคต่าง ๆ และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้นอกจากนั้นยังจะต้องมีทักษะการบริหารจัดการกิจกรรมด้านต่าง ๆ ในชีวิตให้ประสบผลสำเร็จเมื่อบุคคลมีการลงมือปฏิบัติขยายไปสู่การรวมกลุ่มและได้รับความร่วมมือจากชุมชนหรือคนอื่นมากขึ้นผลประโยชน์ที่ได้รับก็จะเพิ่มพูนขึ้น

3. การแสวงหาความรู้และข้อมูลในการทำงานใด ๆ ให้ได้ผลการแสวงหาข้อมูลและความรู้เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งจำเป็นเพราะการปฏิบัติโดยขาดความรู้อาจทำให้เสียเวลาและทรัพยากรมากและอาจไม่ประสบผลสำเร็จการศึกษาหาความรู้ที่จำเป็นต่อการทำงานไม่ว่าจากผู้รู้หรือแหล่งความรู้อื่น ๆ จะช่วยให้ทำการทำงานของบุคคลก้าวหน้าและได้ผลมากขึ้นหรือพูดง่าย ๆ ว่าทฤษฎีเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการปฏิบัติและในขณะเดียวกันการปฏิบัติก็ส่งผลทำให้ทฤษฎีหรือข้อความรู้ขยายตัวออกไปดังนั้นการปฏิบัติตนและทฤษฎีหรือข้อความรู้จึงเป็นกระบวนการที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและกันและส่งผลต่อกันและกันเสมอ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

4. การพัฒนาตนเองและคุณภาพชีวิตเมื่อบุคคลมีความรับผิดชอบที่จะพึ่งตนเองและลงมือทำงานโดยอาศัยความรู้ต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์และหากมีปัญหาเกิดขึ้นก็สามารถที่จะศึกษาหาวิธีการที่จะแก้ปัญหานั้น ๆ ได้การปฏิบัติก็จะบังเกิดผลบุคคลก็จะเกิดการพัฒนาทั้งทางด้านคุณภาพชีวิตและคุณสมบัติส่วนตนผลที่เกิดจากการทำงานนอกจากจะสามารถนำไปใช้เลี้ยงชีวิตแล้วบุคคลยังเกิดความชำนาญจากการลงมือกระทำและมีความรู้เพิ่มพูนมากขึ้นทั้งจากประสบการณ์และการทำงานและการศึกษาหาความรู้ขณะทำงานซึ่งจะเป็นปัจจัยช่วยให้บุคคลนั้นสามารถคิดและทำในสิ่งต่าง ๆ ได้มากขึ้นและดีขึ้นจึงกล่าวได้ว่าบุคคลเกิดการพัฒนาตนเองและคุณภาพชีวิตจากการพึ่งตนเองการทำงานและการแสวงหาความรู้มาใช้ในการทำงาน

คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2550 : 14)การประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงระดับบุคคลและครอบครัวนั้น เป็นการเสริมสร้างให้คนมีการเรียนรู้วิชาการและทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นเพื่อให้สามารถรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ พร้อมทั้งเสริมสร้างคุณธรรม จนมีความเข้าใจและตระหนักถึงคุณค่าการอยู่ร่วมของคนในสังคมและการอยู่ร่วมกับนิเวศน์อย่างสมดุล เพื่อจะได้ละเว้นประพฤติมิชอบ ไม่ตระหนี่ เป็นผู้ให้ เกื้อกูล แบ่งปัน มีสติยั้งคิด รอบคอบมีภูมิคุ้มกันที่ดีในการดำรงชีวิต มีเหตุผล พอเหมาะ พอประมาณกับสถานการณ์และบทบาท แล้วฝึกปฏิบัติจนสามารถพึ่งตนเองได้ และเป็นที่พึ่งของคนอื่นได้

หลักการสอนให้คนรู้จักพอ คำว่าพอไม่สามารถวัดได้ว่าแค่ไหน เพราะเป็นเรื่องของตัวบุคคล องค์กร ชุมชน สังคม และประเทศชาติ เราจะรู้ว่าพอก็ต่อเมื่อใช้เงื่อนไข 3 ห่วง คือ พอประมาณมีเหตุผล มีภูมิคุ้มกันที่ดี มาใช้เป็นตัววัดความพอเพียงของแต่ละปัจเจกชน การที่จะสร้างให้นักเรียนรู้จักคำว่าพอเพียง ต้องใช้เวลาบ่มเพาะให้เข้าไปอยู่ในจิตสำนึก และที่เด็กจะมีจิตสำนึกต้องผ่านกระบวนการ 2 อย่าง คือ ต้องมีความรู้และต้องผ่านกระบวนการจัดการซึ่งจะต้องได้รับการฝึกฝน หากบุคคลมี 2 อย่างนี้ได้ เขาจะดำรงชีวิตอย่างพอเพียงได้ ปรียานุช พิบูลสราวุธ (2550 : 8)

1. ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ

1.1 งานบุคคลวิชาการงบประมาณด้านบริหารทั่วไป

1.2 การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้เน้นการมีส่วนร่วมการช่วยเหลือเกื้อกูลรู้รักสามัคคีสร้างเข้มแข็งอยู่บนฐานของความมีเหตุมีผลพอประมาณกับศักยภาพและสถานภาพและความไม่ประมาท

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2. ด้านการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน

2.1 ด้านการจัดหลักสูตร

2.1.1 สอนวิชาที่ว่าด้วยเรื่องเศรษฐกิจพอเพียงตามมาตรฐาน ส 3.1 เพื่อให้นักเรียนมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เป็นวิถีชีวิต

2.1.2 จัดทำรายวิชาเพิ่มเติมที่สอดคล้องกับสภาพและความต้องการโดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดรายวิชา

2.2 ด้านการจัดการเรียนการสอนจัดทำหน่วยการเรียนรู้แผนการเรียนรู้หรือสื่อการเรียนรู้ที่มีการบูรณาการหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับสาระการเรียนรู้ของกลุ่มสาระต่าง ๆ

2.3 ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

2.3.1 การมีวินัยในการใช้จ่าย

2.3.2 การประหยัดการออม

2.3.3 การพึ่งตนเองโดยการผลิตหรือสร้างรายได้

2.3.4 การรู้จักช่วยเหลือสังคมหรือชุมชน

2.3.5 การสร้างสมดุลของทรัพยากรธรรมชาติพลังงานและสิ่งแวดล้อม

2.3.6 การสืบสานวัฒนธรรมไทย

2.3.7 การส่งเสริมการปฏิบัติตามคำสอนทางศาสนา

2.3.8 การสร้างความสมานฉันท์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แนวทางการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปจัดการศึกษาในสถานศึกษามีแนวทางดังนี้

1. ด้านการบริหารจัดการ โดยการกำหนดเป็นนโยบาย ดังนี้

1.1 วิสัยทัศน์พันธกิจ ภารกิจ แผนปฏิบัติการ

1.2 งานวิชาการ งบประมาณ บุคคล บริหารทั่วไป ชุมชนสัมพันธ์

1.3 นำหลักการทรงงานมาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษาเน้นการบริหารทรัพยากรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การมีส่วนร่วม รู้รักสามัคคี ไม่ประมาท ด้านหลักสูตรการเรียนการสอนสอนวิชาเศรษฐกิจพอเพียงตามมาตรฐาน ส.3.1 เพื่อให้นักเรียนมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องและสามารถนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ได้ จัดทำรายวิชาเพิ่มเติม/หลักสูตรท้องถิ่นที่สอดคล้องกับสภาพ และความต้องการโดยใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงวิเคราะห์เพื่อกำหนดรายวิชา

2. ด้านการเรียนการสอนจัดหน่วยการเรียนรู้/แผนการเรียนรู้ หรือสื่อการเรียนรู้ที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับสาระการเรียนรู้ของกลุ่มสาระต่าง ๆ

3. ด้านแหล่งเรียนรู้สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยพัฒนาและจัดแหล่งเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ลักษณะของกิจกรรมเป็นการต่อยอดกิจกรรมที่สอดคล้องกับภูมิ สังคม/บริบท จะต้องดำเนินการโดยนักเรียนด้วยความสมัครใจ โดยมีครูช่วยสนับสนุน ผู้เรียนใช้หลักคิดหลักปฏิบัติที่สอดคล้องกับหลักวิชาการอย่างสมเหตุสมผล มีการวางแผนอย่างรอบคอบ คำนึงถึงความเสี่ยงต่าง ๆ ส่งเสริมการเรียนรู้และคุณธรรม เช่นการมีวินัยในการใช้จ่าย การประหยัด/การออม การพึ่งตนเองในการผลิตหรือการสร้างรายได้ เห็นคุณค่าการอยู่ร่วมกันในสังคม การช่วยเหลือสังคมและชุมชน การรักษาสมดุลของธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ร่วมอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น สืบสานวัฒนธรรมประเพณีไทย ส่งเสริมการปฏิบัติตามคำสั่งสอนทางศาสนาร่วมสร้างความสามัคคี

การนำเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในสถานศึกษานั้น ไม่ได้หมายความว่าให้โรงเรียนต้องขุดบ่อปลา ปลูกผักบุ้ง เศรษฐกิจพอเพียงเป็นหลักคิดหลักปฏิบัติที่เป็นวิถีการดำเนินชีวิตสำหรับคนทุกกลุ่ม ทุกระดับ และไม่ใช่เรียนของภาคเกษตรเท่านั้น แต่เป็นการดำเนินชีวิตของทุกคนเพื่อให้ชีวิตเกิดประโยชน์ มีความสุขทั้งต่อตนเองและต่อผู้อื่น รวมไปถึงสังคม ประเทศชาติ และโลก ถ้าเรานำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการคิด การพูด การทำงานชีวิตจะมีความสมดุล พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้ และไม่ใช่ให้โรงเรียนมาสร้างอะไรใหม่ ๆ ขึ้นมาอีก เพียงแต่ผู้บริหาร และครูอาจารย์ต้องรู้และเข้าใจ นำหลักการ กรอบแนวคิด และแนวทางปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานศึกษานั้น ๆ และหลักสูตรได้บรรจุไว้ในกลุ่มสาระสังคมศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม สามารถบูรณาการกับวิชาอื่นได้เรียนเรื่องพอเพียงต้องเน้นการปฏิบัติ ทำอย่างไรให้เด็กเห็นคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ รู้จักประมาณตนในการใช้ชีวิต ไม่มากเกินไป ไม่เบียดเบียนคนอื่น คิดพูดทำ อย่างมีเหตุผล ไม่ประมาท เตรียมสร้างภูมิคุ้มกันให้ตนเองและสังคม เริ่มตั้งแต่ชั้น ป.1-ม.6 ปรียานุช พิบูลสราวุธ (2550 : 2-6)

ในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงในการจัดการศึกษานั้นยึดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงอันประกอบด้วยความพอประมาณความมีเหตุผลการมีภูมิคุ้มกันตัวที่ดีภายใต้เงื่อนไขของการใช้คุณธรรมนำความรู้และอาศัยหลักการจากแนวคิดทฤษฎีใหม่มาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการจัดทำหลักสูตรเป้าหมายของการขับเคลื่อนคือการทำให้เด็กมีความสมดุลทางเศรษฐกิจสังคมสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมโดยสอดแทรกแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงบูรณาการให้เข้าเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อสอนให้เด็กรู้จักการใช้ชีวิตได้อย่างสมดุลตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงเห็นคุณค่าของทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อสอนให้เด็กรู้จักการใช้ชีวิตได้อย่างสมดุลตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงเห็นคุณค่าของทรัพยากรต่าง ๆ รู้จักอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นรู้จัก

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

เอื้อเฟื้อแบ่งปัน มีจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อมและเห็นคุณค่าของวัฒนธรรมค่านิยมความเป็นไทย การจัดการศึกษาตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงดำเนินการได้ใน 2 ส่วน คือ 1) การบริหารจัดการสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ 2) การจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนดังนี้คัมภีร์สุดแท้และ วิลัน จุมปาแผด 2551 : 126)

การบูรณาการแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงนั้นสามารถนำการบูรณาการในหลายแนวทางทั้งด้านการจัดการเกษตรการจัดการศึกษาซึ่งการบูรณาการหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การจัดการศึกษา สำนักงานคณะการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551 : 162) การขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปในการจัดการศึกษานั้นเป้าหมายสำคัญคือการทำให้เด็กรู้จักความพอเพียงปลูกฝังอบรมเพื่อทำให้เด็กมีความสมดุลทางเศรษฐกิจสังคมสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรม โดยสอดแทรกแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงบูรณาการให้เข้าเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรสาระการเรียนรู้จะเห็นได้ว่าเป้าหมายของการจัดการศึกษาตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงคือการปลูกฝังให้เด็กและเยาวชนรู้จักการใช้ชีวิตที่พอเพียงเห็นคุณค่าของทรัพยากรต่าง ๆ ฝึกการอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างเอื้อเฟื้อและแบ่งปันมีจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อมและเห็นคุณค่าของวัฒนธรรมค่านิยมเอกลักษณ์ความเป็นไทยโดยสถานศึกษาจะต้องมีความเข้าใจและดำเนินงานให้สอดคล้องกับหลักเศรษฐกิจพอเพียงต้องตั้งเป้าให้เกิดการจัดการศึกษาตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงมีการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและให้บุคลากรด้านการศึกษาสามารถนำแนวคิดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงบูรณาการสู่การเรียนการสอนในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ของทุกระดับได้อย่างถูกต้องชัดเจนเป็นรูปธรรมตลอดจนผู้บริหารสามารถนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพ การขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงของสำนักงานเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติมีเป้าหมายหลักเพื่อสร้างกระแสสังคมให้มีการนำเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้เป็นกรอบความคิดหรือส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตในหมู่ประชาชนโดยมีวัตถุประสงค์ของการขับเคลื่อนเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับหลักเศรษฐกิจพอเพียงสนับสนุนประชาชนให้สามารถนำหลักปรัชญาไปประยุกต์ใช้ในลักษณะที่สอดคล้องกับหน้าที่และบทบาทของแต่ละบุคคลได้อย่างเหมาะสมและท้ายที่สุดนำไปสู่การปลูกฝังปรับเปลี่ยนจิตสำนึกและกระบวนทัศน์ในการดำรงชีวิตตามแนวทางของเศรษฐกิจพอเพียงตลอดจนนำไปสู่การปรับระบบและโครงสร้างการพัฒนาให้อยู่บนพื้นฐานของเศรษฐกิจพอเพียงยุทธวิธีในการขับเคลื่อนมีการดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอนโดยมีแผนการดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ข้างต้นการสร้างขบวนการขับเคลื่อนจะมีขอบเขตการดำเนินงาน4 แผนงานควบคู่กันไปดังนี้ กิติรัตน์ สีหบัณฑ์ และคณะ (2550 : 8)

จากผู้รู้ได้กล่าวไว้ในเรื่องของหลักเศรษฐกิจพอเพียงผู้วิจัยจึงขอน้อมนำการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงการประยุกต์ใช้ SEP (Sufficiency Economy

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

Philosophy) ประกอบไปด้วยความพอประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกัน ภายใต้เงื่อนไขความรู้คู่คุณธรรม มาใช้เป็นกรอบในการศึกษาดูงาน ยกร่าง การสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (connoisseurship) และการประเมินผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาให้คนมีความพอประมาณ มีเหตุมีผล มีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี ใช้ชีวิตอย่างมีคุณธรรม เป็นผู้รอบคอบ รอบรู้ รู้เท่าทัน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารเชิงพุทธ

1. ความหมายการบริหาร

คำว่าบริหาร (Administration) มีนักบริหารการศึกษา (Administrators) นักบริหารจัดการ หรืออาจเรียก ผู้จัดการ (Managers) ซึ่งมักใช้กับวงการธุรกิจอุตสาหกรรม ได้ให้ความหมายของคำคำนี้อย่างหลากหลายและอย่างน่าสนใจ อาทิ

การบริหาร (Administration) มีสาระสำคัญ ดังนี้ คือ 1) การบริหารเป็นกิจกรรมของกลุ่มตั่งแต่ 2 คนขึ้นไป 2) ร่วมมือกันทำกิจการ 3) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน และ 4) โดยใช้กระบวนการและทรัพยากรที่เหมาะสม วิจิตร ศรีสอ้าน (2523)

การบริหาร (Administration) หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์นำเอาทรัพยากรบริหาร (Administrative Resource)เช่น คน เงิน วัสดุสิ่งของ และการจัดการ มาประกอบการตามกระบวนการบริหาร (Process of Administration) เช่น POSDCoRB Model ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ สมพงศ์ เกษมสิน (2526)

การบริหาร (Administration) คือ กระบวนการของการวางแผน การจัดองค์กร การสั่งการ และการควบคุมกำลังความพยายามของสมาชิกขององค์กร และใช้ทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อความสำเร็จขององค์กรที่กำหนดไว้ (สมยศ นาวีการ. 2538)

การบริหาร (Administration) คือ การจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างลงตัว ซึ่งในความหมายของทรัพยากรนั้น ทางด้านการบริหารแบ่งได้ 4 ประเภท คือ Man Machine Material Method ในระยะต่อมาได้เพิ่มมาอีก อาทิ Money Environment หรือ Energy บ้างแต่โดยรวมก็คือการทำการจัดสรรสิ่งที่มีให้เกิดประโยชน์มากที่สุดนั้นเอง Yahoo (2555)

การบริหาร (Administration) คือ การทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยมือผู้อื่น เคล็ดลับสำคัญ คือ อ่านคนออก บอกคนได้ ใช้คนเป็น

การบริหาร (Administration) มีรากศัพท์มาจากภาษาลาติน “Administrator” หมายถึง ช่วยเหลือ (Assist) หรืออำนวยการ (Direct) การบริหารมีความสัมพันธ์หรือมี

ความหมายใกล้เคียงกับคำว่า “Minister” ซึ่งหมายถึง การรับใช้หรือผู้รับใช้ หรือผู้รับใช้รัฐ คือ รัฐมนตรี สำหรับความหมายดั้งเดิมของคำว่า Administer หมายถึง การติดตามดูแลสิ่งต่าง ๆ ธีรรักษ์ ภารการ (2551)

การบริหาร (Administration) มีแนวคิดมาจากธรรมชาติของมนุษย์ที่เป็นสัตว์สังคม ซึ่งจะต้องอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม โดยจะต้องมีผู้นำกลุ่มและมีแนวทางหรือวิธีการควบคุมดูแลกันภายในกลุ่มเพื่อให้เกิดความสุขและความสงบเรียบร้อย ซึ่งอาจเรียกว่าผู้บริหารและการบริหารตามลำดับ ดังนั้นที่ใดมีกลุ่มที่นั้นย่อมมีการบริหาร วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2551)

การบริหาร (Administration) หมายถึง กิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งใด (การกำหนดวัตถุประสงค์ การวางแผน การกำหนดแนวทาง) เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรอย่างเหมาะสม มีขอบเขตตรงที่ การวางแผนเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่เหมาะสม โดยที่ทรัพยากรนั้น ๆ จะต้องมีคุณสมบัติหรือสมรรถนะที่สามารถจัดทำกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายได้ ภูดิศ เอกทัตร์ (2555)

การบริหาร (Administration) หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยอาศัยหน้าที่การบริหารได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การนำ (Leading) และ การควบคุม (Controlling) วิโรจน์ สารรัตนะ (2555)

การบริหาร (Administration) เป็นกระบวนการการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหาร 5 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผน (Planning) 2) การจัดองค์กร (Organizing) 3) การสั่งการ (Commanding) 4) การประสานงาน (Coordinating) และ 5) การควบคุม (Controlling) Fayol (1917) และ Bartol, Martin, Tein and Mathew. 1998)

การบริหาร (Administration)เป็นกระบวนการการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหาร 7 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผน (Planning) 2) การจัดองค์กร (rganizing) 3) การจัดคณะทำงาน (Staffing) 4)การสั่งการ (Directing) 5) การประสานงาน (Coordinating) 6) การรายงาน (Reporting) และ 7) การงบประมาณ (Budgeting) หรือที่รู้จักกันดีในชื่อย่อว่า POSDCoRB (Gulick. 1936. Cited in Bartol, Martin, Tein and Mathew. 1998)

การบริหาร (Administration)เป็นกระบวนการการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหาร 4 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผน (Planning) 2) การจัดองค์กร (Organizing) 3) การนำ (Leading) และ4)การสั่งการ (Directing) การควบคุม (Controlling) Carroll and Gillen (1987 ; อ้างถึงใน Schermerhorn. 2008)

ความหมายของคำว่า การบริหาร (Administration) ตามนักวิชาการหรือ ผู้รู้กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้วิเคราะห์-สังเคราะห์ เพื่อสรุปผลเป็นความหมายใหม่ โดยอาศัยข้อมูลจาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

นักวิชาการทางการบริหารเหล่านี้เป็นฐาน จากการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าว สามารถสรุปเป็นความหมายของคำว่า การบริหาร ได้ว่า เป็นกิจกรรมของกลุ่มตั่งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมมือกันจัดการทรัพยากรการบริหารได้แก่ Man Machine Material Method Money Environment และ Energy ที่เหมาะสมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์จัดการทรัพยากรตามกระบวนการบริหาร หรือหน้าที่ของการบริหารประกอบด้วยplanning Organizing Staffing Directing Coordinating Reporting Budgeting (ในระยะต่อมามีการเพิ่มเนื้อหาได้แก่ commanding controlling และleading เข้าไปด้วย)

คำว่า "ผู้นำ''ตรงกับภาษาอังกฤษว่า "Leader" มีคำที่ใช้ในภาษาไทยอีกหลายคำ เช่นคำว่าหัวหน้าประมุขราชาและพญา ส่วนคำว่า"ภาวะผู้นำ"ตรงกับภาษาอังกฤษว่า "Leadership" ซึ่งมีคำที่ใช้เรียกในภาษาไทยอีกหลายคำ เช่น ความเป็นผู้นำ ประมุขศิลป์ ฯลฯ สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2542 : 253) ผู้นำกับภาวะผู้นำมีความหมายแตกต่างกันและมีประวัติที่ยาวนานมาก คำว่าผู้นำปรากฏอยู่ในพจนานุกรมของอ๊อกซ์ฟอร์ด (Oxford English Dictionary) ในราวปี ค.ศ. 1300 ส่วนคำว่าภาวะผู้นำเป็นที่รู้จักกันประมาณช่วงต้นศตวรรษที่ 19 ทองหล่อ เดชไทย (2544 : 9-10) ผู้นำเป็นบุคคลสำคัญอย่างยิ่ง องค์กรทุกประเภทไม่ว่าองค์กรภารัฐหรือเอกชน บทบาทของผู้นำจะเป็นสิ่งสำคัญที่สุด ที่กำหนดทิศทางการเคลื่อนไหวของทรัพยากรทั้งหลายภายในองค์กรทั้งนี้เพราะผู้นำจะทำหน้าที่ชี้แนะ ควบคุม สั่งการตลอดจนวางแผนและกำหนดเป้าหมายขององค์กรโดยส่วนรวม จึงอาจกล่าวได้ว่าประสิทธิภาพขององค์กรนั้นส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับผู้นำในองค์กรนั่นเอง ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้คำจำกัดความของผู้นำไว้มากมายในลักษณะต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

Halpin (1996 : 27-28) ได้สรุปความหมายของผู้นำไว้ว่า คือ ผู้ที่มีลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ดังต่อไปนี้

1. ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทหรือมีอิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าผู้อื่น
2. ผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้หนึ่งที่มีบทบาทเหนือบุคคลอื่น
3. ผู้นำ หมายถึงบุคคลผู้หนึ่งที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการทำให้หน่วยงานดำเนินไปสู่เป้าหมายที่วางไว้
4. ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับเลือกจากผู้อื่นให้เป็นผู้นำ
5. ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่เป็นหัวหน้าของกลุ่ม ผู้นำหน่วยงานตามหน้าที่

Fiedler (1967 : 78-79) ได้ให้ความเห็นว่าผู้นำต้องมีลักษณะใดลักษณะหนึ่งตามเกณฑ์ต่อไปนี้

1. ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้นำ ผู้นิเทศ ประธาน ฯลฯ โดยเป็นตัวแทนของกลุ่ม

2. เป็นผู้ได้รับเลือกจากกลุ่ม

3. เป็นผู้แสดงออกให้เห็นว่ามีอิทธิพลมากที่สุด โดยใช้สังคมมิติ

Yukl (1989 : 3-4) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลสูงสุดในกลุ่มและเป็นผู้ที่ต้องปฏิบัติภาระหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำที่ได้รับมอบหมายบุคคลอื่นในกลุ่มที่เหลือก็คือผู้ตามแม้จะเป็นหัวหน้ากลุ่มย่อยหรือผู้ช่วยในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ก็ตาม

DuBrin (1998 : 3-4)ได้กล่าวว่า ผู้นำเป็นบุคคลที่ทำให้องค์กรประสบความก้าวหน้าละบรรลุความสำเร็จโดยเป็นผู้ที่มีบทบาทความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้นำ คือ บุคคลที่ก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

Tourangeau (2003 : 625) ได้นิยามความหมายไว้ว่า ผู้นำหมายถึง ผู้ที่ทำงานด้วยความท้าทายมีการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ สามารถปฏิบัติงานอื่น ๆ ได้เป็นแบบอย่างและมีความกล้าหาญ

Sullivan and Decker (2005 : 44) ได้กล่าวความหมายไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีทักษะมีอิทธิพลทำให้ผู้อื่นประสบความสำเร็จตามเป้าหมายมีความสำคัญในการประสารงานระหว่างสมาชิกในองค์กรสนับสนุนการทำงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บุญทัน ดอกไธสง (2535 : 66) ได้อธิบายความหมายของผู้นำ ไว้ดังนี้

1. ผู้มีอิทธิพล มีศิลปะ มีอิทธิพลต่อกลุ่มชนเพื่อให้พวกเขามีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามต้องการ

2. เป็นผู้นำและแนะนำ เพราะผู้นำต้องช่วยเหลือกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดตามความสามารถ

3. ผู้นำไม่เพียงแต่ยืนอยู่เบื้องหลังกลุ่มที่คอยแต่วางแผนและผลักดัน แต่ผู้นำจะต้องยืนอยู่ข้างหน้ากลุ่ม และนำกลุ่มปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

พนิดา ดามาพงศ์ (2535 : 16) ให้ความหมายของผู้นำว่ามีหลายแบบ คือ เป็นศิลปะในการทำให้ผู้อื่นยอมตาม ให้ผู้อื่นเกิดความประทับใจเชื่อฟังภักดีและเกิดความร่วมมือเป็นการใช้อิทธิพลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกิดความร่วมมือไปสู่จุดมุ่งหมายเป็นรูปแบบของการชักจูงใจให้ยอมทำตามโดยสมัครใจหรือสร้างแรงบัลดาลใจให้ยอมรับเป็นผลของการมีปฏิสัมพันธ์ มีการกระตุ้นซึ่งกันและกัน เพื่อไปสู่อารมณ์เดียวกันด้วยความสมัครใจ ซึ่งความเป็นผู้นำเป็นความสามารถของบุคคลที่ทำให้ผู้อื่นยอมทำตามด้วยความสมัครใจเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกัน

กวี วงศ์พุฒ (2539 : 14-15) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. ผู้นำ หมายถึง ผู้ซึ่งเป็นศูนย์กลางหรือจุดรวมของกิจกรรมภายในกลุ่ม เปรียบเสมือแกนของกลุ่ม เป็นผู้มีโอกาสติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นมากกว่าทุกคนในกลุ่ม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มสูง

2. ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งนำกลุ่มหรือพากลุ่มไปสู่วัตถุประสงค์หรือจุดหมายที่วางไว้แม้แต่เพียงชี้แนะให้กลุ่มไปสู่จุดหมายปลายทางก็ถือว่าเป็นผู้นำ ทั้งนี้รวมถึงผู้นำที่นำกลุ่มออกนอกลู่นอกทางด้วย

3. ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่สมาชิกส่วนใหญ่คัดเลือกหรือยกให้เขาเป็นผู้นำของกลุ่มซึ่งเป็นไปโดยอาศัยลักษณะทางสังคม มิติของบุคคลเป็นฐาน และสามารถแสดงพฤติกรรมของผู้นำได้

4. ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งมีคุณสมบัติเฉพาะอย่าง คือ สามารถสอดแทรกอิทธิพลบางประการ อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มได้มากที่สุด

5. ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่สามารถนำกลุ่มในทางที่ต้องการ เป็นบุคคลที่มีส่วนร่วมและเกี่ยงข้องโดยตรงต่อการแสดงบทบาทหรือพฤติกรรมการเป็นผู้นำ

เกริก วยัคฆานนท์ (2541 : 145) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า คือ บุคคลที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น สามารถชักจูงหรือโน้มน้าวจิตใจให้ผู้อื่นให้มีความเห็นหรือมีพฤติกรรมคล้อยตามได้และได้รับความไว้วางใจจากกลุ่มหรือองค์กรให้ทำหน้าที่ผู้นำ ให้ความเคารพนับถือ ให้การยอมรับและให้ความร่วมมือด้วยความเต็มใจ

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2549 : 16) ได้สรุปความหมายของผู้นำไว้ว่า คือ บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือได้รับการยอมรับของสมาชิกให้เป็นหัวหน้ากลุ่มโดยจะเป็นศูนย์รวมในการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหา ประสานงาน และดำเนินงานของกลุ่ม ซึ่งมักจะเกิดความยินยอมของสมาชิกมากกว่าการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการโดยจะต้องแสดงภาวะผู้นำ (Leadership) ซึ่งจะหมายถึงกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลและใช้อำนาจเหนือบุคคลอื่นหรือผู้ตาม (Follower) เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายในสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งสามารถสรุปส่วนประกอบของผู้นำไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. ผู้นำต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นโดยเฉพาะผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะปฏิบัติตามความต้องการของผู้นำ ดังนั้นถ้าปราศจากผู้ตามแล้วคุณสมบัติของผู้นำในบุคคลใดบุคคลหนึ่งก็จะไม่มีความหมาย

2. ผู้นำจะเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ การจัดสรร และใช้อำนาจที่ไม่เท่าเทียมกันระหว่างผู้นำและสมาชิกของกลุ่ม เพื่อให้สมาชิกแสดงพฤติกรรมตามที่ผู้นำต้องการหรือคาดหวัง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

3. ผู้นำสามารถใช้อิทธิพลกับผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชา การมีอำนาจในการสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานใดงานหนึ่งเฉพาะ และเนื่องจากอิทธิพลที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำให้งานดังกล่าวสามารถดำเนินการถึงเป้าหมายที่ต้องการได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550 : 14) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมายซึ่งอาจโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกทำให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่มสามารถที่จะจูงใจชักนำ หรือชี้นำให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของกลุ่มได้สำเร็จ

กฤษณะ เพชรบ่อใหญ่ (2551 : 11) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น และพยายามโน้มน้าวให้บุคคลในกลุ่มทำตามที่ตัวเองปรารถนาโดยใช้ศาสตร์และศิลป์ในการครองใจคนในองค์กร เพื่อให้สมาชิกในองค์กรยอมรับนับถือ และปฏิบัติด้วยความเต็มใจด้วยความสามารถทุ่มเทให้กับองค์กรและหน่วยงานอาจจะมีบุคคลที่เป็นผู้นำที่ได้รับการยอมรับในแต่ละบทบาทแตกต่างกันออกไปหรืออาจจะเป็นผู้นำโดยตำแหน่งซึ่งผู้นำจะต้องได้รับการยอมรับในกลุ่มตามแต่สถานการณ์ โดยใช้กระบวนการสร้างอิทธิพลดังกล่าว เพื่อให้มีผลต่อการบริหารงานในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เรียกว่า ภาวะผู้นำ (Leadership)

จากแนวความคิดของผู้รู้ที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึงบุคคลที่บทบาท มีอิทธิพลที่ทำให้เกิดศรัทธาเป็นที่ยอมรับมีอำนาจในการสั่งการ มีศิลปะโน้มน้าว เพื่อให้สมาชิกในองค์กรหรือผู้ใต้บังคับบัญชายอมตาม ให้ผู้อื่นเกิดความประทับใจเชื่อฟังภักดีและเกิดความร่วมมือเป็นการใช้อิทธิพลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกิดความร่วมมือไปสู่จุดมุ่งหมายเป็นรูปแบบของการชักจูงใจให้ยอมทำตามโดยสมัครใจหรือสร้างแรงบัลดาลใจให้ยอมรับสามารถดำเนินการถึงเป้าหมายที่ต้องการได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

คำว่า “ภาวะผู้นำ” มีความหมายหลายระดับ ในระดับหลักการหรือทฤษฎีนั้นหมายถึงสภาพการนำของตัวผู้นำ เหล่าผู้นำในองค์กรหนึ่ง ๆ ในระดับปฏิบัติมีความหมายว่าลักษณะการพานำ การให้แนวทาง การกำกับและดูแลให้ทำงานดำเนินไปได้ด้วยดี ในระดับประโยชน์ใช้สอยนั้นหมายถึงผู้นำองค์กรที่นำพาให้การดำเนินงานขององค์กรหรือหน่วยงานเป็นไปได้โดยใช้ทรัพยากรในการบริหารให้มีประสิทธิภาพและประหยัดที่สุด คือ ใช้น้อยที่สุดแต่ให้ผลดีที่สุด เร็วที่สุด มากที่สุด คุ้มค่าที่สุด เป็นต้น สำหรับความหมายโดยตัวอักษรนั้นแยกออกเป็นสองนัย คือ ความหมายตามรูปศัพท์และความหมายตามเนื้อความ ความหมายตามรูปศัพท์นั้น คำว่า “ภาวะผู้นำ” ภาษาอังกฤษว่า “Leadership” คำว่า Leader แปลว่า “ผู้นำ” ส่วนคำว่า Ship แปลว่า “สภาพ” หรือ “สภาวะ” หรือ “ภาวะ” รวมกันเป็นคำว่า “ภาวะผู้นำ” มีความหมายว่าสภาพหรือลักษณะการเป็นผู้นำ ไม่ได้หมายถึงตัวบุคคล ในส่วนทางด้าน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ความหมายตามเนื้อความนั้น มีผู้ให้ความหมายของคำว่า “ภาวะผู้นำ” ไว้หลากหลายตามมุมมอง ดังต่อไปนี้

เรมวล นันทศุภวัฒน์ (2542 : 3) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำว่ามีความแตกต่างและคล้ายคลึงกัน 4 ประการคือ

1. ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการมิใช่ตัวบุคคล การแสดงออกหรือไม่แสดงออกของภาวะผู้นำเกิดขึ้นได้กับผู้นำหรือผู้บริหารก็ได้

2. ภาวะผู้นำเกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามและเกี่ยวข้องกับอำนาจหรืออิทธิพล ถ้าผู้นำมีอำนาจหรืออิทธิพลแล้ว ผู้ตามมักยินยอมปฏิบัติตาม

3. ภาวะผู้นำเป็นเรื่องของการนำไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จของกลุ่มหรือองค์กร ถ้าผู้นำไม่สามารถนำผู้ตามไปยังเป้าหมายได้สำเร็จ ถือว่าผู้นำขาดภาวะผู้นำซึ่งอาจเป็นผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพ

4. ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาและการจัดการภายในองค์กร เพราะจะทำให้มีการปฏิบัติที่ทำให้จุดมุ่งหมายขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

ดินปรัชญ พฤทธิ์ (2544 : 618) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่บุคคลหนึ่ง(ผู้นำ) พยายามที่จะใช้กำลังสมอง กำลังกาย และกำลังใจ เพื่อจูงใจหรือดลใจให้ผู้ตามกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของตนและเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวม และการจูงใจหรือดลใจเช่นนั้นจะต้องได้รับความยินยอมจากผู้ตามด้วย

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2545 : 12-13) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำไว้ดังนี้

1. เป็นความสามารถที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในด้านการกระทำตามที่ผู้นำต้องการและสามารถจูงใจบุคคลอื่นให้กระทำกิจกรรมที่ช่วยให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

2. เป็นกระบวนการความเป็นผู้นำจากการใช้อิทธิพลที่จะควบคุมและประสานงานกิจกรรมของสมาชิกกลุ่มให้บรรลุเป้าหมาย

3. เป็นลักษณะของความสัมพันธ์ทางอำนาจอย่างหนึ่งของผู้นำจนได้รับการยอมรับนับถือในพฤติกรรมของเขาจากสมาชิกของกลุ่มและกลุ่มอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

4. อิทธิพลในตัวของผู้นำที่นำมาใช้ให้เข้ากับสถานการณ์โดยการชี้แนะผ่านกระบวนการสื่อสารเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

5. การกระทำร่วมกันระหว่างบุคคลโดยมีบุคคลหนึ่งทำหน้าที่ให้การชี้แนะการกระทำดังกล่าวทำให้บุคคลอื่น ๆ เชื่อมั่นในผลงานของเขา ซึ่งสามารถพิสูจน์ได้จากลักษณะการแสดงออกในการชี้แนะตามที่เขาได้แนะนำไว้

6. ความคิดริเริ่มและการรักษาสภาพความเชื่อถือในการปฏิบัติร่วมกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

7. การที่บุคคลที่มีอิทธิพลมากและทำให้เกิดการยอมรับเกี่ยวกับการบริหารประจำในองค์กร

8. เป็นกระบวนการในการใช้อิทธิพลที่มรต่อการดำเนินงานของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และมีการชักจูงให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตลอดจนใช้อิทธิพลในกลุ่มธำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมของตน

กฤษฎา ผ่องพิทยา (2547 : 19) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่ชักจูงให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อทำให้เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้บรรลุผล ซึ่งเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ พฤติกรรม และคุณลักษณะของบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากสมาชิกของกลุ่มให้เป็นผู้ควบคุมพฤติกรรม ให้เป็นผู้มีอำนาจซึ่งอาจจะมาจากการแต่งตั้งหรือไม่ก็ได้

อัญชัน เค็มกระโทก (2547 : 7) ได้อธิบายความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่จะใช้อิทธิพลในการนำกลุ่มไปสู่วัตถุประสงค์ ซึ่งเป็นอิทธิพลที่ได้รับมาอย่างเป็นทางการ ภาวะผู้นำทำให้ผู้บริหารสามารถชักจูงผู้อื่นให้ปฏิบัติตามความต้องการของตนเองและบรรลุถึงจุดมุ่งหมายขององค์กรด้วยความเต็มใจ รวมทั้งการแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่มีส่วนกำหนดความอยู่รอดและความเจริญเติบโตขององค์กร เพราะพฤติกรรมของผู้บริหารที่ปฏิบัติต่อผู้ปฏิบัติงานจะมีผลกระทบต่อระดับผลกระทบต่อระดับผลผลิตขององค์กร ดังนั้น ผู้นำจะต้องคำนึงถึงงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สราญรัตน์ จันทะมล (2548 : 13-14) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงกระบวนการอิทธิพลทางสังคมที่บุคคลหนึ่งใช้อิทธิพลที่ไม่ใช่ลักษณะของการบังคับต่อผู้อื่นให้ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่กำหนดด้วยความเต็มใจ รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลขององค์กร ช่วยให้กลุ่มบุคคลสามารถดำเนินการต่าง ๆ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องในกระบวนการภาวะผู้นำ ได้แก่ ผู้นำ ผู้ตาม บริบทสถานการณ์และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น องค์ประกอบเหล่านี้จะเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันและส่งผลกระทบซึ่งกันและกันเสมอ

ธิติพร ตนัยโชติ (2549 : 42-47) ได้นิยามความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่จะใช้อิทธิพลบังคับและชักจูงผู้อื่นที่จะนำไปสู่ความสำเร็จบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ ซึ่งอิทธิพลบังคับนั้นอาจจะได้รับมาอย่างเป็นทางการ เช่น ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้จัดการ ซึ่งได้มีการกำหนดขอบเขตของการใช้อำนาจหน้าที่อย่างชัดเจน เพื่อความสะดวกในการบังคับบัญชาและการปฏิบัติงาน เรียกว่า เป็นผู้นำอย่างเป็นทางการ แต่ก็มักพบอยู่

เสมอว่ามีผู้ที่สามารถนำผู้อื่น โดยที่มิได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการ และบางครั้งมีอิทธิพลเหนือกว่าผู้นำที่เป็นทางการอีกด้วย

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2549 : 18) ได้อธิบายความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงการใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่งโดยการจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็นความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือเพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มตามที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการชักจูงผู้อื่นให้ค้นหาหนทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด และเป็นการผูกมัดหรือหลอมรวมกลุ่มเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันแล้วกระตุ้นให้ดำเนินไปสู่เป้าหมายหรืออาจสรุปได้ว่าภาวะผู้นำคือรูปแบบอิทธิพลระหว่างบุคคล (Interpersonal Influence) เป็นความสามารถในการนำของผู้นำหรือกลุ่มในอันที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550 : 15) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงกระบวนการที่ผู้นำช่วยสร้างความชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้รับรู้ว่า อะไรคือความสำคัญ ให้ภาพความเป็นจริงขององค์กรแก่ผู้อื่น ช่วยให้มองเห็นทิศทางและจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจนภายใต้สภาวการณ์เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก

เศกสรรค์ ยงวณิชย์ และวีระศักดิ์ จารุชัยนิวัฒน์ (2551 : 8) ได้สรุปความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้นำที่มีลักษณะเฉพาะตัว มีวิสัยทัศน์ มีพฤติกรรมพิเศษที่สามารถชักนำกลุ่มให้ทำกิจกรรมร่วมกันได้อย่างสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีความคิดริเริ่ม สามารถรับรู้และสู้ต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว เพื่อนำพากลุ่มและองค์กรให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน

ไกศิษฎ์ เปลรินทร์ (2552 : 35) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงสภาวะที่เกิดขึ้นในกลุ่มคน สภาวะเช่นนี้จะเกิดขึ้นเฉพาะเมื่อคนสองคนหรือมากกว่าสองคนมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อมนุษย์เกิดขึ้นเมื่อคนที่มีจุดประสงค์แน่ชัดทำการเคลื่อนไหวเพื่อการแข่งขันกับผู้อื่น หรือเกิดจากการขัดแย้งกับผู้อื่น เป็นการเคลื่อนไหวเกี่ยวกับสถาบัน เกี่ยวกับการเมือง เคลื่อนไหวโดยมีจุดประสงค์ทางจิตวิทยาและอาจเป็นด้วยเหตุอื่น ๆ ทั้งนี้เพื่อปลุกเร้าและสร้างความพึงพอใจตามความต้องการของผู้ตาม

สุภาว์ อาวสกุลสุทธิ (2552 : 16) ได้นิยามความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงคุณสมบัติที่สำคัญของผู้นำที่ดีที่มีความสามารถจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็นความต้องการของตนเองด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือ เป็นผู้ประสานงานที่ดีและมีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนั้นสะท้อนจุดมุ่งหมายที่มีร่วมกันของหน่วยงานอันนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ตามกำหนดไว้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

อภิชยา มีเพียร (2552 : 23) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถและคุณลักษณะของบุคคลที่จะใช้อิทธิพลโน้มน้าว ชักจูง เปลี่ยนแปลงการกระทำของบุคคลและกลุ่มให้สามารถรวมพลังช่วยกันทำงาน เพื่อให้วัตถุประสงค์ขององค์กรสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

Ross and Hendry (1958 : 100-107 ; อ้างถึงใน สกาวรัตน์ สู่สุข. 2548 : 18) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ 3 ประการ ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำเป็นคุณสมบัติที่อยู่ภายในของผู้นำแต่ละคน (Leadership as Trait with in Individual Leader) สมัยก่อนจึงเชื่อกันว่าภาวะผู้นำเป็นผลจากพันธุกรรมหรือสิ่งที่ติดตัวมาตั้งแต่กำเนิด สิ่งที่ทำให้บุคลกลายมาเป็นผู้นำนั้นเป็นคุณสมบัติที่อยู่ภายในตัวของแต่ละคน

2. ลักษณะภาวะผู้นำขึ้นอยู่กับกลุ่ม (Leadership as a Function of the Group) ลักษณะภาวะผู้นำขึ้นกับโครงสร้างของกลุ่มมากกว่าแต่ละบุคคลความเป็นผู้นำในกลุ่มถูกกำหนดโดยผลรวมของทัศนคติความต้องการของกลุ่ม กลุ่มและผู้นำเป็นสิ่งที่แยกจากกันไม่ได้ ถ้าไม่มีกลุ่มก็ไม่มีผู้นำ แต่ถ้ากลุ่มนั้นขาดผู้นำกลุ่มนั้นก็ยากที่จะเจริญก้าวหน้าได้ การเป็นผู้นำเป็นกระบวนการที่จำเป็นต้องทำหน้าที่ทั้งในการนำและการบริหาร

3. ลักษณะความเป็นผู้นำขึ้นอยู่กับสถานการณ์ (Leadership as a Function of Situation) สถานการณ์มีบทบาทต่อภาวะผู้นำมาก สถานการณ์ที่กลุ่มกำลังเผชิญหน้าก่อให้เกิดผู้นำจึงขึ้นกับสถานการณ์ วัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณี ของกลุ่มหรือองค์กรนั้น ๆ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

Yukl (1989 : 2) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่สำคัญ ดังนี้

1. กระบวนการใช้อิทธิพลโน้มน้าวและมีผลต่อการตัดสินใจของกลุ่มหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือกระบวนการใช้อิทธิพล

2. กระบวนการกระตุ้นพฤติกรรมการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์

3. กระบวนการโน้มน้าวหรือใช้อิทธิพลต่อกลุ่ม

4. กระบวนการรักษาไว้ซึ่งสภาพและวัฒนธรรมของกลุ่ม

Gordon, J. R. and others (1990 : 553) ได้รวบรวมคำจำกัดความของภาวะผู้นำไว้ดังนี้ตามความเห็นของ Hemphill and Coons (1957 : 7) ภาวะผู้นำ คือ “พฤติกรรมของบุคคลคนหนึ่งในขณะที่กำกับกิจกรรมของกลุ่มไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน” หมายความถึงกิจกรรมของคนคนหนึ่งที่คอยกำกับดูแลการทำงานของคนอีกฝ่ายหนึ่ง เพื่อให้งานสำเร็จบรรลุเป้าหมาย

Tannenbaum, Wesch lerand Massarik (1961 : 24) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ “อิทธิพลทางความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลซึ่งแสดงออกในสถานการณ์หนึ่ง และถูกกำกับโดยผ่านกระบวนการติดต่อสื่อสารไปสู่การได้มาซึ่งเป้าหมายหนึ่งเดียวหรือหลายเป้าหมายที่ได้ระบุเอาไว้แล้ว” หมายความถึงการทำงานร่วมกันของผู้คนฝ่ายหนึ่งจะมีอิทธิพลหรืออำนาจรับผิดชอบอีกฝ่ายหนึ่ง ฝ่ายแรกจะพยายามทำให้ฝ่ายหลังทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย โดยใช้วิธีการติดต่อสื่อสาร

Jacobs (1970 : 232) เชื่อว่า ภาวะผู้นำ คือ “ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ทำงานร่วมกันในองค์กร โดยฝ่ายหนึ่งจะนำเสนอข้อมูลข่าวสารออกมา เพื่อให้อีกฝ่ายหนึ่งได้ตระหนักว่ารายได้ของตนจะสูงขึ้น หากประพฤติตนหรือกระทำตามที่ได้รับการแนะนำหรือตามประสงค์” หมายความถึงความสัมพันธ์ระหว่างคนที่ทำงานร่วมกัน ฝ่ายหนึ่งจะเป็นฝ่ายที่ให้ข้อมูลข่าวสารหรือแนวทางในการทำงานโดยมีรางวัลจูงใจให้ฝ่ายหลังอยากทำงานให้ได้ตามเป้าหมายที่วางไว้

Stogdill (1974 : 411) มีความเห็นว่าภาวะผู้นำคือ “การสร้างสรรค์และการบำรุงรักษาโครงสร้างในความคาดหวังและปฏิสัมพันธ์” หมายความถึงการดำรงอยู่ขององค์กรเป็นการกระทำที่รักษาสภาพขององค์กรไว้ โดยมีความคาดหวังของทุกคนในองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นพื้นฐานอันสำคัญในการที่จะธำรงกิจกรรมและองค์กรไว้

Bass (1990 : 19-31) ได้สรุปรวบรวมความหมายของภาวะผู้นำตามที่มีผู้ให้ไว้และได้จำแนกความหมายของภาวะผู้นำออกเป็น 12 กลุ่ม ดังนี้ ภาวะผู้นำที่เน้นกระบวนการของกลุ่มตามแนวคิดนี้ กำหนดตำแหน่งของผู้นำเป็นจุดศูนย์กลางหรือจุดแกนกลางของกิจกรรมของกลุ่ม นิยามภาวะผู้นำตามแนวคิดนี้จึงมักสะท้อนผู้นำเป็นจุดร่วมของความร่วมมือจากบุคคลต่าง ๆ ในกลุ่มที่มีความแตกต่างกันภาวะผู้นำที่เกี่ยวกับบุคลิกภาพและผลของบุคลิกภาพ คำนิยามต่าง ๆ ของภาวะผู้นำตามแนวคิดนี้ส่วนใหญ่จะให้ความหมายภาวะผู้นำโดยยึดหลักด้านคุณลักษณะปรุงแต่ง (Personality Attributes)หรือคุณสมบัติที่เป็นจุดเด่นของตัวผู้นำเอง ซึ่งสามารถทำให้ผู้อื่นเต็มใจที่จะปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นศิลปะที่ก่อให้เกิดการยินยอมคล้อยตาม เป็นกลุ่มของนิยามที่มองภาวะผู้นำในแง่การหล่อหลอมกลุ่มเข้ากับเจตจำนง ความต้องการและความปรารถนาของผู้นำ มุมมองของการเป็นผู้นำที่ก่อให้เกิดการยินยอมตาม และเป็นการใช้อิทธิพลในลักษณะทิศทางเดียวกัน คือ จากผู้นำถึงผู้ตามโดยไม่สนใจต่อความต้องการของผู้ตาม นิยามภาวะผู้นำจึงมองผู้นำเป็นผู้ควบคุมทางสังคมต่อบุคคลอื่น หรือภาวะผู้นำเป็นศิลปะที่ก่อให้เกิดการยินยอมที่ผู้อื่นยอมปฏิบัติในสิ่งที่ผู้นำต้องการภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นการใช้อิทธิพล คือว่า “อิทธิพล” (Influence) ของนิยามกลุ่มนี้ มีความหมายที่มิใช่เป็นการครอบงำ (Dominance) การควบคุม (Control) หรือการบีบบังคับให้ต้องทำตาม (Forcing of Compliance) แต่อย่างใด แต่มีความหมายกว้างที่เป็นการใช้ความพยายามด้วยวาท

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การและกระบวนการสื่อให้เกิดการเห็นคล้อยตาม หรือเป็นกิจกรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่าบุคคลที่สามารถก่อให้เกิดความร่วมมือในการไปสู่เป้าหมายเมื่อคนเหล่านั้นเห็นพ้องด้วยหรือมีความต้องการเช่นนั้นด้วยเช่นกันภาวะผู้นำที่เน้นในเรื่องของการกระทำและพฤติกรรม เป็นนิยามที่มีแนวคิดเน้นพฤติกรรมหรือการกระทำในส่วนของผู้นำที่มีผลให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำขึ้นในบุคคลอื่น รวมทั้งการกระทำของผู้นำร่วมกับผู้อื่นในการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน คำนิยามเหล่านี้เป็นความพยายามที่จะหาคำตอบว่า “ผู้นำทำอะไร”ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นรูปแบบของการจูงใจ นิยามภาวะผู้นำตามแนวคิดนี้สะท้อนถึงการจูงใจผู้อื่นด้วยวิธีการใช้เหตุผลอย่างหนักแน่น เพื่อให้เกิดการเห็นดีเห็นงามตามตนภาวะผู้นำเป็นการนิยามภาวะผู้นำที่มาจากบทบาทการใช้อำนาจ

French and Raven (1959) ได้นิยามภาวะผู้นำจากแง่มุมของความสัมพันธ์ของอำนาจแบบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างสมาชิกของกลุ่ม เช่น ความสัมพันธ์ของอำนาจระหว่างบุคคล (Interpersonal Power)เป็นผลที่เกิดอำนาจต่าง ๆ ได้แก่ อำนาจจากการอ้างอิง (Referent) อำนาจจากความเชี่ยวชาญ (Expert) อำนาจจากการให้รางวัล (Reward)อำนาจจากการบังคับ (Coercive) อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate) ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการบรรลุเป้าหมาย ความหมายของภาวะผู้นำตามแนวคิดนี้เชื่อว่า ภาวะผู้นำเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญที่ช่วยให้การจูงใจและการประสานงานขององค์กรเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดภาวะผู้นำที่เป็นผลที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ แนวคิดของความหมายภาวะผู้นำในกลุ่มนี้ ไม่เชื่อว่าภาวะผู้นำเป็นเหตุ (Cause) ทำให้เกิดการกระทำของกลุ่มแต่ภาวะผู้นำเป็นผล (Result) ที่เกิดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกของกลุ่มมากกว่า กล่าวโดยสรุปนิยามภาวะผู้นำกลุ่มนี้เชื่อว่าภาวะผู้นำเป็นผลหรือสิ่งงอกเงยตามมา (Effect of Outgrowth) ที่เกิดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์ของบุคคลต่าง ๆ ในกลุ่มที่เป็นหลักภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นความแตกต่างของบทบาท เป็นกลุ่มของนิยามที่มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีบทบาท (Role Theory) ซึ่งมีมุมมองที่ว่าสมาชิกของระบบทางสังคมจะมีบทบาทที่แตกต่างกันตามความจำเป็นในการทำให้ระบบสังคมนั้นเจริญก้าวหน้า ภาวะผู้นำเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคมดังกล่าวที่ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจน ในแง่ความต้องการและบทบาทที่แตกต่างกันในระบบสังคม (กลุ่ม) สมาชิกแต่ละคนจะมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบงานที่ตนได้รับมอบหมายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม ภาวะผู้นำในแนวคิดนี้จึงเป็นบทบาทที่เกิดขึ้นจากการบูรณาการบทบาทของบุคคลอื่น เพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่ระบบสังคมภาวะผู้นำในฐานะที่มุ่งด้านโครงสร้าง ทัศนะภาวะผู้นำในแนวคิดนี้มองเห็นว่าเป็นกระบวนการในการริเริ่มและดำรงรักษาโครงสร้างของบทบาท และรูปแบบความสัมพันธ์ของบทบาทต่าง ๆ ที่ระบุหน้าที่ของภาวะผู้นำในการทำให้ระบบการตัดสินใจต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามโครงสร้างบริหารจัดการองค์กรภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นการผสมผสานของ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

องค์ประกอบต่าง ๆ นิยามภาวะผู้นำตามแนวคิดนี้ เกิดขึ้นจากการผสมผสานนิยามต่าง ๆ ของภาวะผู้นำเกิดเป็นนิยามภาวะผู้นำขึ้นใหม่ที่ให้ความหมายที่กว้างขวางครอบคลุมหลายด้านมากขึ้น ตัวอย่างเช่น ภาวะผู้นำ คือการใช้อิทธิพลที่ไม่ใช่การบังคับ ข่มขู่ เพื่อประสานสมาชิกให้รวมกันเป็นกลุ่มในการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของกลุ่ม Jago (1982 : 11-12) หรือการผสมผสานระหว่างอำนาจกับบุคลิกภาพ ซึ่งเป็นนิยามหรือความหมายของผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leader) ว่าเป็นผู้มีทักษะเป็นศูนย์กลางการเปลี่ยนแปลงที่สร้างความรู้ที่มีอำนาจและความมีพลัง ผู้นำเช่นนี้เป็นผู้นำที่มีความกล้าหาญ เอาใจใส่ต่อผู้อื่น ยึดมั่นและขับเคลื่อนด้วยค่านิยมและมีความสามารถปฏิบัติภารกิจในสถานการณ์ที่ขาดความชัดเจนและมีความสลับซับซ้อนได้ผลดี

Tichy and Devanna (1986) และ Coyle (1997 : 12-14) ได้ทำการสรุปรวมคำจำกัดความของคำว่าภาวะผู้นำจากนักวิชาการต่าง ๆ แล้วสรุปเป็นตารางที่แสดงถึงลักษณะของภาวะผู้นำตามแนวคิดของนักวิชาการต่าง ๆ นั้น พร้อมตั้งข้อสังเกตด้วยว่าภาวะผู้นำนั้นมีความสำคัญเพราะมีคนฟังและยอมปฏิบัติตาม ดังนั้นผู้ตามก็มีความสำคัญด้วย

สรุปได้ว่าภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมการกระทำร่วมกันระหว่างบุคคล โดยมีบุคคลหนึ่งที่มีทักษะความรู้ มีอำนาจในการใช้อิทธิพลผ่านกระบวนการหรือกิจกรรมที่เป็นศูนย์กลางการเปลี่ยนแปลงที่ไม่ใช่การบังคับข่มขู่ เพื่อสามารถสร้างบทบาททำหน้าที่ให้การชี้แนะการกระทำประสานสมาชิกให้รวมกันเป็นกลุ่มในการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของกลุ่มฉะนั้นความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำมิอาจแยกขาดจากกันได้โดยสิ้นเชิงภาวะผู้นำในแนวคิดนี้จึงเป็นบทบาทที่เกิดขึ้นจากการบูรณาการบทบาทของบุคคลอื่น เพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่ระบบสังคมซึ่งอาจกล่าวได้ว่าผู้นำที่ดีก็ต้องมีภาวะผู้นำสูง

2. ความหมายการบริหารเชิงพุทธ

ผู้นำเชิงพุทธจะใช้กรอบหน้าที่ (Function) ในการบริหารของผู้นำที่มีอยู่ 5 ประการตามคำย่อในภาษาอังกฤษว่า POSDC กล่าวคือ (ศ.ดร.ประยูร ธมฺมจิตฺโต)

P คือ Planning หมายถึง การวางแผนเป็นการกำหนดแนวทางดำเนินงานในปัจจุบันเพื่อความสำเร็จที่จะตามมาในอนาคตผู้บริหารที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์เพื่อกำหนดทิศทางที่ดีขององค์กร

O คือ Organizing หมายถึง การจัดองค์กรเป็นการกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ของสมาชิกและสายบังคับบัญชาภายในองค์กรมีการแบ่งงานกันทำและการกระจายอำนาจ

S คือ Staffing หมายถึง งานบุคลากรเป็นการสรรหาบุคลากรใหม่ การพัฒนาบุคลากรและการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

D คือ Directing หมายถึง การอำนวยการเป็นการสื่อสารเพื่อให้เกิดการดำเนินการตามแผน ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและมีภาวะผู้นำ

C คือ Controlling หมายถึง การกำกับดูแล เป็นการควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติงานภายในองค์กรรวมทั้งกระบวนการแก้ปัญหาภายในองค์กร

ถ้ามองภาพการเปลี่ยนแปลงของโลกาภิวัตน์จะพบว่าพระพุทธศาสนาอธิบายความสัมพันธ์ของการบริหารจัดการเกี่ยวข้องกับคนและสิ่งแวดล้อมโดยคำนึงถึงคุณธรรมและจริยธรรมที่มีคุณค่าซึ่งพบได้ในสังคมมนุษย์หรือปัจจัยแห่งสังคมในกระบวนการอาศัยซึ่งกันและกัน การพิจารณาด้วยเหตุ ด้วยผลรู้จักโลก รู้จักธรรมชาติ หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่ครอบคลุมประเด็นดังกล่าว ได้แก่ หลักสัปปุริสธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงไว้ในสัปปุริสสูตร (พระไตรปิฎกเล่มที่ 23) อันเป็นแนวทางในการบริหารจัดการเชิงพุทธศาสตร์หลักธรรมดังกล่าวเป็นหลักการบริหารเชิงพุทธศาสตร์มิได้มุ่งหวังกำไรหรือการแข่งขันเพียงอย่างเดียว แต่ได้บรรจุหลักการที่สร้างความยั่งยืนการไม่เบียดเบียน การอยู่ร่วมกันอย่างสงบสันติ มีความเมตตาต่อกันและรู้เท่าทันโลกโดยมิได้ปฏิเสธกระแสโลกาภิวัตน์หรือระบบทุนนิยมในปัจจุบันแต่ให้ยึดหลักการอยู่ร่วมกันและรู้เท่าทันโลก หลักสัปปุริสธรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการมี 7 ประการ ที่สอดคล้องกับกระบวนการการบริหารแบบ“POSDCoRB” คือ มหาเถรสมาคม (2557)

1. ธัมมัญญุตา (Knowing the Law, Knowing the Cause) ความเป็นผู้รู้จักเหตุ คือ รู้ความจริงรู้หลักการ รู้กฎเกณฑ์รู้กฎแห่งธรรมได้ รู้กฎเกณฑ์แห่งเหตุผล และรู้จักหลักการที่จะทำให้เกิดผลดังนั้น การบริหารจัดการในองค์กรผู้บริหารจำเป็นต้องพิจารณาข้อเท็จจริงอย่างถูกต้องเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลรู้จักการวิเคราะห์ความจริงที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ อันว่า “สิ่งทั้งหลายเกิดขึ้นตั้งอยู่ดับไป เป็นธรรมดา” โดยพิจารณาหลักการและเกณฑ์แห่งเหตุผลมาบริหารจัดการองค์กร

2. อัตถัญญุตา (Knowing the Meaning, Knowing the Purpose) ความเป็นผู้รู้จักผล หรือความมุ่งหมาย คือรู้ความหมายรู้ความมุ่งหมาย รู้ประโยชน์ที่ประสงค์ รู้จักผลที่เกิดขึ้นสืบเนื่องจากการกระทำตามหลัก หมายถึง การบริหารงานองค์กรให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์และรู้ถึงประโยชน์ขององค์กรที่นำไปสู่ความมั่นคง และไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อองค์กรในที่นี้ก็หมายถึงการมีแผนงานที่ดี การวางแผนที่วิเคราะห์ผลกระทบด้านต่าง ๆ

3. อัตตัญญุตา (Knowing Oneself) ความเป็นผู้รู้จักตน คือ รู้จักเราว่าเรานั้นฐานะภาวะ เพศ ความรู้ ความสามารถและคุณธรรมเป็นอย่างไร และเท่าใด แล้วประพฤติให้เหมาะสมและรู้จักที่จะปรับปรุงต่อไป ในที่นี้หมายถึงรู้จักองค์กรที่เราบริหารเป็นอย่างดีว่ามีจุดด้อย จุดแข็งอย่างไรมีขีดความสามารถอย่างไร และรู้จักการปรับปรุงองค์กรให้ทันต่อเหตุการณ์ที่มีผลกระทบรวมทั้งการบริหารความแตกต่างที่จะทำให้องค์กรเป็นเลิศ มีประสิทธิภาพ และมั่นคงถาวร

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

4. มัตตัญญุตา (Moderation, Knowing How to be Temperate) ความเป็นผู้รู้จักประมาณ คือ ความพอดีในการจ่ายโภคทรัพย์ในที่นี้หมายถึงการบริหารการเงิน หรือการขยายกิจการต้องพิจารณาให้รู้จักประมาณในความเพียงพอขององค์กร ขีดความสามารถขององค์กรขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรรวมทั้งการแข่งขันที่รอบคอบและรู้จักประมาณขีดความสามารถขององค์กร

5. กาลัญญุตา (Knowing the Proper Time) ความเป็นผู้รู้จักกาล คือ รู้กาลเวลาอันเหมาะสม และระยะเวลาในการประกอบกิจในที่นี้หมายถึง การบริหารจัดการ จะต้องมีความเข้าใจถึงระยะเวลาที่เหมาะสมการสร้างโอกาสขององค์กรจะต้องพิจารณาถึงสถานการณ์ในเวลานั้น ๆ ว่าควรจะดำเนินการอย่างไร อะไรควรงด อะไรควรกระทำ เวลาใดควรขยายกิจการหรือช่วงเวลาใดที่จะบริหารองค์กรให้ประสบผลสำเร็จต่อองค์กรมากที่สุด

6. ปริสัญญุตา (Knowing the Assembly, Knowing the Society) ความเป็นผู้รู้จักชุมชน คือ รู้กริยาที่จะประพฤติต่อชุมชนนั้นว่าควรจะดำเนินการอย่างไร การบริหารจัดการจำเป็นต้องปฏิสัมพันธ์กับองค์กรต่าง ๆ ทั้งที่เป็นพันธมิตรและคู่แข่ง การสร้างสรรค์ หรือการประสานงานกับชุมชนหรือกลุ่มบุคคลที่มีผลต่อองค์กร ก็คือเข้าถึง เข้าใจ และพัฒนาเป็นการบริหารจัดการที่สร้างความสัมพันธ์ด้วยเมตตา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อชุมชนหรือสาธารณะชนจะเป็นภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

7. ปุคคลัญญุตา (Knowing the Individual, Knowing The Different Individuals) ความเป็นผู้รู้จักบุคคล คือรู้จักความแตกต่างของบุคคลว่าโดยอัธยาศัยความสามารถและคุณธรรมตลอดถึงรู้ในความสามารถของบุคคลและใช้มอบงานที่เหมาะสมให้การบริหารจัดการในการรู้บุคคลเปรียบเสมือนการพัฒนาและบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องมีการพัฒนาและบริหารบุคคลในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถ และภักดีต่อองค์กร มีความสามัคคีสร้างความเป็นธรรมและเสมอภาคให้แก่ บุคลากรในองค์กร การทำงานเป็นหมู่คณะการติดต่อสื่อสารกับบุคคลต่าง ๆ ด้วยความเป็นมิตรไมตรีรวมทั้งมีความจริงใจต่อกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จะเห็นว่าเป็นหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่กล่าวถึงการบริหารจัดการเป็นคำสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าที่ยังทันสมัยอยู่จนถึงปัจจุบันและในอนาคตหลักการบริหารเชิงพุทธศาสตร์เกี่ยวข้องกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่มีคุณค่ามากกว่าสองพันห้าร้อยกว่าปีเป็นแนวทางที่มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ สามารถตอบต่อระบบทุนนิยมที่เน้นการแข่งขัน และสร้างผลกำไรและเป็นการบริหารที่เกี่ยวกับมนุษย์ที่จะต้องอยู่ร่วมกันรวมทั้งสิ่งแวดล้อมในโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงการบริหารองค์กรในยุคปัจจุบันเป็นการบริหารในระบบทุนนิยมหรือบริโภคนิยมที่แสวงหากำไร และมีการแข่งขันเพื่อให้เหนือกว่าคู่แข่งทั้งในเชิงบริหารงานและการพัฒนาองค์กรให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กรโดยเน้นเทคนิคและวิธีการในแสวงหา

กำไรและการแข่งขันให้องค์กรบรรลุสู่เป้าหมายตามแบบของทุนนิยมในขณะเดียวกันพระพุทธศาสนาได้อธิบายความสัมพันธ์ของการบริหารจัดการเกี่ยวข้องกับคนและสิ่งแวดล้อมโดยคำนึงถึงคุณธรรมและจริยธรรมที่มีคุณค่า หลักคำสอนทางพระพุทธศาสนาเป็นธรรมนิยาม ไม่ขัดแย้งกับศาสตร์ใด ๆ สามารถประยุกต์เข้ากับศาสตร์ต่าง ๆ ได้อย่างกลมกลืน ดังนั้นหากผู้บริหารจะนำหลักการบริหารเชิงพุทธศาสตร์เข้ามาประกอบหรือบูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่ ถือว่าเป็นแนวทางของการเข้าสู่มิติของการบริหารที่ยั่งยืน มีความมั่นคงและสร้างความเป็นธรรมต่อบุคคล อีกทั้งยังสามารถสร้างประสิทธิภาพ ประสิทธิผลต่อการบริหารงานอย่างยั่งยืนและมั่นคงรวมทั้งจะเป็นหลักการของนักบริหารในการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีระบบโดยที่ยังมีคุณธรรมมาประกอบในการบริหารจัดการด้วย (ศ.ดร.ประยูร ธมฺมจิตฺโต)

นอกจากนี้ในความเป็นจริงทางพระพุทธศาสนามีระบบในการบริหารจัดการ 3 ประเภทนั้นอยู่ก่อนเมื่อพระพุทธเจ้าทรงนำมาแสดงรวมกันทรงต้องการให้เกิดผลในทางที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการคือ การทำสิ่งที่เป็นประโยชน์สามารถเกื้อกูลแก่คนเป็นจำนวนมากโดยส่วนมากได้รับความสุขจากการบริหารจัดการนั้นจึงทรงแสดงหลักการบริหารจัดการใน 3 แนวทางตามหลักของพระพุทธศาสนาก็คือธรรมาภิบาลหรือธรรมรัฐแต่กล่าวโดยเนื้อหาแล้วการบริหารจัดการในโลกย่อมเป็นไปตามกระแสกุศลธรรมหรืออกุศลธรรมเท่านั้นเพียงแต่มีความเข้มข้นของกิเลสและธรรมที่แตกต่างกันเท่านั้นหากใจผู้บริหารจัดการมากไปด้วยกิเลสการบริหารจัดการก็จะมากไปด้วยอารมณ์รักชังหากใจของเขามากด้วยธรรมะการบริหารจัดการก็จะมากไปด้วยเหตุผลมีความเมตตาในตัวคนมีความรอบรู้แจ่มแจ้งจัดเจนในภารกิจที่จะต้องจัดต้องทำและที่ต้องปฏิบัติต่อคนแนวอธิปไตย 3 ประการ จึงมีความเปลี่ยนแปลงไปตามความเข้มข้นของกุศลธรรมอกุศลธรรมในแต่ละข้อในอดีตมีการอธิบายกันทั้งสองแนวในแนวของการใช้อารมณ์มากกว่าเหตุผลทั้ง 3ประการพร้อมที่จะถูกใช้ไปในทางผิดพลาดได้มากพอ ๆ กันโดยท่านอธิบายการบริหารจัดการตามแนวอธิปไตยในพระพุทธศาสนาไว้ดังนี้

1. อัตตาธิปไตยความมีตนเป็นใหญ่พึงเห็นเช่นคนจะทำบุญปรารภภาวะของตนผู้เป็นอิสระทำด้วยมุ่งให้สมภาวะของตนผู้ทำมุ่งผลอันจะได้แก่ตนหรือมุ่งความสะดวกแห่งตนก็เช่นนั้น

2. โลกาธิปไตยความมีตนเป็นใหญ่พึงเห็นเช่นนี้ผู้นั้นทำบุญด้วยมุ่งจะให้ผู้อื่นสรรเสริญหรือหากไม่ทำเกรงเขาจะนินทา

3.ธรรมาธิปไตยความมีธรรมเป็นใหญ่พึงเห็นเช่นผู้ทำไม่มุ่งอย่างอื่นเป็นแต่เห็นสมควรเห็นว่าถูกก็ทำหรือทำด้วยอำนาจเมตตากรุณาเป็นต้น

ตามปกติแล้วคนส่วนมากจะเข้าใจอธิปไตย 3 นี้เพราะปรากฏในหนังสือเรียนและมีคัดลอกกันออกไปโดยหามีใครไปตรวจสอบในพระไตรปิฎกไม่ว่าในความเป็นจริงพระพุทธเจ้าทรง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

อธิบายไว้อย่างไรข้อความข้างต้นเป็นการพูดอรรถาธิบายให้คนที่เข้ามาเรียนพระพุทธศาสนาใหม่ ๆ ได้เข้าใจไปพลางก่อนแต่เนื้อหาสาระในพระไตรปิฎกเนื่องจากพระพุทธศาสนาเป็น “ธรรมวาที” “วิริยวาที” “กรรมวาที” อะไรก็ตามหากมีธรรมเข้าไปปนแทรกอยู่มากพอเหมือนน้ำกรดที่มีน้ำบริสุทธิ์เข้าไปปนอยู่มากจนสลายความเป็นกรดลงไปได้น้ำนั้นก็ใช้อุปโภคจนถึงบริโภคได้คำสอนแนวปฏิรูปของเก่าจึงมีกระจายอยู่ในคัมภีร์พระพุทธศาสนาเป็นอันมาก

ดังนั้นที่ทรงอรรถาธิบายไว้ในพระไตรปิฎกจึงมีกรอบที่สามารถทิ้งน้ำหนักลงที่กุศลธรรมหรืออกุศลธรรมก็ได้เพราะความเป็นอธิปไตยเป็นกลางปัญหาสำคัญว่าใครใช้และใช้อย่างไรพึงสังเกตอรรถาธิบายในพระไตรปิฎก กล่าวคืออัตตาธิปไตยเน้นความมีตนเป็นใหญ่ถือตนเป็นใหญ่ประเภทนี้จะเน้นไปที่การใช้สติเป็นหลักในการทำการพูดการคิดการตัดสินใจในการบริหารจัดการโลกาธิปไตยเน้นความมีโลกเป็นใหญ่ถือโลกเป็นใหญ่ทำอะไรอย่างไรก็ปรารภกระแสของชาวโลกค่านิยมของชาวโลกเป็นประมาณพวกนี้ทรงเน้นให้มีปัญญาเป็นหลักในการมองทุกอย่างที่ตนเข้าไปเกี่ยวข้องทำพูดคิดคนถึงตัดสินใจในการบริหารจัดการเป็นต้นส่วน ธรรมาธิปไตยจะเน้นความมีธรรมเป็นใหญ่ถือธรรมเป็นใหญ่ทุกอย่างที่ตนกระทำจะปรารภความถูกต้องตามทำนองคลองธรรมเป็นสำคัญจึงให้ความสำคัญแก่ความถูกต้องความเป็นจริงความเป็นธรรมยุติด้วยธรรมยุติธรรมเที่ยงธรรมก่อนจะตัดสินใจทำอะไรก็ตามสอบทางเทียบเคียงกับหลักธรรมที่ว่าด้วยกรณีนั้น ๆ หากลงกันสมกันเข้ากันได้กับธรรมสามารถดำเนินการให้เป็นไปตามธรรมในหัวข้อนั้น ๆ ได้สรุปว่าจะเป็นอธิปไตยอะไรหาสำคัญไม่ข้อสำคัญอยู่ที่เป็นธรรมเที่ยงธรรมยุติด้วยธรรมหรือไม่เป็นสำคัญที่มีปัญหาคือคนส่วนมากจะใช้อารมณ์ของตนเองเพราะมีอัตตาสูงโอกาสที่จะเบี่ยงเบนออกไปเป็นการใช้อารมณ์มากกว่าเหตุผลจึงมีอยู่มากการบริหารจัดการจากจุดย่อยที่สุดจนถึงจุดใหญ่ ๆ ตราบใดที่คนมากไปด้วยเหตุผลและความดีแล้วผลงานจะต้องออกมาเป็นประโยชน์เกื้อกูลแก่คนเป็นอันมากเป็นความสุขแก่คนเป็นอันมาก กรณีในทางพระพุทธศาสนามีหลักธรรมที่เป็นข้อปฏิบัติสำหรับนักบริหารหรือนักปกครองที่มีอำนาจหน้าที่ในการปกครองหมู่คณะบริหารกิจการของหมู่คณะหรือประเทศชาติไว้อย่างมากมายเพื่อให้ผู้ปกครองหรือผู้บริหารนั้นได้ใช้อำนาจหน้าที่เพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชนและประเทศชาติอย่างแท้จริงพระพุทธเจ้าทรงเน้นถึงความสำคัญของผู้ปกครองหรือผู้บริหารเป็นอย่างมากว่าจะต้องประพฤติให้เป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชาฉะนั้นหลักในการบริหารตามแนวพุทธศาสนาสามารถสรุปลงได้ 3 ประการ คือ (ศ.ดร.ประยูร ธมฺมจิตฺโต ; มหาเถรสมาคม)

1. การบริหารตนเป็นหลักการที่ว่าผู้บริหารที่ดีต้องสามารถบริหารควบคุมตนเองให้ดีเสียก่อน จึงจะสามารถบริหารคนอื่นได้ดี

2. บริหารคนเมื่อผู้บริหารสามารถบริหารตนได้ดีแล้วก็จะพัฒนาไปสู่การบริหารบุคคลหรือผู้ใต้บังคับบัญชา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

3. บริหารงานคนกับงานเป็นสิ่งที่คู่กัน ถ้านักบริหารสามารถจัดการกับตนเองคนได้ดีก็จะนำไปสู่ความสำเร็จของการบริหารงานอย่างแน่นอน หลักธรรมสำคัญที่ผู้บริหารหรือผู้ที่เตรียมตัวเพื่อเป็นผู้บริหารควรจะพัฒนาทั้ง 3 ด้าน คือ พัฒนาตน พัฒนาคน และพัฒนางานเพราะการพัฒนาทั้งสามด้านนั้นจะสร้างความสุขให้แก่ตนเององค์การและสังคมโดยส่วนรวม

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า การบริหารเชิงพุทธหมายถึงการนำเอาหลักธรรมในพระพุทธศาสนาในเรื่องการครองตน ครองคน ครองงาน มาใช้ในการบริหารจัดการองค์กร

3. แนวคิดและทฤษฎีการบริหารเชิงพุทธ

แนวคิดของพระพุทธศาสนา เป็นแนวคิดแห่งเหตุและผลมีความเป็นวิทยาศาสตร์สูง แม้ Albert Einstein สุดยอดนักวิทยาศาสตร์ของโลกก็ยอมรับ ซึ่งเขาได้เขียนบทความเพื่อให้ชาวโลกรับรู้ตอนหนึ่งว่า “ศาสนาแห่งอนาคตจะเป็นศาสนาแห่งจักรวาล ศาสนาซึ่งอยู่บนประสบการณ์ ซึ่งปฏิเสธความเชื่อที่ไร้ข้อพิสูจน์ หากมีศาสนาใดศาสนาหนึ่งที่พอจะรับมือกับความต้องการทางวิทยาศาสตร์ได้ละก็ ศาสนานั้น คือ ศาสนาพุทธ” สม สุจีรา (2550 : 98) ซึ่งแสดงว่าเป็นหลักที่ทนต่อการพิสูจน์ได้ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในเชิงบริหารได้ สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์หาแบบภาวะผู้นำจากคัมภีร์พระไตรปิฎกซึ่งเป็นคัมภีร์สูงสุดของพระพุทธศาสนา พบว่า มีแบบของผู้นำในเชิงบริหารปรากฏในอธิปไตยสูตร 3 แบบ คือ อัตตาธิปไตย โลกาธิปไตย และธัมมาธิปไตย พระไตรปิฎกฉบับธรรมทาน (เล่มที่11) (2549 ง : 231) สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. อัตตาธิปไตย หมายถึง การทำตนเองให้เป็นใหญ่ หรือบริหารตนเองให้บริสุทธิ์

ถ้านิยามอย่างนี้แล้วจะเห็นตรงกันข้ามกับนักวิชาการทั้งหลายที่ให้นิยามไว้ และรับรู้ตรงกันว่า ความหมายจะต้องออกมาในเชิงเผด็จการทั้งนั้น แม้นักวิชาการทางด้านพุทธศาสนาเองก็นิยามอย่างนั้นเช่นกัน ดังเช่น พระธรรมโกศาจารย์ ประยูร ธมฺมจิตฺโต (2549 : 41) ที่ได้อธิบายว่า นักบริหารที่เป็นอัตตาธิปไตยถือตนเองเป็นศูนย์กลางของการตัดสินใจ เขาเชื่อมั่นตนเองสูงมาก คิดว่าตัวเองฉลาดกว่าใคร จึงไม่รับฟังความคิดเห็นของใคร เขาไม่อดทนต่อการวิพากษ์วิจารณ์เขา นิยมใช้พระเดชมากกว่าพระคุณ เมื่อบริหารงานนาน ๆ ไปจะไม่มีคนกล้าคัดค้านหรือทัดทาน ลงท้ายนักบริหารประเภทนี้มักเป็นเผด็จการที่เข้าใจอย่างนั้นก็ไม่ผิดเพราะเข้าใจอัตตาธิปไตยในเชิงนักบริหารธุรกิจ แต่ถ้าเป็นอัตตาธิปไตยเชิงพุทธแล้ว จะมีความหมายตรงกันข้ามดังที่กล่าวแล้ว ดังพุทธาธิบายที่ปรากฏในพระไตรปิฎก ฉบับธรรมทาน เล่มที่ 20 (2549 ช : 138-140) ข้อที่ 479 แห่งอธิปไตยสูตรว่า “ดูกรภิกษุทั้งหลาย ฯลฯ เธอทำตนเองแลให้เป็นใหญ่แล้วละอกุศล เจริญกุศล ละกรรมที่มีโทษ เจริญกรรมที่ไม่มีโทษ บริหารตนให้บริสุทธิ์” จะเห็นว่าไม่มีคำว่า “เผด็จการ” อยู่เลย ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า เป็นรูปแบบหรือวิธีการหนึ่งที่ผู้นำเชิงพุทธนำมาใช้ในเชิงของผู้นำที่ยอดเยี่ยมเหนือผู้นำธรรมดา เพื่อช่วยให้ผู้ตามค้นพบวิธีรู้จักการใช้และหา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ความสามารถอันมีค่าของตนเอง เฉกเช่นพระองค์เอง ซึ่งก็ได้เคยปฏิบัติ คือใช้รูปแบบอัตตาธิปไตยบริหารตนเองให้ถึงซึ่งความบริสุทธิ์มาแล้ว และได้มีพุทธวจนะว่า “อัตตาหิอัตตโนนาโถ : ตนแลเป็นที่พึ่งของตน” และ“อตฺตานญฺเจ ตถากยิรา ยถญฺญมนุสาสติ : สอนคนอื่นเช่นใดก็ควรทำตนเช่นนั้น”คือ เมื่อเปลี่ยนแปลงตนเองในทางบวกได้แล้ว จะสามารถเปลี่ยนแปลงคนและสิ่งต่าง ๆ ในองค์การให้ทันต่อสถานการณ์ได้ จะให้อำนาจแก่ผู้ตามเพื่อสนับสนุนอย่างเต็มที่ตลอดทั่วทั้งองค์การ ผู้นำสามารถเปลี่ยนผู้ตามให้กลายเป็นผู้นำตนเองได้และจะสามารถเปลี่ยนแปลงคนและสิ่งต่าง ๆ ในองค์การให้ทันต่อสถานการณ์ได้ ซึ่งผู้นำต้องรับผิดชอบอันดับต้น ๆ สำหรับการกระตุ้นและชี้แนวทางให้กับพฤติกรรมส่วนบุคคลให้พัฒนาได้ด้วยตนเอง อันเป็นลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้นำที่ยอดเยี่ยม ซึ่งพระพุทธเจ้าเองได้เป็นแบบอย่างของผู้นำที่ยอดเยี่ยมนี้มาแล้ว ผู้นำประเภทนี้จัดอยู่ในผู้นำการเปลี่ยนแปลง

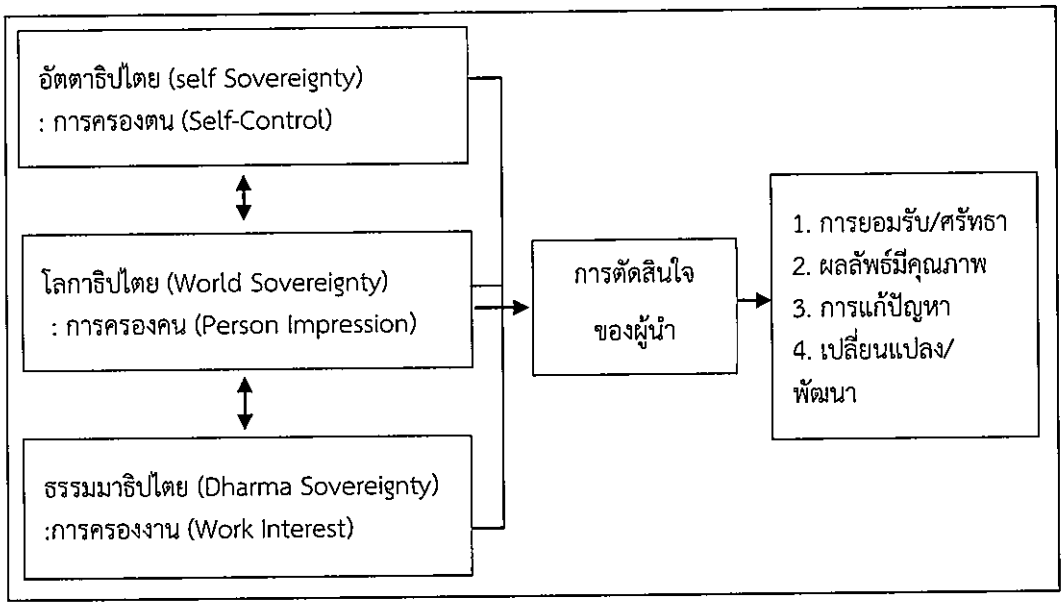
โลกาธิปไตย หมายถึง การถือโลกเป็นใหญ่ ซึ่งได้แก่ โลกสันนิวาสอันกว้างใหญ่ไพศาล รวมไปถึงเทวดาและมนุษย์ทั้งหลายเกรงกลัวและมองเห็นพฤติกรรมตนเองที่เป็นบาปทุจริต ทำโลกให้เป็นใหญ่แล้วประกอบสุจริตและแสดงออกถึงพฤติกรรมที่ไม่มีโทษ ทำตนให้บริสุทธิ์ จะเห็นว่าผู้นำแบบนี้จะคำนึงถึงความรู้สึกหรือความคิดเห็นของคนส่วนมาก แล้วปรับพฤติกรรมงานของตนให้โปร่งใส ทำให้คนส่วนมากยอมรับได้และเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ก่อให้เกิดความพึงพอใจของผู้ร่วมงานจึงเป็นแบบภาวะผู้นำอีกรูปแบบหนึ่งที่ผู้นำหรือผู้บริหารสามารถใช้บริหารบุคลากรในภาพรวม โดยให้กลุ่มหรือคนอื่น ๆ ร่วมตัดสินใจ ดังจะเห็นได้ชัดเจนจากที่พระพุทธเจ้าทรงมอบหมายให้สงฆ์ (ทีม) บริหารกิจกรรมต่าง ๆในองค์การให้สำเร็จตามเป้าหมาย ภาวะผู้นำรูปแบบนี้เทียบได้กับผู้นำประชาธิปไตย (Democratic Leadership) หรือที่เรียกว่าการเป็นผู้นำแบบประชานิยม(วิเชียร วิทยอุดม. 2548 : 17) เพราะการวินิจฉัยสั่งการหรือออกคำสั่งใด ๆ ของผู้นำจะยินยอม ให้ผู้ตามหรือผู้อื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และแสดงความคิดเห็นในการออกคำสั่งหรือวินิจฉัยได้ และเปรียบเทียบได้กับผู้นำมุ่งคน หรือมุ่งสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัย โอไฮโอ (Yukl. 2002 : 53) เพราะมีลักษณะคล้ายกันคือ ผู้นำจะมีความห่วงใย สนับสนุนและช่วยเหลือผู้ตาม และศรัทธาเชื่อมั่นและมีความเป็นเพื่อน พยายามเข้าใจปัญหาของผู้ตามเช่นกัน แต่ผู้นำเชิงพุทธจะมุ่งสัมพันธ์ในขอบเขตที่กว้างมาก และรูปแบบผู้นำแบบนี้จะมีความเป็นสากลสูงมากกว่าประชาธิปไตยธรรมดาทั่วไป เพราะพฤติกรรมที่แสดงออกจะต้องสอดคล้องกับความคิดเห็นความรู้สึกของชาวโลก ซึ่งหมายรวมไปถึงมนุษย์และเทวดาด้วย คือ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีปัญญาบริหารตนให้บริสุทธิ์ มีความเกรงกลัวบาป ซึ่งเหล่านี้เป็นพฤติกรรมชาวโลกยอมรับได้ แต่ถ้านำมาปรับใช้ในโรงเรียนที่มีขอบเขตที่เล็กลงก็จะมีความเป็นประชาธิปไตยเหมาะสมกับชาวโลกมากขึ้น ดังนั้น โลกาธิปไตย ก็คือ ประชาธิปไตยเชิงพุทธนั่นเอง ลักษณะดังกล่าวคล้ายกับแบบผู้นำมุ่งคนของตะวันตก สำหรับเชิงพุทธ จัดเป็นผู้นำเชิงพฤติกรรม “การครองคน”

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ธรรมาธิปไตย หมายถึง การถือธรรมเป็นใหญ่ พระพุทธเจ้าตรัสแก่ภิกษุทั้งหลายว่า “พวกเธอต้องตระหนักว่า ความเพียรที่เราปรารภแล้วจักไม่ย่อหย่อน มีสติตั้งมั่นไม่หลงลืม กายสงบ จิตเป็นสมาธิมีอารมณ์แน่วแน่มั่นคง ถือธรรมเหล่านี้แลเป็นใหญ่ ปฏิบัติในกรรมดี มีพฤติกรรมที่ปราศจากโทษ บริหารตนให้บริสุทธิ์เถิด” ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้นำแบบนี้จะมุ่งความสำเร็จของงานโดยใช้หลักธรรมที่มีลักษณะเป็นเหตุเป็นผล คือหลักธรรมที่เหมาะสมในการใช้เป็นหลักการวิธีการบริหารและหลักธรรมที่เสริมสร้างคุณสมบัติเฉพาะของผู้นำ เป็นเครื่องมือในการบริหารงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย จะมุ่งไปที่ภาระหน้าที่ของผู้บริหารโดยตรง ซึ่งได้แก่ การวางแผน การประสานกับผู้ตาม การสนับสนุน การแนะแนวทางที่ถูกต้อง การส่งเสริมให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายที่สูงและเป็นไปได้ ซึ่งคล้ายกับผู้นำมุ่งงานของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (The Michigan Leadership Studies) และคล้ายกับพฤติกรรมมุ่งโครงสร้างของผู้นำของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ Yukl (2002 : 53) แต่อาจต่างกันที่ผู้นำเชิงพุทธเน้นหนักไปที่ใช้หลักธรรมเป็นเครื่องมือในการทำงานให้สำเร็จ หรือ ถือธรรมเป็นใหญ่ซึ่งพระองค์ให้ความสำคัญในเรื่องของวิริยะ สติ ปัญญา กายและจิตมั่นคงในสุจริตธรรม นำมาบริหารตนให้บริสุทธิ์ ซึ่งมีความสอดคล้องกับ พระธรรมโกศาจารย์ ประยูร ธมฺมจิตฺโต (2549 : 44) ที่กล่าวถึงธรรมเพื่อการบริหารว่านักบริหารแบบธรรมาธิปไตยยึดธรรมเป็นหลักในการบริหาร โดยหลักพละ 4 ประการ คือ ปัญญาพละ กำลังคือความรู้ วิริยพละ กำลังคือความเพียร อนวัชชะพละ กำลังคือการทำงานที่ไม่มีโทษและสังคหพละ กำลังคือการสงเคราะห์หลักธรรมเหล่านี้จะช่วยทำให้นักบริหารปฏิบัติหน้าที่อย่างมีผู้บริหารมีทั้งความฉลาดขยัน สุจริต และมีมนุษยสัมพันธ์จัดว่าเป็นผู้บริหารที่ดีและเก่งซึ่งเป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์และเป็นที่ต้องการของสังคมเป็นอย่างมากในยุคปัจจุบันลักษณะดังกล่าวคล้ายกับแบบผู้นำมุ่งงานของตะวันตกสำหรับเชิงพุทธจัดเป็นผู้นำเชิงพฤติกรรม“การครองงาน”

ผลการวิเคราะห์พบว่า พฤติกรรมผู้นำเชิงพุทธ จะมีพฤติกรรมของผู้นำอยู่ 3 แบบ ได้แก่ 1) การครองตน 2) การครองคน และ 3) การครองงาน ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ในเชิงบริหารในองค์กรต่าง ๆ ได้ เพราะจะช่วยให้ผู้บริหารตัดสินใจได้อย่างถูกทิศทางจนนำไปสู่เป้าหมายอย่างมีคุณภาพดังแผนภาพที่ 4

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



แผนภาพที่ 4 แบบพฤติกรรมผู้นำเชิงพุทธ
ที่มา : สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548 : 3)

จากภาพประกอบข้างต้น พฤติกรรมผู้นำเชิงพุทธทั้ง 3 แบบ จะมีลักษณะสัมพันธ์กัน โดยผู้นำแบบอัตตาธิปไตย และโลกาธิปไตย จะเป็นรูปแบบหรือวิธีการที่ผู้นำเชิงพุทธนำมาใช้กับสถานการณ์ที่แตกต่างกัน เช่น สถานการณ์ที่สามารถแนะแนวทางให้ผู้ตามสามารถเข้าใจและปฏิบัติบริหารตนเองให้บริสุทธิ์ได้ก็จะใช้แบบอัตตาธิปไตย ในสถานการณ์ที่จะอาศัยคนอื่นร่วมคิดและสอดคล้องกับความต้องการของคนหมู่มากก็ใช้แบบโลกาธิปไตย โดยทั้งสองแบบมีธรรมาธิปไตยเป็นแกนกลาง ซึ่งจะเห็นได้ว่า ทั้งสองแบบต่างก็ต้องใช้หลักธรรมบริหารตนให้บริสุทธิ์เช่นเดียวกับธรรมาธิปไตย และเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจของผู้บริหารว่า สถานการณ์ใด ขณะใด จะใช้แบบผู้นำแบบใด และกับใคร ดังนั้น จึงสามารถกล่าวได้ว่า แบบภาวะผู้นำทั้ง3 แบบ คือ แบบภาวะผู้นำเชิงพุทธ และมีอยู่ในตัวของผู้นำคนเดียวกันโดยมีธรรมาธิปไตยเป็นแกนกลางหรือเป็นตัวเชื่อมโยงไป สู่แบบภาวะผู้นำทั้ง 2 แบบ ซึ่งสอดคล้องกับพระธรรมปิฎก ประยุทธ์ ปยุตฺโต (2545 : 17-18); พระธรรมโกศาจารย์ ประยูร ธมฺมจิตฺโต (2549 : 22) ที่กล่าวว่า พุทธวิธีบริหารยึดหลักธรรมาธิปไตย แต่จะแย้งกันในเรื่องของอัตตาธิปไตยและโลกาธิปไตยที่ทั้ง 2 ท่านอธิบายว่า ไม่ใช่พุทธวิธีบริหาร ส่วนผู้วิจัยได้ถอดใจความมาจากพระไตรปิฎก ฉบับธรรมทาน เล่มที่ 20 (2549 ช : 138 – 140) ในอธิปไตยสูตร ข้อ 479 ได้อธิบายไว้ชัดเจนว่า อัตตาธิปไตยและโลกาธิปไตยก็เป็นแนวทางบริหารตนให้บริสุทธิ์เช่นเดียวกันกับธรรมาธิปไตย ดังนั้นจึงสามารถกล่าวได้ว่า แบบภาวะผู้นำทั้ง 3 แบบ เป็นพุทธวิธีบริหาร หรือเป็นแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธโดยผู้นำมีพฤติ

กรรมการบริหาร 3 มิติ คือ การครองตน การครองคน และการครองงาน ซึ่งจัดว่าเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในบริบทไทยที่สังคมคาดหวัง สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 32-33) ที่เสนอว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีคุณสมบัติพิเศษเติมจากธรรมในการครองตน ครองคน และครองงานที่เรียกว่า “กัลยาณมิตร” ซึ่งพฤติกรรมการบริหาร 3 มิติดังกล่าวมีความเชื่อมโยงกัน ส่งผลต่อเป้าหมายอันเดียวกัน และเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจสำหรับผู้บริหารจนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงบวก ส่วนหลักธรรมสำหรับผู้นำเชิงพุทธนั้น มีนักวิชาการทั้งทางด้านศาสนา ด้านการศึกษาได้ให้หลักไว้สอดคล้องกันว่า หลักธรรมผู้นำที่มีพฤติกรรมการครองตน ได้แก่ สัปปุริสธรรม 7 และพรหมวิหาร 4 หลักธรรมผู้นำที่มีพฤติกรรมการครองคน ได้แก่ สังคหวัตถุ 4 และหลักธรรมผู้นำที่มีพฤติกรรมการครองงาน ได้แก่ อิทธิบาท 4 มงคล ภาธระวานนท์ (2539 : 97); พระธรรมปิฎก (2545 : 25-28); พระธรรมโกศาจารย์ (2549 : 72-78); วรภาส ประสมสุข และนิพนธ์ กินาวงศ์ (2550 : 63) ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ รวมไปถึงความสามัคคี ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดถึงความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชารายบุคคลและกลุ่มนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงไปในเชิงบวกด้วย

จากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำที่ใช้หลักธรรมในพระพุทธศาสนา หรือผู้นำที่มีคุณลักษณะที่ประสงค์และหรือผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบต่าง ๆ หลายฉบับพบว่าพฤติกรรมผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการสร้างแรงจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานด้วยความเต็มใจและสร้างบรรยากาศภายในองค์การที่เอื้อต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ หรือประสิทธิผลของโรงเรียน ดังที่ Adams (1993 : 193) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำ พบว่า แบบภาวะผู้นำที่หลากหลายสามารถตัดสินประสิทธิผลองค์การได้ และ Smith (1994 : 178) ก็พบว่าตัวแปรภาวะผู้นำที่สำคัญในการรับรู้ของครูด้านประสิทธิผลองค์การ คือ อิทธิพลของครูใหญ่ในฐานะผู้บังคับบัญชา สอดคล้องกับ กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536 : 283) ที่พบว่า ปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน

สาคร จันทร์ทองอ่อน (2536 : 75-76) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร 10 อันดับแรก ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน ความยุติธรรมต่อผู้ร่วมงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน ตรงต่อเวลา ทันต่อเหตุการณ์กล้าตัดสินใจ จริงใจต่อการทำงาน เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน มีความ สามารถสร้างบรรยากาศที่ดี ในการทำงานและมีคุณธรรมในการทำงาน ในขณะที่ คมสัน บุพศิริ (2542 : 102) ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ศึกษา จังหวัดนครพนม พบว่าระดับการปฏิบัติด้านคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับที่ค่อนข้างสูงและในเวลาเดียวกันนั้น

บุญร่วม คิดการ (2542 : 107) และนิยาม ไผ่โสภา (2542 : 99) ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ในจังหวัดนครพนม พบว่า พฤติกรรมการครองตน ครองคนและครองงานอยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน

ต่อมาจำเรียง คำป้อง (2543 : 146-159) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแบบผู้นำและพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่น พบว่า หลักพรหมวิหาร 4 สัปปุริสธรรม 7อิทธิบาท 4 สังคหวัตถุ 4 เป็นแบบผู้นำและส่งเสริมพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่น ในเวลาที่ใกล้เคียงกันนั้น พระครูกุมภวาปีคณะรักษ์ (2544 : 62-63) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของครู-อาจารย์ที่มีต่อการปฏิบัติตนตามคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนด้านการครองตน ครองคน และครองงาน มีผลทำให้ครู-อาจารย์มีความพึงพอใจในระดับมาก และ ยาใจ เดชขันธ์ (2545 : 13) ก็ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารงานในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า หลักคุณธรรมทางพุทธศาสนาดังกล่าว เป็นสภาพความดีที่ผู้อื่นและสังคมยอมรับ และมีความสัมพันธ์ระหว่างตนกับผู้ตามอย่างดี การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้นำสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้แก่ผู้ตามได้อย่างมีคุณภาพสูง สอดคล้องกับอัมพร อิสสรารักษ์ (2548 : 92) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า พฤติกรรมผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตภาคตะวันออก

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนทั้งพฤติกรรมตามหลักการบริหารทั่วไปและพฤติกรรมตามหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนาที่ผ่านมา ล้วนมีอิทธิพลต่อการสร้างแรงจูงใจ ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดี และเอื้อต่อการบรรลุถึงประสิทธิผลของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี เพราะผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานในโรงเรียนประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551 : 193) ดังนั้นสามารถคาดหวังได้ว่า พฤติกรรมของผู้นำเชิงพุทธที่ประพฤติตนตามหลักธรรมการครองตน ครองคน และครองงานเป็นองค์ประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธโดยประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 เพราะพฤติกรรมผู้นำเชิงพุทธเป็นผู้นำเชิงพฤติกรรมเช่นเดียวกันกับผู้นำเชิงพฤติกรรมอื่น ๆ แต่ผู้นำเชิงพุทธ จะยึดคุณธรรมนำความรู้ และครอบคลุมผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบตะวันตกที่นำมาประยุกต์ใช้ในบริบทของไทย เพราะหลักการบริหารแบบตะวันตก ก็มีอยู่ในพระไตรปิฎก (Tripitaka) ทั้งสิ้น วรภัทร์ ภู่เจริญ (ม.ป.ป. : 33) และเป็นผู้นำที่มีคุณสมบัติพิเศษ มุ่งเน้นการใช้ปัญญาและอาศัย

กรุณาช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล สามารถกล่าวได้ว่า ผู้นำที่ยึดหลักธรรมเป็นแนวทางปฏิบัติคือ"ผู้นำแบบปฏิรูปเชิงพุทธ"นั่นเองเพราะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง

จากผู้รู้ทั้งหลายและงานวิจัยที่กล่าวมานั้นจะเห็นได้ว่า แบบภาวะผู้นำเชิงพุทธ เป็นแนวทางใหม่หรือเข้าสู่มิติของการบริหารงานที่ยั่งยืน มีความมั่นคงและสร้างความเป็นธรรมต่อบุคคล หรือสังคมที่เกี่ยวข้องกับองค์กรอย่างชาญฉลาดสามารถสร้างประสิทธิภาพ ประสิทธิผลต่อการบริหารงานอย่างยั่งยืนและมั่นคงรวมทั้งจะเป็นหลักการของนักบริหารในการบริหารจัดการองค์กรของตนอย่างมีระบบโดยที่ยังมีคุณธรรมมาประกอบในการพิจารณาบริหารจัดการอีกทางหนึ่งด้วยดังนั้น มีความสอดคล้องกับหลักการบริหารสมัยใหม่ได้อย่างเหลือเชื่อถึงแม้ว่าจะเป็นหลักธรรมคำสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าถึงกว่าสองพันห้าร้อยกว่าปีมาแล้วก็ตามโดยผู้นำมีพฤติกรรมการบริหาร 3 มิติ คือ การครองตนการครองคน และการครองงาน

4. องค์ประกอบของการบริหารเชิงพุทธ

เนื่องจากผู้นำเป็นผู้กำหนดทิศทางขององค์การ ซึ่งจากข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เห็นได้ชัดเจนในหลาย ๆ ปีที่ผ่านมาจะเห็นว่าลักษณะผู้นำแบบที่ดีที่สุดไม่มีในโลก แต่ผู้นำที่ประสบความสำเร็จคือผู้นำที่เลือกใช้วิธีที่เหมาะสมกับสถานการณ์เพื่อให้ได้มาซึ่งผลิตภาพ และความพึงพอใจสูงสุด (Maximize Productivity and Human Satisfaction) ดังนั้น ความสามารถในการปรับตัวของผู้นำจึงเป็นสินทรัพย์ที่ยิ่งใหญ่ที่สุดผู้นำและภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 (Leaders and Leadershipin 21st Century) ซึ่งเป็นโลกของการแข่งขันที่รุนแรงเช่นนี้ องค์การจะขับเคลื่อนไปได้ต้องอาศัยผู้นำที่ดีและเก่ง มีความรู้มีความสามารถในการกำหนดทิศทางขององค์การ บุคลากรหรือทีมงานอีกหลายร้อยคนจะต้องเป็นผู้ที่เดินอยู่ในทิศทางที่ผู้นำกำหนด หากผู้นำกำหนดทิศทางผิด ไม่มีภาวะผู้นำที่ดี เส้นทางแห่งความสำเร็จย่อมวกวนเกิดความสับสน และสุดท้ายองค์การย่อมมีปัญหา แต่ในทางตรงข้ามหากผู้นำมีภาวะผู้นำที่ดีย่อมทำให้บุคลากรยอมรับศรัทธาและเชื่อมั่นในตัวของผู้นำจนสามารถนำทีมทั้งหมดไปสู่เส้นทางแห่งความสำเร็จได้ในที่สุด ซึ่งคำถามที่ตามมาก็คือ "ศรัทธาเหล่านี้มาจากไหน เราจะสามารถพัฒนามันขึ้นมาได้อย่างไร" หากจะกล่าวโดยรวมแล้วศรัทธาเป็นเรื่องของความชอบ ความเชื่อ เป็นเรื่องของการยอมรับ เป็นเรื่องของใจ ซึ่งไม่จำเป็นต้องมีเหตุมีผลกำกับเสมอไป โดยหลักใหญ่ ๆ แล้วการที่คนผู้หนึ่งผู้ใดจะเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั่วไป บุคคลนั้นก็คงต้องมีอะไรที่เหนือ หรือโดดเด่นอยู่บ้าง เช่น อาจจะโดดเด่นในเรื่องคุณวุฒิวัยวุฒิ ประสบการณ์ หรือความรู้ความสามารถ ซึ่งคนทั่วไปก็จะให้ความสำคัญกับสิ่งเหล่านี้แตกต่างกันไป บางคนก็ให้ความสำคัญกับเรื่องคุณวุฒิ วัยวุฒิ ในขณะที่บางคนกลับให้ความสำคัญกับเรื่องความรู้ความสามารถเป็นหลักแต่มีสิ่งหนึ่งที่ผู้คนส่วนใหญ่มักจะเห็นพ้องต้องกันว่าสิ่งนี้คือปัจจัยหลักในการสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นได้ในตัวผู้นำสิ่งนั้นก็คือคุณสมบัติในเรื่องการเป็น"ผู้ให้"หากเราลองนึกถึงผู้นำในดวงใจของเรามาสัก 2-3 คน และลอง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

พิจารณาถึงคุณสมบัติของการเป็นผู้ให้ของผู้นำในดวงใจที่เราเลือกมา ก็จะพบว่าส่วนใหญ่มักจะมีคุณสมบัติที่ว่านี้ค่อนข้างชัดเจนซึ่งเราจะพบว่า ผู้นำที่แท้คือผู้ที่ให้โดยไม่หวังสิ่งใดตอบแทนเป็นคนดีในดวงใจของทุกคน ซึ่งคุณลักษณะที่บ่งชี้คนดีดังกล่าวคงหนีไม่พ้นในเรื่องของคุณธรรม จริยธรรมซึ่งเป็นหัวใจหลักของภาวะผู้นำเชิงพุทธซึ่งผู้ทั้งหลายได้เสนอสาระสำคัญเกี่ยวกับองค์ประกอบ ต่อไปนี้

Burns (1978 : 53) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะกลายเป็นผู้นำจริยธรรมอย่างแท้จริงก็ต่อเมื่อเขาได้ยกระดับความประพฤติของมนุษย์และความปรารถนาเชิงจริยธรรมของทั้ง2 ฝ่ายให้สูงขึ้น และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่ายสาระสำคัญของผู้นำจริยธรรม คือ การที่ผู้นำตระหนักถึงความต้องการที่แท้จริงของผู้ตามอำนาจของผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำทำให้ผู้ตามเกิดความไม่พึงพอใจต่อสภาพเดิมทำให้ผู้ตามเกิดความขัดแย้งระหว่างค่านิยมกับวิธีปฏิบัติสร้างจิตสำนึกให้ผู้ตามรู้สึกเกิดความต้องการอย่างแรงกล้า และเป็นความต้องการที่สูงกว่าเดิมตามระดับความต้องการของ Maslow หรือระดับการพัฒนาจริยธรรมของ Kohlberg แล้วจึงดำเนินการเปลี่ยนแปลงซึ่งจะทำให้ผู้ตามร่วมมือกันเคลื่อนไหวไปสู่จุดมุ่งหมายที่สูงส่ง ที่จะยังประโยชน์ทั้งแก่ผู้นำและผู้ตาม ดังนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกัน เป็นสิ่งที่จำเป็นมากและจะต้องเป็นความสัมพันธ์อันดีด้วย เพราะถ้าทุกคนมีความสัมพันธ์อันดี มีความเข้าอกเข้าใจกัน มีความเอื้ออาทรเป็นห่วงเป็นใยกัน ไม่มีอิจฉา ริษยา ไม่มีอคติต่อกันแล้ว ทุกคนก็จะไม่เกิดความเครียด การทำงานจะเกิดการคล่องตัวและลื่นไหลเป็นไปตามแผนการที่กำหนด จนบรรลุเป้าหมาย ดังนั้น หลักธรรมที่นำมาใช้ในการบริหารงาน ในองค์การหรือในโรงเรียนในยุคปัจจุบันหรือในอนาคตจะมีคุณภาพและเกิดประสิทธิผล โดยเฉพาะด้านความพึงพอใจ ซึ่งเป็นสิ่งบ่งบอกถึงความสำเร็จของการบริหารงานได้เป็นอย่างดี เพราะเป้าหมายสำคัญของการนำหรือบริหารเชิงพุทธนั้น ผลสูงสุดก็คือเพื่อให้คนมีความสุขและพึงพอใจ ดังนั้น การทำงานจึงควรทำตามทั้งกฎของธรรมชาติและกฎของมนุษย์กล่าวคือทำแล้วงานก็ได้ผลคนก็เป็นสุข พระธรรมปิฎก (2545 : 21)

Bass (1985 : 31 ; อ้างถึงใน สาธิต รื่นเริงใจ. 2549 : 75) (Bass's Theory of Transformational) เพราะเป็นผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ มีการสร้างแรงดลใจ มีการกระตุ้นการใช้ปัญญา และมุ่งสัมพันธ์รายบุคคลเช่นกัน แต่มีจุดต่างที่พอเห็นได้ คือBassมุ่งเปลี่ยนแปลงคนอื่นและสิ่งอื่นในองค์การแล้วสะท้อนว่า ตนเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงแต่เชิงพุทธมุ่งเปลี่ยนแปลงตนเองก่อนแล้วโยงไปสู่คนและสิ่งอื่น ๆ จึงสะท้อนว่า ตนเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ อาจจะต่างกันที่ความคาดหวัง ซึ่งแนวคิดเชิงพุทธจะมีความคาดหวังที่สูงมากจนข้ามพ้นวิสัยของชาวโลก แต่ถ้านำมาประยุกต์ในโรงเรียน ผู้นำแบบนี้ก็จะเข้ากับลักษณะของผู้นำมุ่งการเปลี่ยนแปลง ที่มีความสามารถพิเศษ สร้างแรงจูงใจคนให้ทำงาน กระตุ้นให้ใช้ปัญญา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แก้ปัญหาและพัฒนา มีการนิเทศครู หรือพัฒนาครูเป็นรายบุคคล หรือวิธีการอื่นใดที่ทำให้ครูที่ด้อยศักยภาพให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น เพื่อให้สามารถเป็นผู้นำตนเองและผู้อื่นได้นั่นเอง ลักษณะดังกล่าวคล้ายกับแบบผู้นำมุ่งตนของตะวันตกสำหรับเชิงพุทธจัดเป็นผู้นำเชิงพฤติกรรม"การครองตน"

Adams (1993 : 193) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำ พบว่า แบบภาวะผู้นำที่หลากหลายสามารถตัดสินประสิทธิผลองค์การได้ และ Smith (1994 : 178) ก็พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำที่สำคัญในการรับรู้ของครูด้านประสิทธิผลองค์การ คือ อิทธิพลของครูใหญ่ในฐานะผู้บังคับบัญชา สอดคล้องกับกมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536 : 283) พบว่า ปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ส่วนสาครจันทร์ทองอ่อน (2536 : 75-76) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร 10 อันดับแรก ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน ความยุติธรรมต่อผู้ร่วมงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน ตรงต่อเวลา ทันต่อเหตุการณ์ กล้าตัดสินใจ จริงใจต่อการทำงาน เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน มีความสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานและมีคุณธรรมในการทำงาน

คมสัน บุพศิริ (2542 : 102) ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครพนม พบว่าระดับการปฏิบัติด้านคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับที่ค่อนข้างสูง และในเวลาเดียวกันนั้น บุญร่วม คิดการ (2542 : 107) และนิยาม ไผ่โสภา (2542 : 99) ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ในจังหวัดนครพนม เช่นกัน พบว่า พฤติกรรมการครองตน ครองคน และครองงาน อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้านต่อมาจำเรียง คำป้อง (2543 : 146-159) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแบบผู้นำและพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่น พบว่า หลักพรหมวิหาร 4 สัปปุริสธรรม 7 อิทธิบาท 4 สังคหวัตถุ 4 เป็นแบบผู้นำและส่งเสริมพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่น ในเวลาที่ใกล้เคียงกันนั้นพระครูกุมภวาปีคณารักษ์ (2544 : 62-63) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของครู-อาจารย์ที่มีต่อการปฏิบัติตนตามคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนด้านการครองตน ครองคน และครองงาน มีผลทำให้ครู-อาจารย์มีความพึงพอใจในระดับมาก และ ยาใจ เดชขันธ์ (2545 : 13) ก็ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารงานในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า หลักคุณธรรมทางพุทธศาสนาดังกล่าว เป็นสภาพความดีที่ผู้อื่นและสังคมยอมรับ และมีความสัมพันธ์ระหว่างตนกับผู้ตามอย่างดี การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้นำสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้แก่ผู้ตามได้อย่างมีคุณภาพสูง สอดคล้องกับอัมพร อิสสรารักษ์ (2548 : 92) ที่ศึกษาความสัมพันธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า พฤติกรรมผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตภาคตะวันออก

Chang (2010 : 1-6) ได้นำเสนอวิธีการบริหารเชิงพุทธ (Buddha's Approach) ไว้ในหนังสือ A Buddhist Approach to Management ว่าประกอบด้วย หลักการสำคัญ 6 ประการ ได้แก่ ความเสมอภาคหรือเท่าเทียมกัน (Equality under the Dharma) การกระจายอำนาจภาวะผู้นำ (Decentralized Leadership) การสนับสนุนการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบ (Shared Support and Responsibility) ความสามัคคีและเคารพซึ่งกันและกัน (Mutual Respect and Harmony) และการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กัน (Communication and Interaction)

Pietersen (2010 : 196-199) ได้กล่าวถึงผู้นำที่มีประสิทธิผลนั้นจะต้องบูรณาการองค์ประกอบภาวะผู้นำให้ครอบคลุมในประเด็นสำคัญ 3 องค์ประกอบ ซึ่งองค์ประกอบทั้งสามจะต้องบูรณาการและทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ หากมิติใดมิติหนึ่งขาดประสิทธิภาพก็จะกลายเป็นผู้นำแบบธรรมดา ได้แก่

1. องค์ประกอบแรก คือ ภาวะผู้นำในตนเองหรือการนำตนเองจุดเริ่มต้นที่สำคัญของความเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จคือ ความมีประสิทธิภายในการเป็นผู้นำตนเอง ถ้าเราไม่ได้ให้ความสนใจกับการเป็นผู้นำตนเองเราก็ไม่สามารถจะคาดหวังที่จะประสบความสำเร็จ ในการนำผู้อื่นภาวะผู้นำตนเองเป็นเรื่องเกี่ยวกับการยึดมั่นในสิ่งที่เราเป็นและยึดมั่นในจุดยืนของตนเองเป็นการรู้คุณค่าของตนเองอย่างชัดเจนและนำสิ่งเหล่านี้มาเป็นแนวทางในชีวิตและการตัดสินใจของตนเองอย่างสม่ำเสมอการเป็นผู้นำตนเองที่ประสบความสำเร็จเกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้ที่สำคัญ คือ การรู้จักตัวเองอย่างลึกซึ้ง การมีศีลธรรมประจำใจที่บ่งบอกความเป็นตัวตนได้อย่างชัดเจน ความพร้อมที่จะมั่นคงและมีจุดยืนในสิ่งที่ตนเองเชื่อความสามารถในการควบคุมตนเองกับการมองโลกในแง่ดีและความมุ่งมั่นที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ยิ่งใหญ่เสมอองค์ประกอบเหล่านี้สร้างความมีอำนาจและคุณลักษณะทางศีลธรรมซึ่งจริง ๆ แล้วสิ่งเหล่านี้เป็นรากฐานของความสามารถของแต่ละคน อีกทั้งยังเป็นเหมือนอิทธิพลในการชักจูงและนำผู้อื่น

2. องค์ประกอบที่สอง คือผู้นำทีมหรือการนำทีมความเป็นผู้นำระหว่างบุคคลเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการเอาชนะใจและความคิดของผู้อื่นการระดมความพยายามในการสนับสนุนกลยุทธ์ขององค์การต้องการทักษะขั้นสูงในด้านแรงจูงใจการสร้างทีมงานและการโน้มน้าวใจเสมอ ในปัจจุบันทีมงานที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้เพิ่มสูงขึ้น ดังนั้นทักษะขั้นสูงเหล่านี้ยิ่งเป็นสิ่งจำเป็นมากยิ่งไปกว่านั้นองค์กรส่วนใหญ่ในปัจจุบันมีโครงสร้างแบบ Matrix กล่าวคือ การรายงานผลงานอย่างใดอย่างหนึ่งต่อองค์การ เป็นไปอย่างหลากหลายไม่เป็นระเบียบไม่มีสายการดำเนินงานอย่างชัดเจนคำสั่งที่เข้มงวดและระบบงานแบบ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ควบคุมนั้นในปัจจุบันได้กลายเป็นอดีตไปแล้วความพยายามที่จะพึ่งพาอำนาจคนเพียงผู้เดียวคือความล้มเหลวของการเป็นผู้นำกุญแจสู่ความสำเร็จของการเป็นผู้นำคือความสามารถที่จะมีอิทธิพลต่อผู้อื่น โดยที่ไม่มีอำนาจอย่างเป็นทางการ โดยอาจเป็นการมีอำนาจต่อเพื่อนร่วมงานหรือแม้กระทั่งต่อหัวหน้างาน ความเป็นผู้นำระหว่างบุคคลประกอบไปด้วยตัวบ่งชี้ การสื่อสารกลยุทธ์แบบเรียบง่ายและเข้าใจง่ายการส่งเสริมและทำงานร่วมกันเป็นทีมการแสดงความชื่นชมต่อความคิดของผู้อื่นรวมถึงการให้ความสำคัญเกี่ยวกับความรู้สึกของผู้อื่นความมุ่งมั่นสร้างแรงบันดาลใจ และการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันและการมีเป้าหมายร่วมกัน

3. องค์ประกอบที่สาม คือ ภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ หรือการนำองค์การ กล่าวคือ องค์การต่าง ๆ สร้างอนาคตโดยผ่านกลยุทธ์ต่าง ๆ ตามตั้งเป้าหมายที่ไว้บทบาทที่สำคัญของการเป็นผู้นำเชิงยุทธศาสตร์คือการให้ทิศทางสู่เป้าหมายที่ชัดเจนแก่องค์การบุคลากรในองค์การ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์การความเป็นผู้นำเชิงยุทธศาสตร์เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้ต่อไปนี้คือ การรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงขององค์การการใช้ข้อมูลเชิงลึกในการกำหนดสถานะขององค์การ วิธีที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ และเป้าหมายสำคัญที่องค์การต้องทำให้ประสบผลสำเร็จ การนำวิธีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ การสร้างความมั่นใจต่อองค์การเกี่ยวกับความมั่นคงทางการเงินและการสร้างความสามารถขององค์การ เพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงและให้ทันสมัยอยู่เสมออย่างไรก็ดี แต่ละองค์ประกอบดังกล่าวสามารถนำมาผสมผสานรวมกันได้โดยการใช้กระบวนการเรียนรู้เชิงกลยุทธ์

พระธรรมปิฎก (2545 : 187) ได้กล่าวว่า สังคหวัตถุ 4 เป็นธรรมเครื่องยึดเหนี่ยวใจบุคคลและประสานหมู่ชนไว้ในความสามัคคี ซึ่งแสดงให้เห็นว่า หลักสังคหวัตถุเป็นหลักการสร้างมนุษย์สัมพันธ์เชิงพุทธที่มีผลต่อการสร้างพลังอำนาจแก่ผู้ร่วมงาน และสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งบรรยากาศแห่งความสามัคคี ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผล ในที่สุดและสมพร สุริโย (2553 : 258) ได้นำเสนอตัวชี้วัดสังคหวัตถุ 4 จำนวน 8 ตัวบ่งชี้ 1) เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ด้านวัตถุสิ่งของแก่ครูเสมอ 2) เป็นผู้เสียสละและไม่เห็นแก่ตัว 3) พูดด้วยวาจาสุภาพและมีเหตุผล 4) มีศิลปะในการพูดโน้มน้าวจิตใจครู 5) อุทิศตนทำงานในหน้าที่อย่างเต็มที่เพื่อมุ่งสู่เป้าหมาย 6) ยึดประโยชน์ส่วนร่วมเหนือประโยชน์ส่วนตน 7) วางตัวดีและเหมาะสมกับตำแหน่งผู้นำและ 8) ให้ความเป็นกันเองและไม่เย่อหยิ่งถือตัว

สรุปได้ว่า หลักสังคหวัตถุ 4 สามารถผูกมัดใจผู้ตามให้ยอมรับนับถือเชื่อฟังให้ความร่วมมือด้วยความเต็มใจ มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ครอบคลุมทุกด้าน และบรรยากาศเชิงบวกที่มีผลต่อความพึงพอใจของบุคลากร ได้แก่ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ด้านวัตถุสิ่งของแก่ผู้อื่นเสมอเป็นผู้เสียสละและไม่เห็นแก่ตัวพูดด้วยวาจาสุภาพและมีเหตุผลมีศิลปะในการพูดโน้มน้าวจิตใจผู้อื่นอุทิศตนทำงานในหน้าที่อย่างเต็มที่ เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายยึดประโยชน์ส่วน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ร่วมเหนือประโยชน์ส่วนตนวางตัวดีและเหมาะสมกับตำแหน่งผู้นำและให้ความเป็นกันเองและไม่เย่อหยิ่งถือตัว

พระธรรมโกศาจารย์ (2549 : 41) ที่ได้อธิบายว่า นักบริหารที่เป็นอัตตาธิปไตยถือตนเองเป็นศูนย์กลางของการตัดสินใจ เขาเชื่อมั่นตนเองสูงมาก คิดว่าตัวเองฉลาดกว่าใครจึงไม่รับฟังความคิดเห็นของใคร เขาไม่อดทนต่อการวิพากษ์วิจารณ์เขานิยมใช้พระเดชมากกว่าพระคุณเมื่อบริหารงานนาน ๆ ไปจะไม่มีคนกล้าคัดค้านหรือทัดทานลงท้ายนักบริหารประเภทนี้มักเป็นเผด็จการที่เข้าใจอย่างนั้นก็ไม่ผิด เพราะเข้าใจอัตตาธิปไตยในเชิงนักบริหารธุรกิจ แต่ถ้าเป็นอัตตาธิปไตยเชิงพุทธแล้วจะมีความหมายตรงกันข้าม

พุทธาธิบายที่ปรากฏในพระไตรปิฎก ฉบับธรรมทาน (2549 ช : 138-140) ข้อที่ 479 แห่งอธิปไตยสูตร ว่า “ดูกรภิกษุทั้งหลาย ฯลฯ เธอทำตนเองแลให้เป็นใหญ่ แล้วละอกุศลเจริญกุศล ละกรรมที่มีโทษ เจริญกรรมที่ไม่มีโทษ บริหารตนให้บริสุทธิ์” จะเห็นว่า ไม่มีคำว่า “เผด็จการ” อยู่เลย ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า เป็นรูปแบบหรือวิธีการหนึ่ง ที่ผู้นำเชิงพุทธนำมาใช้ในเชิงของผู้นำที่ยอดเยี่ยมเหนือผู้นำธรรมดา เพื่อช่วยให้ผู้ตามค้นพบวิธีรู้จักการใช้และหาความสามารถอันมีค่าของตนเอง เฉกเช่นพระองค์เอง ซึ่งก็ได้เคยปฏิบัติ คือใช้รูปแบบอัตตาธิปไตยบริหารตนเองให้ถึงซึ่งความบริสุทธิ์มาแล้ว และได้มีพุทธวจนะว่า“อัตตา หิอัตตโน นาโถ : ตนแลเป็นที่พึ่งของตน” และ “อตฺตานญเจ ตถากยิรา ยถณญมนุสาสติ : สอนคนอื่นเช่นใดก็ควรทำตนเช่นนั้น” คือเมื่อเปลี่ยนแปลงตนเองในทางบวกได้แล้ว จะสามารถเปลี่ยนแปลงคนและสิ่งต่าง ๆ ในองค์การให้ทันต่อสถานการณ์ได้ จะให้อำนาจแก่ผู้ตามเพื่อสนับสนุนอย่างเต็มที่ตลอดทั่วทั้งองค์การ ผู้นำสามารถเปลี่ยนผู้ตามให้กลายเป็นผู้นำตนเองได้และจะสามารถเปลี่ยนแปลงคนและสิ่งต่าง ๆ ในองค์การให้ทันต่อสถานการณ์ได้ ซึ่งผู้นำต้องรับผิดชอบอันดับต้น ๆ สำหรับการกระตุ้นและชี้แนวทางให้กับพฤติกรรมส่วนบุคคลให้พัฒนาได้ด้วยตนเอง อันเป็นลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้นำที่ยอดเยี่ยม ซึ่งพระพุทธเจ้าเองได้เป็นแบบอย่างของผู้นำที่ยอดเยี่ยมนี้มาแล้ว ผู้นำประเภทนี้ จัดอยู่ในผู้นำการเปลี่ยนแปลง

วรภาส ประสมสุข และนิพนธ์ กินาวงศ์ (2550 : 63-64) ได้ศึกษาในระดับปริญญาเอก เรื่อง หลักการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อวิเคราะห์ความสอดคล้องของหลักพุทธธรรมกับหลักการบริหารการศึกษาที่ครอบคลุมหลักการครองตน ครองคน ครองงาน และเพื่อเสนอหลักการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงพัฒนาใช้เทคนิควิเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์และเทคนิคเดลฟาย ผลการวิจัยพบว่าหลักพุทธธรรมที่สอดคล้องกับหลักการบริหารการศึกษา มีจำนวน 21 หลักธรรมแยกตามหลักการครองตน การครองคน และการครองงาน ได้ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1. การครองตน สอดคล้องกับ 19 หลักพุทธธรรม ได้แก่ กัลยาณมิตตตาโยนิโสมนสิการ ธรรมคุ้มครองโลก 2 ธรรมทำให้งาม 2 ธรรมมีอุปการะมาก 2 กุศลมูล 3 สันโดษ 3 สุจริต 3 อธิปไตย 3 ฆราวาสธรรม 4 พรหมวิหาร 4 สังคหะวัตถุ 4 อธิษฐานธรรม 4เบญจธรรม พละ 5 กัลยาณมิตรธรรม 7 สัปปุริสธรรม 7 อริยทรัพย์ 7 และทศพิธราชธรรม

2. การครองคน สอดคล้องกับ 15 หลักพุทธธรรมได้แก่ กัลยาณมิตตตา โยนิโสมนสิการ ธรรมคุ้มครองโลก 2 ธรรมทำให้งาม 2 กุศลมูล 3 สุจริต3 อธิปไตย 3 ฆราวาสธรรม 4 พรหมวิหาร 4สังคหะวัตถุ 4 กัลยาณมิตรธรรม 7 สัปปุริสธรรม 7 อปริหานิยธรรม 7 อริยทรัพย์ 7 และทศพิธราชธรรม

3. การครองงาน สอดคล้องกับ 10หลักพุทธธรรม ได้แก่ กัลป์ยาณมิตตตา โยนิโสมนสิการ ธรรมทำให้งาม 2 ธรรมมีอุปการะมาก 2สุจริต 3 อิทธิบาท 4 พละ 5 ฆราวาสธรรม 4สังคหะวัตถุ 4 และสัปปุริสธรรม 7

นอกจากนี้ยังพบว่า มีจำนวน 7 หลักธรรมที่สอดคล้องกับหลักการบริหารการศึกษาด้านการครองตน การครองคน และการครองงานได้แก่ กัลยาณมิตตตา โยนิโสมนสิการ ธรรมทำให้งาม 2 สุจริต 3 ฆราวาสธรรม 4 สังคหะวัตถุ 4 และสัปปุริสธรรม 7

สุเทพ โฉมศรี (2550) ศึกษาพฤติกรรมการบริหารเชิงพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตร เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับพฤติกรรมการบริหารเชิงพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตรเขต 2 2) ศึกษาระดับความผูกพันของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตร เขต 2 และ 3) ศึกษาพฤติกรรมการบริหารเชิงพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตรเขต 2 ยึดตามแนวพุทธธรรม 5 หมวดธรรม คือ อธิปไตย พรหมวิหาร 4 สังคหวัตถุ 4 อคติ 4 และราชธรรม 10 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ครูผู้สอนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตร เขต 2 ในช่วงชั้นที่ 1 และ 2 จำนวน 320 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของยามาเน่ (Yamane 1967 : 886) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 320 คนจากนั้นสุ่มอย่างง่ายในแต่ละอำเภอและโรงเรียนตามสัดส่วนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามโดยครูผู้สอนเป็นผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับพฤติกรรมการบริหารเชิงพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนและแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของครูต่อองค์การและต่องาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับพฤติกรรมการบริหารเชิงพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมพบว่าระดับพฤติกรรมการบริหารเชิงพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายหมวดธรรม พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกหมวดธรรมโดยหมวดธรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ราชธรรม 10 รองลงมา คือ พรหมวิหาร 4 และอธิปไตย 3 และ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สังคหวัตถุ 4 2) ระดับความผูกพันของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อแยกเป็นความผูกพันต่อองค์การและต่องานก็อยู่ในระดับมากเช่นกัน 3) พฤตกรรมการบริหารเชิงพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตร เขต 2 โดยภาพรวม พบว่า หมวดธรรม ราชธรรม 10 อคติ 4 และพรหมวิหาร 4 ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียน ส่วนตัวแปรสังคหวัตถุ 4 ไม่ให้สารสนเทศเพิ่มเติมเกี่ยวกับความผูกพันของครูในโรงเรียนโดยภาพรวม

พระมหาประกาศิตรตนโชโต (2550) ศึกษาพฤติกรรมการบริหารตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาพฤติกรรมการบริหารตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร 2) เสนอแนวทางและความเป็นไปได้ของแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมการบริหารตามแนวพุทธธรรมแก่ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร ประชากรในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูอาจารย์ที่ทำการสอนอยู่ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2549 จำนวน 207 รูป/คน ได้รับแบบสอบถามคืน 200 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 97 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยค่าสวนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมการบริหารตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ด้านการครองตน ด้านการครองคน และด้านการครองงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านการครองตนเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ การกำหนดกิจกรรมของโรงเรียนได้อย่างเหมาะ และรู้จักใช้คนให้เหมาะสมกับงานที่ทำด้าน การครองคนเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยได้แก่ให้รางวัลแก่ครู ที่ตั้งใจทำงานและมีผลงานดีเด่นและมีความยุติธรรมไม่ลำเอียงในการให้รางวัลแก่ครูและเพื่อนร่วมงานที่ตั้งใจทำงานด้านการครองงานเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยได้แก่ การให้คำปรึกษาเป็นที่พึ่งแก่ครูและเพื่อนร่วมงานแนวทางและความเป็นไปได้ในการพัฒนาพฤติกรรมการบริหารตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานครจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ สรุปได้ดังนี้ ผู้บริหารควรใช้หลักธรรมสัปปุริสธรรม หลักธรรมพรหมวิหาร และหลักธรรมสังคหวัตถุในการบริหาร เลือกใช้คนให้เหมาะสมกับงานที่เขาถนัด และสามารถทำงานเป็นทีมได้ให้ขวัญและกำลังใจ ตลอดถึงให้คำแนะนำ ปรึกษาให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงานตามโอกาสที่เหมาะสมมีความเป็นธรรมในการให้รางวัลแก่ผู้ที่มีความตั้งใจทำงานมีความเสียสละเห็นประโยชน์ต่อส่วนรวมเป็นสำคัญ เปิดโอกาสให้ครู อาจารย์ เข้าพบปรึกษาหารือ ขอคำแนะนำได้ตลอดเวลา รับฟังปัญหาและความคิดเห็นของครู อาจารย์และช่วยแก้ปัญหาด้วยความจริงใจ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

พระปลัดดุสิทธิ์ธีรวโส (2555) ศึกษาความคิดเห็นของครูและนักเรียนต่อการบริหารแบบพุทธวิธีของโรงเรียนพระปริยัติธรรมบ้านใหม่วิทยา ตำบลวังเหนือ อำเภอวังเหนือจังหวัดลำปางมีวัตถุประสงค์ เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานแบบพุทธวิธีของโรงเรียนพระปริยัติธรรมบ้านใหม่วิทยาและเพื่อเป็นการกระตุ้นให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทางการศึกษาได้พัฒนาตน สามารถยึดหลักพุทธธรรมมาใช้ในการพัฒนาองค์กร ชุมชน สังคม ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อการบริหารแบบพุทธวิธีของโรงเรียนปริยัติธรรมบ้านใหม่วิทยา อำเภอวังเหนือ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านการบริหารงานด้วยฆราวาสธรรม อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ด้านการบริหารงานด้วยอิทธิบาทธรรม อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ด้านการบริหารตนด้วยหลักสัปปุริสธรรม อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ด้านการบริหารคนด้วยพลธรรม อยู่ในระดับมากความคิดเห็นของนักเรียนต่อการบริหารแบบพุทธวิธีของโรงเรียนปริยัติธรรมบ้านใหม่วิทยา อำเภอวังเหนือ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านการบริหารงานด้วยฆราวาสธรรม อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ด้านการบริหารงานด้วยอิทธิบาทธรรมและด้านการบริหารคนด้วยพลธรรม อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ด้านการบริหารตน ด้วยหลักสัปปุริสธรรม อยู่ในระดับมาก

ภัทระ หลักทอง (2556) วิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้พุทธวิธีบริหารจัดการข้อพิพาทในพระวินัยปิฎกกับการบริหารจัดการข้อพิพาทของศาลปกครองไทย มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ เพื่อศึกษาแนวคิดและวิธีการบริหารจัดการข้อพิพาทในพระวินัยปิฎก เพื่อศึกษาแนวคิดและวิธีการบริหารจัดการข้อพิพาทของศาลปกครองไทย และเพื่อศึกษาแนวทางการประยุกต์ใช้พุทธวิธีบริหารจัดการ ข้อพิพาทในพระวินัยปิฎกกับการบริหารจัดการข้อพิพาทของศาลปกครองไทยผลการศึกษาพบว่า สังคมสงฆ์ในระยะเริ่มแรกยังไม่ปรากฏสภาพปัญหาข้อขัดแย้ง ภายหลังเมื่อสังคมสงฆ์ขยายตัวจึงมีบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้ามาเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับโครงสร้างของพระพุทธศาสนามากขึ้น ความหลากหลายในสังคม และการปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในสังคมย่อมก่อให้เกิดการกระทบกระทั่งของสมาชิกในสังคมพระพุทธเจ้าจึงทรงบัญญัติพระธรรมวินัยเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการอยู่ร่วมกันของสมาชิกในสังคมสงฆ์และได้กำหนดวิธีการในการบริหารจัดการข้อพิพาทของสงฆ์ เรียกว่า อธิกรณสมถะ ซึ่งมีอยู่ 7 ประการ ได้แก่ 1) การบริหารจัดการข้อพิพาทในที่พร้อมหน้า 2) การบริหารจัดการข้อพิพาทด้วยสติวินัย 3) การบริหารจัดการข้อพิพาทด้วยการยกประโยชน์ให้ในขณะเป็นบ้า 4) การบริหารจัดการข้อพิพาทด้วยถือเอาตามคำรับของจำเลย 5) การบริหารจัดการข้อพิพาทด้วยใช้เสียงข้างมาก 6) การบริหารจัดการข้อพิพาทด้วยการลงโทษแก่ผู้กระทำผิด 7) การบริหารจัดการข้อพิพาทด้วย การประนีประนอม วิธีบริหารจัดการข้อพิพาททั้ง

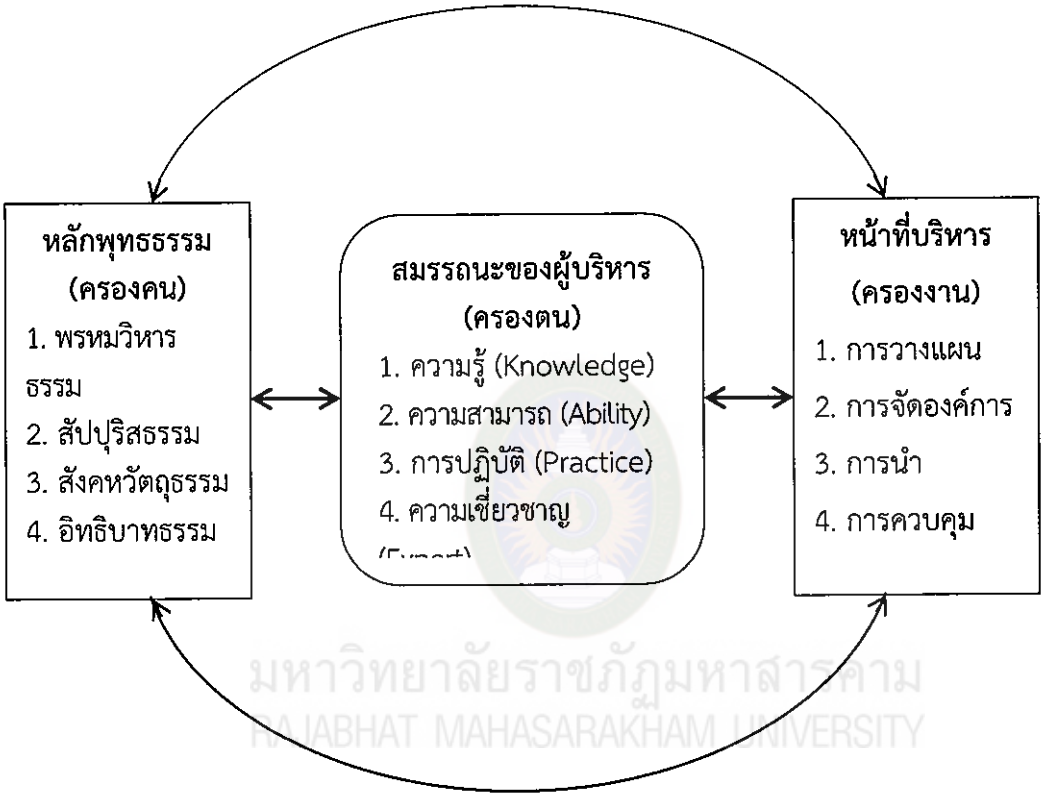
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

7 ประการ เป็นรูปแบบในการระงับข้อพิพาทของสงฆ์เพื่อให้เกิดความสงบสุขในหมู่คณะ และเพื่อให้สังคมของสงฆ์สามารถขับเคลื่อนไปได้ตามปกติศาลปกครอง เป็นองค์กรที่ใช้อำนาจในทางตุลาการเพื่อตรวจสอบความชอบด้วยกฎหมายในการดำเนินงานของหน่วยงานของรัฐ โดยมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการข้อพิพาทระหว่างหน่วยงานของรัฐหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐกับเอกชนหรือระหว่างหน่วยงานของรัฐหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐด้วยกันข้อพิพาทดังกล่าวเป็นผลอันสืบเนื่องมาจากการดำเนินกิจกรรมทางปกครองของหน่วยงานของรัฐหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในการบริหารจัดการข้อพิพาทของศาลปกครองใช้ระบบวิธีพิจารณาแบบไต่สวน โดยมีตุลาการเจ้าของสำนวนและพนักงานคดีปกครองเป็นกลไกสำคัญในการแสวงหาข้อเท็จจริงที่พิพาทกันในคดี นอกจากนี้ยังมีตุลาการผู้แถลงคดีที่ทำหน้าที่เสนอความเห็น ทางคดีโดยอิสระเพื่อเป็นการถ่วงดุลความเห็นขององค์คณะ พิจารณาแนวคิดพุทธวิธีบริหารจัดการข้อพิพาทในพระวินัยปิฎก สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการข้อพิพาทของศาลปกครองได้ตามความเหมาะสมโดยนำไปประยุกต์ในลักษณะของการสนับสนุนให้กระบวนการในการดำเนินงานของศาลปกครองสามารถคุ้มครองคู่กรณีซึ่งเป็นคนดี ส่งเสริมให้คู่กรณีมีส่วนร่วมในการจัดการกับความขัดแย้งเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการหาทางออกร่วมกัน เพื่อยุติความขัดแย้งกระตุ้นจิตสำนึกให้หน่วยงานของรัฐ มีความรับผิดชอบในการกระทำ ทางปกครองสร้างความเชื่อมั่นต่อประชาชน โดยควบคุมให้คำพิพากษาในคดีเป็นไปอย่างมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับเชื่อถือจากสาธารณะชน นอกจากนี้ การอำนวยความยุติธรรมทางปกครองจะต้องเป็นไปอย่างรวดเร็วแก้ไขปัญหาคดีตกค้างที่ยังไม่มีผลของคำตัดสินอีกทั้งต้องดำเนินการให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทและอำนาจหน้าที่ของศาลปกครองมากขึ้น โดยเพิ่มประสิทธิภาพในการประชาสัมพันธ์ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องอันจะเป็นประโยชน์ กับประชาชนซึ่งเป็นผู้รับบริการจากศาลปกครอง ประการสุดท้าย คือ การผลักดันให้มีการจัดตั้งหน่วยงานภายในที่ทำหน้าที่ในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทเพื่อให้กระบวนการประนีประนอมเป็นไปอย่าง มีระบบและยั่งยืน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่า การบริหารเชิงพุทธมีนักวิชาการได้ทัศนะไว้สอดคล้องกันแต่อาจแตกต่างกันในมุมมองที่เป็นแกนหลักซึ่งบางคนก็ให้ความสำคัญในเชิงหลักการ ในขณะที่บางกลุ่มเน้นให้ความสำคัญของหน้าที่บริหาร หรือกระบวนการบริหาร อย่างไรก็ตาม ในทัศนะของผู้วิจัยเห็นว่าถ้ากล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงพุทธ คงหนีไม่พ้นในเรื่องของสมรรถนะของผู้บริหาร (ครองตน) ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Ability) การฝึกปฏิบัติ (Practice) และความเชี่ยวชาญ (Expert) ซึ่งเป็นตัวเชื่อมโยงสำคัญระหว่างพุทธศาสตร์ (Buddhist) หรือหลักพุทธธรรม (ครองคน) เช่น พรหมวิหารธรรม สัปปุริสธรรม สังคหวัตถุธรรม และอิทธิบาทธรรม เป็นต้นกับศาสตร์ทางการบริหารจัดการ (Management) เช่น หน้าที่ทางการบริหาร (ครองงาน) ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม เป็นต้น ดังนั้น

การบริหารเชิงพุทธให้เกิดประสิทธิผลได้นั้นมีองค์ประกอบหลักสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ หลักพุทธธรรม สมรรถนะของผู้บริหาร และหน้าที่บริหาร โดยมีสมรรถนะของผู้บริหารเป็นตัวเชื่อมโยงในการปฏิบัติตามหน้าที่ทางการบริหารโดยนำหลักพุทธธรรมที่สอดคล้องมาประยุกต์ใช้การดำเนินงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์การ ดังโมเดลการบริหารเชิงพุทธที่แสดงในภาพประกอบที่ 5



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แผนภาพที่ 5 โมเดลการบริหารเชิงพุทธ

ที่มา : สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551 : 193)

เนื่องจากการบริหารเป็นการดำเนินกิจการให้สำเร็จด้วยความร่วมมือกับผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นกิจการเพื่อประโยชน์ทางธุรกิจ กิจการบ้านเมืองของรัฐหรือกิจการในครอบครัวก็อยู่ภายใต้หลักการเดียวกัน ฉะนั้นการบริหารจึงเกี่ยวข้องกับทุกกิจการโดยการดำเนินกิจการร่วมกับผู้อื่นมีองค์ประกอบทั้งภายนอกและภายในองค์ประกอบภายนอกคือกฎระเบียบ กติกา ของสังคม เรียกรวม ๆ ว่า "ระบบ" ซึ่งบางคนมักจะพูดว่าถ้าระบบดี อะไร ๆ ก็จะดำเนินการไปด้วยดีคำถามที่ตามมาคือ พุทธศาสนามีระบบหรือไม่ เมื่อพิจารณาคำกล่าวสำคัญของการพัฒนาคือ “การพัฒนาชาติให้เริ่มที่ประชาชน พูดถึงการพัฒนาคนให้เริ่มที่ใจจะพัฒนาอะไรให้เริ่มที่ตัวเองก่อน” ซึ่ง

พระพุทธศาสนามีทั้งเรื่องจิตใจและการอยู่ร่วมกับคนอื่นในขณะเดียวกันพระพุทธศาสนาจะมองสรรพสิ่งคือการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันอย่างเป็นระบบดังนั้น หากสามารถบริหารจัดการโดยใช้แนวทางพุทธหรือการบริหารเชิงพุทธก็จะสนับสนุนให้การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การกำหนดทิศทาง ค่านิยม และวัตถุประสงค์ขององค์การจะทำให้เกิดแรงบันดาลใจ และจูงใจให้คนทำงานเพื่อบรรลุผลตามวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยทุกคนเกิดความพึงพอใจร่วมกัน และทำงานอย่างมีความสุข หรือคนก็สำราญงานก็สำเร็จนั่นเอง

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551 : 193) ได้กล่าวว่า การบริหารเชิงพุทธมีอิทธิพลต่อการสร้างแรงจูงใจ ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดี และเอื้อต่อการบรรลุถึงประสิทธิผลขององค์การได้เป็นอย่างดี เพราะผู้บริหารถือว่า มีบทบาทสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย จึงสามารถคาดหวังได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงพุทธที่ประพฤติตนตามหลักธรรมการครองตน ครองคน และครองงาน ที่ยึดคุณธรรมนำความรู้ และครอบคลุมผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบตะวันตกที่นำมาประยุกต์ใช้ในบริบทของไทย เพราะหลักการบริหารแบบตะวันตก ก็มีอยู่ในพระไตรปิฎก (Tripitaka) ทั้งสิ้น วรภัทร์ ภู่เจริญ (ม.ป.ป. : 33) นอกจากนี้ยังเป็นผู้นำที่มีคุณสมบัติพิเศษมุ่งเน้นการใช้ปัญญา และอาศัยกรุณาช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล สามารถกล่าวได้ว่า ผู้นำที่ยึดหลักธรรมเป็นแนวทางปฏิบัติ คือ “ผู้นำแบบปฏิรูปเชิงพุทธ” อันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริงและยั่งยืน นั่นเอง

ไสว บุญขวัญ (2551) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงพุทธของกำนันและผู้ใหญ่บ้านอำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์" มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านและการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาไปประยุกต์ใช้กับชุมชนของผู้นำท้องถิ่นเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นที่พึงประสงค์การดำเนินการวิจัยเป็นรูปแบบวิเคราะห์เอกสารและวิจัยเชิงสำรวจ โดยการวิจัยเอกสารส่วนการวิจัยเชิงสำรวจได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกำนันผู้ใหญ่บ้านและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน อำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 230 คน โดยการวิเคราะห์แจกแจงความถี่ร้อยละเป็นแบบตารางและทำการศึกษามากน้อยของผู้นำในการนำหลักธรรมสัปปุริสธรรม 7 และพรหมวิหาร 4 ไปปฏิบัติใช้ในชุมชนของผู้นำ ผลการวิเคราะห์เอกสารพบว่า บทบาทของกำนันผู้ใหญ่บ้านได้ปรับเปลี่ยนไปทำให้เหลือเพียง 3 ภารกิจ ดังนี้ 1) บทบาทอำนาจหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านในฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐอันได้แก่การปกครองและการรักษาความสงบเรียบร้อยซึ่งเป็นหน้าที่หลักและสำคัญการดำเนินนโยบายของรัฐไปสู่ประชาชน 2) บทบาทอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านในฐานะผู้นำชุมชน 3) บทบาทอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านในการปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยเป็นผู้ประสานส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ผลการศึกษาพบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน นำหลักธรรมปุริสธรรม 7 ไปปฏิบัติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ใช้ในชุมชนผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่านำหลักธรรมสัปปุริสธรรม 7 ไปประยุกต์ใช้อยู่ในระดับมากที่สุดในเรื่องการเป็นผู้นำที่ปกครองดูแลคนในชุมชนด้วยความยุติธรรม ผลการศึกษาพบว่ากำนันผู้ใหญ่บ้าน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน นำหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ไปประยุกต์ใช้ในชุมชนของผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่ากำนัน ผู้ใหญ่บ้านและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านนำหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ไปประยุกต์ใช้กับชุมชนอยู่ในระดับมากที่สุดในเรื่องการเป็นผู้นำเป็นมิตรไมตรีกับทุกคนในชุมชนผลการศึกษาการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำท้องถิ่นเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นที่พึงประสงค์พบว่าผู้นำต้องปรับกระบวนทัศน์การพัฒนาโดยใช้รูปแบบการสร้างเครือข่ายระหว่างชุมชนเพื่อเป็นกระบวนการขั้นตอนการทำงานกับชุมชนให้มีประสิทธิภาพผู้นำมีการพัฒนาระบบข้อมูลและองค์ความรู้เพื่อสนับสนุนด้านข้อมูลและองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพโดยผู้นำจัดทำฐานข้อมูลวิเคราะห์และประเมินสภาพชุมชนผู้นำเรียนรู้การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมีแนวคิดการทำงานที่เกิดผลกับชุมชนโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 เว้นอคติ 4 มีรูปแบบในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชนโดยใช้หลักธรรมอริยสัจ 4 มาวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น คือทุกข์ สมุทัย นิโรธ มรรค แบบเชิงบูรณาการประชาชนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและร่วมมือกันทำให้งานเกิดผลสำเร็จ

ธีรวุฒิ นกยูงทอง (2552) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงพุทธของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครสวรรค์มีวัตถุประสงค์ 1)เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงพุทธของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครสวรรค์2) เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงพุทธของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครสวรรค์โดยจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครสวรรค์การดำเนินการวิจัยเป็นการศึกษาโดยการใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้วิธีการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยเก็บรวมรวมข้อมูลจากข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครสวรรค์ ทั้งหมด จำนวน 400 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) มาจากประชากร ได้จำนวน 196 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยมีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำเชิงพุทธของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรหลัก ทุติยปาปณิกสูตร ด้านจักขุมาด้านวิธูโร ด้านนิสสยสัมปันโน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรส่วนมากเป็นเพศชายมีระดับการศึกษาต่างกันมีทัศนะต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธไม่แตกต่างกันส่วนอายุ ระดับชั้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครสวรรค์
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ยศและตำแหน่งต่างกัน มีทัศนะแตกต่างกันนั้นหมายถึงเมื่อมีประสบการณ์มากขึ้นทำให้มีความต่างในการใช้ภาวะผู้นำเชิงพุทธของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรตามหลักทุติยปาปณิกสูตร แนวทางดำเนินงานในปัจจุบัน เพื่อความสำเร็จที่จะตามมาในอนาคตผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์เพื่อกำหนดทิศทางขององค์กรมีการแบ่งงานกันทำและการกระจายอำนาจ ใช้คนให้เหมาะกับงานต้องมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีและมีภาวะผู้นำ ส่วนผลที่ได้รับนั้นได้ทำการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ ให้มีวิสัยทัศน์ มีการจัดการและมีมนุษยสัมพันธ์ตามหลักทุติยปาปณิกสูตร และใช้หลักการจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) โดยมีการจัดประชุมทุกสัปดาห์เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลประสบการณ์กันพบปะพูดคุยเพื่อสร้างความคุ้นเคยเป็นระยะเพื่อพัฒนาต่อไป

นอกจากนี้ จากการศึกษาวิจัยในระดับปริญญาเอกของ สมพร สุริโย (2553 : 257-258) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในปีการศึกษา 2552 จำนวน 241 โรง ซึ่งได้มาด้วยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) โดยมีครูผู้สอนเป็นผู้ให้ข้อมูลหลักโรงเรียนละ 3 รูป/คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 723 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.9875 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows 16 เพื่อหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ความโด่งและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และใช้โปรแกรม LISREL. 8.52 วิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง และตรวจสอบความสอดคล้อง กลมกลืนของรูปแบบสมมติฐาน กับข้อมูลเชิงประจักษ์ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติดังนี้ คือ ค่า x^2 =85.17,df= 70, p-value=0.10, RMSEA=0.03, CN =277.64, GFI = 0.96 และ AGFI= 0.91 แสดงว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นในเชิงทฤษฎีมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 2) ผลการศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พบว่า ปัจจัยที่นำมาศึกษามีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ มีรายละเอียดดังนี้ คือ 1) ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรง มี 3 ปัจจัย คือ บรรยากาศโรงเรียนแบบเปิด มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.50 รองลงมา คือ การเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ครูมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.35 และพฤติกรรมผู้นำเชิงพุทธมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.10 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมมี 2 ปัจจัย คือพฤติกรรมผู้นำเชิงพุทธมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.65 รองลงมา คือ และการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ครูมีสัมประสิทธิ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

อิทธิพล เท่ากับ 0.26 3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลรวม มี 3 ปัจจัย คือ พฤติกรรมผู้นำเชิงพุทธมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.75 การเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ครู มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.61 และบรรยากาศโรงเรียนแบบเปิด มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.50 ตามลำดับเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) พบว่า ตัวแปรที่นำมาศึกษาในรูปแบบ สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาได้ร้อยละ 77 และในงานวิจัยดังกล่าว ยังมีข้อค้นพบว่า ตัวแปรพฤติกรรมผู้นำเชิงพุทธมีอิทธิพลสูงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาทั้งทางตรงและทางอ้อมโดยส่งผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ครู และบรรยากาศโรงเรียนแบบเปิด โดยได้สังเคราะห์ตัวชี้วัดของพฤติกรรมผู้นำเชิงพุทธไว้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การครองตนการครองคน และการครองงาน 34 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. การครองตน (Self-control) หรือพฤติกรรมครองตน เป็นพฤติกรรมของผู้นำแบบอัตตาธิปไตย ที่มุ่งตนเป็นใหญ่ ซึ่งต่างจาก อัตตาธิปไตยของ Lippitt และ White ที่หมายถึงผู้นำแบบเผด็จการ โดยสิ้นเชิง แต่ในเชิงพุทธหาเป็นเช่นนั้นไม่ กลับตรงกันข้ามเสียด้วยซ้ำ กล่าวคือ ความเป็นผู้บริหารที่ปฏิบัติตนตามหลักธรรมครองตนได้แก่ หลักพรหมวิหารและสัปปุริสธรรม ซึ่งผู้บริหารจะมีพฤติกรรมมุ่งการเปลี่ยนแปลงตนเองและผู้อื่นในเชิงบวก สามารถยกระดับความประพฤติของผู้ตามให้สูงขึ้น และสร้างจิตสำนึกของผู้ตามให้ตื่นตัวและให้ความร่วมมือในการขับเคลื่อนองค์การไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีคุณภาพ และสามารถใช้หลักธรรมเป็นเครื่องมือให้เกิดพลังจูงใจผู้ตามให้อยากทำงานอย่างเต็มที่ ได้แก่ พรหมวิหาร 4 และสัปปุริสธรรม 7 จำนวน 18 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1.1 พรหมวิหาร 4

1.1.1 ส่งเสริมสนับสนุนครูทุกคนให้มีความก้าวหน้า

1.1.2 มักช่วยเหลือครูที่ประสบปัญหาเสมอ

1.1.3 แสดงความยินดีกับครูที่ประสบความสำเร็จ

1.1.4 มีวุฒิภาวะทางอารมณ์เหมาะสม

1.2 สัปปุริสธรรม 7 (ปฏิบัติการภายนอก)

1.2.1 เป็นคนมีวิสัยทัศน์กว้างไกล

1.2.2 นำผลงานมาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

1.2.3 พัฒนาศักยภาพตนเองอยู่เสมอ

1.2.4 ไม่เสี่ยงโดยที่ตนไม่พร้อม

1.2.5 ตรงต่อเวลาและบริหารเวลาได้อย่างเหมาะสม

1.2.6 ทำตนให้เป็นที่ยอมรับของชุมชน

1.2.7 รู้จักอุปนิสัย ความรู้ความสามารถของครูเป็นรายบุคคลเป็นอย่างดี

1.3 สัปปุริสธรรม 7 (ปฏิบัติการภายใน)

1.3.1 มีศรัทธาต่อตนเองและวิชาชีพ

1.3.2 ยึดหลักศีลธรรม จริยธรรม ระเบียบ และกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องเสมอ

1.3.3 มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่เสมอ(มีโอตตัปปะ)

1.3.4 รับรู้ข่าวสารและทันต่อสถานการณ์เสมอ

1.3.5 มีความริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่เสมอ

1.3.6 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวังตนหรือมีสติเสมอ

1.3.7 มีความฉลาดรอบรู้และทันเหตุการณ์เสมอ

2. การครองคน (Attention to Persons) การครองคนเป็นพฤติกรรมผู้นำแบบโลกาธิปไตยที่ถือโลกเป็นใหญ่ หรือมุ่งสัมพันธ์กับคน โดยผู้บริหารจะพยายามและรักษาความสัมพันธ์กับผู้ตามด้วยการให้โอกาสในการติดต่อได้สะดวกและให้การสนับสนุนแก่ผู้ตามในทุก ๆ ด้าน ซึ่งเป็นวิธีครองใจคนหรือเป็นวิธีการจูงใจ คนให้ทำงานด้วยความเต็มใจ และเต็มความรู้ความสามารถอันจะนำไปสู่ความมีประสิทธิผลตามเป้าหมายดังนั้น การครองคนจึงเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่สนใจ และห่วงใย สนับสนุน สังเคราะห์ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยวัตถุสิ่งของและการแสดงออกทางกาย วาจา ที่สะท้อนให้เห็นน้ำใจของผู้บริหารที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถยึดเหนี่ยวน้ำใจผู้ใต้บังคับบัญชาเอาไว้ได้ ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจและทุ่มเททำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายต่อไปประกอบด้วย สังคหวัตถุ 4 จำนวน 8 ตัวบ่งชี้

2.1 เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ด้านวัตถุสิ่งของแก่ครูเสมอ

2.2 เป็นผู้เสียสละและไม่เห็นแก่ตัว

2.3 พูดด้วยวาจาสุภาพและมีเหตุผล

2.4 มีศิลปะในการพูดโน้มน้าวจิตใจครู

2.5 อุทิศตนทำงานในหน้าที่อย่างเต็มที่เพื่อมุ่งสู่เป้าหมาย

2.6 ยึดประโยชน์ส่วนร่วมเหนือประโยชน์ส่วนตน

2.7 วางตัวดีและเหมาะสมกับตำแหน่งผู้นำ

2.8 ให้ความเป็นกันเองและไม่เย่อหยิ่งถือตัว

3. การครองงาน (Work Interest) การครองงานเป็นพฤติกรรมของผู้นำแบบธรรมาธิปไตย ที่ถือธรรมเป็นใหญ่ ในงานวิจัยนี้ ใช้หลักธรรมอิทธิบาทเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของผู้นำซึ่งหลักธรรมที่มุ่งสู่ความสำเร็จของงาน ผู้นำจะเอาใจใส่งาน กำหนดเป้าหมายของงานและความคาดหวังต่อผู้ตามไว้สูงและเน้นการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลากล่าวคือการครองงานจะมีความคาดหวังที่สูง ผู้บริหารจึงมีพฤติกรรมยึดตัวงานและคนเป็นศูนย์กลาง ไปพร้อม ๆ กัน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลของงาน ดังนั้น จึงเป็นองค์ประกอบ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ที่มีความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงพุทธเป็นอย่างยิ่ง เพราะพฤติกรรมของผู้นำแบบนี้จะกำหนดเป้าหมายของงานและความคาดหวังต่อผู้ใต้บังคับบัญชาไว้สูงและเน้นการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา จนประสบความสำเร็จในที่สุดได้แก่ อิทธิบาท 4 จำนวน 8 ตัวบ่งชี้ คือ

3.1 มีความกระตือรือร้นต่อการทำงานในหน้าที่

3.2 รักและทุ่มเททำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ

3.3 มีความขยัน และกล้าเผชิญกับปัญหา

3.4 ใฝ่เรียนรู้และสร้างสรรค์งานวิชาการอยู่เสมอ

3.5 มีความตั้งใจทำงานและไม่ทิ้งงาน

3.6 เอาใจใส่งานและมีความเชื่อมั่นในตนเอง

3.7 ทำงานด้วยความสุขุมและรอบคอบทุกครั้ง

3.8 ทำงานโดยใช้หลักเหตุผล

พระอุเทนปริมุตโต (2555) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำการปกครองส่วนท้องที่ในอำเภอพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์มีวัตถุประสงค์ 1)เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำการปกครองส่วนท้องที่ ในอำเภอพุยุหะคีรีจังหวัดนครสวรรค์ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำการปกครองส่วนท้องที่ ในอำเภอพยุหะคีรีจังหวัดนครสวรรค์ 3) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางพัฒนาของภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำการปกครองส่วนท้องที่ ในอำเภอพยุหะคีรีจังหวัดนครสวรรค์ระเบียบวิธีวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้นำการปกครองส่วนท้องที่ ในอำเภอพยุหะคีรีจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 191 ชุด แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยมีการหาคุณภาพโดยการหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน และมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.960 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ใช้สถิติทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของผู้นำการปกครองส่วนท้องที่ที่มีต่อภาวะผู้นำในอำเภอพยุหะคีรีจังหวัดนครสวรรค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยมีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ด้านความเป็นผู้รู้จักตน ด้านความเป็นผู้รู้กาล ด้านความเป็นผู้รู้จักประมาณด้านความเป็นผู้รู้จักบริษัท ด้านความเป็นผู้รู้จักเหตุ และด้านความเป็นผู้รู้จักผล ยกเว้นด้านความเป็นผู้รู้จักบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้นำการปกครองส่วนท้องที่ในอำเภอพยุหะคีรีจังหวัดนครสวรรค์จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้นำการปกครองส่วนท้องที่ที่มีเพศและตำแหน่งต่างกันมีระดับภาวะผู้นำเชิงพุทธโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนผู้นำการปกครองส่วนท้องที่ที่มีอายุการศึกษา และรายได้ต่างกันมีระดับภาวะผู้นำเชิงพุทธโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนข้อเสนอแนะ พบว่า ส่วนใหญ่ผู้นำการปกครองส่วนท้องที่ยังไม่ทราบสาเหตุของปัญหาที่แท้จริงของชุมชนนั้น ๆ เท่าที่ควรลักษณะการทำงานของผู้นำการปกครองส่วนท้องที่ยังไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจนและทำงานโดยไม่คำนึงถึงผลลัพธ์ที่จะตามมาผู้นำการปกครองส่วนท้องที่บางส่วนยังยึดติดกับอำนาจการปกครองสมัยก่อนส่วนใหญ่จะไม่คำนึงถึงหน้าที่ที่ตนปฏิบัติและมักจะปัดหน้าที่ความรับผิดชอบให้คนอื่นผู้นำการปกครองส่วนท้องที่ยังยึดติดกับเวลาการทำงาน เมื่อหมดเวลางานงานที่ยังค้างคายังไม่เสร็จก็ยังค้างคาอยู่อย่างเดิมผู้นำการปกครองส่วนท้องที่บางคนรู้จักชุมชนอย่างดีแต่เมื่อเห็นปัญหาของชุมชนกับไม่มีแนวทางในการแก้ไขปัญหาทำให้ชุมชนไม่เกิดการพัฒนาที่ดีขึ้นและผู้นำการปกครองส่วนท้องที่บางชุมชนยังมีปัญหาเกี่ยวกับด้านบุคคลมากโดยเฉพาะกลุ่มวัยรุ่นซึ่งเป็นวัยของการเที่ยวและอารมณ์รุนแรงชอบมั่วสุมตามสถานที่ต่าง ๆ

อย่างไรก็ดี จากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมาเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่ใช้หลักธรรมในพระพุทธศาสนา หรือผู้นำที่มีคุณลักษณะที่ประสงค์ และหรือผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบต่าง ๆ พบว่าพฤติกรรมผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการสร้างแรงจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานด้วยความเต็มใจ และสร้างบรรยากาศภายในองค์การที่เอื้อต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ หรือประสิทธิผลของโรงเรียน

เมื่อพิจารณาถึงการบริหารนั้นมีการบริหารอยู่หลายระดับโดยในระดับสูงสุดนั่นก็คือ การบริหารประเทศหรือการปกครองประเทศ รองลงมาก็จะเป็นการบริหารของหน่วยงานในกระทรวง ทบวง กรมและองค์กรต่าง ๆ ตามลำดับและถ้าเราจะแยกการบริหารออกมาอีกในการเปรียบเทียบการทำงานที่เห็นได้ชัดก็จะเป็นการบริหารงานในภาครัฐหรือเรียกว่าการบริหารรัฐกิจและการบริหารงานภาคเอกชนหรือเรียกว่าการบริหารธุรกิจ เป็นต้นการประสบผลสำเร็จของการเป็นผู้นำจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อองค์ประกอบหลักทั้ง 3 มิติ ถูกบูรณาการเข้าด้วยกันแต่ละองค์ประกอบเสริมสร้างซึ่งกันและกันองค์ประกอบเพียงมิติเดียวจะไม่สามารถทำให้เกิดการเป็นผู้นำที่สมบูรณ์แบบได้ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงพุทธควรเป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่สมบูรณ์จึงควรมองครอบคลุมทั้งตนเอง คนอื่น ๆ และองค์การภายใต้หลักพุทธธรรมโดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องเริ่มจากตัวผู้นำเป็นต้นแบบ ผู้นำจะต้องประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่คนทั่วไปด้วย แต่เนื่องจากหลักธรรมตามแนวพระพุทธศาสนามีมากมายและเป็นหลักธรรมที่สามารถนำไปปฏิบัติได้โดยง่าย ผู้เขียนจึงได้คัดสรรหลักธรรมจากแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพุทธที่คุ้นเคยและกล่าวถึงกันมากในปัจจุบัน ตลอดจนมีความสอดคล้องกับบริบทของไทยที่ผู้นำสามารถประยุกต์ใช้ในศตวรรษที่ 21 สามารถจำแนกการบริหารเชิงพุทธเป็น 3 มิติใหญ่ ๆ ดังต่อไปนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

มิติที่ 1 การนำตนเอง (Self-leading)

พฤติกรรมของผู้นำที่ยึดหลักธรรมทางพระพุทธศาสนานั้นมีลักษณะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถยกระดับความประพฤติของผู้ตามให้สูงขึ้น และสร้างจิตสำนึกของผู้ตามให้ตื่นตัวอยู่เสมอ และให้ความร่วมมือในการขับเคลื่อนองค์การไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ซึ่งผู้นำตามแนวคิดทางพระพุทธศาสนานั้นไม่ได้ระบุประเภทของผู้นำไว้ชัดเจน จากการศึกษาจากพระไตรปิฎก ซึ่งเป็นคัมภีร์สูงสุดของพระพุทธศาสนา พบคำศัพท์ที่เกี่ยวกับผู้นำ จำนวน 2 คำ คือ “ปมุข”และ“นายก”คำว่า“ปมุข”แปลว่า ประธานหรือหัวหน้า หรือ ประมุขมักเป็นศัพท์ สมาส เช่น พุทธปฺปมุโข แปลว่า มีพระพุทธเจ้าเป็นประธาน พระไตรปิฎก ฉบับธรรมทาน (เล่มที่ 4) (2549 : 36) ส่วน คำว่า “นายก” แปลว่า “ผู้นำ” พระไตรปิฎก ฉบับธรรมทาน (เล่มที่ 1) (2549 ก : 12) ซึ่งมีความหมายตรงกับคำว่า “Leader” ในภาษาอังกฤษโดยไม่ได้แยกประเภทของผู้นำ แต่เมื่อศึกษาวิเคราะห์และเปรียบเทียบกับแบบผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบต่าง ๆ ตามแนวคิดของชาวตะวันตก พบว่า แนวคิดตามหลักอัตตาธิปไตยจากพระไตรปิฎกในอธิปไตยสูตร คล้ายคลึงกับภาวะผู้นำแบบปฏิรูปที่เกิดขึ้นในทศวรรษที่ 1980 โดยมี Burns เป็นคนแรกที่นำเสนอมโนทัศน์เกี่ยวกับแนวคิดดังกล่าวเมื่อปี ค.ศ. 1978 และถูกพัฒนาโดย Bass ในปี ค.ศ. 1985 ตามลำดับ ดังปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบระหว่างการบริหารผู้นำเชิงพุทธด้านการครองตนกับผู้นำมุ่งการเปลี่ยนแปลง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

องค์ประกอบ	ผู้นำครองตน (ก่อนพุทธศก 80 ปี)	ผู้นำการเปลี่ยนแปลง เริ่มในทศวรรษที่ 1980
1	บริสุทธิคุณ	ผู้นำมีคุณลักษณะพิเศษ (charisma)
2	กรุณาคุณ	การมุ่งรายบุคคล(individual consideration)
3	ปัญญาคุณ	กระตุ้นปัญญา (intellectual stimulation)

ที่มา : วิเชียร วิทยอุดม (2548 : 150-151)

จากตารางเปรียบเทียบดังกล่าว จะเห็นว่าแนวคิดทั้ง 2 มีความคล้ายคลึงกันมาก ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ผู้นำครองตนคือผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงพุทธซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Burns และ Bass ดังที่กล่าวแล้ว และสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. บริสุทธิคุณ ผู้นำจะมีจิตใจสะอาด บริสุทธิ์ (ใจซื่อมือสะอาด) ซึ่งเป็นคุณสมบัติพิเศษเชิงพุทธ ผู้นำจะมีวิสัยทัศน์และมีความเข้าใจตระหนักในภารกิจที่รับผิดชอบ

มีมาตรฐานทางศีลธรรม/จริยธรรมสูงมีบทบาทที่เข้มแข็งให้คนอื่นได้มองเห็นความสามารถพิเศษ และได้รับการยอมรับนับถือ ผู้นำจะสามารถสื่อสารให้ผู้อื่นทราบถึงความคาดหวังที่สูง โดยจูงใจให้ยึดมั่นและร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์ ใช้สัญลักษณ์เพื่อแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของเป้าหมาย ด้วยวิธีการอย่างธรรมดาง่าย ๆ ซึ่งจำเป็นต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เพื่อประสบความสำเร็จ จากนั้นจึงกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจแก่ผู้ตามถือปฏิบัติ เพื่อพ้นทุกข์

2. กรุณาคุณ ผู้นำจะใช้ความสงสารมุ่งสัมพันธ์เป็นปัจเจกบุคคล จะมีลักษณะของการกระตุ้นให้กำลังใจและคอยเป็นพี่เลี้ยงช่วยชี้แนะแนวทางให้แก่ผู้ตาม ให้ความสนใจผู้ตามเป็นรายบุคคล โดยคำนึงถึงความแตกต่างกันด้านอุปนิสัย ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะเป็นราย ๆ ไป รวมถึงให้การฝึกสอนและแนะนำในเรื่องต่าง ๆ ให้ได้รับการพัฒนาระดับความต้องการของตนสู่ระดับที่สูงขึ้น จนพ้นจากสภาพปัญหา

3. ปัญญาคุณ ผู้นำจะทำให้เกิดความเข้าใจต่อปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี และส่งเสริมการใช้ปัญญาแก้ปัญหา สนับสนุนให้แสวงหาทางออกหรือวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเอง และกระตุ้นให้ผู้ตามเป็นผู้รู้ ผู้ตื่น ผู้เบิกบาน มีเหตุผล และสามารถใช้ปัญญาแก้ปัญหาได้อย่างรอบคอบ

ดังนั้นการนำตนเองหรือการครองตนจึงเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งการเปลี่ยนแปลงตนเองและผู้อื่นที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อยกระดับพฤติกรรมเชิงบวก รวมถึงเปลี่ยนแปลงองค์การ วิธีการบริหารจัดการให้ทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อให้หลุดพ้นจากสภาพเดิมที่เป็นปัญหาสู่มิติที่มุ่งสู่ความสำเร็จ ซึ่งจัดว่าเป็นผู้นำที่พึงประสงค์ ที่มีผลต่อความสุขและความพึงพอใจของผู้ร่วมปฏิบัติงานหรือผู้ตามโดยควรประกอบด้วย หลักอัตตาธิปไตย หลักพรหมวิหารธรรม และหลักสัปปุริสธรรม ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1. หลักอัตตาธิปไตย

จากคัมภีร์พระไตรปิฎกซึ่งเป็นคัมภีร์สูงสุดของพระพุทธศาสนา พบว่า มี**แบบของผู้นำ**ในเชิงบริหารปรากฏในอธิปไตยสูตร 3 แบบ คือ อัตตาธิปไตย โลกาธิปไตย และธรรมาธิปไตย พระไตรปิฎก ฉบับธรรมทาน (เล่มที่ 11), (2549 ง : 231) ซึ่ง**อัตตาธิปไตย** เป็นแบบผู้นำที่สอดคล้องกับการนำตนเองหรือการครองตน ซึ่งเป็นการทำตนเองให้เป็นใหญ่หรือบริหารตนเองให้บริสุทธิ์ ถ้านิยามอย่างนี้แล้วจะเห็นตรงกันข้ามกับนักวิชาการทั้งหลายที่ให้นิยามไว้ และรับรู้ตรงกันว่า ความหมายจะต้องออกมาในเชิงเผด็จการทั้งนั้น แม้นักวิชาการทางด้านพุทธศาสนาเองก็นิยามอย่างนั้นเช่นกันซึ่งเป็นความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน

จำนง ทองประเสริฐ (2557 : 67) ศาสตราจารย์พิเศษราชบัณฑิตสาขาตรรกศาสตร์ประจำราชบัณฑิตยสถาน ได้อธิบายถึงอัตตาธิปไตยไว้ว่าเป็นการถือเอาตนเป็นใหญ่ คือ การชอบทำอะไรตามใจตัวหรือเอาแต่ใจตัวหรือจะพูดอีกอย่างหนึ่งก็ คือ การถือเอาอารมณ์

ตนเป็นใหญ่หรือพวกเจ้าอารมณ์ในฐานะที่มนุษย์เราเป็นสัตว์สังคมจำเป็นจะต้องอยู่ร่วมกันในสังคมการที่จะทำอะไรจะเอาแต่ใจตัวเองอย่างเดียวไม่ได้เพราะคนเราย่อมมีความรู้สึกนึกคิดต่าง ๆ กันอย่างภาษาพระท่านว่า “นานาจิตตัง” ถ้าเราจะถือแต่ใจเราเป็นใหญ่คนอื่นเขาก็ย่อมมีสิทธิที่จะถือใจเขาเป็นใหญ่ได้เช่นเดียวกันเมื่อต่างคนต่างถือเอาตนเป็นใหญ่ต่างคนก็ต่างจะเอาแต่ใจตัวก็ย่อมก่อให้เกิดความขัดเคืองกันการทะเลาะวิวาทและต่อสู้ประหัตประหารกันในที่สุดอย่างน้อยที่สุดคนที่ทำอะไรเอาแต่ใจตัวเองนั้นย่อมไม่เป็นที่พึงปรารถนาของใครไม่มีใครอยากคบหาสมาคมด้วยเพราะเป็นคนเจ้าอารมณ์เดี๋ยวอารมณ์ดีเดี๋ยวอารมณ์ร้ายเอาใจยากแต่ในด้านดีก็มีเหมือนกันถ้าหากเราเป็นคนดีมีคุณธรรมเราจะทำความดีก็ไม่ต้องคำนึงถึงว่าจะมีคนอื่นเขาค่อนแคะเราว่าโง่หรือไม่เมื่อเราเห็นว่าเป็นความดีแล้วแม้ใครจะว่าเราไม่ทันโลกเราก็ไม่ต้องไปคำนึงถึงคำกล่าวหาของคนพาลเช่นนั้นเมื่อเราเห็นว่าการดื่มสุราการสูบบุหรี่ฯลฯเป็นอบายมุขไม่ใช่สิ่งที่ดีงามเราก็ไม่ประพฤติหรือปฏิบัติอย่างที่คนอื่น ๆ เขาทำกันอย่างนี้ชื่อว่าเราเป็นตัวของตัวเองดังนั้นคำว่า “อัตตาธิปไตย” จึงอาจเป็นได้ทั้งในด้านดีและด้านไม่ดีทั้งนี้ขึ้นอยู่กับพื้นฐานทางด้านจิตใจและภูมิธรรมของคน

พระมหาจรรยา จนฺทสาโร (ลินลา) ที่ได้ศึกษาวิเคราะห์หลักอธิปไตยตามแนวพระพุทธศาสนาเถรวาท พบว่า การใช้หลักอัตตาธิปไตย คือ การถือตน ฐานะ ศักดิ์ศรี เกียรติยศ ชื่อเสียงเป็นใหญ่ บุคคลที่เป็นอัตตาธิปไตยพระพุทธเจ้าสอนให้ใช้หลักธรรมประกอบด้วยอคติ 4 ได้แก่ 1) ฉันทาคติลำเอียงเพราะชอบ 2) โทสาคติลำเอียงเพราะชัง 3) โมหาคติลำเอียงเพราะเขลา 4) ภยาคติลำเอียงเพราะกลัวและพรหมวิหารธรรม เพราะบุคคลผู้มีจิตตั้งมั่นแล้วจะมีอารมณ์แน่วแน่ไม่กระสับกระสายไม่เลอะเลือนและบุคคลผู้เป็นอัตตาธิปไตยพึงละอกุศลบำเพ็ญสิ่งที่เป็นกุศลทำตนให้บริสุทธิ์อยู่เสมอ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากแนวคิดของหลักอัตตาธิปไตยดังกล่าวจะเห็นว่าในทางพระพุทธศาสนาจะให้ความสำคัญกับการทำตนเองให้เป็นใหญ่หรือบริหารตนเองให้บริสุทธิ์ จะเน้นที่คุณลักษณะเฉพาะของผู้นำต้องเป็นผู้ที่ปราศจากความลำเอียงเป็นคนซื่อตรงไม่หวั่นไหวเอนเอียงด้วยการใด ๆ อันเป็นเหตุให้เกิดความลำเอียงกล่าว คือ ลำเอียงเพราะชอบ (ฉันทาคติ) เช่น คนที่ตนชอบหรือรักกระทำความผิดก็ไม่ลงโทษตามโทษานุโทษเป็นต้น ลำเอียงเพราะชัง (โทสาคติ) เช่น คนที่ตนเกลียดกระทำถูกก็ไม่พอใจถ้าทำผิดก็ซ้ำเติมเป็นต้น ลำเอียงเพราะเขลา (โมหาคติ) เช่น คนทำผิดมาฟ้องบอกว่าคนอื่นเป็นผู้กระทำผิดยังไม่ทันสอบสวนก็เชื่อตามฟ้องอย่างไร้เหตุผลลงโทษคนถูกฟ้องคนผิดเลยกลายเป็นถูกคนถูกกลายเป็นผิดเป็นต้นและ ลำเอียงเพราะกลัว (ภยาคติ) เช่น กลัวอิทธิพลกลัวถูกตำหนิกลัวถูกย้ายกลัวไปเสียทุกอย่างจนไม่กล้าทำอะไรเป็นต้นอย่างไรก็ดีเนื่องจากหลักอัตตาธิปไตยจะให้ความสำคัญที่คุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำ ดังนั้น การนำตนเองของผู้นำจึงควรให้ความสำคัญทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีเช่น

1. มีสุขภาพอนามัยที่ดีมีท่วงท่ากิริยารวมทั้งการแต่งกายที่สุภาพเรียบร้อยดีงามสะอาดและดูสง่างามสมฐานะ

2. รู้จักศรัทธาบุคคลและข้อปฏิบัติที่ควรศรัทธาไม่ลุ่มหลงงมงายในที่ตั้งแห่งความลุ่มหลง

3. รู้จักสำรวมระวังความประพฤติปฏิบัติทางกายและทางวาจาให้เรียบร้อยดีงามไม่ประพฤติเบียดเบียนตนเองและผู้อื่น

4. เรียนรู้ทางวิชาการและได้ศึกษาค้นคว้าในวิชาชีพดี

5. มีจิตใจกว้างขวางไม่คับแคบรู้จักเสียสละ

6. ขยันหมั่นเพียรในการประกอบกิจการงานงานอาชีพและ/หรือในหน้าที่รับผิดชอบ

7. รู้จักยับยั้งชั่งใจรู้จักคิดไตร่ตรองให้รอบคอบก่อนคิดพูดทำ

8. มีจิตใจตั้งมั่นข่มกิเลสนิวรณ์

9. มีปัญญาอันเห็นชอบรอบรู้ทางเจริญทางเสื่อมแห่งชีวิตตามที่เป็นจริง

กล่าวโดยสรุปหลักอัตตาธิปไตยหมายถึงหลักการถือตนเป็นใหญ่ถือเอาตนเองฐานะศักดิ์ศรีเกียรติภูมิของตนเป็นใหญ่กระทำการด้วยปรารภตนโดยการตั้งสติเป็นจุดเริ่มต้นก่อนจะทำการสิ่งใดจิตต้องเป็นสมาธิแน่วแน่ทำตนเองให้เป็นอธิปไตยละอกุศลบำเพ็ญกุศลละธรรมที่มีโทษบำเพ็ญธรรมที่ไม่มีโทษและบริหารตนเองให้หมดจดหรือบริหารตนเองให้บริสุทธิ์ปราศจาคอคติ 4 ได้แก่ลำเอียงเพราะชอบลำเอียงเพราะชังลำเอียงเพราะเขลาและลำเอียงเพราะกลัว เป็นต้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2. หลักพรหมวิหารธรรม

เนื่องจากภาวะผู้นำหรือพฤติกรรมผู้นำเชิงพุทธได้ก่อตัวมาเป็นเวลายาวนานจึงน่าจะเป็นบรรทัดฐานของผู้นำเชิงพฤติกรรมในเวลาต่อมา และถูกนำมาประยุกต์ใช้ในองค์การ ต่าง ๆ อย่างกว้างขวางโดยเชิงพุทธมีความเชื่อว่า ผู้ที่จะเป็นผู้บริหารต้องมีความเป็นผู้ใหญ่ มีพฤติกรรมเหมาะสมกับตำแหน่ง และมีพฤติกรรมดีงาม ซึ่งสามารถเปลี่ยนตนเอง ผู้อื่นและองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้นำที่ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ที่เกี่ยวกับความรู้หลักการบริหาร และที่เกี่ยวข้องกับหลักจริยศาสตร์ สามารถอธิบายในเชิงบริหารกล่าวคือ พรหมวิหารหมายถึง ธรรมสำหรับผู้ใหญ่เป็นหลักธรรมที่ส่งเสริมคุณลักษณะเฉพาะของผู้บริหาร 4 ประการ ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา และ อุเบกขา เป็นหลักธรรมที่ส่งเสริมคุณลักษณะเฉพาะของผู้บริหารปรากฏในพระไตรปิฎก ฉบับธรรมทาน (2549 ค : 319) ซึ่งสอดคล้องกับพระมหาจรรยา จนฺทสาโร (2552 : 116) และพระมหาสมพร สุริโย (2553 : 257) ที่อธิบายหลักพรหมวิหารธรรมในการนำตนเอง ไว้ดังนี้ 1) เมตตา คือ ความรักปรารถนาดีที่จะให้ผู้อื่นอยู่ดีมีสุข 2) กรุณา คือ ความสงสารปรารถนาให้ผู้มีทุกข์หรือมีความเดือดร้อนให้พ้นจากทุกข์ 3) มุทิตา คือ ความพลอยยินดีที่ผู้อื่นได้

ดีหรือประสบความสำเร็จไม่คิดอิจฉาริษยากัน และ 4) อุเบกขา คือ ความวางเฉยหรือความเป็นผู้มีภาวะทางอารมณ์เป็นกลางไม่ยินดียินร้ายเมื่อผู้อื่นถึงซึ่งความวิบัติโดยที่เราก็ช่วยอะไรไม่ได้ก็ต้องปล่อยวางใจของเราเองด้วยปัญญาตามพระพุทธพจน์ว่า “สัตว์โลกเป็นไปตามกรรม”

อย่างไรก็ตามคงปฏิเสธไม่ได้ว่า หลักธรรมกับภาวะผู้นำนั้นมีความสอดคล้องกันอย่างมหัศจรรย์ ซึ่งเป็นเรื่องที่ประหลาดใจว่าพระพุทธเจ้าท่านได้ทรงตรัสรู้ด้านหลักธรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำและทางแห่งความสุขได้อีกทั้งมีผู้นำหลักธรรมคำสอนของท่านไปปฏิบัติโดยเฉพาะผู้นำหลาย ๆ ท่านได้นำไปใช้เป็นหลักในการบริหารการเป็นผู้นำจนประสบความสำเร็จมาอย่างมากมาย โดยหนึ่งในหลักธรรมที่มีความสำคัญและสอดคล้องกับการนำตนเองคือหลักแห่งพรหมวิหารธรรมที่ได้รับการพิสูจน์จากผู้เชี่ยวชาญทางด้านภาวะผู้นำหลาย ๆ ท่านแล้วว่าเป็นหลักธรรมที่จะนำผู้นำไปสู่ความสำเร็จสูงสุดซึ่งหนังสือที่ผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำระดับโลกเขียนขึ้นหากอ่านดูแล้วไม่พ้นหลักธรรมดังกล่าวเกี่ยวข้องด้วยทุกเล่ม ผู้เขียนจึงได้นำหลักแห่งพรหมวิหาร 4 ในพระพุทธศาสนามาอธิบายให้เข้าใจ ดังนี้

1. เมตตา คือ การส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกคนมีความก้าวหน้ารู้สึกสงสารผู้อื่นเอ็นดูผู้อื่นอยู่เสมอ แม้ใครจะด่าจะว่าหรือใครจะมาทำร้ายก็ยังนึกเอ็นดูสงสารในคนเหล่านั้นหากมีศัตรูก็คิดกับศัตรูดั่งมนุษย์ที่น่าสงสารคนหนึ่งที่ยังเวียนว่ายตายเกิดหาที่สุดไม่ได้มองศัตรูด้วยสายตาที่เอ็นดูดั่งสายตาของมารดาแลดูบุตรสิ่งนี้จะทำให้เรามีแววตาเป็นประกายดั่งแก้วใสและมีพลังทำให้คนที่คิดร้ายหรือศัตรูต่าง ๆ เปลี่ยนใจมาคิดดีต่อเราไปที่ไหนคนก็รักใคร่ อยากใกล้ชิด แม้ว่าจะเพิ่งรู้จักกันก็ตามเพราะกระแสพลังของความเมตตามีพลังมากที่สุดในโลกใบนี้หรือเมตตาธรรมค้ำจุนโลกนั่นเอง

2. กรุณา คือ การช่วยเหลือบุคลากรที่ประสบปัญหาเสมอการยื่นมือช่วยเหลือผู้ประสบทุกข์ช่วยเหลือแม้กระทั่งศัตรูเพื่อช่วยให้เค้าไม่มีเวรกับเรา หรือช่วยเหลือคนที่เดือดร้อนก็ช่วยเหลือแบบไม่ต้องตระหนี่ พระพุทธองค์สอนให้ทำทานเพื่อลดความตระหนี่ในตัวและเผื่อแผ่ช่วยเหลือกันและกันเป็นการทำบุญซึ่งถือว่าเป็นอริยทรัพย์ตามติดไปภพหน้าได้จะช่วยให้ดูมีสง่าราศีไปที่ไหนคนก็อยากเสวนาด้วย

3. มุทิตา คือ การแสดงความยินดีกับผู้ที่ประสบความสำเร็จโดยไม่คิดอิจฉาริษยายินดีในสิ่งที่ผู้อื่นมียินดีในสิ่งที่ผู้อื่นเป็น ใครจะได้ดีกว่าเราก็ยินดีกับเขาคนอื่นทำความดีเราก็อนุโมทนา ไม่อิจฉาริษยา ไม่ไปนินทาให้ร้ายไม่น้อยเนื้อต่ำใจใด ๆ ส่วนใครตำหนิว่าเราก็ยินดีในเสียงที่เข้ามาและได้บุญเพิ่มขึ้นอีกอย่างหนึ่ง คือ อภัยทานเป็นการทำให้เรายินดีน้อมรับแม้แต่คำติฉินนินทา ยินดีที่ผู้อื่นดีกว่าเราพอใจที่เกิดมาแบบนี้ แล้วจะทำให้มีเสน่ห์มีความมั่นใจในตัวเองและสีหน้าสว่างไสวความเศร้าหมองก็จะไม่มี

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

4. อุเบกขา คือ การวางเฉยทำใจเป็นกลางมีวุฒิทางอารมณ์ที่เหมาะสม ระลึกเสมอว่าไม่มีอะไรเป็นตัวเป็นตนอย่างแท้จริง เขาก็มีสิทธิ์ที่จะเลวหรือดีเขาก็ยังเวียนว่ายตายเกิดเหมือนเรา เขาทำอะไรมาก็วางเฉยอย่าไปเอามาเก็บจนปั่นป่วนใจ มีใจเป็นกลาง ใครมาพูดอะไรกระทบใจ ก็ทำใจเฉย ๆ เหมือนสายลมโชยที่พัดคลอใบหู ไม่มีแก่นสารใด ๆ ให้เข้ามาทำร้ายใจเราได้ใครทำอะไรมาก็วางเฉย เพราะเชื่อในกรรมว่า กรรมจะจัดสรรผลกรรมได้ยุติธรรมที่สุด ความทุกข์ที่แท้จริงคือทุกข์ที่ต้องเวียนว่ายตายเกิดไม่รู้จักจบสิ้นมองความทุกข์เหล่านั้นให้เป็นเรื่องเล็กน้อยเหมือนสายลมโชยผ่านสลายไป เรื่องที่ต้องทำคือเรื่องตัวเอง ว่าทำยังไงไม่ต้องกลับมาเวียนว่ายตายเกิดอีก ไม่ต้องไปยุ่งเรื่องคนอื่นไม่ต้องไปแก้นิสัยใครแก้ที่ตัวเราเองไม่ต้องไปเก็บคำพูดหรือการกระทำคนอื่นมาจ้องจับผิดหรือตีโพยตีพายหรือเอามาใส่ใจจนเจ็บข้ามวันข้ามคืน แล้วตัวเราจะมีเสน่ห์ ใครเห็นใครรักนี่คือพลังของอุเบกขา

ดังนั้น หลักพรหมวิหารธรรมจะส่งเสริมบุคลิกภาพที่ดี และเป็นพลังอำนาจ (ฤทธิ์) หรือบารมีบริหารตนให้บริสุทธิ์ เป็นพลังโน้มน้าวคนอื่นให้ยอมตามด้วยศรัทธาและเชื่อถือยอมทำงานด้วยความเต็มใจ ไม่มีเวร ไม่มีความเบียดเบียน และยังช่วยแก้ปัญหา สนับสนุนความก้าวหน้า ซึ่งเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารในการเสริมสร้างพลังอำนาจ และเป็นคุณสมบัติหนึ่งของผู้บริหารมืออาชีพ นอกจากนี้ ยังสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร ผ่อนคลาย ไม่ตรึงเครียด ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และเอื้อต่อการบรรลุเป้าหมาย สมชาย เทพแสง (2543 : 16-17) ; พระไตรปิฎก ฉบับธรรมทาน (2549 ค : 146) สรายุทธ ช่างงาม (2549 : 97)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สรุปได้ว่า หลักพรหมวิหารธรรม หมายถึงหลักการนำตนเองที่เน้นการส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกคนมีความก้าวหน้าการให้ความช่วยเหลือบุคลากรหรือผู้ที่ประสบปัญหาเสมอการแสดงความยินดีกับผู้ที่ประสบความสำเร็จโดยไม่คิดอิจฉาริษยาตลอดจนการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์เหมาะสม

3. หลักสัปปุริสธรรม

หลักสัปปุริสธรรมถือเป็นธรรมของคนดี (Good Man) ที่ผู้นำใช้เป็นหลักในการฝึกหรือปฏิบัติตนเองแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ความดีภายนอกและความดีภายใน กล่าวคือ **ความดีภายนอก**หมายถึง คุณธรรมที่กำหนดพฤติกรรมการบริหารตน คนและงานของผู้บริหารโดยหลัก7 ประการ พระไตรปิฎก ฉบับธรรมทาน (2549 ง : 222) ได้แก่ 1) ธัมมัญญุตาความเป็นผู้รู้จักเหตุ 2) อัตถัญญุตาความเป็นผู้รู้จักผลลัพธ์ 3) อัตตัญญุตาความเป็นผู้รู้จักตน 4) มัตตัญญุตาความเป็นผู้รู้จักประมาณ 5) กาลัญญุตา ความเป็นผู้รู้จักเวลา 6) ปริสัญญุตา ความเป็นผู้รู้จักชุมชน 7) ปุคคลัญญุตา ความเป็นผู้รู้จักบุคคล ในกรณีความดีภายใน หมายถึง คุณธรรมที่เกิดขึ้นภายในใจ และเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของผู้บริหารที่พึงประสงค์มี 7 ประการ พระไตรปิฎก

ฉบับธรรมทาน (2549 จ : 24) คือ 1) ศรัทธา ความเชื่อถือหรือศรัทธาต่อตนเองและวิชาชีพ 2) หิริ ความละอายต่อบาปทุจริต 3) โอตตัปปะ ความกลัวต่อบาปทุจริต 4) พหูสูต ความเป็นผู้ฟังมาก 5) ปรารภความเพียร ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 6) สติ ความเป็นผู้ระลึกได้ก่อนทำพูด คิด 7) ปัญญาความฉลาดรอบรู้ในกระบวนการบริหารสอดคล้องกับพระพรหมคุณาภรณ์ (2551 : 25-27) ได้กล่าวว่า บุคคลที่เป็นผู้นำจะต้องมีธรรมซึ่งเป็นคุณสมบัติในตัวผู้นำ 7 ประการ คือ

1. รู้หลักการเมื่อดำรงตำแหน่งมีฐานะหรือจะทำอะไรก็ตามต้องรู้หลักการรู้งานรู้หน้าที่รู้กฎเกณฑ์กติกาที่เกี่ยวข้องเช่นอย่างผู้ปกครองประเทศชาติก็ต้องรู้หลักรัฐศาสตร์และรู้กฎกติกาของรัฐคือกฎหมายตั้งแต่รัฐธรรมนูญลงมาแล้วก็ยืนอยู่ในหลักการตั้งตนอยู่ในหลักการให้ได้ชุมชนสังคมองค์กรหรือกิจการอะไรก็ตามก็ต้องมีหลักการมีกฎมีกติกาที่ผู้นำจะต้องรู้ต้องชัดแล้วก็ตั้งมั่นอยู่ในหลักการนั้น

2. รู้จุดหมายผู้นำถ้าไม่รู้จุดหมายก็ไม่รู้ว่าจะนำคนและกิจการไปไหน นอกจากรู้จุดหมายมีความชัดเจนในจุดหมายแล้วจะต้องมีความแน่วแน่มุ่งมั่นที่จะไปให้ถึงจุดหมายด้วยข้อนี้เป็นคุณสมบัติที่สำคัญมากเมื่อใจมุ่งจุดหมายแม้มีอะไรมากระทบกระทั่งก็จะไม่หวั่นไหวอะไรไม่เกี่ยวข้องไม่เข้าเป้าไม่เข้าแนวทางก็ไม่มัววุ่นวายใครจะพูดจาว่าด่าเหน็บแนมเมื่อไม่ตรงเรื่องก็ไม่มัวถือสาไม่เก็บเป็นอารมณ์ไม่ยุ่งกับเรื่องจุกจิกไม่เป็นเรื่องเอาแต่เรื่องที่เข้าแนวทางสู่จุดหมายใจมุ่งสู่เป้าหมายอย่างชัดเจนและมุ่งมั่นแน่วแน่

3. รู้จักตนคือต้องรู้ว่าตนเองคือใครมีภาวะเป็นอะไรอยู่ในสถานะใดมีคุณสมบัติมีความพร้อมมีความถนัดมีสติปัญญาความสามารถอย่างไรมีกำลังแค่ไหนมีข้อยิ่งข้อหย่อนจุดอ่อนจุดแข็งอย่างไรซึ่งจะต้องสำรวจตนเองและเตือนตนเองอยู่เสมอทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงตัวเองให้มีคุณสมบัติมีความสามารถยิ่ง ๆ ขึ้นไปไม่ใช่ว่าเป็นผู้นำแล้วจะเป็นคนสมบูรณ์ไม่ต้องพัฒนาตนเองยิ่งเป็นผู้นำก็ยิ่งต้องพัฒนาตนเองตลอดเวลาให้นำได้ดียิ่งขึ้นไป

4. รู้ประมาณคือรู้จักความพอดีหมายความว่าต้องรู้จักขอบเขตขีดขั้นความพอเหมาะที่จะจัดทำในเรื่องต่าง ๆ ท่านยกตัวอย่างเช่นรู้จักประมาณในการใช้จ่ายทรัพย์รู้จักประมาณในการบริโภคผู้ปกครองบ้านเมืองรู้จักประมาณในการลงทัณฑ์อาชญาและการเก็บภาษีเป็นต้นไม่ใช่เอาแต่จะให้ได้อย่างใจลืกลงไปต้องรู้ว่าในการกระทำนั้น ๆ หรือในเรื่องราวนั้น ๆ มีองค์ประกอบหรือมีปัจจัยอะไรเกี่ยวข้องบ้างทำแค่ไหนองค์ประกอบของมันจะพอดีได้สัดส่วนพอเหมาะการทำการต่าง ๆ ทุกอย่างต้องพอดีถ้าไม่พอดีก็พลาดความพอดีจึงจะทำให้เกิดความสำเร็จที่แท้จริงฉะนั้นจะต้องรู้องค์ประกอบและปัจจัยที่เกี่ยวข้องและจัดให้ลงตัวพอเหมาะพอดี

5. รู้กาล คือ รู้จักเวลาอย่างที่บอกไว้รวม ๆ ว่ารู้กาลเวลาอันเหมาะสมและระยะเวลาที่ควรหรือจะต้องใช้ในการประกอบกิจทำหน้าที่การงานหรือปฏิบัติการต่าง ๆ เช่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ให้ตรงเวลาให้เป็นเวลาให้ทันเวลาให้พอเวลาให้เหมาะเวลาเป็นต้นทั้งนี้รวมทั้งรู้ลำดับระยะจังหวะปริมาณความเหมาะของเวลาว่าเรื่องนี้จะลงมือตอนไหนเวลาไหนจะทำอะไรอย่างไรจึงจะเหมาะดังเช่นแม้แต่การพูดจาก็ต้องรู้จักกาลเวลาตลอดจนรู้จักวางแผนงานในการใช้เวลาซึ่งเป็นเรื่องใหญ่เช่นวางแผนว่าสังคมมีแนวโน้มจะเป็นอย่างนี้ในเวลาข้างหน้าเท่านั้นและเหตุการณ์ทำนองนี้จะเกิดขึ้นเราจะวางแผนรับมือกับสถานการณ์นั้นอย่างไร

6. รู้ชุมชน คือ รู้สังคมอย่างที่บอกเป็นหลักกลาง ๆ ไว้ว่ารู้จักชุมชนและรู้จักที่ประชุมรู้กิริยาที่จะประพฤติต่อชุมชนนั้น ๆ ว่าชุมชนนี้เมื่อเข้าไปหาจะต้องทำกิริยาอย่างนี้จะต้องพูดอย่างนี้ชุมชนนี้ควรสงเคราะห์อย่างนี้เป็นต้นทั้งนี้ต้องรู้สังคมตั้งแต่ในขอบเขตที่กว้างขวางคือรู้สังคมโลกรู้สังคมของประเทศชาติว่าอยู่ในสถานการณ์อย่างไรมีปัญหาอะไรมีความต้องการอย่างไรโดยเฉพาะถ้าจะช่วยเหลือเขาก็ต้องรู้ปัญหารู้ความต้องการของเขาแม้แต่ในชุมชนย่อย ๆ ถ้าจะช่วยเหลือเขาก็ต้องรู้ความต้องการของเขาเพื่อสนองความต้องการได้ถูกต้องหรือแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด

7. รู้บุคคล คือ รู้จักบุคคลตามที่เขาเป็นอย่างที่บอกเป็นหลักกลาง ๆ ไว้ว่ารู้ความแตกต่างแห่งบุคคลว่าโดยอัธยาศัยความสามารถและคุณธรรมเป็นต้นใคร ๆ ยิ่งหรือหย่อนอย่างไรและรู้ที่จะปฏิบัติต่อบุคคลนั้น ๆ ด้วยดีว่าควรจะคบหรือไม่จะใช้จะตำหนิยกย่องและแนะนำสั่งสอนอย่างไรเป็นต้นโดยเฉพาะคนที่มาร่วมงานร่วมการร่วมไปด้วยกันและคนที่เราไปให้บริการจะต้องรู้จักเขาตามความแตกต่างเฉพาะตัวเพื่อปฏิบัติต่อเขาได้ถูกต้องเหมาะสมและได้ผลตลอดจนสามารถทำบริการให้ความช่วยเหลือได้ตรงตามความต้องการรู้ว่าจะใช้วิธีสัมพันธ์พูดจาแนะนำติชมหรือจะให้เขายอมรับได้อย่างไรโดยเฉพาะในการใช้คนซึ่งต้องรู้ว่าคนไหนเป็นอย่างไรมีความถนัดอัธยาศัยความสามารถอย่างไรเพื่อใช้คนให้เหมาะกับงาน

จากแนวคิดดังกล่าวจะเห็นว่าการเป็นผู้นำที่ดีได้นั้นต้องเริ่มต้นที่ตัวผู้นำที่จะต้องมีคุณลักษณะที่พร้อมทั้งภายในและภายนอก กล่าวคือ 1) รู้เหตุหรือหลักการ คือ รู้จักหลักการและกฎเกณฑ์ของสิ่งทั้งหลายที่ตนเข้าไปเกี่ยวข้องในการดำเนินชีวิตรู้และเข้าใจสิ่งที่ตนต้องประพฤติปฏิบัติตามเหตุผลเช่นรู้ว่าตำแหน่งฐานะการงานของตนมีหน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบอย่างไรแค่ไหนมีอะไรเป็นหลักการ 2) รู้ผลหรือรู้จุดหมาย คือ รู้ความหมายและความมุ่งหมายของหลักการที่ตนปฏิบัติเข้าใจวัตถุประสงค์ของกิจการที่ตนกระทำรู้ว่าตำแหน่งฐานะภาระหน้าที่นั้น ๆ เขากำหนดไว้เพื่ออะไรงานที่กำลังทำอยู่นั้นเมื่อทำเสร็จแล้วจะบังเกิดผลอย่างไรบ้างจะเป็นผลดีหรือผลเสียอย่างไร 3) รู้ตนหรือรู้ตัวเอง คือ รู้ตามความเป็นจริงว่าตัวเรานั้นว่าโดยฐานะภาวะเพศกำลังความรู้ความสามารถและคุณธรรมเป็นต้นเป็นอย่างไรมีอยู่มากน้อยเพียงใดแล้วประพฤติปฏิบัติให้เหมาะสมตามนั้นกระทำการต่าง ๆ ให้สอดคล้องถูกจุดที่จะสัมฤทธิ์ผลตลอดจนแก้ไขปรับปรุงตนให้เจริญงอกงามยิ่ง ๆ ขึ้นไป 4) รู้ประมาณหรือรู้ความพอดี

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

คือรู้จักความพอเหมาะพอดีในการพูดการปฏิบัติภาระกิจการงานต่าง ๆ พร้อมทั้งรู้ประมาณในการจับจ่ายใช้สอยทรัพย์ที่หามาได้ไม่ใช้จ่ายเกินตัวไม่ทำอะไรตามความพอใจชอบใจของตนแต่จะทำตามความพอดีแห่งเหตุปัจจัยหรือองค์ประกอบที่จะลงตัวให้เกิดผลดีงามตามที่มองเห็นด้วยปัญญาจักษุ 5) รู้กาลหรือรู้เวลา คือ รู้เวลาที่เหมาะสมและระยะเวลาที่พึงใช้ในการปฏิบัติหน้าที่การงานตลอดจนเวลาที่ตนจะต้องปฏิบัติเกี่ยวข้องกับผู้อื่นเช่นรู้ว่าเวลาไหนควรทำอะไรอย่างไรและทำให้ตรงเวลาทันเวลาเหมาะและถูกเวลาพร้อมทั้งรู้จักกะเวลาหรือวางแผนการใช้เวลาอย่างได้ผล 6) รู้ชุมชนหรือรู้สังคม คือ รู้จักถิ่นรู้จักชุมชนรู้การอันควรประพฤติปฏิบัติในท้องถิ่นชุมชนเช่นชุมชนนี้มีภูมิหลังและความรู้ความเชื่อถืออย่างไรเมื่อเข้าไปหาควรทำกิริยามารยาทตลอดจนคำพูดที่ใช้ควรเป็นอย่างไรเพื่อมิให้เกิดความเข้าใจผิดว่าเป็นการดูถูกหรือไม่ให้เกียรติแก่ชุมชนข้าราชการทุกคนต้องรู้เรื่องชุมชนเป็นอย่างดีและ 7) รู้บุคคลหรือรู้เขารู้เรา คือ รู้จักและเข้าใจความแตกต่างแห่งบุคคลว่าโดยอัธยาศัยความรู้ความสามารถคุณธรรมตลอดจนความเชื่อถือศรัทธาของใครเป็นอย่างไรและรู้จักที่จะปฏิบัติต่อบุคคลอื่น ๆ ด้วยดีเป็นต้น

ดังนั้น ผู้วิจัยเห็นว่าจากหลักธรรมที่เป็นคิดในการนำตนเองนั้น ผู้นำที่ดีควรบริหารตนอยู่บนพื้นฐานของความเป็นคนดีมีศีลธรรมมีความพร้อมทั้งคุณลักษณะภายในและภายนอก

นอกจากหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนาจะช่วยส่งเสริมการปกครองให้เป็นธรรมอีกส่วนหนึ่งหลักธรรมที่เป็นส่วนช่วยเสริมสร้างคุณลักษณะของการเป็นผู้นำหรือนักบริหารที่ดีองค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้ตรัสเกี่ยวกับบุคคลที่จะเข้ามาเป็นคนสำคัญในการบริหารประเทศชาติและใช้อำนาจที่ประชาชนมอบให้นั้นไม่ว่าจะเป็นในอดีตหรือแม้แต่ปัจจุบันนี้จะต้องเป็นบุคคลผู้ที่เป็นบัณฑิตเป็นสัตบุรุษมีความรู้ความสามารถและมีคุณธรรมในการบริหาร กล่าว คือ จักขุมา หมายถึง มีปัญญามองการไกลเช่นถ้าเป็นพ่อค้าหรือนักบริหารธุรกิจต้องรู้ว่าซื้อสินค้าที่ไหนได้ราคาถูกแล้วนำไปขายที่ไหนจึงได้ราคาแพงในสมัยนี้ต้องรู้ว่าหุ้นจะขึ้นหรือจะตกถ้าเป็นนักบริหารทั่วไปต้องสามารถวางแผนและฉลาดในการใช้คนคุณลักษณะข้อแรกนี้ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Conceptual Skill คือ ความชำนาญในการใช้ความคิด **วิธูโร** หมายถึง จัดการธุระได้ดีมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเช่นพ่อค้าเพชรต้องดูออกว่าเป็นเพชรแท้หรือเพชรเทียมแพทย์หัวหน้าคณะผ่าตัดต้องเชี่ยวชาญการผ่าตัด คุณลักษณะทั้งสองนี้ตรงกับคำว่า Technical Skill คือความชำนาญ ด้านเทคนิคและนิสสยสัมปันโน หมายถึง พึ่งพาอาศัยคนอื่นได้เพราะเป็นคนมีมนุษยสัมพันธ์ดี เช่น พ่อค้าเดินทางไปค้าขายต่างเมืองก็มีเพื่อนพ่อค้าในเมืองนั้น ๆ ให้ที่พักอาศัยหรือให้กู้ยืมเงินเพราะมีเครดิตดีนักบริหารที่ดีต้องผูกใจคนไว้ได้คุณลักษณะที่สามนี้สำคัญมาก “นกไม่มีขนคนไม่มีเพื่อนขึ้นสู่ที่สูงไม่ได้” ข้อนี้ตรงกับคำว่า Human Relation Skill คือ ความชำนาญด้านมนุษยสัมพันธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

คุณลักษณะทั้ง 3 ประการ มีความสำคัญมากน้อยต่างกันนั้นขึ้นอยู่กับระดับของนักบริหารหรือผู้นำถ้าเป็นระดับสูงที่ต้องรับผิดชอบในการวางแผนและควบคุมคนจำนวนมาก คุณลักษณะข้อที่1และข้อที่ 3 สำคัญมากส่วนข้อที่ 2 มีความสำคัญน้อยเพราะเขาสามารถใช้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความชำนาญเฉพาะด้านได้

จากที่กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า หลักสัปปุริสธรรม หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่ดีทั้งภายในและภายนอกเช่น วิสัยทัศน์กว้างไกล พัฒนาตนเองเสมอ การบริหารความเสี่ยง ตรงต่อเวลาและบริหารเวลาได้อย่างเหมาะสม ทำตนให้เป็นที่ยอมรับของชุมชน รู้จักอุปนิสัย ความรู้ความสามารถของบุคลากรเป็นอย่างดี ศรัทธาต่อตนเองและวิชาชีพ มีศีลธรรม จริยธรรม ระเบียบ และกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องเสมอซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่รับรู้ข่าวสารและทันต่อสถานการณ์ มีความริเริ่มสร้างสรรค์ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวังตนหรือมีสติเสมอ และมีความฉลาดรอบรู้และทันเหตุการณ์เสมอ

กล่าวโดยสรุป ในการบริหารนั้นผู้ที่มีอำนาจมากที่สุดก็คือผู้นำ หรือผู้บริหารรูปแบบหรือการบริหารงานใด ๆ จะให้ไปในทิศทางไหนก็ขึ้นอยู่กับผู้บริหารกำหนดดังนั้นในการบริหารจึงเจาะประเด็นไปในเรื่องของผู้บริหารเป็นหลักว่าผู้บริหารจะใช้หลักการอย่างไรในการบริหารงานเมื่อพูดถึงผู้บริหารแล้วเราก็จะนึกถึงอำนาจเป็นอันดับแรกจากคัมภีร์พระไตรปิฎกซึ่งเป็นคัมภีร์สูงสุดของพระพุทธศาสนา มีแบบของผู้นำในเชิงบริหารปรากฏในอธิปไตยสูตร 3 แบบ คือ อัตตาธิปไตย โลกาธิปไตย และธรรมาธิปไตย พระไตรปิฎก ฉบับธรรมทาน (2549 ง : 231) ซึ่งผู้นำแบบอัตตาธิปไตยถือเป็นแบบภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับการนำตนเอง หรือการครองตนซึ่งเป็นคำจำกัดความตามที่นักวิชาการเชิงพุทธหลายท่านบัญญัติขึ้น ตามลักษณะการใช้หลักธรรมในทางพระพุทธศาสนา ซึ่งส่วนใหญ่มักกำหนดหลักสำหรับผู้นำมุ่งตนให้ใช้หลักหลักอัตตาธิปไตย หลักพรหมวิหารธรรมและสัปปุริสธรรม โดยหลักพรหมวิหารจะเป็นตัวกำหนดคุณลักษณะเฉพาะของผู้นำ ธรรมเป็นเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ หรือ ธรรมสำหรับผู้ใหญ่ เป็นหลักธรรมที่ส่งเสริมคุณลักษณะเฉพาะของผู้บริหาร ปรากฏในพระไตรปิฎก ฉบับธรรมทาน (2549 ค : 319) ซึ่งผู้นำหรือผู้บริหารต้องมีประจำใจทุกคน พรหมวิหาร เป็นธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักใจและกำกับความประพฤติ (ตน) จึงจะชื่อว่าดำเนินชีวิตหมดจด และปฏิบัติตนต่อมนุษย์สัตว์ทั้งหลายโดยชอบ พระพรหมคุณาภรณ์ (2551 : 161) ส่วนหลักสัปปุริสธรรม เป็นธรรมที่ทำให้คนเป็นคนดี เป็นตัวกำหนดคุณลักษณะทั่วไปของผู้นำ ซึ่งจำแนกออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนแรกจะเป็นหลักการบริหารตน คน และงาน ซึ่งเป็นทางกายภาพ ส่วนที่สองจะเป็นตัวสะท้อนลักษณะภายในใจซึ่งเป็นทางจิตรภาพที่เสริมสร้างความเชื่อถือศรัทธาให้แก่ผู้ตาม ซึ่งครอบคลุมหลักธรรมสำหรับบริหารตนให้บริสุทธิ์ที่ระบุไว้ในพระไตรปิฎกดังที่กล่าวแล้ว ซึ่งจะทำให้ผู้นำที่ปฏิบัติตามหลักธรรมบริหารตน จะสะท้อนให้เห็นพฤติกรรมของผู้นำดังนั้น การนำตนเองหรือการครองตน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ว่าเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตนที่ผู้นำแสดงออกถึงการกระทำ รวมทั้งท่าทีให้ผู้ร่วมงานสามารถสังเกตเห็นได้ง่ายในเรื่องของกริยาท่าทางตามหลักธรรม พฤติกรรมของผู้นำจะควบคุมและมุ่งการเปลี่ยนแปลงตนเอง รวมทั้งผู้อื่น เพื่อยกระดับพฤติกรรมเชิงบวกให้สูงขึ้น และสร้างจิตสำนึกของผู้ตามให้ตื่นตัวและให้ความร่วมมือในการขับเคลื่อนองค์การไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีคุณภาพ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 12) ; พระครูกุมภวาปีคณะรักษ์ (2544 : 7)

มิติที่ 2 การนำทีม (Team Leading)

การนำทีมหรือการครองคนเป็นองค์ประกอบของพฤติกรรมของผู้นำเชิงพุทธ พฤติกรรมของผู้นำจะเป็นที่ยอมรับจากผู้ร่วมงาน เป็นพฤติกรรมผู้นำแบบโลกาธิปไตย ที่ถือโลกเป็นใหญ่ หรือมุ่งสัมพันธ์กับคน โดยผู้นำจะพยายามและรักษาความสัมพันธ์กับผู้ตามด้วยการให้โอกาสในการติดต่อได้สะดวกและให้การสนับสนุนแก่ผู้ตามในทุก ๆ ด้าน ซึ่งเป็นวิธีครองใจคน หรือเป็นวิธีการจูงใจ คนให้ทำงานด้วยความเต็มใจ และเต็มความรู้ความสามารถอันจะนำไปสู่ความมีประสิทธิผลตามเป้าหมาย ดังธรรมาธิบายในพระไตรปิฎก ฉบับธรรมทาน (2549 ง : 231) ที่กล่าวว่าโลกาธิปไตย เป็นการถือโลกเป็นใหญ่ ซึ่งได้แก่ โลกสันนิวาสอันกว้างใหญ่ไพศาล รวมไปถึงเทวดาและมนุษย์ทั้งหลาย เกรงกลัวมนุษย์และเทวดาจะรู้และมองเห็นพฤติกรรมตนเองที่เป็นบาปทุจริต ทำโลกให้เป็นใหญ่ แล้วประกอบสุจริต และแสดงออกถึงพฤติกรรมที่ไม่มีโทษ ทำตนให้บริสุทธิ์ ซึ่งพฤติกรรมของผู้นำจะสามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานเดินไป มีการสอนงาน แนะแนวทางสนับสนุน และให้ผลตอบแทนหรือรางวัลพฤติกรรมผู้นำแบบนี้จะมีความเป็นกัลยาณมิตร แสดงความห่วงใยต่อผู้ตาม ทั้งเรื่องงานสวัสดิภาพ และความเป็นอยู่ของผู้ร่วมงาน ผู้นำจะมุ่งสร้างมนุษย์สัมพันธ์กับคนในองค์การด้วยหลักง่าย ๆ โดยใช้หลักสังคหวัตถุธรรม ซึ่งเป็นหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนา ซึ่งจะมีลักษณะที่คล้ายกับการศึกษาพฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยมิชิแกน ที่พบว่า พฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์หรือมุ่งคนนั้น ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะต้องเป็นผู้นำที่ห่วงใย สนับสนุน และช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งยังศรัทธาเชื่อมั่นและมีความเป็นเพื่อน พยายามเข้าใจปัญหาของผู้ตาม ช่วยให้ผู้ตามมีการพัฒนาในอาชีพและสนับสนุนให้ประสบความสำเร็จ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะไม่ควบคุม
ผู้ตามใกล้ชิด ดูแลอยู่ห่าง ๆ อย่างให้เกียรติ ผู้นำจะตั้งเป้าหมายและให้คำแนะนำแต่ก็ให้อิสระในการทำงานและพฤติกรรมมุ่งสร้างน้ำใจ

นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้นำที่มุ่งสร้างน้ำใจจะเป็นผู้นำที่มีการแสดงออกทางด้านพฤติกรรมที่ให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับในความคิดเห็น มีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน มีความห่วงใยและเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ ช่วยเหลือเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว มีความเป็นมิตรและเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าพบได้ทุกเวลา มีการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
MAHARAKHAM MAHASARAKHAM UNIVERSITY

อย่างเสมอภาค มีความสัมพันธ์ในการทำงานในรูปของความไว้วางใจซึ่งกันและกัน Yukl (2002 : 53 ; อ้างถึงใน Dubin 1998 : 82) ซึ่งคิดวิเคราะห์เปรียบเทียบกันระหว่างพฤติกรรมการปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุ กับแนวคิดทั้ง 2 แนวคิดดังกล่าว แทบจะเรียกได้ว่าเป็นอย่างเดียวกันกับแนวคิดเชิงพุทธ เพราะการสงเคราะห์คนอื่นก็คือ การสร้างความพันธ์อย่างดีและจะต้องมีน้ำใจต่อคนอื่น หมายความว่า การสงเคราะห์จะต้องออกมาจากใจที่ห่วงใยผู้อื่นอย่างแท้จริง และเสมอภาค ก็จะสามารถผูกมัดน้ำใจคนอื่นได้ การมีพฤติกรรมที่ประกอบด้วยคุณธรรม การดูแลเอาใจใส่เพื่อนร่วมงานและการมุ่งพัฒนาให้เพื่อนร่วมงานได้เจริญงอกงาม ซึ่งสามารถช่วยให้องค์การพัฒนาคุณภาพได้ และยังเป็นตัวอย่างที่ดีในการมอบอำนาจแก่คนที่ถือว่าเป็นหลักการสำคัญยิ่งสำหรับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและเป็นหลักการที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริงในเชิงปฏิบัติที่สำคัญผู้นำจะเป็นบุคคลที่น่าไว้วางใจ แสดงถึงความซื่อสัตย์สุจริตและรักษามาตรฐานทางจริยธรรมสูง Spears (1996 : 33-35 ; อ้างถึงใน Greenleaf. 2002 : 2 and Laub. 2004 : 58) ดังนั้น ผลของการแสดงออกถึงพฤติกรรมของผู้นำจึงมีผลทางบวกต่อความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา มีผลต่อการสร้างพลังจูงใจของผู้ร่วมงาน ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานให้สำเร็จ จึงถือว่าพฤติกรรมมุ่งคนเชิงพุทธมีความสำคัญต่อการบริหารเพื่อการบรรลุถึงประสิทธิผลเป็นอย่างยิ่ง

จึงสรุปได้ว่า หลักการนำทีมหรือการครองคนเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่สนใจและห่วงใย สนับสนุน สังเคราะห์ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยวัตถุสิ่งของและการแสดงออกทางกายวาจา ที่สะท้อนให้เห็นน้ำใจของผู้บริหารที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถยึดเหนี่ยวน้ำใจผู้ใต้บังคับบัญชาเอาไว้ได้ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจและทุ่มเททำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายต่อไป ที่ประกอบด้วยหลักพุทธธรรมที่สำคัญคือ หลักโลกาธิปไตย หลักกัลยาณมิตรธรรม และหลักสังควัตถุธรรม ดังจะนำเสนอรายละเอียดต่อไปนี้

1. หลักโลกาธิปไตย

ผู้นำที่ยึดหลักโลกาธิปไตยนั้นจะคำนึงถึงความรู้สึกหรือความคิดเห็นของคนส่วนมาก แล้วปรับพฤติกรรมงานของตนให้โปร่งใส ที่ทำให้คนส่วนมากยอมรับได้และเป็นประโยชน์ต่อองค์การ ก่อให้เกิดความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน จึงเป็นแบบภาวะผู้นำอีกรูปแบบหนึ่งที่ผู้นำหรือผู้บริหารสามารถใช้บริหารบุคลากรในภาพรวม โดยให้กลุ่มหรือคนอื่น ๆ ร่วมตัดสินใจ ดังจะเห็นได้ชัดเจน จากที่พระพุทธเจ้าทรงมอบหมายให้สงฆ์ (ทีม) บริหารกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การให้สำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งเทียบได้กับผู้นำประชาธิปไตย (Democratic Leadership) หรือที่เรียกว่า การเป็นผู้นำแบบประชานิยม เพราะการวินิจฉัยสั่งการหรือออกคำสั่งใด ๆ ของผู้นำมักจะยินยอมให้ผู้ตามหรือผู้อื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแสดงความคิดเห็นในการออกคำสั่งหรือวินิจฉัยได้จึงเปรียบเทียบได้กับผู้นำมุ่งคนหรือมุ่งสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

Yukl (2002 : 53 ; อ้างถึงใน วิเชียร วิทยอุดม. 2548 : 17) โดยมีลักษณะคล้ายกัน คือ ผู้นำจะมีความห่วงใย สนับสนุน และช่วยเหลือผู้ตาม และศรัทธาเชื่อมั่นและมีความเป็นเพื่อน พยายามเข้าใจปัญหาของผู้ตามเช่นกัน แต่ผู้นำเชิงพุทธจะมุ่งสัมพันธ์ในขอบเขตที่กว้างมาก และรูปแบบผู้นำแบบนี้จะมีความเป็นสากลสูงมากกว่าประชาธิปไตยธรรมดาทั่วไป เพราะพฤติกรรมที่แสดงออกจะต้องสอดคล้องกับความคิดเห็น ความรู้สึกของชาวโลก ซึ่งหมายรวมไปถึงมนุษย์และเทวดาด้วย คือ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีปัญญาบริหารตนให้บริสุทธิ์ มีความเกรงกลัวบาป ซึ่งเหล่านี้เป็นพฤติกรรมชาวโลกยอมรับได้ แต่ถ้านำมาปรับใช้ในโรงเรียนที่มีขอบเขตที่เล็กลงก็จะมีความเป็นประชาธิปไตยเหมาะสมกับชาวโลกมากขึ้น ดังนั้นโลกาธิปไตยก็คือ ประชาธิปไตยเชิงพุทธนั่นเอง ลักษณะดังกล่าวคล้ายกับแบบผู้นำมุ่งคนของตะวันตก สำหรับเชิงพุทธจัดว่าเป็นผู้นำเชิงพฤติกรรมที่ให้ความสำคัญกับการครองคนหรือการนำทีมนั่นเอง

การนำแบบแบบโลกาธิปไตยในสถานการณ์ที่จะอาศัยคนอื่นร่วมคิด ร่วมทำในสิ่งหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการของคนหมู่มากหรือคณะ เนื่องจากคนมีอุปนิสัยแตกต่างกัน ดังปรากฏข้อความตอนหนึ่งในพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย (เล่มที่ 4) (2539ก : 10) ระบุว่า พระผู้มีพระภาคทรงตรวจดูสัตว์โลกด้วยพุทธจักษุได้ทรงเห็นสัตว์ทั้งหลาย บางพวกมีธุลีคือกิเลสในจักษุน้อย บางพวกมีธุลีคือกิเลสในจักษุมาก บางพวกมีอินทรีย์แก่กล้าบางพวกมีอินทรีย์อ่อน บางพวกมีอาการดี บางพวกมีอาการทราม บางพวกสอนให้รู้ได้ง่ายบางพวกสอนให้รู้ได้ยาก บางพวกมีปกติเห็นปรโลกและโทษโดยความเป็นภัยอยู่ฉันนั้นเหมือนกัน ครั้นแล้วได้ตรัสคาถาตอบท้าวสหัมบดีพรหมว่า “เราเปิดประตูอมตะแก่ท่านแล้ว สัตว์เหล่าใดจะฟัง จงปล่อยศรัทธามาเถิด ดูกรพรหม เพราะเรามีความสำคัญในความลำบากจึงไม่แสดงธรรม ที่เราคล่องแคล่ว ประณีต ในหมู่มนุษย์” ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นว่า คน มีอุปนิสัย หรือศักยภาพต่างกัน จำแนกได้ 4 ประเภท ได้แก่

1. อุคฆฏิตัญญู ได้แก่ มีสติปัญญาดี พอได้รับคำสั่งก็สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง

2. วิปจิตัญญู ได้แก่ มีสติปัญญาปานกลาง ได้รับการพัฒนาเล็กน้อยก็สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงเช่นกัน

3. เนยยะ ได้แก่ มีอุปนิสัยพอแนะนำได้ แต่ใช้เวลาพัฒนาอย่างต่อเนื่องจนมีศักยภาพดีพอ ก็จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ปทปรมะ ได้แก่มีสติปัญญาอ่อนไม่สามารถพัฒนาได้

ซึ่งหลังจากนั้นจึงทรงแสดงธรรมจักรเป็นครั้งแรกแก่ปัญจวัคคีย์ทั้ง 5 ผลที่ตามมา คือ โกญฑัญญะ ได้ดวงตาเห็นธรรมแล้วขอบวชเป็นภิกษุรูปแรก จากนั้นได้อบรมด้วยธรรมิกถา ท่านวัปปะและภัททิยะ ก็ได้ดวงตาเห็นธรรมและขอบวช ส่วนที่ยังเหลืออีก 2 ท่าน คือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ท่านมหานามและอัสสชิก็ได้รับการอบรมด้วยธรรมิกถาต่อ และได้ดวงตาเห็นธรรมแล้วขอบวชเป็นชุดสุดท้าย แต่ทั้งหมดยังไม่บรรลุถึงขั้นสูงสุด พระพุทธเจ้าจึงพัฒนาต่อด้วยเทศนากัณฑ์ใหญ่ที่ชื่อว่า “อนัตตลักขณะสูตร” ในที่สุดทั้งหมดก็ได้บรรลุธรรมขั้นสูงสุดมีศักยภาพดีเยี่ยมและพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายต่อไป ซึ่งเห็นได้ชัดเจนว่าทั้ง 5 ท่าน ได้รับการพัฒนาด้วยหลักสูตรเดียวกัน แต่การบรรลุธรรมไม่พร้อมกัน เพราะมีอุปนิสัยหรือศักยภาพต่างกันนั่นเอง

ในขณะที่ จำนงค์ ทองประเสริฐ (2557 : 199) อธิบายว่า โลกาธิปไตยหมายถึงการเอาโลกเป็นใหญ่ถือความนิยมของสังคมเป็นหลักโดยไม่คำนึงถึงว่าการกระทำเช่นนั้นจะดีงามหรือเหมะสมหรือไม่เห็นว่าเขาทำอะไรกันก็พลอยทำตามเขาไปอย่างนั้นเองแล้วแต่ “พวกมากลากไป” ไม่เป็นตัวของตัวเองมักเป็นคนที่ไม่มีอุดมคติคำว่า “โลกาธิปไตย” นั้นรวมไปถึง “ประชาธิปไตย” ซึ่งเป็นระบอบการปกครองทางการเมืองด้วยการปกครองแบบประชาธิปไตยต้องถือความเห็นของประชาชนส่วนใหญ่เป็นหลักแต่ประชาชนก็หาใช่มีความรู้ความสามารถเสมอเหมือนกันทุกคนไม่บางคนก็มีปัญญามากบางคนก็มีปัญญาน้อยชาวโลกหรือสังคมเขาเห่ออะไรกันก็พลอยเห่อตามเขาไปด้วยคนที่ไม่มีหลักยึดเหนี่ยวของตัวเองมักจะชอบทำอะไรเอาอย่างเขาไม่มีลักษณะเป็น “ผู้นำ” มีแต่ลักษณะที่จะเป็น “ผู้ตาม” อยู่ตลอดเวลาการปกครองแบบ “ประชาธิปไตย” ก็จัดอนุโลมอยู่ใน “โลกาธิปไตย” นี้แหละการปกครองโดยถือมติของคนส่วนใหญ่เป็นหลักนั้นความจริงก็มีส่วนดีอยู่บ้างถ้าหากประชาชนเหล่านั้นเป็นผู้มีความรู้รู้จักสิทธิและหน้าที่ของตนแต่ถ้าหากคนส่วนใหญ่เป็นคนโง่เขลาเบาปัญญาการปกครองแบบ “ประชาธิปไตย” ก็ย่อมเป็นการปกครองที่สมบูรณ์ได้ยากทั้งนี้เพราะคนส่วนใหญ่เหล่านั้นยังไม่มีวิจารณญาณที่จะตัดสินว่าอะไรดีอะไรไม่ดีอะไรชอบธรรมอะไรไม่ชอบธรรมบางทีก็อาจกลายเป็นเครื่องมือทางการเมืองของคนหมู่น้อยซึ่งมีสติปัญญาสูงกว่าบุคคลเหล่านี้อาจใช้ความรู้ของตนที่มีเหนือประชาชนทั่ว ๆ ไปและศิลปะในการพูดพูดชักชวนให้ประชาชนส่วนใหญ่หรือบางส่วนพลอยเห็นจริงตามไปด้วยอย่างที่เราเรียกว่า “ปลุกระดมมวลชนเมื่อปลุกขึ้นมาแล้วก็ช่วยกันระดมกำลังที่มีอยู่นั้นก่อให้เกิดความวุ่นวายเดือนร้อนแก่ประชาชนและประเทศชาติไม่มีที่สิ้นสุดดังที่เห็นอยู่ในสังคมไทยปัจจุบันดังนั้นเราจะเห็นได้ว่าการปกครองแบบถือคนส่วนมากเป็นหลักหรือ “โลกาธิปไตย” นั้นไม่จำเป็นต้องดีเสมอไปหรือบางคนอยากจะทำความดีอยากจะทำบุญกุศลแต่ในการทำนั้นเป็นการ “ทำเอาหน้า” อยากให้เขาโฆษณาว่าตนเป็นคนใจบุญอยากให้คนเขาสรรเสริญหรือถ้าหากไม่ทำความชั่วก็ไม่ใช่เพราะเกรงกลัวว่าจิตใจของเราจะชั่วช้าหากเป็นเพราะเกรงว่าคนอื่นเขาจะติฉินนินทาเท่านั้นเองแต่ถ้าหากคนส่วนใหญ่ในสังคมเป็นคนดีเราทำตามอย่างคนดีเหล่านั้นอย่างนี้ก็เป็นผลดีเหมือนกันข้อเสียก็ตรงที่ว่าการถือโลกเป็นใหญ่อย่างนี้ผู้เป็นใหญ่มักไม่เป็นตัวของตัวเองคอยแต่จะฟังความคิดเห็นของประชาชนส่วนใหญ่เสียก่อนทำให้การปฏิบัติงานล่าช้าและอาจมีผลร้ายต่อสังคมมากทีเดียว

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครสวรรค์
RAJAPHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การใช้หลักโลกาธิปไตยเป็นการถือโลกเป็นใหญ่ฉะนั้น บุคคลผู้เป็นโลกาธิปไตยพระพุทธศาสนาจึงสอนให้เชื่อเรื่องกรรมเรื่องของกฎแห่งกรรมว่าบุคคลใดที่ทำกรรมใดไว้ก็จะได้รับผลของกรรมนั้น ๆ ดังนั้นบุคคลผู้เป็นโลกาธิปไตยจึงต้องเป็นบุคคลผู้มีปัญญาคอยรักษาตนเองอยู่เสมอมีความพินิจพิจารณาใช้ปัญญาไตร่ตรองอย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจการมีปัญญารักษาตนมีความพินิจรู้จิต (ของผู้อื่น) ด้วยจิต (ของเรา) เชื่อว่าความลับไม่มีในโลกสำหรับผู้ทำการบาปตัวเราย่อมรู้ว่าจริงหรือเปล่าอย่าดูหมิ่นตัวเองเมื่อมีบาปในตัวจะปิดไม่ให้ตัวเองรู้ได้ อย่างไรผู้นำแบบนี้จึงมีองค์ประกอบของสมรรถนะด้านความฉลาดรู้ทางอารมณ์ 3 ประการ ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านความร่วมมือร่วมใจ (Collaboration) หรือการมีส่วนร่วม (Participation) 2) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำทีมงาน (Team Leadership) 3) สมรรถนะด้านการสื่อสาร (Communication) คำถามที่เป็นตัวแทนของผู้นำ ก็คือ “เราจะทำอะไรกันดี ช่วยกันตัดสินใจหน่อยได้ไหม (What shall we do? You decide)” หลักการสำคัญของผู้นำก็คือ ยึดการรับฟังความคิดเห็นและขอการสนับสนุนจากผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผลที่เกิดขึ้นคือ การไว้วางใจและความผูกพันต่อกัน ยึดความยืดหยุ่นและรักษาขวัญกำลังใจ (Morale) ในการปฏิบัติงานให้คงอยู่ในระดับสูง ผู้นำแบบนี้มักใช้ได้ผลดีในสถานการณ์ที่ตัวผู้นำเองไม่แน่ใจต่อเป้าหมายและทิศทางในอนาคตขององค์การ จึงจำเป็นต้องพึ่งพาพนักงานที่มีประสบการณ์สูงเพื่อขอความคิดเห็นและคำแนะนำ โดยรวมผู้นำแบบประชาธิปไตยนี้ สามารถที่จะสร้างพลังอำนาจ (Build Resonance) ขององค์การ อย่างไรก็ตาม ผู้นำแบบนี้มักใช้ได้ผลค่อนข้างน้อยในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานไม่มีศักยภาพ ขาดความรู้ความสามารถและขาดประสบการณ์ที่จะให้ความคิดเห็นและคำแนะนำที่เหมาะสมได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้นำแบบนี้ไม่เหมาะสมที่จะนำมาใช้ในสถานการณ์ฉุกเฉินเร่งด่วนที่ต้องให้วิจารณญาณในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว

สรุปได้ว่า โลกาธิปไตย หมายถึง หลักการปกครองที่ถือความคิดเห็นของคนหมู่มาก หรือคนส่วนใหญ่โดยถือหลักการที่เน้นสิทธิของปัจเจกชนและเป็นวิธีการของหมู่ชนหรือเป็นวิธีการของสมาชิกต่าง ๆ หรือในที่ประชุมที่ให้ความสำคัญกับเสียงข้างมากเป็นมติ เพื่อประสิทธิภาพการนำแบบนี้ ผู้นำจำเป็นต้องมีความฉลาดรู้ทางอารมณ์ เช่น ความร่วมมือร่วมใจหรือการมีส่วนร่วมภาวะผู้นำทีมงานและด้านการสื่อสาร เป็นต้น

2. หลักกัลยาณมิตรธรรม

การทำหน้าที่เป็นกัลยาณมิตรให้ประสบผลสำเร็จจำเป็นที่จะต้องฝึกฝนอบรมตนเองให้มีคุณสมบัติตามคุณธรรมของกัลยาณมิตร 7 ประการ เพื่อให้การทำหน้าที่กัลยาณมิตรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดกำลังใจในการสั่งสมบุญบารมีให้ยิ่ง ๆ ขึ้นไป ตามลำดับกัลยาณมิตรถึงจะมีกำลังน้อยแต่ดำรงอยู่ในมิตรธรรมก็นับได้ว่าเป็นทั้งญาติเป็นทั้งพวกพ้อง และเป็นทั้งเพื่อนของเราการดำรงชีวิตอยู่ในโลกนี้มีความจำเป็นที่จะต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

และกันมิตรสหายและพวกพ้องบริวารมีส่วนอย่างสำคัญยิ่งที่จะช่วยเหลือสนับสนุนทั้งในชีวิตและการทำงานของเราให้มีความราบรื่นและสามารถสร้างความดีได้อย่างเต็มที่ ดังนั้นเราจึงควรผูกมิตรไว้กับทุก ๆ คนให้มีความรู้สึกว่าเมื่อหันไปรอบทิศก็มีแต่กัลยาณมิตรรอบตัวมิตรที่ดีจะเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่เจริญก้าวหน้า เราจะต้องรู้จักคบหาสมาคมเพื่อประคับประคองกันในการทำความดีเพื่อให้มีชีวิตที่รุ่งโรจน์ถึงจุดหมายปลายทางได้อย่างปลอดภัย อย่างไรก็ตามเราต้องรู้จักวิธีสังเกตดูคนให้เป็นว่า ผู้ที่เราคบหาสมาคมด้วยนั้นเป็นบุคคลเช่นไรเป็นมิตรเทียมที่มาในรูปของศัตรูในคราบมิตร หรือว่ามิตรแท้ที่สละชีวิตแทนกันได้ชีวิตเราจะได้ดำเนินไปบนเส้นทางที่ถูกต้องปลอดภัยพระพุทธองค์ทรงสอนให้รู้จักมิตรแท้เอาไว้ว่า มีลักษณะของผู้ให้ เป็นผู้มีอุปการคุณคอยป้องกันไม่ให้ได้รับภัยอันตรายใด ๆ ทั้งร่างกายและทรัพย์สินเมื่อยามมีภัยตกอยู่ในห้วงอันตรายก็ไม่ทอดทิ้งกัน สามารถเป็นที่พึ่งพิงได้ยินดีให้ความช่วยเหลือ ขอน้อยก็ให้มากหรือแม้ไม่เอ่ยปากขอก็ให้ด้วยความเต็มใจมิตรร่วมสุขร่วมทุกข์ มีเรื่องอะไรก็ไม่ปิด ไม่มีความลับแต่ให้ความไว้วางใจซื่อสัตย์ต่อกันดังมีผู้กล่าวถึงผู้มีกัลยาณมิตรธรรมคือผู้มีคุณธรรมของมิตรที่ดี 7 ประการ ได้แก่ 1) เป็นผู้น่ารัก (ปิโย) คือ เป็นผู้มีจิตใจกอปรด้วยเมตตากรุณาพรหมวิหาร 2) เป็นผู้น่าเคารพบูชา (ครุ) คือเป็นผู้ที่สามารถเอาเป็นที่พึ่งอาศัยเป็นที่พึ่งทางใจ 3) เป็นผู้น่านับถือน่าเจริญใจ (ภาวนีโย) ด้วยว่าเป็นผู้ได้ฝึกฝนอบรมตนมาดีแล้วควรแก่การยอมรับและยกย่องนับถือเอาเป็นเยี่ยงอย่างได้ 4) เป็นผู้รู้จักพูดจาโดยมีเหตุผลและหลักการ (วัตตา) รู้จักชี้แจงแนะนำให้ผู้อื่นเข้าใจดีแจ่มแจ้งเป็นที่ปรึกษาที่ดี5) เป็นผู้อดทนต่อถ้อยคำที่ล่วงเกินวิพากษ์วิจารณ์ซักถามหรือขอปรึกษาหารือขอให้คำแนะนำต่าง ๆ ได้ (วจนักขโม) 6) สามารถแถลงชี้แจงเรื่องที่ลึกซึ้งหรือเรื่องที่ยุ่งยากซับซ้อนให้เข้าใจอย่างถูกต้องและตรงประเด็นได้ (คัมภีรัญจะกะถังกัตตา) และ 7) ไม่ชักนำในอฐานะ (โนจัฏฐาเนนิโยชะเย) คือไม่ชักจูงไปในทางเสื่อม (อบายมุข) หรือไปในทางที่เหลวไหลไร้สาระหรือที่เป็นโทษเป็นความทุกข์หรือเดือดร้อนดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 น่ารัก เป็นบุคคลที่เห็นแล้วสบายใจชวนให้เข้าใกล้ปรึกษา ไต่ถาม มีความผ่องใสร่าเริง เบิกบานอยู่เป็นนิจ เสมือนพระจันทร์ในคืนวันเพ็ญ มีความสว่างไสวชุ่มเย็นมองครั้งใดก็มีแต่ความชื่นใจลืมความอึดอัดขัดข้องทั้งปวงผู้ที่ทรงคุณสมบัติเช่นนี้ได้ต้องฝึกกิริยามารยาทให้เรียบร้อย นุ่มนวล สง่างามในทุกอิริยาบถ ทุกบรรยากาศมีความสะอาดทั้งกาย วาจา ใจกล่าวคือ กายสะอาด ไม่ได้หมายความเฉพาะร่างกายสะอาด นุ่งห่มเสื้อผ้าสะอาดเรียบร้อยเท่านั้นแต่ยังหมายรวมไปถึงการไม่แปดเปื้อนด้วยอบายมุขทั้งหลาย ไม่ฆ่าสัตว์ ไม่ลักขโมยไม่เจ้าชู้ ไม่เสพสุรายาเมา ฯลฯ วาจาสะอาด คือ รู้จักสำรวมในคำพูดไม่พูดเพ้อเจ้อส่อเสียดยกตนข่มท่านพูดให้ถูกกาลเทศะและใจสะอาด เป็นความบริสุทธิ์ที่อยู่ภายในใจมีความสง่ายิ่งกว่าดวงอาทิตย์ตอนเที่ยงวันแม้จะมองไม่เห็นแต่ก็รู้ได้จากกิริยาอาการที่สดชื่นแจ่มใส ร่าเริง ใบหน้าที่อิ่มเอมเบิกบานอยู่เป็นนิจอย่างไรก็ตาม ความน่ารักของกัลยาณมิตรมีความละเอียดอ่อนลึกซึ้ง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แฝงอยู่มากมาย เป็นความน่ารักที่ไม่มีความเสื่อมสลายไปตามวัยตามสังขารสมควรที่สาธุชนทั้งหลายจะฝึกฝนตัวให้ได้คุณสมบัติเช่นนี้ไว้ เพื่อประโยชน์แก่ตนเองแก่ผู้อื่น และเป็นแบบอย่างแก่อนุชนรุ่นหลังสืบไป

2.2 น่าเคารพ เป็นบุคคลที่อุดมด้วยปัญญาทั้งทางโลก และทางธรรมอย่างพร้อมมูลจนกระทั่งตระหนักและซาบซึ้งได้ดีว่าอะไรถูกอะไรผิด อะไรดีอะไรชั่วอะไรควรอะไรไม่ควร อะไรเป็นบุญอะไรเป็นบาป แล้วดำเนินชีวิตไปในทางที่ถูกต้องที่เป็นบุญเป็นกุศลอย่างมั่นคงแน่วแน่ไม่หวั่นไหวต่อความยั่วยวนของสิ่งแวดล้อมที่ทำให้ใจตกต่ำเป็นคนรักความยุติธรรมเป็นที่สุด ไม่ว่าต่อหน้าอย่างไร ลับหลังต้องอย่างนั้นมีความเมตตากรุณาอยู่เป็นนิจกับทุกคนที่เกี่ยวข้องคุณสมบัตินี้จะหลอมให้กัลยาณมิตรเป็นที่น่าเคารพของชนทั้งหลาย

2.3 น่าเทิดทูนเป็นบุคคลที่ทรงความรู้ มีภูมิปัญญาเป็นเลิศ ทั้งทางโลกและทางธรรมความฉลาดปราดเปรื่องมีมากจนเป็นที่ยอมรับของทุกคนในวงการเป็นผู้ฝึกฝนปรับปรุงตนอยู่เสมอ สามารถอันยอดเยี่ยม ใคร ๆ ก็อยากจะฝากตัวเป็นศิษย์มีความอาจหาญร่าเริงที่จะประกาศให้ชาวโลกได้รับรู้ถึงคุณความดีของกัลยาณมิตรแต่คุณสมบัติของกัลยาณมิตรข้อนี้ แม้จะไม่ฉลาดปราดเปรื่องมากแต่อย่างน้อยต้องมีความสามารถแก้ไขความเห็นผิดของศิษย์ได้มีอุบายวิธีทำให้ศิษย์ตั้งตนอยู่ในสัมมาทิฐิได้ทำให้ศิษย์เกิดความเลื่อมใสอย่างแท้จริง

2.4 ฉลาดพูดแนะนำตักเตือนเป็นบุคคลที่รู้จักพูดชี้แจงให้เข้าใจมีความสามารถพูดโน้มน้าวให้ทำตามในสิ่งที่ดีมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้กัลยาณมิตรจึงควรศึกษาหลักจิตวิทยา ในการเข้าถึงจิตใจของบุคคลต่าง ๆ หาโอกาสฝึกพูด ให้เหตุให้ผลให้เหมาะสมกับบุคคลและโอกาสเพราะกัลยาณมิตรต้องพบปะกับบุคคลทุกเพศ วัย หลายฐานะกัลยาณมิตรต้องให้คำแนะนำปรึกษาที่ดีที่ควรอย่าให้ผู้ที่มาพบเราต้องจากไปด้วยความผิดหวัง

2.5 อดทนต่อถ้อยคำเป็นบุคคลที่พร้อมจะรับฟังคำปรึกษาซักถามอยู่เสมออดทนฟังได้แม้เรื่องไร้สาระ ไม่เบื่อหน่าย ไม่รำคาญ เราจึงต้องอดทนให้อภัยรักษาอารมณ์ให้เยือกเย็นอยู่เสมอ

2.6 แถลงเรื่องที่ลึกล้ำได้เป็นบุคคลที่สามารถนำเรื่องที่ยกมาอธิบายให้เกิดภาพพจน์เข้าใจง่ายแม้เรื่องราวที่ลึกซึ้งเกี่ยวกับชีวิต เกี่ยวกับหัวข้อธรรมะที่ยาก ๆ ก็สามารถหาเรื่องอุปมาอุปมัยให้เข้าใจอย่างง่าย

2.7 ไม่ชักนำไปในสิ่งที่เสื่อมเป็นบุคคลที่ประพฤติปฏิบัติอยู่ในธรรมไม่ยอมทำเรื่องที่เป็นการเสื่อมเสีย พูดอย่างไรทำอย่างนั้น ไม่มีเบื้องหน้าไม่มีเบื้องหลัง ทุกกิจกรรมของกัลยาณมิตรต้องบริสุทธิ์ผุดผ่องใสสะอาดพร้อมที่จะประกาศให้ชาวโลกรับรู้ และท้าทายให้มาพิสูจน์ได้เสมอ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สรุปได้ว่า หลักกัลยาณมิตรธรรมคือการเป็นผู้มีคุณธรรมของมิตรที่ดี 7 ประการได้แก่ มีจิตใจกอปรด้วยเมตตากรุณาพรหมวิหารสามารถเอาเป็นที่พึ่งอาศัยเป็นที่พึ่งทางใจได้ฝึกฝนอบรมตนมาดีแล้วควรแก่การยอมรับและยกย่องนับถือเอาเป็นเยี่ยงอย่างได้รู้จักชี้แจงแนะนำให้ผู้อื่นเข้าใจดีแจ่มแจ้งเป็นที่ปรึกษาที่ดีอดทนต่อถ้อยคำที่ล่วงเกินวิพากษ์วิจารณ์ซักถามหรือขอปรึกษาหารือให้คำแนะนำต่าง ๆ ได้สามารถแถลงชี้แจงเรื่องที่ลึกซึ้งหรือเรื่องที่ยุ่งยากซับซ้อนให้เข้าใจอย่างถูกต้องตรงประเด็นได้และไม่ชักจูงไปในทางเสื่อม (อบายมุข) หรือไปในทางที่เหลวไหลไร้สาระหรือที่เป็นโทษเป็นความทุกข์และเดือดร้อน

3. หลักสังควัตถุธรรม

การนำทีม หรือการครองคนที่นักวิชาการเชิงพุทธหลายท่านบัญญัติขึ้นตามลักษณะการใช้หลักธรรมในทางพระพุทธศาสนา โดยเป็นสังคหพละคือกำลังแห่งมนุษย์สัมพันธ์มีความเป็นกัลยาณมิตรที่ประสานใจคนร่วมงานเข้าด้วยความโอบอ้อมอารี วจีไพเราะสงเคราะห์ประชาชน และวางตนพอดี ที่นักบริหารจะสามารถผูกใจเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ได้ นอกจากนี้ สังควัตถุ 4 คือ ทาน (การให้) ปิยวาจา (พูดไพเราะ) อัตถจริยา (ทำตัวให้เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น) และสมานัตตา (การวางตัวสม่ำเสมอ) ซึ่งเป็นวิธีจูงใจและวิธีสร้างมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธนั่นเอง ผู้นำครองคนจึงเป็นผู้นำที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีความเสียสละมีความจริงใจ มีความสามารถในการจูงใจมีความปรารถนาส่งเสริมให้ลูกน้องก้าวหน้าจากที่กล่าวข้างต้นจะเห็นการครองคน จะต้องครองที่ใจคนโดยการจูงใจและสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่นด้วยหลักการต่าง ๆ ในเชิงพุทธนั้นมีหลักธรรมเกี่ยวกับการจูงใจและผูกใจคนอื่นจำนวนมาก แต่ส่วนใหญ่มักกล่าวถึงหลักสังคหวัตถุธรรม ซึ่งเป็นหลักธรรมที่ผู้ยึดถือจะเป็นไปเพื่อผูกมัดน้ำใจคนอื่นเอาไว้ได้ คือผู้นำจะแสดงความโอบอ้อมอารี วจีไพเราะ สงเคราะห์ทุกคน และวางตนพอดี ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ผู้ตามทุกคนต้องการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2539 : 37) ; พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2549 : 72) ; ดวงพร วงษ์สวัสดิ์ (2551 : 1-3) และศักดิ์ชัย ภู่เจริญ (2552 : 5)

สำหรับหลักธรรมที่เป็นเครื่องบ่งชี้ถึงคุณลักษณะของพฤติกรรมการครองคนเชิงพุทธนั้น มีหลักง่าย ๆ 4 ประการ พระไตรปิฎก ฉบับธรรมทาน (เล่มที่ 21) (2549 ซ : 32) ได้แก่ 1) ทาน คือ การให้ หรือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ 2) ปิยวาจา คือ การพูดด้วยถ้อยคำสุภาพอ่อนหวาน 3) อัตถจริยา คือ การทำตัวให้เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น และ 4) สมานัตตตา คือ การวางตัวเหมาะสม เป็นหลักสร้างมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธที่สามารถยึดเหนี่ยวน้ำใจของคนเอาไว้ได้ และเป็นหลักธรรมที่มีผลต่อการสร้างพลังอำนาจให้แก่ครูอันจะทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน ดังที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2539 : 36) สรุปไว้ว่า นักบริหารคือผู้ทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่นเขาบริหารงานด้วยธรรมาธิปไตยที่ถือหลักการและความสำเร็จ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ของงานเป็นใหญ่ จึงเป็นผู้นำที่นั่งในหัวใจของคนร่วมงาน ทั้งนี้เพราะเขามีธรรมเป็นพลังในการบริหาร และต่อมาสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2540 : 39-40) ได้เสนอไว้ตอนหนึ่งว่า การใช้อำนาจต้องประกอบด้วยธรรม หรือมีธรรมเป็นอำนาจในการปกครองคนจำนวนมาก เพราะสามารถทำให้ทุกคนพอใจ เช่นเดียวกับสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 26-28) ที่สรุปว่า หากผู้บริหารแสดงปฏิสัมพันธ์ต่อผู้ร่วมงาน หรือผู้เกี่ยวข้องด้วยความเป็นธรรม ที่สนองตอบต่อความต้องการได้ก็จะก่อให้เกิดความพึงใจในการทำงาน และให้ความร่วมมือในการทำงาน

มิติที่ 3 การนำองค์การ (Organization Leading)

การนำองค์การหรือการครองงานเป็นพฤติกรรมของผู้นำแบบธรรมาธิปไตยที่ถือธรรมเป็นใหญ่ที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของงาน เพราะเป้าหมายของการบริหารงาน ก็คือ งานสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับคนหลายคนในองค์การในการช่วยกันทำงาน ดังนั้น การนำองค์การจะมุ่งเป้าไปที่ตัวงาน แล้วจึงทำงานนั้นให้สำเร็จ โดยอาศัยคนซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชา จะเป็นรายบุคคล ทีมหรือหมู่คณะ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ว่า ผู้นำจะตัดสินใจเลือกใช้แบบภาวะผู้นำแบบใด แต่จะพุ่งเป้าไปที่ตัวงานเป็นสำคัญ ในนิยามของคำว่า “งาน” ในพระพุทธศาสนาได้แก่คำว่า “ธุระ” ซึ่งมีอยู่ 2 อย่าง คือ คันถธุระ และวิปัสสนาธุระ ดังที่พระมหากาลเถระทูลถามพระพุทธเจ้าถึงธุระในพระศาสนา ก็ได้รับคำตอบว่า มี 2 อย่าง คือ คันถธุระ และวิปัสสนาธุระ ธมฺมปทฏฐกถา (2548 : 62) และอีกตัวอย่างหนึ่งภิกษุประมาณ 30 รูป บวชเมื่อตอนแก่ พอได้ 5 พรรษา จึงพากันเข้าเฝ้าพระศาสดา ได้รับทราบว่า งาน หรือ ธุระที่ต้องทำและรับผิดชอบในศาสนานี้มี 2 อย่าง ดังที่กล่าวแล้ว จากนั้นจึงทูลขอให้พระศาสดาทรงสอนงานอย่างละเอียดให้ จนบรรลุถึงประสิทธิผล คือ พระอรหันต์ (ยาว อรหตฺตากมฺมฏฺฐานำ กถาเปตฺวา) คันถธุระ หมายถึง งานเกี่ยวกับการศึกษาหลักการวิธีการต่าง ๆ (อธิสีลาสิกขา อธิจิตฺตสิกขา แลอธิปัญญาสิกขา) จนเกิดความรู้ความเข้าใจเป็นอย่างดี (ปริยัติ) วิปัสสนาธุระ หมายถึง งานที่ต้องใช้ความรู้หรือปัญญาในการปฏิบัติตามหลักการหรือวิธีการ (ปฏิบัติ) จนบรรลุถึงประสิทธิผล (ปฏิเวธ) จะเห็นว่า ตัวงานจะมีรายละเอียดและขอบเขตของงานอย่างชัดเจน ผู้นำจะต้องมีภาระหน้าที่ในการวางแผนการทำงาน ช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานที่ท้าท้ายให้สำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า พฤติกรรมของผู้นำแบบมุ่งงานนั้น เป็นลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะมีลักษณะเป็นผู้นำที่กำหนดรายละเอียดและขอบเขตของงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะบอกให้รู้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชาต้องทำอะไร อย่างไรที่ไหนและเสร็จเมื่อไรสอดคล้องกับ Yukl. (2002 : 53) ที่กล่าวว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะไม่ใช้เวลาและความพยายามในการทำงานเหมือนกับผู้ใต้บังคับบัญชา แต่จะมุ่งไปที่ภาระหน้าที่ของผู้นำซึ่งได้แก่ การวางแผน การจัดตารางการทำงาน ช่วยประสานกิจกรรมต่าง ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา จัดหาวัสดุอุปกรณ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

เครื่องมือ รวมทั้งเทคนิควิธีการทำงาน ยิ่งกว่านั้น ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะแนะนำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตั้งเป้าหมายของงานที่ท้าทาย และมีความเป็นไปได้สูงขณะที่พระธรรมโกศาจารย์ (2549 : 3-23) ก็กล่าวไว้เช่นกันว่า การบริหาร คือ การทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่นซึ่งท่านได้ใช้กรอบของหน้าที่ทางการบริหารเป็นเครื่องประกอบการพิจารณา คือ พุทธวิธีการวางแผนการจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การอำนวยการ และการกำกับดูแล ซึ่งในที่สุดได้สรุปว่าพุทธวิธีบริหารนั้น ผู้บริหารต้องยึดการปฏิบัติในระบอบการปกครองที่เป็นธรรมาธิปไตย ผู้บริหารสูงสุดต้องมีทั้งอัตตหิตสมบัติ คือ มุ่งประโยชน์สุขแก่ตนโดยยึดธรรมประจำใจและมีปรหิตสมบัติ คือ มุ่งบำเพ็ญประโยชน์สุขส่วนรวม เมื่อผู้นำประพฤติธรรมสังคมส่วนรวมก็อยู่เป็นสุขจึงกล่าวได้ว่าพฤติกรรมการครองงานของผู้บริหาร จะมุ่งทำงานในหน้าที่ของผู้บริหาร โดยยึดหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารเพื่อบรรลุถึงความสำเร็จขององค์การโดยอาศัยคนอื่นซึ่งก็คือผู้ใต้บังคับบัญชานั่นเอง

นอกจากนี้ยังมีหลักธรรมสำหรับพฤติกรรมการนำองค์การหรือการครองงานพระพุทธศาสนานี้มีอยู่หลายหมวด เนื่องจากงานในองค์การมีขอบเขตที่กว้างมาก ดังในครั้งหนึ่งพระพุทธเจ้าเคยตรัสกับภิกษุทั้งหลายว่า “ดูกรภิกษุทั้งหลาย เปรียบเหมือนมหาสมุทรมีรัตนะมาก มีรัตนะมิใช่ชนิดเดียวรัตนะในมหาสมุทรนั้นเหล่านี้ คือ แก้วมุกดา แก้วมณี แก้วไพฑูรย์ สังข์ ศิลา แก้วประพาฬ เงิน ทอง ทับทิม มรกต ในธรรมวินัย นี้ก็เหมือนกัน มีรัตนะมาก มีรัตนะมิใช่อย่างเดียว รัตนะในธรรมวินัยนั้นเหล่านี้ คือ สติปัฏฐาน 4 สัมมัปปธาน 4 อิทธิบาท 4 อินทรีย์ 5 พละ 5 โพชฌงค์ 7 อริยมรรคมีองค์ 8” พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย (เล่มที่ 7) (2539 ข : 10) ซึ่งหมายความว่า หลักธรรมในศาสนานี้มีมากมายหลายข้อ หลายหมวดหมู่ แต่ทรงชี้ให้เห็นชัดเจนขึ้น โดยจัดเป็นหมวดหมู่ได้ 7 หมวด รวม 37 ประการ ซึ่งเรียกว่า “โพธิปักขิยธรรม” แปลว่า “ธรรมที่เป็นฝักฝ่ายแห่งธรรมเครื่องตรัสรู้” หรือ ธรรมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล ซึ่งพระองค์ทรงเปรียบเทียบประดุจดังว่า “แก้ว” ที่ทรงคุณค่ามาก เพราะมีความสำคัญต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อย่างไรก็ดีหลักธรรมสำคัญที่เกื้อหนุนให้การนำองค์การประสบผลสำเร็จและสอดคล้องกับการบริหารงานในทุกองค์การไม่ว่าจะเป็นในภาครัฐ เอกชน หรือภาคธุรกิจ คือ อิทธิบาทธรรม เนื่องจาก ครอบคลุมหลักธรรมทุกหมวด และมีนักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญด้านศาสนาหลายท่านเห็นพ้องกันว่าเป็นหลักสำหรับผู้นำครองงาน ดังสาระสำคัญเกี่ยวกับหลักธรรมาธิปไตย หลักทศพิธราชธรรม และหลักอิทธิบาทธรรมต่อไปนี้

1. หลักธรรมาธิปไตย คำว่า ธรรมาธิปไตย หมายความว่า มีธรรมเป็นใหญ่ หรือจะหมายความว่าการถือธรรมเป็นใหญ่เป็นหลักในการบริหารจัดการซึ่งมาจากศัพท์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ว่า ธรรม + อธิปไตย ความหมายในที่นี้คือแนวคิดใช้ธรรมะเป็นสำคัญไม่ว่าจะเป็นระบอบหรือตัวผู้บริหารก็จำเป็นต้องมีธรรมนำการบริหารจัดการ ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ทัศนะไว้ดังนี้

จำนงค์ ทองประเสริฐ (2557) ให้นิยามและอธิบายเกี่ยวกับธรรมาธิปไตยไว้ว่า เป็นการถือธรรมะเป็นใหญ่การกระทำอะไรที่ทำลงไปแล้วย่อมมีผลสะท้อนออกมา 2 รูปแบบเสมอไป คือ จากพวกที่เห็นด้วยก็จะบอกว่า “ดี” และพวกที่ไม่เห็นด้วยก็จะต้องบอกว่า “ไม่ดี” เช่นกันการที่จะตัดสินใจให้เด็ดขาดลงไปว่าแค่ไหนดีแค่ไหนชั่วนั้นทำไม่ได้เพราะไม่มีการแบ่งเขตที่แน่นอนอะไรก็ตามที่เมื่อทำลงไปแล้วตัวผู้ทำก็ไม่เดือดร้อนผู้อื่นหรือสังคมก็ไม่เดือดร้อนวิญญูชนคือนักปราชญ์ที่มีศีลธรรมมีคุณธรรมสูงก็สรรเสริญอย่างนี้เรียกว่าเป็น “บุญ” เพราะ “บุญ” เป็นชื่อของความสุขตรงกันข้ามอะไรก็ตามเมื่อทำลงไปแล้วตัวเองแม้จะไม่เดือดร้อนแต่ถ้าหากผู้อื่นหรือสังคมต้องเดือดร้อนและวิญญูชนไม่สรรเสริญอย่างนี้ต้องอนุโลมว่า “ไม่ดี” ผู้ที่จะทำความดีหรือละความชั่วจำเป็นต้องทราบเสียก่อนว่าความดีคืออะไรความชั่วคืออะไรเมื่อเราเข้าใจความหมายของคำว่าความดีความชั่วแล้วเราก็จะได้เลือกปฏิบัติได้ถูกต้องผู้ที่ยึดถือธรรมะเป็นใหญ่ในการปกครองย่อมชื่อว่าเป็นนักปกครองที่ดีมีความเมตตากรุณาไม่มีอคติความลำเอียงไม่ว่าจะเป็นเพราะรักเพราะเกลียดเพราะกลัวหรือเพราะเขลาก็ตามไม่ถือเอาแต่ใจตนเป็นหลักและไม่ถือตามอย่างโลกเขาเสมอไปอย่างเด็กหนุ่มผู้ชายสมัยหนึ่งไว้ผมยาวประบ่าเพราะเราเรียกกันว่า “ฮิปปี้” เมื่อมองดูข้างหลังแล้วบางทีไม่ทราบว่าเป็นผู้หญิงหรือผู้ชายถ้าผู้ชายคนใดไว้ผมสั้นก็เห็นว่าเชยไม่ทันสมัยเด็กหนุ่ม ๆ ก็เลยพลอยเอาอย่างกันการเอาอย่างกันโดยไม่คำนึงถึงกาลเทศะวัฒนธรรมของตนและความเหมาะสมถือเป็นแบบ “โลกาธิปไตย” พอเขาเลิกเห่อกันก็พลอยเลิกด้วยแต่ธรรมะนั้นเป็นความดีและเมื่อเป็นความดีก็ย่อมเป็นความดีทุกยุคทุกสมัยทนต่อการพิสูจน์เป็นความดีนิรันดรผู้ที่ถือธรรมะเป็นหลักในการครองชีวิตย่อมเป็นตัวของตัวเองมีวิจารณญาณพิจารณารู้ว่าอะไรดีอะไรชั่วมีสติอยู่เสมอเมื่อทราบว่าการกระทำอย่างนั้นเป็นความชั่วแม้จะมีคนเป็นจำนวนมากเขาประพฤติปฏิบัติกันก็ไม่พลอยปฏิบัติไปตามเขาเมื่อตนพิจารณาเห็นว่าอะไรเป็นคุณงานความดีแม้คนส่วนใหญ่จะไม่ประพฤติปฏิบัติกันเช่นการดื่มสุราเบียร์หรือการสูบบุหรี่เล่นการพนันซึ่งถือว่าเป็น “อบายมุข” เพราะเป็นต้นทางที่จะนำไปสู่ความเสื่อมเสียชื่อเสียงวงศ์สกุลอย่างนี้เราก็ไม่ประพฤติปฏิบัติตามเรียกว่าถือธรรมะเป็นหลักใจในการประพฤติปฏิบัติเป็น “ธรรมาธิปไตย” “ธรรมะ” จึงนับว่าเป็นพื้นฐานแห่งจิตใจของคนทุกคนไม่ว่าเขาผู้นั้นจะมีอาชีพอะไรก็ตามถ้าเขายึดธรรมะเป็นใหญ่แล้วหากเป็นครูก็เป็นครูที่ดีเป็นพ่อแม่ก็ชื่อว่าเป็นพ่อแม่ที่ดีเป็นลูกก็เป็นลูกที่ดีเป็นผู้ปกครองก็ชื่อว่าเป็นผู้ปกครองบ้านเมืองที่ดีฯลฯ

ดังนั้น การใช้หลักธรรมาธิปไตยจึงเป็นการถือธรรมความถูกต้องความดีงามและเหตุผลเป็นใหญ่ไม่ถือหลักการไม่เอาความจริงความถูกต้องความดีงามประโยชน์สุขที่แท้เป็นมาตรฐานเป็นใหญ่ก็จะทำให้มนุษย์มีจิตใจเอนเอียงหรือเขวไปกลายเป็นยึดถือเอาตัวตนเป็นใหญ่

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

หรือความนิยมเสียงสรรเสริญของชาวโลกเป็นใหญ่ธรรมาธิปไตยจึงเป็นผู้มีธรรมเป็นใหญ่ประพฤติตามธรรมละอกุศลบำเพ็ญกุศลละธรรมที่มีโทษบำเพ็ญธรรมที่ไม่มีโทษตลอดจนบริหารตนให้หมดจดได้

2. หลักทศพิธราชธรรม หลักธรรมข้อนี้ผู้ปกครองหรือพระมหากษัตริย์ทรงยึดถือและปฏิบัติสืบเนื่องกันมาช้านานทุกยุคทุกสมัยตั้งแต่ยุคสมัยที่ปกครองด้วยระบบสมบูรณาญาสิทธิราชย์จนถึงปัจจุบันที่ปกครองด้วยระบอบประชาธิปไตยเป็นหลักธรรมที่มีความหมายที่กว้างและยึดหลักปฏิบัติที่สามารถใช้ได้ดีมาทุกยุคทุกสมัยมีเนื้อหาเป็นหลักปฏิบัติของผู้ปกครองหรือผู้นำโดยตรงซึ่งหลักทศพิธราชธรรมนี้ พระธรรมปิฎก (2543 : 285-287) ดังมีความหมายต่อไปนี้

1. ทาน (ทานำ) การให้ คือ การสละทรัพย์สิ่งของบำรุงเลี้ยงช่วยเหลือประชาราษฎร์และบำเพ็ญสาธารณประโยชน์

2. ศีล (สีลำ) ความประพฤติดีงาม คือ สำรวมกายและวจีทวารประกอบแต่สุจริตรักษาเกียรติคุณให้ควรเป็นตัวอย่างและเป็นที่เคารพนับถือของประชาราษฎร์มิให้มีข้อที่ใครจะดูแคลน

3. บริจาค (ปริจฺจาคำ) การบริจาค คือ เสียสละความสุขสำราญเป็นต้นตลอดชีวิตของตนเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง

4. ความซื่อตรง (อาชวำ) คือ ซื่อตรงทรงสัตย์ไร้มารยาปฏิบัติภารกิจโดยสุจริตมีความจริงใจไม่หลอกลวงประชาชน

5. ความอ่อนโยน (มทฺทวำ) คือ มีอัธยาศัยไม่เย่อหยิ่งไม่หยาบคายไม่กระด้างถือองค์มีความสง่าเกิดแต่ท่วงทีกริยาสุภาพนุ่มนวลละมุนละไมให้ได้ความรักภักดีแต่มิขาดยำเกรง

6. กำจัดบาป (ตปำ) คือ แผดเผากิเลสตัณหามิให้เข้ามาครอบงำย่ำยีจิตใจระงับยับยั้งข่มใจได้ไม่ยอมให้หลงใหลหมกมุ่นในความสุขสำราญและความปรนเปรอมีความเป็นอยู่สม่ำเสมอหรืออย่างสามัญมุ่งมั่นแต่จะบำเพ็ญเพียรทำกิจให้บริบูรณ์

7. ความไม่โกรธ (อกฺโกธำ) คือ ไม่เกรี้ยวกราดลุอำนาจความโกรธจนเป็นเหตุให้วินิจฉัยความและกระทำการต่าง ๆ ผิดพลาดเสียธรรมมีเมตตาประจำใจไว้ระงับความเคืองขุ่นวินิจฉัยความและกระทำการด้วยจิตอันราบเรียบเป็นตัวของตัวเอง

8. ความไม่เบียดเบียน (อวิหิสา) คือไม่บีบคั้นกดขี่เช่นเก็บภาษีขูดรีดหรือเกณฑ์แรงงานเกินขนาดไม่หลงระเริงอำนาจขาดความกรุณาหาเหตุเบียดเบียนลงโทษอาญาแก่ประชาราษฎรเพราะอาศัยความอาฆาตเกลียดชัง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

9. ความอดทน (ขนฺติ) คือ อดทนต่องานที่ตรากตรำถึงจะลำบากกาย น่าเหนื่อยหน่ายเพียงไรก็ไม่ท้อถอยถึงจะถูกหยันด้วยคำเสียดสีถากถางอย่างไรก็ไม่หมดกำลังใจไม่ยอมละทิ้งกรณีที่บำเพ็ญโดยชอบธรรม

10. ความไม่คลาดธรรม (อวิโรธนฺ) คือ วางตนเป็นหลักหนักแน่นในธรรมคงที่ไม่เอนเอียงหวั่นไหวเพราะถ้อยคำที่ดีร้ายลาภสักการะอิฏฐารมณ์อนิฏฐารมณ์ใด ๆ นั้น สถิตมั่นในธรรมทั้งส่วนยุติธรรมคือความเที่ยงธรรมก็ดีนิติธรรมคือระเบียบแบบแผนหลักการปกครองตลอดจนขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามไม่ประพฤติให้คลาดเคลื่อนวิบัติไป

กล่าวโดยสรุป หลักทศพิธราชธรรมเป็นข้อปฏิบัติดีปฏิบัติชอบสำหรับพระราชามหากษัตริย์ที่ทรงใช้ปกครองพระราชอาณาจักรให้อาณาประชาราษฎร์อยู่เย็นเป็นสุขชื่อว่า “ทศพิธราชธรรม” อันผู้ปกครอง/ผู้บริหารประเทศชาติทุกระดับและแม้ผู้บริหารองค์กรอื่น ๆ พึงใช้ประกอบการปฏิบัติงานของตนให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชนโดยส่วนรวมหรือผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดีมี 10 ประการ ตามพระพุทธภาษิตดังต่อไปนี้ คือ1) การให้ 2) การสังวรระวังกายและวาจาให้เรียบร้อยดีไม่มีโทษ 3) การเสียสละ 4) ความซื่อตรง5) ความสุภาพอ่อนโยน 6) ความเพียรเพ่งเผากิเลส 7) ความไม่โกรธ8) การไม่เบียดเบียนผู้อื่นตลอดทั้งสัตว์ให้ได้ทุกข์ยาก 9) ความอดทน และ 10) ความประพฤติปฏิบัติที่ไม่ผิดทำนองคลองธรรมและดำรงอาการคงที่ไม่หวั่นไหวด้วยอำนาจยินดียินร้าย

3. หลักอิทธิบาทธรรม

การนำวิถีคิดเชิงพุทธมาประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการองค์กรผู้บริหารต้องนำตัวเองให้ได้ก่อนถ้านำไม่ได้จะไปนำการบริหารคนไม่ได้เพราะสุดท้ายของการจัดการองค์กรจะเลวหรือดีสุดท้ายมาจบลงที่คนตำราทุกเล่มชี้ให้เห็นว่าในการบริหารหรือการนำนั้นคนถือได้ว่าสำคัญที่สุดโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารซึ่งจะต้องให้ความสำคัญกับความฉลาดทางอารมณ์ก่อน (EQ : Emotional Quotient) ซึ่งในทางพระพุทธศาสนาได้เน้นวิธีปฏิบัติ/ปรับปรุงพัฒนาไว้อย่างชัดเจน (How to Prove) หลักคิดทางศาสนาพุทธนั้นถ้านำมาเปรียบเทียบกับเครื่องมือการจัดการปัจจุบันจะเห็นได้ชัดเจนอย่างเช่น Motivation Technique ได้แก่ อิทธิบาท 4 ถ้าเป็นเรื่องของ Problem Solving ก็คือการใช้อริยสัจ 4 ถ้าเป็นเรื่อง Innovation คือ โภชฌงค์ 7 แต่ถ้าเป็นเรื่องการบริหารองค์กร ก็เป็นเรื่องของทศพิธราชธรรม อัปปริหาริยธรรม 7 คือ การทำให้คนในองค์กรรักกัน หรือหลักของการบริหารเล่นหุ้นก็คือ กาลามสูตรอย่างไรก็ดี 84,000 พระธรรมขันธ์ จะลงอยู่ที่ตัวเดียวคือ สติเพราะตำราบริหารจัดการทั้งหมดอยู่ที่ "สติ" การมีสติทำให้ใจว่างได้หรือวิธีคิดแบบ Positive Thinking ก็คือ กุศลจิต ซึ่งเป็นเครื่องมือง่าย ๆ ในการดำรงชีวิตประจำวันโดยได้นำเสนอหลักอิทธิบาทธรรมกับผู้บริหารตามหลักการบริหารในทางโลกนั้นตัวการหรือตัวแปรที่ทำให้องค์กร

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ล้มเหลว รุ่งเรือง หรือวุ่นวาย อันดับแรก คือผู้บริหารนั่นเอง วรภัทร์ ภู่เจริญ (2548) พระไตรปิฎก ฉบับธรรมทาน (เล่มที่ 21) (2549ซ : 240)ซึ่งสามารถอธิบายหลักอิทธิบาทธรรมไว้ดังนี้

1. ฉันทะ หมายถึง ความพอใจในงานและทุ่มเทเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ

2. วิริยะ หมายถึง ความพยายามทำงานให้ประสบความสำเร็จ

3. จิตตะ หมายถึง ความเอาใจใส่งานที่ทำโดยไม่ทิ้งงาน

4. วิมังสา หมายถึง หมั่นตริตรองถึงงานที่ทำอย่างรอบคอบ

จากที่กล่าวข้างต้น จะเห็นว่าการทำงานให้สำเร็จจะเริ่มต้นที่ความชอบในตัวงานก่อนแล้วจึงเพียรทำงานด้วยความตั้งใจหรือจดจ่อและมีความสุขุมรอบคอบ ซึ่งเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องกันจะนำไปสู่ผลสำเร็จ ด้วยความที่ผู้นำมีความคาดหวังที่สูง จึงมีพฤติกรรมยึดตัวงานและคนเป็นศูนย์กลาง อันเป็นตัวกำหนดความมีประสิทธิผลของผู้นำ กล่าวคือ ผู้นำต้องเอาใจใส่ทั้งคนและงานในระดับสูงจึงจะทำให้มีผลการทำงานในระดับสูงแบบของผู้นำมุ่งงานมีความสัมพันธ์สูงกับความพึงพอใจในงาน ซึ่งสามารถกล่าวได้ว่า พฤติกรรมการครองงานจะต้องคำนึงถึงความสัมพันธ์ของคนไปพร้อม ๆ กันด้วย Johnson (1988 : 1017-A ; อ้างถึงใน พระครูกุมภวาปีคุณารักษ์ 2544 : 56 ; สาธิต รื่นเริงใจ. 2549 : 183 และ วิเชียร วิทยอุดม. 2548 : 66-67)

หลักอิทธิบาทธรรมจึงหมายถึง ความพอใจในงานพยายามทำงานให้ประสบความสำเร็จ เอาใจใส่งานที่ทำ หมั่นตริตรองถึงงานที่ทำอย่างรอบคอบ มีความกระตือรือร้นต่อการทำงานในหน้าที่ รักและทุ่มเททำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ มีความขยัน และกล้าเผชิญกับปัญหา ใฝ่เรียนรู้และสร้างสรรค์งานวิชาการอยู่เสมอ มีความตั้งใจทำงานและไม่ทิ้งงาน เอาใจใส่งานและคนพอ ๆ กัน ทำงานด้วยความสุขุมและรอบคอบทุกครั้ง และทำงานโดยใช้หลักเหตุผล

ผู้รู้ทั้งหลายข้างต้นได้เสนอ องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพุทธไว้อย่างหลากหลาย เพื่อสรุปองค์ประกอบให้ได้ตรงตามเจตนาของท่านทั้งหลายเหล่านี้ ผู้วิจัยจึงได้สร้างตารางวิเคราะห์ตามแนวทางของ ศิริ ถีอาสนา (2557 : 13) เพื่อประมวลเป็นองค์ประกอบดังตารางที่ 1 ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพุทธประกอบไปด้วย 3 ด้าน 29 ตัวบ่งชี้ ด้านการครองตน 14 ตัวบ่งชี้ ด้านครองคน 7 ตัวบ่งชี้ ด้านการครองงาน 8 ตัวบ่งชี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 2 วิเคราะห์ – สังเคราะห์ องค์ประกอบการบริหารเชิงพุทธ

องค์ประกอบของการบริหารเชิงพุทธ	สอดคล้องกับแนวคิดของผู้รู้													จำนวนความสอดคล้อง	สรุปองค์ประกอบของการบริหารเชิงพุทธ
	Burns (1978)	Bass (1985)	Adams (1993)	Chang (2010)	Pietersen (2010)	พระธรรมปิฎก (2545)	พระธรรมโกศาจารย์ (2549)	วรภาส ประสมสุข(2550)	สัมฤทธิ์กางเพ็ง (2551)	ไสว บุญขวัญ (2551)	ธีรวุฒิ นกยูงทอง (2552)	พระมหา สมพร สุริโย (2552)	พระอุเทนปริมุตโต(คุ้มภัย) (2555)		
ครองตน															
1. การส่งเสริมสนับสนุนครูให้มีความก้าวหน้า	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	ใช้ทั้ง 29 องค์ประกอบย่อย
2. การช่วยเหลือครูที่ประสบปัญหาเสมอ	√		√	√	√	√	√		√	√	√	√	√	√	
3. การแสดงความยินดีกับครูที่ประสบความสำเร็จ	√	√	√		√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	
4. การมีวุฒิภาวะทางอารมณ์เหมาะสม	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√		√	√	
5. การเป็นคนมีวิสัยทัศน์กว้างไกล	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	
6. การพัฒนาศักยภาพตนเองอยู่เสมอ		√		√				√	√			√			
7. การตรงต่อเวลาและบริหารเวลาได้	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√		√	√	
8. ทำตนให้เป็นที่ยอมรับของชุมชน	√	√	√		√	√	√			√	√	√	√	√	
9. การรู้จักอุปนิสัย ความรู้ความสามารถของครู		√	√	√		√		√		√		√			

MAHASARAKHAM UNIVERSITY

องค์ประกอบของการบริหารเชิงพุทธ	สอดคล้องกับแนวคิดของผู้วิจัย													จำนวนความสอดคล้อง	สรุปองค์ประกอบของการบริหารเชิงพุทธ
	Burns (1978)	Bass (1985)	Adams (1993)	Chang (2010)	Pietersen (2010)	พระธรรมปิฎก (2545)	พระธรรมโกศาจารย์ (2549)	วรภาส ประสมสุข(2550)	สัมฤทธิ์กางเพ็ง (2551)	ไสว บุญขวัญ (2551)	ธีรวุฒิ นกยูงทอง (2552)	พระมหา สมพร สุริโย (2552)	พระอุเทนปริมุตโต(คุ้มภัย)(2555)		
10. การมีศรัทธาต่อตนเองและวิชาชีพ	√		√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	
11. การยึดหลักศีลธรรม จริยธรรม	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√		√	√	
12. การมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่เสมอ		√		√				√	√			√			
13. การมีความริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่เสมอ	√		√	√	√	√	√	√	√	√	√		√	√	
14. การปฏิบัติหน้าที่อย่างมีสติเสมอครองคน	√	√	√	√	√	√	√		√	√	√	√	√	√	
1. การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ด้านวัตถุสิ่งของแก่ครูเสมอ	√	√		√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	
2. การเป็นผู้เสียสละและไม่เห็นแก่ตัว				√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	
3. การมีศิลปะในการพูดโน้มน้าวจิตใจครู	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√		√	√	
4. การอุทิศตนทำงานในหน้าที่	√	√	√		√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	

องค์ประกอบของการบริหารเชิงพุทธ	สอดคล้องกับแนวคิดของผู้รู้												ความสำเร็จของการบริหารเชิงพุทธ
	Burns (1978)	Bass (1985)	Adams (1993)	Chang (2010)	Pietersen (2010)	พระธรรมปิฎก (2545)	พระธรรมโกศาจารย์ (2549)	ภาภาค ประสมสุข(2550)	สัมฤทธิ์ ทาแก้ว (2551)	โสภา ปุญญาณัง (2551)	ธีรวุฒิ นาคุณทอง (2552)	พระมหา สมพร สุวีโร (2552)	พระสุเทพ ปริยัติโก(ศิริมั่น (2555)	ดำรงตำแหน่งผู้นำ	สรุปองค์ประกอบของการบริหารเชิงพุทธ
5. การยึดประโยชน์ส่วนรวม	✓				✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	
6. การวางตัวดีและเหมาะสมกับตำแหน่งผู้นำ	✓	✓	✓		✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	
7. การให้ความเป็นกันเองและไม่เย่อหยิ่งถือตัว	✓			✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	
ครองงาน															
1. การมีความกระตือรือร้นต่อการทำงานในหน้าที่	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	
2. การรักและทุ่มเทในหน้าที่	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
3. การมีความขยัน และกล้าเผชิญกับปัญหา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
4. การใฝ่เรียนรู้และสร้างสรรค์งานอยู่เสมอ	✓		✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
5. การมีความตั้งใจทำงานและไม่ทิ้งงาน	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
6. การเอาใจใส่งานและคนพอ ๆ กัน	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

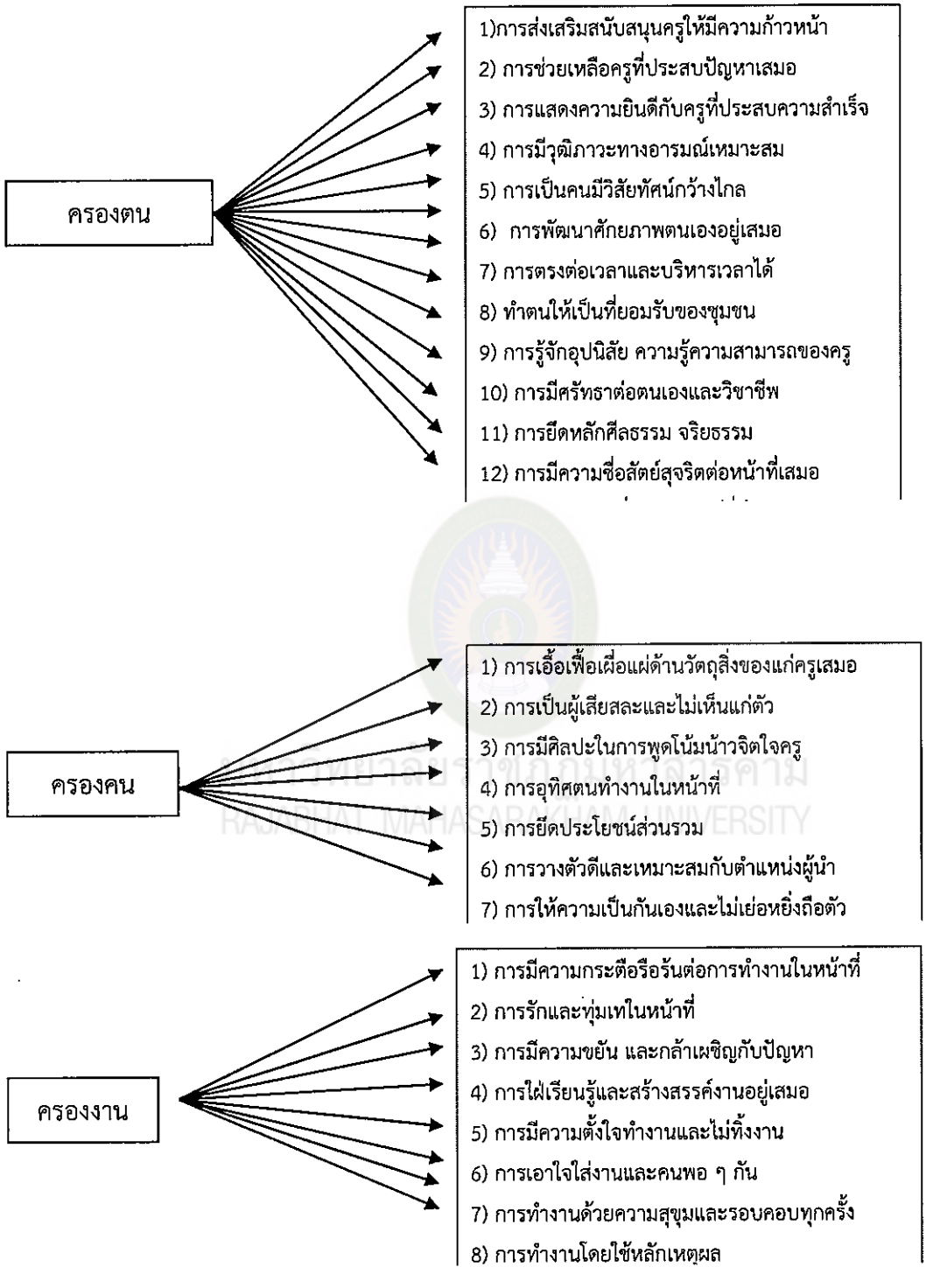
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
MAHABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

องค์ประกอบของการบริหารเชิงพุทธ	สอดคล้องกับแนวคิดของผู้รู้												
	Burns (1978)	Bass (1985)	Adams (1993)	Chang (2010)	Pietersen (2010)	พระธรรมปิฎก (2545)	พระธรรมโกศาจารย์ (2549)	วารสาร ประสานสุข(2550)	สมหมาย ศิริวงษ์ (2551)	ไกร ปุญญวัฒน์ (2551)	ธีรวุฒิ นาคสงค์ (2552)	พระมหา สมพร สุวีโร (2552)	พระครูเกษมวัฒนาภิรัต (สัมพันธ์ ปภสฺสโร) (2555)	ดำรงค์ ทองเหม็น (2555)	สรุปองค์ประกอบของการบริหารเชิงพุทธ
7. การทำงานด้วยความสุขุมและรอบคอบทุกครั้ง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	
8. การทำงานโดยใช้หลักเหตุผล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากตารางวิเคราะห์ – สังเคราะห์ องค์ประกอบการบริหารเชิงพุทธ ข้างต้นพบว่า ทุกประเด็นหรือทุกองค์ประกอบย่อยที่ผู้วิจัยนำเสนอตามแนวคิดของนักวิชาการทั้ง 13 ท่านนั้นมีความสอดคล้องกันเกือบทั้งหมดแสดงให้เห็นว่าผู้รู้เหล่านี้มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้คล้าย ๆ กัน ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าทุกระดับมีความสำคัญทั้งหมด ดั้งนั้นผู้วิจัยจึงได้นำองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย เหล่านี้มาเขียนเป็นกรอบเนื้อหาในการศึกษาครั้งนี้และขอสรุปองค์ประกอบหลักและย่อยของการบริหารเชิงพุทธดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



องค์ประกอบการบริหารเชิงพุทธ

5. รูปแบบการบริหารเชิงพุทธ

รูปแบบการบริหารเชิงพุทธ มีนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศได้เสนอไว้หลากหลาย ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาของแต่ละบุคคล เพื่อสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบของการบริหารเชิงพุทธดังนี้

5.1 Burns (1978)

5.2 Bass (1985)

5.3 Adams (1993)

5.4 Chang (2010)

5.5 Pietersen (2010)

5.6 พระธรรมปิฎก (2545)

5.7 พระธรรมโกศาจารย์ (2549)

5.8 วรภาส ประสมสุข (2550)

5.9 สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551)

5.10 ไสว บุญฆวัญ (2551)

5.11 ธีรวุฒิ นกยูงทอง (2552)

5.12 พระมหาสมพร สุริโย (2552)

5.13 พระอุเทนปริมุตฺโต(คุ้มภัย) (2555)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบ

1. ความหมายของรูปแบบ

อำนวย วิทย์ชูวงษ์ (2525 : 56) ได้กล่าวว่า ในแง่ของการวิจัยนั้น รูปแบบมีคุณค่าในการวิจัยเพราะช่วยในการสร้างทฤษฎีและการนำทฤษฎีไปใช้ รูปแบบทำให้เกิดความชัดเจนในการอธิบาย ช่วยให้ทราบแหล่งสมมติฐานที่ยังไม่ได้พิสูจน์ นอกจากนี้รูปแบบยังเป็นเครื่องกรองข้อเท็จจริง แสดงการเป็นตัวแทนความจริงที่ยังไม่สมบูรณ์ ช่วยให้นักวิจัยคาดหวังผลลัพธ์บางอย่างหรืออาจจะกล่าวโดยสรุปได้ว่าทฤษฎีคือ รูปแบบทดสอบแล้วนั่นเอง นักวิชาการให้ความหมายว่ารูปแบบ (Model) เป็นการจำลองความเป็นจริงของปรากฏการณ์ เพื่อทำให้เข้าใจความสัมพันธ์ที่สลับซับซ้อนของปรากฏการณ์นั้น ๆ ได้ง่ายขึ้น Stoner and Wankel (1986 : 16) การแสดงโครงสร้างเพื่อใช้ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปร Keeves (1997 : 599) และตัวแทนอย่างง่ายที่ใช้อธิบายมิติที่สำคัญบางมิติขององค์กร Daft (1992 : 20) อาจกล่าวได้ว่า รูปแบบ หมายถึง แบบจำลองอย่างง่ายหรือย่อส่วน (Simplified Form) ของปรากฏการณ์ต่าง ๆ

ที่ผู้เสนอรูปแบบได้ศึกษาและพัฒนาขึ้นมาเพื่ออธิบายหรือแสดงปรากฏการณ์ให้เข้าใจง่ายขึ้นและใช้ในการพยากรณ์ปรากฏการณ์ หรือใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป เบญจพร แก้วมีศรี (2545 : 89) และเป็นชุดของความสัมพันธ์จะเป็นเชิงปริมาณหรือคุณภาพก็ได้ ซึ่งจะแสดงให้เห็นความหมายเกี่ยวพันของลักษณะที่แท้จริงของสิ่งที่เราเกี่ยวข้อง คำว่ารูปแบบโดยมโนทัศน์ของคำจะมีความหมายอย่างน้อย 3 อย่าง คือ รัตนา สิงหกูล (2547)

1. ในทางสถาปัตย์หรือทางศิลปะ จะหมายถึง หุ่นจำลอง

2. ในทางคณิตศาสตร์และเศรษฐศาสตร์ จะหมายถึง สมการ

3. ในทางศึกษาศาสตร์ จะหมายถึง ความสัมพันธ์ของตัวแปร กรอบของความคิดหรือการแทนความคิดออกเป็นรูปธรรม

การให้ความหมายของรูปแบบนั้นมีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของรูปแบบไว้หลายลักษณะ ทั้งที่คล้ายคลึงและแตกต่างกัน กล่าวคือ

1. รูปแบบ หมายถึง แบบจำลองที่เป็นตัวแทนของความเป็นจริง แต่มีความต่างกันอยู่ที่ขนาดเท่านั้น กล่าวคือ อาจมีขนาดเล็กหรือใหญ่กว่าปกติ ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจถึงสภาพที่แท้จริงของสิ่งนั้นได้อย่างลึกซึ้ง นักวิชาการที่ได้ให้ความหมายของรูปแบบนี้ ได้แก่ สวัสดิ์ สุคนธรังสี (2520 : 206) ; วัชนีย์ เชาว์ดำรง (2542 : 74) ; พิณสุดา สิริธรังศรี (2546 : 10); Smith and et al. (1980 : 461)

2. รูปแบบหมายถึง แนวความคิดหรือทฤษฎีต่าง ๆ ที่เป็นข้อเสนอในการพัฒนาโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อจัดระเบียบความคิดเกี่ยวกับความเป็นจริงและชัดเจนมากขึ้น นักวิชาการที่ได้ให้ความหมายของรูปแบบในลักษณะนี้ ได้แก่ สุมน อมรวิวัฒน์ (2545 : 80) และ Willler (1968 : 18)

3. รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยหรือตัวแปรต่าง ๆ โดยอาศัยองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์และมีความเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน เพื่อช่วยให้เข้าใจข้อเท็จจริงหรือปรากฏการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ โดยจัดวางแบบแผนให้เข้าใจง่ายขึ้นนักวิชาการที่ได้ให้ความหมายของรูปแบบในลักษณะนี้ได้แก่สมาน อัศวภูมิ (2537 : 11) ; พูลสุข หิงคานนท์ (2540 : 50) ; อุทุมพร จามรมาน (2541 : 22) ; สุเภาว์ อาวสกุลสุทธิ (2552 : 58)

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นในที่นี้สรุปได้ว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธหมายถึงการศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบประกอบไปด้วย 3 ด้านการครองตน การครองคน การครองงานหรือกรอบงานที่จะสร้าง และพัฒนารูปแบบ โดยการจัดทำร่างรูปแบบ การยืนยันและตรวจสอบรูปแบบ การปรับปรุงรูปแบบ และการประเมินความเหมาะสมของ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
RAJABHAT PHRANAKHON SI AYUTTHAYA UNIVERSITY

2. ประเภทของรูปแบบ

รูปแบบที่นำมาใช้ในการวิจัยมีหลายประเภท นักวิชาการได้แบ่งประเภทของรูปแบบไว้หลายลักษณะดังนี้

เสรี ชัดแช้ม (2538 : 7) ได้สรุปความคิดเห็นของนักวิชาการและนำเสนอประเภทของแบบจำลองหรือรูปแบบไว้ ดังนี้

1. แบบจำลองเชิงกายภาพ (Physical Model) แบ่งได้ดังนี้

1.1 แบบจำลองของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Model of) เช่น แบบจำลองเครื่องบินที่สร้างเหมือนจริงแต่มีขนาดย่อส่วน

1.2 แบบจำลองเพื่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Model for) เช่น แบบจำลองที่ออกแบบไว้เพื่อเป็นต้นแบบผลิตสินค้า ต้องสร้างแบบจำลองเท่าของจริงขึ้นมาก่อน แล้วจึงผลิตสินค้าตามแบบจำลองนั้น

2. แบบจำลองเชิงแนวคิด (Conceptual Model) แบ่งได้ดังนี้

2.1 แบบจำลองเชิงแนวคิดของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Conceptual Model of) เป็นแบบจำลองที่สร้างขึ้นจากแนวคิดทฤษฎี เพื่ออธิบายปรากฏการณ์บางอย่าง เช่น แบบจำลองการคงอยู่ในโรงเรียนของนักเรียน เป็นต้น

2.2 แบบจำลองเชิงแนวคิดเพื่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Conceptual Model for) เป็นแบบจำลองที่สร้างขึ้นจากแนวคิดทฤษฎีการคัดสรรตามธรรมชาติ เพื่อนำไปอธิบายทฤษฎีการคงอยู่ของนักเรียนในโรงเรียน เป็นต้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ศิริชัย กาญจนวาสี (2546 : 57-59) ได้แบ่งประเภทของรูปแบบจากวิธีการนำเสนอแนวคิดของรูปแบบตามการกระทำได้ 3 ลักษณะ ดังนี้

1. รูปแบบเชิงบรรยาย เป็นการนำเสนอโดยใช้คำบรรยายระบุถึงหลักการหรือตัวแปรและมีคำอธิบายถึงปรากฏการณ์ด้วยคำบรรยายความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิด หลักการหรือตัวแปรเหล่านั้น

2. รูปแบบเชิงรูปภาพ เป็นการนำเสนอโดยใช้รูปภาพหรือสัญลักษณ์จำลองแสดงถึงแนวคิด หลักการ หรือตัวแปร และลากเส้นโยงความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิด หลักการหรือ ตัวแปรอื่น ๆ

3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ เป็นการนำเสนอโดยใช้สัญลักษณ์แทนความคิดหลักการหรือตัวแปร และใช้ฟังก์ชันทางคณิตศาสตร์เชื่อโยงความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดหลักการหรือตัวแปรเหล่านั้น

Smith and et al. (1980 : 461-462) ได้จำแนกประเภทของรูปแบบออกเป็น 2 รูปแบบดังนี้

1. รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) ได้แก่

1.1 รูปแบบคล้ายจริง (Iconic Model) มีลักษณะคล้ายของจริง เช่น เครื่องบินจำลอง หุ่นไล่กา หุ่นตามร้านตัดเสื้อผ้าเป็นต้น

1.2 รูปแบบเหมือนจริง (Analog Model) มีลักษณะคล้ายปรากฏการณ์จริง เช่น การทดลองทางเคมีในห้องปฏิบัติการก่อนจะทำการทดลองจริง เครื่องบินจำลองที่บินได้หรือเครื่องฝึกบิน เป็นต้น แบบจำลองชนิดนี้ใกล้เคียงความจริงกว่าแบบแรก

2. รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Model) ได้แก่

2.1 รูปแบบข้อความ (Verbal Model) หรือรูปแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Model) รูปแบบนี้พบมากที่สุด เป็นการใช้ข้อความปกติธรรมดาในการอธิบายโดยย่อ เช่น คำพรรณนาลักษณะงาน คำอธิบายรายวิชาเป็นต้น

2.2 รูปแบบทางคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) หรือรูปแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Model) เช่น สมการและโปรแกรมเชิงเส้นเป็นต้น

Dell' Olio and Donk (2007 : 69-71) ได้กล่าวถึง การจัดแบ่งประเภทของรูปแบบตามแนวคิดพื้นฐานในการเสนอรูปแบบในการบรรยายและอธิบายปรากฏการณ์นั้น ๆ เป็นหลัก และได้แบ่งรูปแบบการสอนไว้ 4 รูปแบบดังนี้

1. Information-processing Model เป็นรูปแบบที่ยึดหลักความสามารถในกระบวนการประมวลข้อมูลของผู้เรียนและแนวทางในการปรับปรุงวิธีการจัดเก็บข้อมูลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. Personal Model เป็นรูปแบบที่ให้ความสำคัญกับปัจเจกบุคคลและการพัฒนาบุคคลเฉพาะราย โดยมุ่งเน้นกระบวนการที่แต่ละบุคคลจัดระบบและปฏิบัติต่อสรรพสิ่ง (Reality) ทั้งหลาย

3. Social Interaction Model เป็นรูปแบบที่ให้ความสำคัญกับความสำคัญระหว่างบุคคลและบุคคลต่อสังคม

4. Behavior Model เป็นกลุ่มของรูปแบบการสอนที่ใช้องค์ความรู้ด้านพฤติกรรมศาสตร์เป็นหลักในการพัฒนารูปแบบจุดเน้นที่สำคัญ คือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่สังเกตได้ของผู้เรียนมากกว่าการพัฒนาโครงสร้างทางจิตวิทยาและพฤติกรรมที่ไม่สามารถสังเกตได้

การใช้รูปแบบ (Model) เพื่อเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติการของนักวิเคราะห์ หรือใช้รูปแบบเป็นวิธีการหนึ่งในการศึกษาค้นคว้าและการวิจัยมีความนิยมกันมาก ซึ่งรูปแบบดังกล่าวต้องเป็นแนวคิดที่มีทฤษฎี หลักการ หรือเหตุผลต่าง ๆ มาสนับสนุนเป็นหลัก เพื่อการเปรียบเทียบกับสภาพจริงที่เกิดขึ้นได้ ดังนั้น องค์ประกอบที่กำหนดในรูปแบบดังกล่าวต้องแสดงความสัมพันธ์ว่าเป็นอย่างไรมีส่วนคล้ายคลึงหรือส่วนแตกต่างไปจากแนวคิดในรูปแบบมากน้อยอย่างไร มี

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ความหมายอย่างไร เพราะรูปแบบมิได้มุ่งเฉพาะการศึกษาว่าอะไรเป็นอะไร แต่มุ่งหมายให้นำเอาผลการศึกษาไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในทันทีหรืออนาคตได้ และจากการศึกษากรณีตัวอย่างของรูปแบบจากเอกสารหรืองานวิจัย พบว่า ไม่ปรากฏหลักเกณฑ์ที่ตายตัวว่าองค์ประกอบของรูปแบบมีองค์ประกอบอะไรบ้าง อย่างไรส่วนใหญ่มักจะขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของปรากฏการณ์ที่ผู้สนใจดำเนินการศึกษา หรือออกแบบตามแนวคิดทฤษฎีหรือหลักการพื้นฐานในการกำหนดรูปแบบแต่ละรูปแบบนั้นเป็นหลัก จากการศึกษาประเภทของรูปแบบ สรุปได้ว่า การแบ่งประเภทของรูปแบบสามารถแบ่งเป็นรูปแบบเชิงกายภาพ รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ รูปแบบเชิงเทียบเคียง รูปแบบเชิงแนวคิด รูปแบบเชิงรูปธรรม รูปแบบเชิงนามธรรม และรูปแบบเชิงข้อความ

อย่างไรก็ตามการที่จะนำรูปแบบใดไปใช้ต้องพิจารณาให้เหมาะสมกับเรื่องที่จะนำไปใช้ด้วย สำหรับการวิจัยเรื่อง รูปแบบคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ผู้วิจัยใช้รูปแบบเชิงข้อความ (Semantic Model) (ซึ่งหมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างของความเกี่ยวข้องระหว่างชุดของปัจจัยหรือตัวแปรต่าง ๆ หรือองค์ประกอบที่สำคัญในเชิงความสัมพันธ์ หรือเหตุผลซึ่งกันและกัน เพื่อช่วยให้เข้าใจข้อเท็จจริงหรือปรากฏการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ) Keeves (1997 : 386-387) เป็นรูปแบบที่ใช้เป็นสื่อในการบรรยาย อธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษาและแผนภูมิเพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่สำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

3. ลักษณะของรูปแบบที่ดี

รูปแบบช่วยในการสร้างทฤษฎี เช่น ลดการอ้างอิงหลักฐานจำนวนมาก อธิบายและพยากรณ์สิ่งต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว ทำให้เข้าใจได้ง่าย แต่รูปแบบก็มีข้อจำกัด กล่าวคือรูปแบบอาจไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง บางครั้งรูปแบบก่อให้เกิดความเข้าใจผิดว่าเรื่องจริงหรือของจริงนั้นเป็นเรื่องง่าย ๆ (Oversimplification) เช่น การสร้างรูปแบบโครงกระดูกของร่างกายมนุษย์จำเป็นต้องตัดอวัยวะต่าง ๆ ออกไปเป็นจำนวนมาก แต่ถ้าส่วนที่ขาดหายไปเป็นส่วนที่มีความสำคัญรูปแบบนั้นก็เป็นอันตรายต่อผู้ใช้เพราะอาจจะก่อให้เกิดความเข้าใจผิด อันตรายของการใช้รูปแบบยิ่งจะมีมากขึ้นหากรูปแบบนั้นเป็นตัวแทนของปรากฏการณ์จริงซึ่งมีความซับซ้อนสูง เช่น ปรากฏการณ์ทางสังคมและปรากฏการณ์ทางจิตวิทยา เป็นต้น บ่อยครั้งที่พบว่าทฤษฎีที่สำคัญและมีชื่อเสียงหลายทฤษฎีมีรูปแบบที่ไม่สมบูรณ์ เช่น เสนอข้อเท็จจริงของทฤษฎีผิดพลาด แปลความหมายผิด เสนอข้อสรุปโดยอ้างเหตุผลผิด เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้นักวิจัยควรระมัดระวัง Bertalanffy (1968 : 200) ดังนั้น การสร้างรูปแบบที่ดีนับเป็นเรื่องจำเป็นที่จะต้องทำความเข้าใจซึ่งมีนักการศึกษาและนักวิชาการได้นำเสนอลักษณะของรูปแบบที่ดีดังนี้

คงศักดิ์ สันติพฤกษวงศ์ (1986 : 15 ; อ้างถึงใน เบญจพร แก้วมีศรี. 2546 : 92) แปลหนังสือของ ทาคาโอะ มิยากาวะ ซึ่งกล่าวเกี่ยวกับลักษณะรูปแบบที่ดีไว้ว่า รูปแบบที่ดีเปรียบเสมือนสิ่งที่จะทำให้ผู้ที่สนใจศึกษาในเรื่องนั้น ๆ ได้มีความเข้าใจเป็นเบื้องต้น ก่อนการศึกษาในแนวลึกต่อไป ดังนั้น การสร้างรูปแบบที่ดีควรมีลักษณะดังนี้

1. รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปรมากกว่าเน้นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแบบรวม ๆ

2. รูปแบบควรนำไปสู่การพยากรณ์ผลที่ตามมา ซึ่งสามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเมื่อทดสอบรูปแบบแล้วถ้าปรากฏว่าไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รูปแบบนั้นต้องถูกยกเลิกไป

3. รูปแบบควรอธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุเชิงผลของเรื่องที่ศึกษาได้อย่างชัดเจน

4. รูปแบบควรนำไปสู่การสร้างแนวคิดใหม่หรือความสัมพันธ์ของเรื่องที่ศึกษาได้

5. รูปแบบในเรื่องใดจะเป็นเช่นไรขึ้นกับกรอบของทฤษฎีในเรื่องนั้น ๆ

อุทุมพร จามรมาน (2541 : 22) ได้ทำการศึกษาและสรุปถึงรูปแบบที่อยู่ในขอบข่ายของงานวิจัยควรมีลักษณะที่ดี ดังนี้

1. นำไปสู่การอธิบาย การทำนายได้ โดยอ้างอิงข้อมูลจากการสังเกตที่เชื่อถือได้

2. นำไปสู่ผลเดิมที่มีการทดลองซ้ำ ๆ

3. นำไปสู่การอธิบายเชิงเหตุผล

4. ช่วยขยายความรู้และนำไปสู่การแสวงหาองค์ความรู้ได้มากขึ้น

5. มีความชัดเจนและสามารถตรวจสอบได้

6. กระบวนการสร้างรูปแบบเป็นกระบวนการที่ไม่อยู่นิ่งและไม่สิ้นสุด

Keeves (1988 : 560) ได้กล่าวถึงรูปแบบที่ดี ดังนี้

1. รูปแบบควรประกอบขึ้นด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างของตัวแปรมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงธรรมดา อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงมีประโยชน์ในช่วงต้นของการพัฒนารูปแบบ

2. รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบได้ สามารถตรวจสอบได้โดยการสังเกตและหาข้อสนับสนุนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

3. รูปแบบควรจะระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้นนอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์แล้วยังใช้เป็นเครื่องมือในการอธิบายปรากฏการณ์ได้อีกด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

4. รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างความคิดรวบยอด (Concept) ใหม่และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรใหม่ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มองค์ความรู้ (Body of Knowledge) ในเรื่องที่กำลังศึกษาด้วย

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ลักษณะของรูปแบบที่ดีควรประกอบด้วยองค์ประกอบของความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง และแสดงความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของเรื่องที่จะศึกษาได้อย่างชัดเจน และแสดงความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของเรื่องที่จะศึกษาได้อย่างชัดเจน สามารถนำไปสู่ความคิดใหม่ช่วยขยายความรู้และนำไปสู่การแสวงหาองค์ความรู้ได้มากขึ้น ซึ่งสามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

4. การประเมินรูปแบบ

รูปแบบเป็นเครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการค้นหาคำตอบ ความรู้ความเข้าใจในปรากฏการณ์ทั้งหลาย หรือจากทฤษฎี หลักการต่าง ๆ ได้ แต่ในรูปแบบไม่ใช่ทฤษฎี keeves (1997 : 386-387) กล่าวไว้ว่า รูปแบบโดยทั่วไปจะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. รูปแบบจะต้องไปสู่การทำนาย (Prediction) ผลที่ตามมาสามารถพิสูจน์ทดสอบได้ กล่าวคือ สามารถนำไปสร้างเครื่องมือเพื่อไปพิสูจน์ทดสอบได้

2. โครงสร้างของรูปแบบจะต้องประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationship) ซึ่งสามารถอธิบายปรากฏการณ์ของเรื่องนั้น ๆ ได้

3. รูปแบบจะต้องสามารถสร้างจินตนาการ (Imagination) ความคิดรวบยอด (Concept) และความสัมพันธ์ (Interrelations) รวมทั้งช่วยขยายขอบเขตของการสืบเสาะความรู้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

4. รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง (Structural Relationships) มากกว่าความสัมพันธ์เชิงเชื่อมโยง (Associative Relationships)

การพัฒนารูปแบบอาจมีขั้นตอนการดำเนินงานแตกต่างกันไป แต่โดยทั่วไปแล้วจะแบ่งเป็นสองขั้นตอนใหญ่ ๆ คือ 1) การสร้างรูปแบบ (Construct) และ 2) การหาความตรง (Validity) ของรูปแบบ Willer (1968 : 83) ส่วนรายละเอียดแต่ละขั้นตอนว่ามีการดำเนินการอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะและกรอบแนวคิดซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนั้น ๆ หากเป็นการพัฒนารูปแบบที่เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์ก็อาจมีการดำเนินการ 2 ขั้นตอนหลัก คือ การพัฒนารูปแบบและการทดสอบประสิทธิภาพประสิทธิผลของรูปแบบนั้นซึ่งก็มีความสำคัญยิ่งต่อการที่จะทำให้ได้มาซึ่งรูปแบบในการศึกษาวิจัยที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลเที่ยงตรง เชื่อถือได้ โดยปกติแล้วในการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ มักจะทำการทดสอบรูปแบบด้วยวิธีการทางสถิติ หรือวิธีการเชิงปริมาณซึ่งเป็นเรื่องที่ต้องคำนึงถึงความถูกต้องและความเชื่อมั่นของข้อมูลตัวเลขเหล่านั้น มิฉะนั้นอาจเกิดผลเสียมากกว่าผลดีเสียอีก การ

ทดสอบหรือการประเมินรูปแบบอาจกระทำได้หลายลักษณะ ดังที่ Joint Committee on Standards for Education Evaluation ได้นำเสนอหลักการประเมินเพื่อเป็นบรรทัดฐานของกิจกรรมการตรวจสอบรูปแบบซึ่งจัดเป็น 4 มาตรฐาน Stufflebeam, M. and Scriven (2000 : 399-402) ดังต่อไปนี้

1. มาตรฐานด้านอรรถประโยชน์ (Utility Standards) ผลการประเมินต้องให้ข้อมูลตรงตามที่ผู้ใช้ผลการประเมินอยากรู้ และนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนา ปรับปรุงการดำเนินงานได้จริง โดยเฉพาะถ้าสามารถให้ข้อมูลช่วยในการปรับปรุงตนเองได้ในระดับบุคคลก็จะยิ่งเป็นประโยชน์มากขึ้น

2. มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) วิธีการที่ใช้ในการประเมินจะต้องมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง ประหยัด คุ้มค่า และเหมาะสม

3. มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) วิธีการที่ใช้ในการประเมินต้องไม่ส่งผลกระทบต่อผู้ที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน คำนึงถึงสิทธิส่วนบุคคล มีจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ไม่ทำให้การประเมินก่อให้เกิดความเสียหายกับผู้ใด

4. มาตรฐานด้านความถูกต้อง (Accuracy Standards) วิธีการที่ใช้ในการประเมินต้องมีความถูกต้อง ให้ข้อมูลที่เชื่อถือได้ เช่น เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินต้องสามารถวัดตัวบ่งชี้ที่ต้องการจะวัดได้จริง มีความครบถ้วนสมบูรณ์ตามตัวบ่งชี้ที่ต้องการวัด แหล่งผู้ให้ข้อมูลเชื่อถือได้ ให้ข้อมูลตามความเป็นจริง วิธีการวิเคราะห์และการเสนอผลการประเมินถูกต้องและผลการประเมินมีความเป็นปรนัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การทดสอบรูปแบบหรือการประเมินในบางเรื่องก็ไม่สามารถกระทำได้ ด้วยข้อจำกัดของสภาพการณ์ต่าง ๆ ซึ่ง Day and Eisner (2004 : 808-810) ได้นำเสนอแนวคิดของการทดสอบหรือประเมินโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิด้วยเห็นว่าการวิจัยทางการศึกษาส่วนใหญ่ดำเนินการตามหลักการทางวิทยาศาสตร์หรือเชิงปริมาณมากเกินไป และในบางเรื่องก็ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าการได้ตัวเลขแล้วสรุป จึงได้เสนอแนวคิดการประเมินโดย ผู้ทรงคุณวุฒิไว้ดังนี้

1. การประเมินโดยแนวทางนี้ มิได้ประเมินโดยสัมฤทธิผลของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตามรูปแบบของการประเมินแบบอิงเป้าหมาย (Goal Based Model) การตอบสนองปัญหาและความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องตามรูปแบบของการประเมินแบบสนองตอบ (Responsive Model) หรือการรองรับกระบวนการตัดสินใจรูปแบบการประเมินอิงการตัดสินใจ (Decision Making Model) แต่อย่างใดอย่างหนึ่ง แต่การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิจะเน้นการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่ถูกนำมาพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวโยงกับวัตถุประสงค์หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไป แต่อาจจะผสมผสานปัจจัยต่าง ๆ ใน

การพิจารณาเข้าด้วยกันตามวิจารณญาณของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพ ประสิทธิภาพ และความเหมาะสมของสิ่งที่ทำการประเมิน

2. รูปแบบการประเมินที่เป็นความเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะประเมินโดยที่พัฒนามาจากแบบการวิจารณ์งานศิลปะ (Art Criticism) ที่มีความละเอียดอ่อน ลึกซึ้งและต้องอาศัยผู้ทรงคุณวุฒิระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากเป็นการวัดคุณค่าไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใด ๆ และต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง แนวคิดนี้ได้นำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาระดับสูงมากขึ้นทั้งนี้เพราะเป็นองค์ความรู้เฉพาะสาขาผู้ที่ศึกษาเรื่องนั้นจริง ๆ จึงจะทราบและเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ดังนั้นในวงการอุดมศึกษาจึงนิยมนำรูปแบบนี้มาใช้ในเรื่องที่ต้องการความลึกซึ้งและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางสูง

3. รูปแบบที่ใช้ตัวบุคคล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมินโดยให้ความเชื่อถือว่าผู้ทรงคุณวุฒินั้นเที่ยงธรรมและมีดุลพินิจที่ดี ทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่าง ๆ นั้นจะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒินั่นเอง

4. รูปแบบที่ยอมให้มีความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิตามอัธยาศัยและความถนัดของแต่ละคนนับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่จะนำมาพิจารณาการบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการ การเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอการทดสอบหรือประเมินรูปแบบทั้ง 2 วิธีที่กล่าวมา ตามแนวคิดของ Joint Committee on Standards for Education Evaluation นำเสนอ และการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิตามแนวคิดของ Day and Eisner (2004 : 808-810) ซึ่งเป็นวิธีที่แสดงถึงโครงสร้างทางความคิดโดยใช้หลักการเทียบเคียงจากแนวความคิด ประสบการณ์ ข้อมูล และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ผู้วิจัยใช้วิธีการตรวจสอบความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseur) ที่มีความรู้ความสามารถ และมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับรูปแบบคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหาร

จากผู้รู้ที่กล่าวไว้ ผู้วิจัยจึงได้นำเอาหลักการดังกล่าวมาบูรณาการการประเมินแบบ SEP (Sufficiency Economy Philosophy) โดยการประยุกต์ใช้หลักการความพอประมาณมีเหตุผล มีภูมิคุ้มกัน ภายใต้เงื่อนไขความรู้คู่คุณธรรม มาใช้ในการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ในการปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมประกอบไปด้วยองค์ประกอบหลัก 3 ด้าน และ 29 องค์ประกอบย่อย ด้านการครองตน 14 องค์ประกอบย่อย ด้านครองคน 7 องค์ประกอบย่อย ด้านการครองงาน 8 องค์ประกอบย่อย ซึ่งคณะกรรมการประเมินจำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน และต้องได้รับการแต่งตั้งจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

1. ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ตั้งอยู่ที่ถนนเมืองพล – ชัยภูมิ (บริเวณด้านหน้าของโรงเรียนพล) ตำบลลอมคอม อำเภอพล จังหวัดขอนแก่นโดยมีระยะทางห่างจากจังหวัดขอนแก่น ประมาณ 75 กิโลเมตรมีจำนวนโรงเรียนในสังกัด 193 โรงเรียน และดูแลสถานศึกษาเอกชน จำนวน 10 โรงเรียน นักเรียน 27,383 คนครู 1,565 คน ศึกษานิเทศก์ 19 คน และบุคลากรอื่น 34 คน

ตารางที่ 3 ข้อมูลเขตการปกครอง อำเภอ ตำบลและหมู่บ้านในเขตบริการ

อำเภอ/กิ่งอำเภอ	เขตการปกครอง (แห่ง)				พื้นที่ (ตร.กม.)	ประชากร
	ตำบล	หมู่บ้าน	เทศบาล	อบต.		
1. พล	12	132	1	12	420.50	90,690
2. หนองสองห้อง	12	135	1	12	514.50	78573
3. แวงน้อย	6	74	2	5	283.60	42,344
4 แวงใหญ่	4	52	1	4	189.07	29,314
5. โนนศิลา	4	45	1	4	182.00	26,262
รวม	38	438	6	37	1,616.67	267,183

ที่มา : วิกิพีเดียสารานุกรมเสรี (2558)

1.1 ลักษณะภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่มและที่ดอน ประชากรประกอบอาชีพเกษตรกรรม ได้แก่ การทำนา ทำไร่ เลี้ยงสัตว์ โดยเฉพาะในเขตอำเภอแวงน้อยติดแม่น้ำชีเหมาะแก่การเพาะปลูก ทำนาและทำไร่

สภาพทางสังคม และวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณี เศรษฐกิจ การเมือง การปกครองสภาพทางสังคมวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีของประชาชนมีความหลากหลายเนื่องจากเป็นพื้นที่ขนาดใหญ่ ทำให้มีประชากรจำนวนมาก และประกอบด้วยหลายชาติพันธุ์ แต่ก็อยู่รวมกันอย่างสงบสุขประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่มีอุปนิสัยเอื้ออาทร มีความขยันซื่อสัตย์ มีความรักถิ่นบ้านเกิด วิถีความเป็นอยู่แบบเกื้อกูลซึ่งกันและกัน การตั้งถิ่นฐานของ

ประชาชนในเขตพื้นที่จะมีลักษณะรวมกันเป็นกลุ่มญาติพี่น้อง มีความรักเคารพในระดับอาวุโส มีประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่นที่ดีงามสืบทอดกันยาวนานจนถึงปัจจุบัน

1.2 ข้อมูลพื้นฐานด้านการศึกษา

ภารกิจสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 เป็นหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1.2.1 จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

1.2.2 วิเคราะห์การจัดสรรงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงาน กำกับ ตรวจสอบ และติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

1.2.3 ประสาน ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

1.2.4 กำกับ ดูแลติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

1.2.5 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1.2.6 ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

1.2.7 จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

1.2.8 ประสาน ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กร ชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

1.2.9 ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

1.2.10 ประสานส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา

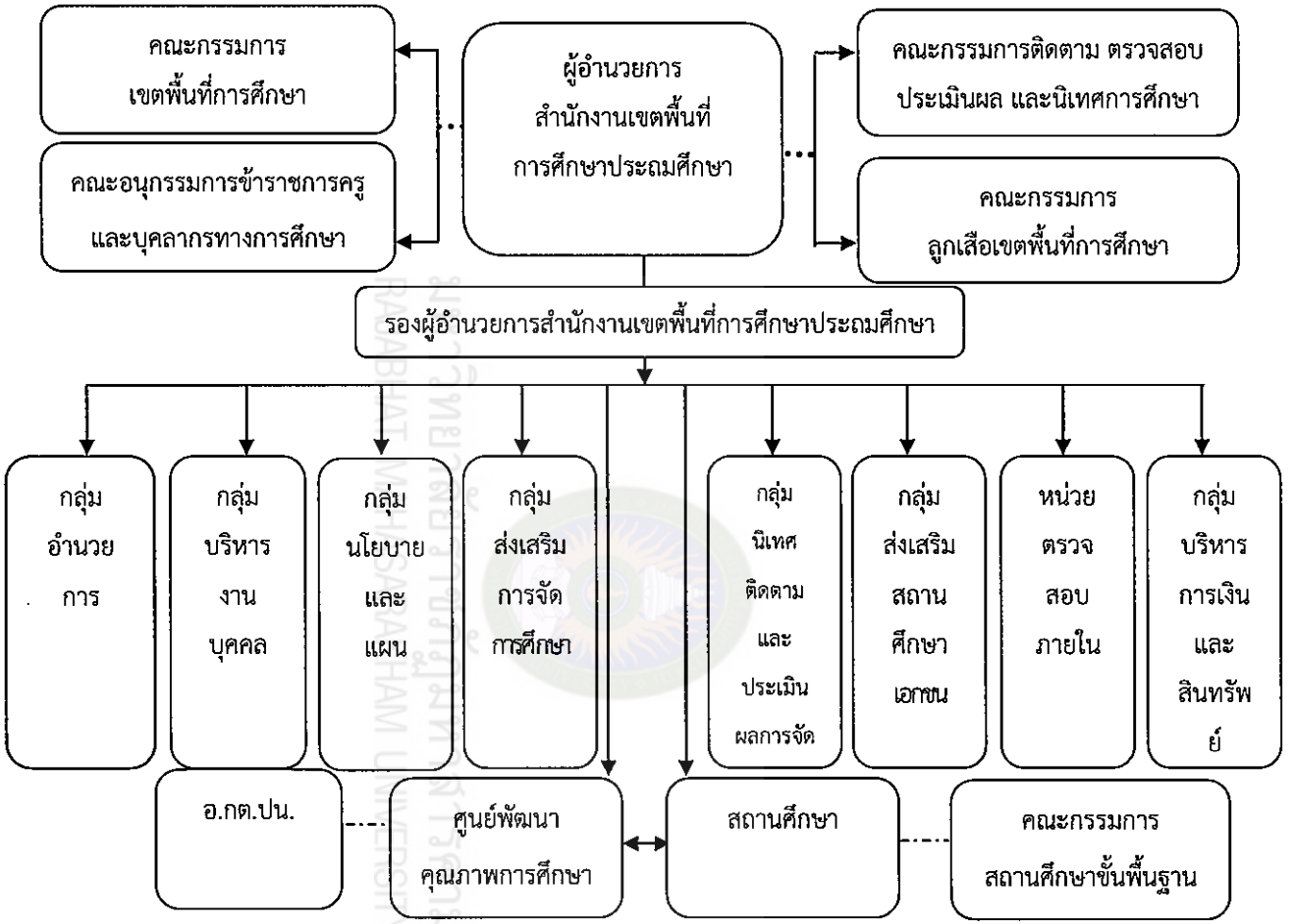
1.2.11 ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

1.2.12 ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มิได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นตามที่มอบหมาย

3. โครงสร้างการบริหาร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 มีโครงสร้างการบริหารจัดการภายใต้โครงสร้างที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด ดังแผนภาพด้านล่าง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



แผนภาพที่ 6 โครงสร้างการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

จำนวนโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 มีโรงเรียนในสังกัด 203 โรงเรียนดังนี้ 1) ระดับปฐมวัยและประถมศึกษา จำนวน 147 โรงเรียน 2) ระดับปฐมวัยประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 46 โรงเรียน โรงเรียนเอกชน จำนวน 10 โรงเรียน

ตารางที่ 4 จำนวนนักเรียนในปีการศึกษา 2557 แยกตามระดับดังนี้

ที่	สังกัด	จำนวนนักเรียนแยกสังกัด/ระดับ						รวม
		อ.1 – อ.3	ป.1-ป.6	ม.1-ม.3	ม.4-ม.6	ปวช.	ปวส.	
1	สพป.	3,829	12556	2001	-	-	-	18,386
2	เอกชน	1,701	3,295	838	614	1,636	913	8,997
รวม		5,530	14,257	2,839	614	1,636	913	27,383

ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาผลการเปรียบเทียบการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการประกันคุณภาพผู้เรียนปีการศึกษา 2555 กับปีการศึกษา 2556 ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โดยรวมทุกกลุ่มสาระ

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2555 กับปีการศึกษา 2556 ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 จำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้

กลุ่มสาระการเรียนรู้	ปีการศึกษา2555	ปีการศึกษา2556	ผลต่างคะแนนเฉลี่ยร้อยละ
ด้านภาษา	47.16	53.05	+5.89
ด้านการคำนวณ	44.60	41.14	-3.46
ด้านเหตุผล	50.87	46.69	-4.18
รวม	47.54	46.96	-0.58

2. บริบทที่เกี่ยวข้องกับการใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 (Sufficiency Economy Philosophy) มีบริบทที่เกี่ยวข้องกับการใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินการโครงการขยายผลสถานศึกษาพอเพียง สนองกลยุทธ์ สพฐ. ที่ 2 ปลูกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทย และวิธีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสนองกลยุทธ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ที่ 1 ส่งเสริมสนับสนุนความเข้มแข็งของสถานศึกษามีวัตถุประสงค์ เพื่อให้นักเรียน ครูและผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ ความเข้าใจและปฏิบัติตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อพัฒนาสถานศึกษาทั่วไปให้เป็นสถานศึกษาพอเพียง อย่างน้อยร้อยละ 70 ของโรงเรียน ทั้งหมด เพื่อพัฒนาสถานศึกษาพอเพียง/ต้นแบบให้เป็นศูนย์การเรียนรู้ กลุ่มเป้าหมาย จัดสัมมนาเตรียมพร้อมรับการประเมินพอเพียง ให้กับสถานศึกษาทั่วไป 50 แห่ง สถานศึกษาทั่วไป 50 แห่ง ได้รับการประเมินเป็นสถานศึกษาพอเพียง สถานศึกษาพอเพียงต้นแบบที่จะพัฒนาเป็นศูนย์การเรียนรู้ คือโรงเรียนโนนจันทึกห้วยแกวิทยา โรงเรียนชุมชนบ้านดอนหันกิจกรรมดำเนินการ จัดประชุมสัมมนาสถานศึกษาทั่วไปเพื่อเตรียมรับการประเมินสถานศึกษาพอเพียง จำนวน 50 แห่ง คณะกรรมการออกประเมินสถานศึกษาทั่วไปเพื่อเป็นสถานศึกษาพอเพียง จำนวน 40 แห่ง ส่งเสริมสนับสนุนให้โรงเรียนโนนจันทึกห้วยแกวิทยา และโรงเรียนชุมชนบ้านดอนหัน และเสนอขอรับการประเมินเป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านสถานศึกษา ระยะเวลาดำเนินการเดือนพฤษภาคม–กันยายน 2557 สถานที่ดำเนินการจัดประชุมสัมมนาเตรียมรับการประเมินใช้ศูนย์การเรียนรู้ฯ โรงเรียนชุมชนบ้านห้วยค้อมิตรภาพที่ 206 ประเมินสถานศึกษาทั่วไป จำนวน 40 แห่ง ณ สถานศึกษาที่ขอรับการประเมิน ผลการดำเนินการเชิงปริมาณ 1) ผู้บริหารโรงเรียน ครูและนักเรียนแกนนำจาก 50 โรงเรียน จำนวน 200 คน ได้รับการพัฒนาศักยภาพเพื่อเตรียมพร้อมรับการประเมินเป็นสถานศึกษาพอเพียง 2) สถานศึกษาทั่วไปผ่านการประเมินเป็นสถานศึกษาพอเพียง จำนวน 40 แห่ง 3) โรงเรียนชุมชนบ้านดอนหัน และโรงเรียนโนนจันทึกห้วยแกวิทยา เสนอขอรับการประเมินเป็นศูนย์การเรียนรู้ เชิงคุณภาพ 1) ผู้บริหารโรงเรียน ครูและนักเรียนมีความรู้ ความเข้าใจและปฏิบัติงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง คิดเป็นร้อยละ 10 2) การขับเคลื่อนการขยายผลสถานศึกษาพอเพียง ประสบผลสำเร็จเกินเป้าหมายของกระทรวงศึกษาธิการ (เป้าหมายร้อยละ 30 ของโรงเรียนทั้งหมด) สถานศึกษาผ่านเกณฑ์การประเมินเป็นสถานศึกษาพอเพียง คิดเป็นร้อยละ 93 งบประมาณ (รวมจำนวนเงิน 70,000 บาท) จากแผนปฏิบัติการประจำปี 2557 โรงเรียนที่ยังไม่ได้รับการประเมินคือโรงเรียนที่มีขนาดเล็กมาก และเป็นโรงเรียนเครือข่ายร่วมข้อเสนอแนะ เสนอให้กระทรวงศึกษาธิการให้โอกาสโรงเรียนที่ไปเรียนร่วม สามารถประเมินร่วมกับโรงเรียนหลักได้ในโอกาสต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.1 ภารกิจผู้บริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษานิติบุคคลกระทรวงศึกษาธิการ (2544 : 75) ได้กำหนดการบริหารสถานศึกษานิติบุคคล สรุปได้ดังนี้

ความเป็นมาของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล การปฏิรูปการศึกษามีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีความสามารถและมีความสุข การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีพลังและมีประสิทธิภาพจำเป็นที่จะต้องมีการกระจายอำนาจ และให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 และเป็นไปตามหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ซึ่งให้มีการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาของไทยมีเอกภาพเชิงนโยบายและมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ดังปรากฏในบทบัญญัติมาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง

การกระจายอำนาจดังกล่าวจะทำให้สถานศึกษามีความคล่องตัว มีอิสระในการบริหารจัดการศึกษาเป็นไปตามหลักการบริหารจัดการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน(School Based Management SBM) ซึ่งเป็นการสร้างรากฐานและความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพได้มาตรฐานและสามารถพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากแนวความคิดดังกล่าวเพื่อให้สถานศึกษามีความคล่องตัว มีอิสระ มีความเข้มแข็ง รัฐจึงให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล โดยบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 ในมาตรา 35 สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามมาตรา 34 (2) เฉพาะที่เป็นโรงเรียนมีฐานะเป็นนิติบุคคล เมื่อมีการยุบเลิกสถานศึกษาตามวรรคหนึ่งให้ความเป็นนิติบุคคลสิ้นสุดลง คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล (2544 : 6-7)

2.2 แนวทางการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล

สถานศึกษานิติบุคคลย่อมมีสิทธิหน้าที่หรืออำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งที่กำหนดไว้ในกฎหมายคือเป็นส่วนราชการที่มีสภาพเป็นนิติบุคคลตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การกำหนดให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญที่จะให้สถานศึกษามีอิสระมีความเข้มแข็งในการบริหาร เพื่อให้การบริหารเป็นไปอย่างคล่องตัว รวดเร็วและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่นและประเทศชาติ ดังนั้น

สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องจัดระบบการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ มีการรวบรวม และจัดระบบข้อมูล วางแผนและดำเนินการตามแผน ศึกษากฎหมาย กฎและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ใช้การบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วม มีการจัดระบบบัญชีให้ครบถ้วนถูกต้อง ผู้อำนวยการสถานศึกษาในฐานะตัวแทนนิติบุคคลจึงต้องดำเนินการให้เป็นตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการบริหารจัดการและขอบเขตการปฏิบัติหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยเคร่งครัด

2.3 แนวทางส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล

การบริหารจัดการของสถานศึกษาซึ่งมีหน้าที่ให้บริการการศึกษาแก่ประชาชนและเป็นสถานศึกษาของรัฐ จึงต้องนำหลักการว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ซึ่งเรียกกันโดยทั่วป่า “ธรรมมาภิบาล” มาบูรณาการในการบริหารและจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษาในฐานะที่เป็นนิติบุคคล หลักดังกล่าว ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า (คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. 2544 : 30) กล่าวโดยสรุป การบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้องยึดแนวทางการบริหารจัดการศึกษาตามแนวทางการบริหารสถานศึกษานิติบุคคลซึ่งต้องนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ซึ่งเรียกว่า การบริหารตามหลักธรรมมาภิบาลขอบข่ายและภารกิจการบริหารและจัดการสถานศึกษา

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มาตรา 39 ได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหาร4 ด้าน คือการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคลและการบริหารทั่วไป ไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง ซึ่งทำให้สถานศึกษาหรือโรงเรียนมีความคล่องตัวในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับการบริหารงานโรงเรียนในระบบของการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management) โดยบริหารงานตามภารกิจในแต่ละด้าน ดังนี้ กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 32)

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วยการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการการเรียนรู้การวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2. ด้านการบริหารงบประมาณ ประกอบด้วยการจัดตั้งงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตามและประเมินประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณ การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

3. ด้านการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย การวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเปลี่ยนแปลงสถานภาพวิชาชีพ เงินเดือนและค่าตอบแทนการเลื่อนขั้นเงินเดือน การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การลาศึกษาต่อ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ การส่งเสริมวินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การสั่งพักราชการ การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนการรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ การออกจากราชการ การขอรับใบอนุญาตและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ งานทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา งานยกเว้นคุณสมบัติ เช่น การยกเว้นการเกณฑ์ทหารและงานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

4. ด้านการบริหารทั่วไป ประกอบด้วย การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายสถานศึกษา การวางแผนการศึกษา งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานงานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การดำเนินงานธุรการ ด้านการเงิน การคลังบัญชีและพัสดุ การอำนวยการด้านบุคลากรการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียนการรับนักเรียน การจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา การอำนวยการและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การทัศนศึกษาการส่งเสริมงานกิจกรรมของนักเรียน การประชาสัมพันธ์ งานการศึกษาการส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชนองค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น งานกำกับดูแลสถานศึกษา ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและรายงาน และการจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ดังนั้นภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสรุปได้ว่า ประกอบไปด้วย งานวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารบุคลากร และงานบริหารทั่วไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. การวิจัยและพัฒนา

การดำเนินการตามการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการวิจัยเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1การศึกษาองค์ประกอบของการบริหารเชิงพุทธโดยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหาร

2. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและหาคุณภาพเครื่องมือ เป็นแบบสัมภาษณ์

3. สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิประกอบไปด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสถานศึกษาแบบอย่างพอเพียง ศึกษานิเทศก์ เจ้าอาวาสวัด

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ระยะที่ 2 รูปแบบบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

1. ศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบที่บริหารจัดการที่เป็นเลิศในด้านสถานศึกษาพอเพียง

2. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและหาคุณภาพเครื่องมือ เป็นแบบบันทึกการประชุมเชิงปฏิบัติการ

3. ประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work Shop) เพื่อจัดทำโครงการทดลองและยกร่างรูปแบบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 3โดยประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4. การสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อยืนยันความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ระยะที่ 3 การศึกษาผลการทดลองและการประเมินใช้รูปแบบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 3 โดยประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

1. ประชุมชี้แจงคณะบุคคลโรงเรียนที่ทดลองใช้รูปแบบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและหาคุณภาพเครื่องมือเป็นแบบแบบประเมินตัวบ่งชี้ในโครงการแบบประเมินความเหมาะสมตามรูปแบบ (SEP)

3. แบบประเมินความเหมาะสมตามรูปแบบ (SEP) ซึ่งผู้ประเมินเป็นผู้ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 แต่งตั้ง

4. จัดพิมพ์รายงานการวิจัยรูปแบบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

สรุปขั้นตอนการวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงดังแสดงในภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แผนภาพที่ 7 สรุปขั้นตอนการวิจัยเรื่องรูปแบบการการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2. การสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ

การสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เป็นรูปแบบหนึ่งของการประเมินที่มีแนวคิดซึ่งยึดพื้นฐานการตัดสินคุณค่าโดยวิธีธรรมชาติ (Naturalistic Value-oreiented Evuluation : NVModel) เพื่อให้ผู้ประเมินทำการตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ประเมินด้วยการใช้ศักยภาพของตนเองเป็นหลักสำหรับการให้คุณค่า นอกจากนั้นแล้วยังมุ่งเน้นการให้คุณค่าเพิ่มเติมโดยการนำเสนอด้วยการณ์วิพากษ์วิจารณ์สิ่งที่ประเมินจากทัศนะของตนเองอีกด้วย มีนักวิชาการต่างประเทศให้ความหมายที่สอดคล้องกันไว้ ดังนี้

Eisner (1985 : 25-26 ; อ้างถึงใน ศิริชัย กาญจนวาสี. 2546 : 57-59) ได้กล่าวถึงการประเมินโดยการสัมมนาอิงผู้ทรงคุณวุฒิว่า ความสำคัญของการสัมมนาอิงผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นศักยภาพที่ฝังอยู่ภายในตัวผู้ทรงคุณวุฒิว่า ไม่ได้ระบุความเฉพาะเจาะจงในรูปแบบของการประเมินเฉพาะเน้นจิตสำนึก และการหยั่งรู้เป็นหลักในการประเมินประกอบด้วยเหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์ที่เน้นส่วนประกอบของความรู้ความสามารถเฉพาะบุคคลเกี่ยวกับความรู้ทักษะในการทำงานศิลป์ การประเมินค่าและความเข้าใจในความหมายของผลงานศิลป์การสัมมนาอิงผู้ทรงคุณวุฒิจึงพิจารณาคุณภาพของผลงาน โดยพิจารณาผ่านจากทักษะและแบบฝึกการทำงานศิลป์ให้สอดคล้องกับการตัดสินคุณค่าโดยสติปัญญาผู้ทรงคุณวุฒิ

Eisner (1795. 1979 ; อ้างถึงใน ศิริชัย กาญจนวาสี. 2546 : 125) ได้ประยุกต์มโนทัศน์ของศิลปะวิจารณ์ (Art Criticism) มาใช้เป็นรูปแบบของการประเมิน โดยให้แนวคิดของการวิพากษ์วิจารณ์เป็นกาวิจารณญาณในการบรรยายคุณภาพของสิ่งที่ศึกษา (Descriptive Aspect) ตีความหมายของคุณภาพของสิ่งที่ศึกษา (Interpretive Aspect) ออกมาในเชิงประจักษ์ตามการับรู้ของผู้ทรงคุณวุฒิ และตัดสินคุณค่าของสิ่งนั้น (Evaluative Aspect) Eisner เสนอว่าการประเมินตามแนวทางของศิลปวิจารณ์ปะกอบด้วยศิลปะของการรับรู้อันประณีตซึ่งเกิดจากการฝึกฝนและประสบการณ์ กับศิลปะของการเปิดเผยคุณค่าของกาถ่ายทอดความรู้สึกที่กลั่นกรองเกณฑ์มาตรฐานเพื่อสะท้อนคุณค่าของสิ่งนั้นออกมาได้ และนำเสนอแนวทางการประเมินอิงผู้ทรงคุณวุฒิ โดยชี้ให้เห็นลักษณะพิเศษระหว่างการสัมมนาอิงผู้ทรงคุณวุฒิและการวิพากษ์ (Educational Connoisseurship and Education Criticism) ว่ารูปแบบจะต้องเกี่ยวข้องกับความซาบซึ้ง และการะบายหรือเปิดเผยความงามของสิ่งที่ประเมินออกมาเป็นคำพูดจากการที่ Eisner ระบุความเกี่ยวข้องระหว่างวิพากษ์ (Educational Connoisseurship and Education Criticism) โดยระบุรายละเอียด 6 ข้อที่สนับสนุน Educational Criticium ไว้ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1. การวิพากษ์วิจารณ์และช่วยอธิบายวัตถุประสงค์และกระบวนการที่เป็นเชิงคุณภาพซึ่งสัมพันธ์กันระหว่างสาระและรูปแบบของเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

2. การวิพากษ์วิจารณ์และช่วยอธิบายวัตถุประสงค์และกระบวนการที่เป็นเชิงคุณภาพซึ่งสัมพันธ์กันระหว่างส่วนปะกอบย่อยขององค์รวมของเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

3. การวิพากษ์วิจารณ์เป็นเรื่องการสะท้อนกาหยั่งรู้สู่การกำหนดวัตถุประสงค์หรือรูปแบบที่เป็นการออกแบบที่เป็นการออกแบบอย่างสมบูรณ์และมีความซับซ้อน

4. การวิพากษ์วิจารณ์จะเปิดเผยธรรมชาติของประสบการณ์ที่ลึกซึ้ง (เป็นแก่นแท้) โดยไม่มีรูปแบบรับความรู้สึกได้ง่าย และกาสะท้อนกลับของการวิพากษ์ที่เป็นกระบวนการและผลผลิตของการปฏิบัติงาน

5. การวิพากษ์วิจารณ์จะเปิดเผยโดยยึดหลักการพื้นฐาน ด้วยการแปลความและตัดสินกระบวนการและวัตถุประสงค์ ซึ่งจะอาศัยผลลัพธ์จากการสรุปความเกี่ยวข้องจากประสบการณ์โดยรวมของความมีมนุษยธรรม

6. การวิพากษ์วิจารณ์ใช้การสังเคราะห์ความรู้ได้จากกระบวนการทางวิจัยที่แตกต่างกันของทฤษฎีการหยั่งรู้

Borko (1993 ; อ้างถึงใน ศิริชัย กาญจนวาสี. 2546) ได้กล่าวถึงผู้สัมมนาอิงผู้ทรงคุณวุฒิว่าเป็นการประเมินยึดแนวทางการสอน ทักษะการปฏิบัติจริง สิ่งหนึ่งที่ยอมรับได้เป็นการสังเกตโดยไม่มีรูปแบบ การตัดสินผลเกี่ยวกับการเรียนการสอน จากการพิจารณาผลของงาน มีลักษณะพิเศษเป็นการประเมินโดยยึดการตัดสินร่วมกันของผู้ทรงคุณวุฒิกับผู้ปฏิบัติอย่างซ่ำซอง ผลสำเร็จของการดำเนินการประเมินขึ้นอยู่กับความสามารถเฉพาะทางผู้ทรงคุณวุฒินั้น ๆ ผนวกกับความรอบรู้อย่างกว้างขวางในการปฏิบัติกับเรื่องนั้น ๆ ของผู้ปฏิบัติไม่เน้นแบบแผนซับซ้อนอาจเจาะจงเลือกจากเหตุการณ์สำคัญต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นพื้นฐานสำหรับการสรุปผลการตัดสินใจร่วมกัน

Peter Dormer (1994 ; อ้างถึงใน ศิริชัย กาญจนวาสี. 2546) ได้กล่าวถึงการสัมมนาอิงผู้ทรงคุณวุฒิว่าพัฒนามาจากปะเมินผลงานทางด้านศิลปะที่ผู้ทรงคุณวุฒิทางศิลปะจะยึดความสามารถที่สั่งสมในตน เป็นพื้นฐานของการประเมินตัดสิน และให้คุณค่าแก่งานศิลปะที่เน้นความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างลงตัวระหว่างความเป็นจริงและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เน้นการให้อิสระในการนำเสนอข้อสรุปจากการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่หยั่งรู้ก่อนการวิพากษ์วิจารณ์ผลงานศิลปะตามแง่คิดมุมมองตามศักยภาพของตน ยึดการให้ข้อคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคนจะได้มีอิทธิพลทางความคิดต่อคนอื่น จึงทำให้ผลของการประเมินจากการสรุปตามทัศนะที่หลากหลายของผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคนต่างเติมเต็มการประเมินผลงานทางศิลปะร่วมกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

Bonnell Robinson (2011) ได้กล่าวถึง การสัมมนาอิงผู้ทรงคุณวุฒิว่า เป็นการประเมินโดยคณะบุคคลที่ประเมินงานทางด้านศิลปะโดยเน้นพื้นฐานจากการสรุปรวมกันของคณะบุคคลที่เป็นผู้ประเมิน เกี่ยวกับความรู้สึกต่อความงามของผลงานศิลปะ การตกแต่งร่วมกันเพื่อตัดสินคุณค่าที่เน้นความสำคัญด้วยความรู้สึกหยั่งรู้ที่เกิดขึ้นภายในจิตใจเป็นการรับรู้โดยสัญชาตญาณที่ไม่ได้คำนึงถึงความมีรูปแบบที่เฉพาะเจาะจง ผู้ประเมินจะต้องเข้าใจในงานที่ตนเองจะต้องประเมินอย่างถี่ถ้วนบนพื้นฐานของหลักฐานเชิงประจักษ์การเห็นคุณค่าในความประณีตทั้งในเทคนิคและรูปแบบการวิเคราะห์ วิธีการ และแนวทางปฏิบัติการสัมมนาอิงผู้ทรงคุณวุฒิเน้นภารกิจจากแหล่งที่มาของผลงานอย่างสมเหตุสมผล เป็นการประเมินซึ่งมีหลักฐานประกอบชัดเจนตามสภาพจริงและประเมินเชิงเน้นคุณลักษณะสำคัญ

สรุปได้ว่า การสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เป็นการประเมินโดยอาศัยศักยภาพที่มีอยู่ในตัวของผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคน ซึ่งมีความรู้ความสามารถเฉพาะทางและสามารถพิจารณารูปแบบคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสำนักวิทยบริการจัดการโดยตรงและจะนำมาใช้สำหรับการวิจัยนี้ในขั้นสุดท้าย โดยการเรียนเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เข้าร่วมสัมมนาและพิจารณาร่วมกันวิพากษ์วิจารณ์หาข้อสรุปในเชิงเหตุผลว่ารูปแบบที่นำเสนอนั้น มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด และสมควรพิจารณาที่จะเพิ่มเติมประเด็นสำคัญอะไรบ้าง เพื่อทำให้ได้รูปแบบที่มีความสมบูรณ์ ถูกต้อง ชัดเจน

3. การสัมภาษณ์ (Interview Method) มีนักวิชาการหลายท่านได้แบ่งลักษณธวิธีการสัมภาษณ์ ไว้ดังต่อไปนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ไพศาล วรคำ (2554 : 212) ได้กล่าวถึง การสัมภาษณ์ (Interview Method) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้การสนทนา พูดคุย ซักถามเพื่อให้ได้ข้อมูลตามจุดมุ่งหมายของผู้วิจัย การสัมภาษณ์อาจแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะตามวิธีดำเนินการ ดังนี้

1. การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เป็นวิธีการสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยได้จัดเตรียมประเด็นและรายละเอียดในแบบสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้า โดยจัดเรียงข้อคำถามที่จะใช้สัมภาษณ์ไว้เป็นลำดับ โดยปกติทั่วไปผู้สัมภาษณ์จะส่งประเด็นคำถาม ให้ผู้รับการสัมภาษณ์ทราบร่วงหน้าก่อน เพื่อจะได้จัดเตรียมคำตอบไว้ล่วงหน้า ผู้วิจัยจะสัมภาษณ์จากประเด็นคำถามแรกจนไปถึงคำถามสุดท้ายตามลำดับ ประเด็นคำถามที่เตรียมไว้อาจมีการปรับเปลี่ยนประเด็นสัมภาษณ์บ้างเพื่อให้มีความเหมาะสมแต่ก็ไม่มากนัก

2. การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (Unstructured Interview) เป็นวิธีการสัมภาษณ์ผู้ที่วิจัยไม่ได้จัดเตรียมรายละเอียดของประเด็นสัมภาษณ์ เหมือนกับการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง จะมีเพียงประเด็นหลักที่ต้องการข้อมูลเท่านั้น โดยผู้วิจัยสามารถเริ่มต้นการสนทนาได้ตามอัธยาศัย จะเริ่มประเด็นใดก่อนก็ได้ การสัมภาษณ์จะใช้ภาษาพูดคุย สนทนากันตามปกติ

เป็นธรรมชาติ ซึ่งบางที่ผู้วิจัยอาจต้องทำความรู้จักคุ้นเคยกับผู้ให้สัมภาษณ์ก่อน การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างอาจแยกย่อยได้อีก 3ประเภท ดังนี้

2.1 การสัมภาษณ์ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informant Interview) หมายถึง การสัมภาษณ์ที่วิจัยได้กำหนดบุคคลที่สัมภาษณ์ไว้อย่างเจาะจง โดยบุคคลดังกล่าวเป็นผู้ที่สามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับสนามวิจัยไม่ว่าจะเป็นองค์กรหรือชุมชนนั้น ๆ ได้อย่างดี และสามารถแนะนำแหล่งข้อมูลที่จะให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมเพิ่มเติมได้

2.2 การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) เป็นการสัมภาษณ์บุคคลใดบุคคลหนึ่งในเรื่องที่บุคคลนั้น ไม่ต้องการเปิดเผยให้บุคคลอื่น รับรู้ ที่ผู้ให้สัมภาษณ์จะเปิดเผยเฉพาะกับบุคคลที่สนิทสนมและไว้วางใจเท่านั้น ดังนั้นการสัมภาษณ์แบบนี้จึงต้องใช้การพูดคุยตัวต่อตัวระหว่างผู้วิจัยกับผู้ให้สัมภาษณ์ แลละเป็นการสนทนาแบบค่อยไป ไม่ให้ผู้รับการสัมภาษณ์รู้สึกอึดอัด

2.3 การสัมภาษณ์แบบลุ่ม (Group Interview) เป็นการสัมภาษณ์สมาชิกในสนามการวิจัยหรือชุมชนที่มาร่วมชุมชนหรือทำกิจกรรมบางอย่างร่วมกันเป็นกลุ่ม เช่น สมาชิกกลุ่มแม่บ้าน สภากาแฟ เป็นต้น โดยประเด็นที่ใช้ในการสัมภาษณ์ลักษณะนี้ควรเป็นประเด็นที่กลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์สามารถเปิดเผยสารธารณะได้ การสัมภาษณ์กลุ่มเป็นการอาศัยความคิดเห็นของสมาชิกกลุ่มร่วมกันตอบ และตรวจสอบซึ่งกันและกัน การสัมภาษณ์ใช้การสนทนาพูดคุยกันตามปกติ โดยผู้วิจัยมีส่วนร่วมในการสนทนา และค่อย ๆ ถามประเด็นที่ต้องการข้อมูล ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มเป็นข้อมูลที่มีความเชื่อถือที่สูง เนื่องจากผ่านการตรวจสอบจากสมาชิกภายในกลุ่มมาแล้วแต่อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยจะต้องมั่นใจว่า กลุ่มที่ให้สัมภาษณ์นั้นไม่ใช่กลุ่มที่มีผลประโยชน์ในประเด็นที่สัมภาษณ์

ไพศาล วรคำ (2544 : 214) ข้อดีและข้อจำกัดของการสัมภาษณ์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์มีทั้งข้อดีและข้อจำกัดเช่นเดียวกับวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีอื่น ๆ ดังนี้

1. ข้อดี

1.1 ใช้ได้กับกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลาย ไม่มีข้อจำกัดเกี่ยวกับการอ่านออกเขียนได้ของผู้รับการสัมภาษณ์

1.2 ถ้าผู้ให้สัมภาษณ์ไม่เข้าใจคำถาม หรือให้คำตอบที่ไม่ชัดเจนตรงตามประเด็นที่ต้องการ ผู้ให้สัมภาษณ์ก็สามารถสอบถามให้เข้าใจ หรือผู้สัมภาษณ์ก็สามารถถามย้ำเพื่อให้ได้คำตอบที่ตรงประเด็นได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1.3 ผู้สัมภาษณ์สามารถซักถามในประเด็นที่ลึกและซับซ้อนยิ่งขึ้นได้

1.4 ผู้สัมภาษณ์สามารถตรวจสอบความถูกต้องในการตีความข้อมูลของตนกับผู้ให้สัมภาษณ์ได้

1.5 ผู้สัมภาษณ์สามารถสังเกตปฏิกิริยาของผู้ให้สัมภาษณ์ได้ ให้ข้อมูลอย่างจริงใจ หรือไม่ เพียงใด

2. ข้อจำกัด

2.1 สามารถใช้ได้กับกลุ่มตัวอย่างขนาดเล็ก เนื่องจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ต้องใช้เวลา และแรงงานในการสัมภาษณ์จำนวนมาก

2.2 ถ้าจำเป็นต้องใช้ผู้ช่วยในการสัมภาษณ์หรือใช้สัมภาษณ์หลายคน อาจมีปัญหาความเชื่อถือได้ของข้อมูล เพราะความเชี่ยวชาญและการตีความของผู้สัมภาษณ์แต่ละคนจะมาเหมือนกัน

2.3 ผู้ให้สัมภาษณ์เกิดความอึดอัดในการตอบ เนื่องจากต้องเผชิญหน้ากับผู้สัมภาษณ์ หรืออาจวิตกกังวลเกี่ยวกับการให้คำตอบ

2.4 เป็นการรบกวนเวลาของผู้ให้สัมภาษณ์ บางทีอาจให้สัมภาษณ์แบบขอไปที ทำให้ข้อมูลไม่มีความน่าเชื่อถือ

2.5 การจดบันทึกระหว่างการสัมภาษณ์ หรือการบันทึกเสียง อาจทำให้บรรยากาศการสัมภาษณ์ไม่เป็นธรรมชาติ อาจมีผลต่อความถูกต้องของข้อมูล และถ้าไม่ทำการบันทึกระหว่างการสัมภาษณ์ ผู้สัมภาษณ์อาจหลงลืม หรือได้ข้อมูลไม่ครบถ้วนสมบูรณ์

4. การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เป็นวิทยาการเก็บเกี่ยวรวบรวมข้อมูล ที่มีลักษณะคล้าย ๆ กับการสัมภาษณ์กลุ่ม เนื่องจากอาศัยความคิดเสมาชิห็นของสมาชิกกลุ่มร่วมกัน แต่ลักษณ์ของกลุ่มและวิธีการจะแตกต่างกัน ดังนี้ (ไพศาล วรคำ. 2554 : 215)

4.1 ในการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยเป็นผู้คัดเลือกสมาชิกกลุ่มที่สามารถให้ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ไม่ใช่กลุ่มที่อยู่ตามธรรมชาติเหมือนการสัมภาษณ์กลุ่ม โดยทั่วไปผู้วิจัยจะเลือกโดยพิจารณาพื้นภูมิหลังหรือคุณลักษณะต่าง ๆ ที่คล้ายคลึงกัน เพื่อให้สมาชิกแต่ละคนสามารถแสดงความคิดเห็นของตนได้อย่างเต็มที่

4.2 ผู้วิจัยและสมาชิกกลุ่มไม่จำเป็นต้องรู้จักคุ้นเคยหรือผูกพันกันมาก่อน นอกจากผู้วิจัยจะสร้างความสัมพันธ์ขึ้นมาในวงสนทนา เพื่อให้บรรยากาศการพูดคุยเป็นไปอย่างราบรื่น

4.3 ใช้เวลาในการรวบรวมข้อมูลไม่นานเหมือนกับการสัมภาษณ์กลุ่มที่ผู้วิจัยต้องเข้าไปอยู่ร่วมกับกลุ่มสมาชิกชุมชนในสนามการวิจัย เพื่อสร้างความรู้จักคุ้นเคยและความ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ไว้วางใจต่อสมาชิกในสนามการวิจัยการสนทานากลุ่มจะใช้เวลาสั้น ๆ รวบรวมข้อมูลตามประเด็นที่ต้องการ เมื่อรวบรวมข้อมูลครบถ้วนแล้วก็ยุติการสนทนา

4.4 การสนทนากลุ่มมีลักษณะเป็นทางการ (Formal) มากกว่าการสัมภาษณ์กลุ่ม โดยนำการสนทนากลุ่มผู้วิจัยจะเตรียมประเด็นการสนทนาไว้อย่างชัดเจน ตามลำดับ และเป็นผู้ดำเนินรายการ (Moderator) ที่จะต้องสร้างบรรยากาศและควบคุมการสนทนาให้เป็นไปอย่างราบรื่น และเปิดโอกาสให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นอย่างทั่วถึง

ไพศาล วรคำ (2554 : 215) ได้แบ่งขั้นตอนการสนทนากลุ่ม มีวิธีการดำเนินดังนี้

1. กำหนดเรื่องและวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาเรื่องที่จะศึกษาด้วยการสนทนากลุ่มจะเป็นเรื่องที่ต้องอาศัยความคิดเห็นของคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเช่น การแก้ปัญหาเรื่องใดเรื่องหนึ่งในชุมชน หรือองค์กรหรือการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มที่มีต่อประเด็นใดประเด็นหนึ่งเป็นต้น

2. กำหนดกรอบและประเด็นที่จะใช้ในการสนทนาจากเรื่องที่ต้องศึกษา ผู้วิจัยจะนำมากำหนดกรอบในการสนทนา โดยแยกเป็นประเด็นย่อย ๆ เพื่อนำมาเป็นประเด็นคำถามให้สมาชิกผู้ร่วมสนทนาได้แสดงความคิดเห็น กรอบในการดำเนินการสนทนา และกรอบปิดการสนทนา

3. กำหนดและคัดเลือกสมาชิกกลุ่มผู้ร่วมสนทนา ขั้นตอนนี้เป็นการพิจารณาบุคคลที่จะเป็นผู้ร่วมสนทนา หรือกำหนดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานั่นเองโดยพิจารณากลุ่มตัวอย่างที่สามารถแสดงความคิดเห็นหรือให้คำตอบในเรื่องที่ศึกษาได้ และมีความสมัครใจในการเข้าร่วมสนทนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

4. จัดกลุ่มและดำเนินการสนทนา ในการจัดกลุ่มผู้ร่วมสนทนาในแต่ละกลุ่มควรมีสมาชิกอยู่ประมาณ 6-12 คน

5. สรุปและปิดประเด็นการสนทนา เมื่อมีการสนทนาครบถ้วนทุกประเด็นและได้ข้อมูลตามที่ผู้วิจัยต้องการแล้ว ก็จะมีคำถามเชิงทบทวนให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเต็มหรืออาจจะทบทวนผลการสนทนาที่ผ่านมาในแต่ละประเด็น โดยเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมสนทนาแสดงความคิดเห็นเพิ่มเต็มได้ หากไม่มีสมาชิกท่านใดแสดงความคิดเห็นเพิ่มเต็มแล้ว ผู้ดำเนินการสนทนาก็สรุปและยุติการสนทนาด้วยการขอบคุณสมาชิกผู้ร่วมสนทนา

6. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยต้องวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตนเอง โดยไม่เน้นการวิเคราะห์เชิงสถิติ แต่จะมีการจำแนกข้อมูล วิเคราะห์ส่วนประกอบ สร้างข้อสรุปแบบอุปมาน การตีความข้อมูล และอธิบายสาเหตุกับความเชื่อมโยงอย่างมีระบบ

7. การจัดทำรายงานการวิจัย จัดทำรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์เพื่อเผยแพร่และรายงานการวิจัยสำหรับผู้บริหาร

กล่าวโดยสรุป การวิจัยเชิงคุณภาพจะต้องออกแบบการวิจัยให้ครอบคลุมคำถามของการวิจัย คือ จะใช้กระบวนการอย่างไรในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีกรอบแนวคิดอะไรบ้าง จะเก็บข้อมูลจากใคร และจะเก็บและสังเกตข้อมูลอย่างไรการวิจัยเชิงคุณภาพไม่เน้นข้อมูลที่เป็นจำนวน แต่จะเป็นข้อมูลเชิงลักษณะบริบทความเป็นอยู่อย่างไร มีวัฒนธรรมอย่างไร มีความเป็นมาท้องถิ่นอย่างไร ซึ่งแตกต่างจากการวิจัยเชิงปริมาณที่มีจำนวนมากน้อย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง รูปแบบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยประยุกต์ใช้หลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียงครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

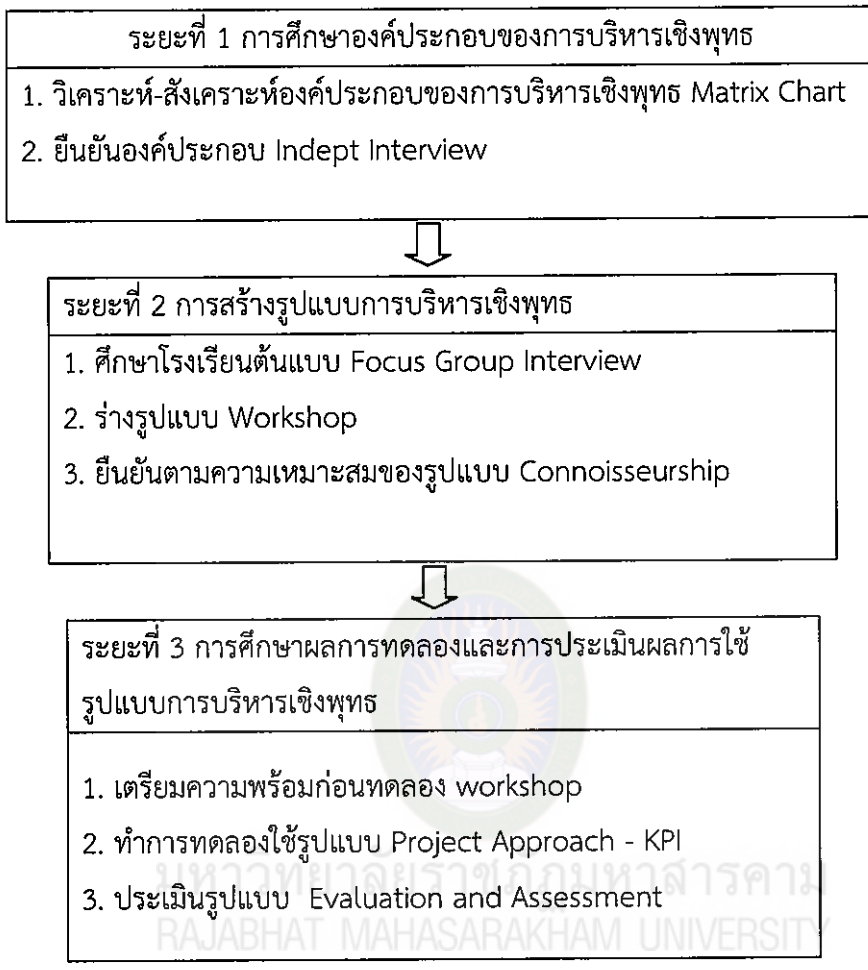
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา

ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา

ระยะที่ 3 การศึกษาผลการทดลองและการประเมินผลการใช้รูปแบบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ผู้วิจัยขอสรุปกิจกรรมวิจัยที่สำคัญดังแผนภาพต่อไปนี้ รายละเอียดแต่ละระยะมีดังนี้



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของการบริหารเชิงพุทธ

1. คำถามการวิจัย

องค์ประกอบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ควรประกอบด้วยอะไรบ้าง

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาองค์ประกอบการบริหารเชิงพุทธ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

3. เป้าหมาย

องค์ประกอบของการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา

4. กลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษา

กลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษา ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน กลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษา ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มี ความรู้ความสามารถในการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนต้นแบบสถานศึกษาพอเพียง หรือเป็นบุคคลที่ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกด้านการศึกษา หรือเป็นผู้บริหารการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นไป หรือศึกษานิเทศก์ เจ้าของโครงการสถานศึกษาพอเพียง (รายชื่อเสนอในภาคผนวก ก)

5. ตัวแปรที่ทำการศึกษา

ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับองค์ประกอบของการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย

5.1 การครองตน

5.1.1 การส่งเสริมสนับสนุนครูให้มีความก้าวหน้า

5.1.2 การช่วยเหลือครูที่ประสบปัญหาเสมอ

5.1.3 การแสดงความยินดีกับครูที่ประสบความสำเร็จ

5.1.4 การมีวุฒิภาวะทางอารมณ์เหมาะสม

5.1.5 การเป็นคนมีวิสัยทัศน์กว้างไกล

5.1.6 การพัฒนาศักยภาพตนเองอยู่เสมอ

5.1.7 การตรงต่อเวลาและบริหารเวลาได้

5.1.8 ทำตนให้เป็นที่ยอมรับของชุมชน

5.1.9 การรู้จักอุปนิสัย ความรู้ความสามารถของครู

5.1.10 การมีศรัทธาต่อตนเองและวิชาชีพ

5.1.11 การยึดหลักศีลธรรม จริยธรรม

5.1.12 การมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่เสมอ

5.1.13 การมีความริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่เสมอ

5.1.14 การปฏิบัติหน้าที่อย่างมีสติเสมอ

5.2 การครองคน

5.2.1 การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ด้านวัตถุสิ่งของแก่ครูเสมอ

5.2.2 การเป็นผู้เสียสละและไม่เห็นแก่ตัว

5.2.3 การมีศิลปะในการพูดโน้มน้าวจิตใจครู

5.2.4 การอุทิศตนทำงานในหน้าที่

5.2.5 การยึดประโยชน์ส่วนรวม

5.2.6 การวางตัวดีและเหมาะสมกับตำแหน่งผู้นำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

5.2.7 การให้ความเป็นกันเองและไม่เย่อหยิ่งถือตัว

5.3 การครองงาน

5.3.1 การมีความกระตือรือร้นต่อการทำงานในหน้าที่

5.3.2 การรักและทุ่มเทในหน้าที่

5.3.3 การมีความขยัน และกล้าเผชิญกับปัญหา

5.3.4 การใฝ่เรียนรู้และสร้างสรรค์งานอยู่เสมอ

5.3.5 การมีความตั้งใจทำงานและไม่ทิ้งงาน

5.3.6 การเอาใจใส่งานและคนพอ ๆ กัน

5.3.7 การทำงานด้วยความสุขุมและรอบคอบทุกครั้ง

5.3.8 การทำงานโดยใช้หลักเหตุผล

6. เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบบันทึกการสัมภาษณ์เชิงลึก

7. สถานที่วิจัย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

8. ระยะเวลา

เดือนมีนาคม พ.ศ. 2558

9. วิธีดำเนินการวิจัย

9.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของการบริหาร เชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาโดยประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยใช้ตารางเมตริกซ์ ผลการศึกษาได้นำเสนอไว้ในบทที่ 2 และสรุปผลการศึกษาไว้ในบทที่ 4 และ 5 แล้ว

9.2 ศึกษาความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความรู้ ความสามารถในการบริหารเป็นผู้ซึ่งกำหนดนโยบายสถานศึกษา หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนต้นแบบสถานศึกษาพอเพียง หรือเป็นบุคคลที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกด้านการศึกษา หรือผู้บริหารการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นไป หรือศึกษานิเทศก์ผู้รับผิดชอบโครงการสถานศึกษาพอเพียงทั้งหมด จำนวน 7 คน (รายชื่อเสนอในภาคผนวก ก) เกี่ยวกับองค์ประกอบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 ด้านหลัก 29 ด้านย่อย (ดังปรากฏในข้อ 5)

9.3 สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสัมภาษณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งได้สร้างให้ครอบคลุมองค์ประกอบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาดังได้กล่าวแล้ว

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

9.4 การหาคุณภาพเครื่องมือ แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยการนำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะ แล้วจึงนำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง มีคุณสมบัติ เป็นผู้บริหารโรงเรียน หรือศึกษานิเทศก์หรือครูที่จบปริญญาเอกด้านการวัดและประเมินผล เป็นผู้บริหารโรงเรียนที่จบปริญญาเอกด้านการบริหารการศึกษา เพื่อตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) รายชื่อผู้เชี่ยวชาญได้เสนอไว้ในภาคผนวก ก แล้ว

9.4.1 นำแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และผู้ให้สัมภาษณ์สามารถเพิ่มเติมเหตุผลประกอบและข้อเสนอแนะอื่นๆ ได้

9.4.2 นำข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์ หาค่าร้อยละ และวิเคราะห์เนื้อหาจากข้อเสนอแนะ (Content Validity)

9.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมือจากกลุ่มเป้าหมาย และทำการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

9.6 สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยที่เกี่ยวกับองค์ประกอบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่ เขต 3

10. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยในระยะนี้ได้องค์ประกอบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา

1. คำถามการวิจัย

รูปแบบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่เหมาะสมควรเป็นอย่างไร

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารนำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3. เป้าหมาย

รูปแบบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4. กลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษา

4.1 กลุ่มบุคคลสำคัญ (Key Persons) ของโรงเรียนต้นแบบ (Best Practice) จำนวน 2 แห่ง แต่ละแห่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ แต่ละแห่ง จำนวน 10 ท่าน รวม 2 แห่ง จำนวน 20 ท่าน

4.2 คณะครูผู้ร่วมวิจัยร่างรูปแบบประชุมเชิงปฏิบัติการ (work shop) ประกอบไปด้วย ศึกษานิเทศก์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก 3 ท่าน และครูที่เป็นหัวหน้าวิชาการโรงเรียน หัวหน้าระดับชั้น รวมทั้งหมด 7 ท่าน โดยยึดกรอบ PSE (PHILOSOPHY OF THE “ Sufficiency Economy”) (รายชื่อในภาคผนวก ก)

4.3 ผู้เชี่ยวชาญ เป็นการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) โดยยึดกรอบ SEP ซึ่งเป็นผู้เกี่ยวข้องและเป็นผู้กำหนดนโยบายด้านปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ตั้งแต่ระดับประเทศ และระดับเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 7 ท่าน เลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ผู้วิจัยได้พิจารณาคัดเลือกและกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญไว้ดังนี้

4.3.1 เป็นเลขาหรือรองเลขาจากกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 1 ท่าน

4.3.2 เป็นผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจำนวน 2 ท่าน

4.3.3 เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาที่จบปริญญาเอกด้านการบริหารสถานศึกษา จำนวน 2 ท่าน

4.3.4 เป็นฝ่ายนักวิชาการหรืออาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาด้านการเรียนการสอนเกี่ยวกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จำนวน 2 ท่าน

5. ตัวแปรที่ทำการศึกษา

รูปแบบการบริหารเชิงพุทธโดยประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ประกอบไปด้วย 3 ด้าน 29 องค์ประกอบย่อย ด้านการครองตน 14 องค์ประกอบย่อย ด้านครองคน 7 องค์ประกอบย่อย ด้านการครองงาน 8 องค์ประกอบย่อย

6. เครื่องมือวิจัย

6.1 แบบบันทึกการสัมภาษณ์กลุ่ม (Focus Group Interview)

การสร้างเครื่องมือ สร้างจากกรอบแนวคิดในการวิจัยที่เกี่ยวกับองค์ประกอบรูปแบบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จากผลการวิจัยในระยะที่ 1 ผู้วิจัย จัดทำเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกลุ่ม ซึ่งผ่านการตรวจสอบเบื้องต้น จากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้ว เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของเครื่องมือ ซึ่งประกอบไปด้วยคำถาม 2 ส่วน ดังนี้ 1) ข้อมูลของผู้ให้สัมภาษณ์ 2) องค์ประกอบรูปแบบการบริหารเชิงพุทธ

6.2 แบบบันทึกการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work Shop) เพื่อบันทึกการแสดงความคิดเห็นตามกรอบขององค์ประกอบรูปแบบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผ่านการตรวจสอบเบื้องต้น จากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้ว เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของเครื่องมือ ซึ่งประกอบไปด้วยคำถาม 2 ส่วน ดังนี้ 1) ข้อมูลของผู้ให้สัมภาษณ์ 2) องค์ประกอบ รูปแบบการบริหารเชิงพุทธ

6.3 แบบบันทึกการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) แบบบันทึกการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญประกอบไปด้วย 2 ส่วน คือแบบประเมินแบบ Check List และแบบบันทึกการแสดงความคิดเห็นโดยยึดกรอบ PSE (PHILOSOPHY OF THE “Sufficiency Economy”) ซึ่งผ่านการตรวจสอบเบื้องต้น จากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้ว เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของเครื่องมือ ซึ่งประกอบไปด้วยคำถาม 2 ส่วน ดังนี้ 1) ข้อมูลของผู้ให้สัมภาษณ์ 2) องค์ประกอบรูปแบบการบริหารเชิงพุทธ รายละเอียดของเครื่องมือทั้ง 3 ประเภท เสนอไว้ในภาคผนวก

7. สถานที่วิจัย

7.1 โรงเรียนโรงเรียนต้นแบบการบริหารจัดการเป็นเลิศ (Best Practice) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 2 แห่ง ได้แก่

7.1.1 โรงเรียนบ้านคูคำพิทยาสรรพ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต4

7.1.2 โรงเรียนชุมชนบ้านห้วยค้อมิตรภาพที่ 26 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

8. ระยะเวลา

เดือนเมษายน พ.ศ. 2558

9. วิธีดำเนินการวิจัย

9.1 ศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบ โรงเรียนต้นแบบการบริหารจัดการเป็นเลิศ (Best Practice) ทั้ง 2 แห่ง การดำเนินการศึกษาดูงาน ผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือจากผู้บริหารโรงเรียนในการสรุปการดูงานให้มีการประชุมโต๊ะกลม เพื่อสะดวกในการให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ โดยนำกรอบที่ได้จากการสังเคราะห์ระยะที่ 1 และยึดกรอบ PSE (PHILOSOPHY OF THE “ Sufficiency Economy”) มาเป็นแนวทางในการสัมภาษณ์กลุ่ม (Focus Groups) ซึ่งมีผู้ร่วม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ประชุมประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้าฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนละ 10 คน เพื่อยืนยันหรือเพิ่มเติมองค์ประกอบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อศึกษาวิธีการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการบริหารเชิงพุทธของโรงเรียนทั้งสองแห่ง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำ Work Shop เพื่อร่างรูปแบบต่อไป

9.2 ร่างรูปแบบโดยการทำ (Work Shop) ได้นำข้อมูลที่ได้จากข้อ 9.1 มาเป็นกรอบในการจัดทำร่าง ได้จัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการโดยยึดกรอบ PSE (PHILOSOPHY OF THE "Sufficiency Economy") ซึ่งคณะทำงานประกอบไปด้วยผู้วิจัยศึกษานิเทศก์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก 3 ท่าน และครูที่เป็นหัวหน้าวิชาการโรงเรียน หัวหน้าระดับชั้น รวมทั้งหมด 7 ท่านเพื่อจัดทำร่างรูปแบบการบริหารเชิงพุทธโดยประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

9.3 การสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ยืนยันรูปแบบ นำร่างที่ได้จากข้อ 9.3 มาเป็นแนวทางในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) และยึดกรอบ PSE โดยมีการเตรียมการดังนี้

9.3.1 จัดทำเอกสารประกอบการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

9.3.2 พิจารณาคัดเลือกและกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญไว้ในข้อ 4.3

9.3.3 ติดต่อประสานงานเพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญและเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญอย่างเป็นทางการทั้งทางโทรศัพท์และขอพบเรียนเชิญด้วยตนเอง

9.3.4 ประสานงานกับโครงการ หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา เพื่อขอให้ออกหนังสือเรียนเชิญผู้เชี่ยวชาญ

9.3.5 จัดส่งหนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญพร้อมเอกสารประกอบการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ ให้ผู้เชี่ยวชาญทางไปรษณีย์และด้วยตนเองก่อนการสัมมนา 15 วัน

9.4 การดำเนินการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

9.4.1 ผู้วิจัยชี้แจงรายละเอียดและขั้นตอนการสัมมนาตลอดจนวัตถุประสงค์ของการสัมมนา รวมทั้งอนุญาตในการดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง เช่น บันทึกภาพและเสียง

9.4.2 ผู้วิจัยนำเสนอความเป็นมาของการวิจัยและร่างรูปแบบการบริหารเชิงพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยใช้เวลาประมาณ 20 นาที ตามกรอบ PSE

9.4.3 ผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านกรอกข้อมูลตามแบบประเมินที่มีลักษณะ Cheeklist ว่าร่างรูปแบบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เป็นไปตามหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงหรือไม่ ความพอประมาณ ความมีเหตุผล และความมีภูมิคุ้มกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

9.4.4 ผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านวิพากษ์วิจารณ์ ร่างรูปแบบเพื่อยืนยันความเหมาะสมโดยยึดกรอบของรูปแบบการบริหารเชิงพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามกรอบ PSE (ความพอประมาณ ความมีเหตุผล และความมีภูมิคุ้มกัน)

9.4.5 ผู้วิจัยได้ดำเนินการบันทึกข้อคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญโดยการบันทึกรายละเอียดทั้งหมดในแถบบันทึกเสียงและอักษร

9.5 การสรุปการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ

9.5.1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน สำหรับข้อมูลที่ได้จากแบบประเมิน และประมวลสาระสำหรับข้อมูลที่ผู้เชี่ยวชาญได้วิพากษ์วิจารณ์ และสรุปข้อคิดเห็นตามประเด็นที่กำหนด

9.5.2 ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญไปทำการปรับปรุงการพัฒนารูปแบบการบริหารเชิงพุทธโดยประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ให้มีความเหมาะสมและสมบูรณ์ต่อไป

10. ผลลัพธ์

รูปแบบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่มีความเหมาะสม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ระยะที่ 3 การศึกษาผลการทดลองและการประเมินผลการใช้รูปแบบการบริหารเชิงพุทธ

1. คำถามการวิจัย

ผลการทดลองและประเมินผลการใช้รูปแบบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นอย่างไร

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาผลการทดลองการและประเมินผลการใช้รูปแบบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3. เป้าหมาย

รูปแบบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่มีความเหมาะสมกับบริบท

4. กลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษา

4.1 โรงเรียนที่สมัครใจร่วมทดลองจำนวน 1 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนโนนจันทึกห้วยแกวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

4.2 คณะผู้ร่วมวิจัยประกอบไปด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูโรงเรียนโนนจันทึกห้วยแกวิทยา รวมทั้งหมด 10 คน

5. ตัวแปรที่ทำการศึกษา

โครงการทดลองรูปแบบและผลการประเมินการใช้รูปแบบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งแต่ละโครงการประกอบด้วยกิจกรรมการบริหารเชิงพุทธ แต่ละกิจกรรมมีตัวบ่งชี้ความสำเร็จของโครงการ

6. เครื่องมือวิจัย

6.1 โครงการที่ใช้ทดลอง จำนวน 3 โครงการ (ปรากฏในภาคผนวก)

6.2 แบบรายงานความก้าวหน้าของโครงการที่ใช้ทดลอง

6.3 แบบประเมินรูปแบบ โดยยึดหลัก PSE

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

7. สถานที่วิจัย

โรงเรียนที่สมัครใจเข้าร่วมโครงการจำนวน 1 โรงเรียน คือ โรงเรียนโนนจันทึกห้วยแกวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

8. ระยะเวลา

ระยะเวลาในการวิจัย ได้แก่ ภาคเรียนที่ 2 ตุลาคม 2558 - มีนาคม 2559

9. วิธีดำเนินการวิจัย

9.1 สร้างเครื่องมือ-หาคุณภาพของเครื่องมือ

9.1.1 จัดทำโครงการ จำนวน 3 โครงการ

1) พิจารณารูปแบบ

2) คัดเลือกองค์ประกอบของการบริหารเชิงพุทธ ที่เป้าหมายของโครงการ

3) จัดทำรายละเอียดโครงการที่ได้รับการคัดเลือกเพื่อทดลอง

4) หาคุณภาพของโครงการโดยใช้ผู้เชี่ยวชาญชุดเดิมโดยดำเนินการเช่นเดียวกับที่พิจารณาเนื้อหา

9.1.2 แบบรายงานความก้าวหน้าของโครงการทั้ง 3 โครงการ

9.1.3 แบบประเมินรูปแบบการบริหารเชิงพุทธโดยประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นเครื่องมือที่สร้างขึ้นสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประเมินผลหลังการทดลองใช้รูปแบบดังกล่าว

9.2 เตรียมความพร้อมก่อนทดลองใช้

จัดประชุมชี้แจง ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนที่ใช้ทดลอง เพื่อสร้างความเข้าใจ และขอความร่วมมือในการดำเนินงานตามโครงการต่าง ๆ

9.3 ทดลองใช้รูปแบบ

9.3.1 นำโครงการสู่การปฏิบัติ

9.3.2 แต่งตั้งกรรมการติดตามความก้าวหน้าของโครงการ

9.3.3 รายงานผลสัมภาษณ์และนำข้อมูลที่ได้สำหรับการทดลอง

9.3.4 ปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงาน

9.4 เก็บรวบรวมข้อมูล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิด้านเศรษฐกิจพอเพียง จำนวน 3 ท่าน เพื่อประเมินผลการทดลองใช้รูปแบบ โดยใช้แบบรายงานความก้าวหน้าของโครงการและแบบประเมินผลการทดลองใช้รูปแบบ

9.5 ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ

9.5.1 ทำการประเมินรูปแบบหลังจากการทดลอง

9.5.2 แต่งตั้งกรรมการโดย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 จำนวน 3 ท่าน เป็นศึกษานิเทศก์ที่รับผิดชอบโครงการสถานศึกษาพอเพียง 1 ท่าน และที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 เห็นชอบ

9.5.3 กรรมการประเมินโดยใช้แบบ PSE

9.5.4 กรรมการสรุปและรายงานผลด้วยวาจาต่อกลุ่มผู้ร่วมวิจัย

9.6 สรุปผลการวิจัยแนบและเขียนรายงานวิจัย

9.7 เกณฑ์การตัดสินผลการประเมินรูปแบบ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) รูปแบบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงว่ามีความพอประมาณ มีเหตุผล และมีภูมิคุ้มกันที่ดีหรือไม่ต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏพหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

10. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

รูปแบบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่มีความเหมาะสมกับบริบท

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 6 สรุปขั้นตอนการวิจัย เรื่อง รูปแบบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

คำถาม/ระยะการวิจัย	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ	กลุ่มเป้าหมาย	เครื่องมือวิจัย/ วิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบรูปแบบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา **คำถามที่ 1** องค์ประกอบ การบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา ควรประกอบด้วยอะไรบ้าง	เพื่อศึกษาองค์ประกอบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา	1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2. การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน 3. สรุปผลระยะที่ 1	-ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7คน	-วิเคราะห์เนื้อหา -แบบสัมภาษณ์แบบเชิงลึก	-องค์ประกอบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา
ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง **คำถามที่ 2** รูปแบบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาโดยประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจ	เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	1. ศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบ 2. การประชุมเชิงปฏิบัติ (Work Shop) 3. การสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) 4) สรุปผลระยะที่ 2	1. โรงเรียนที่บริหารจัดการที่เป็นเลิศในด้านสถานศึกษาพอเพียงโรงเรียนละ 10 คน 2. ผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ จำนวน 7 คน	- การสัมภาษณ์กลุ่ม (Focus Groups) - แบบบันทึกการประชุมเชิงปฏิบัติ (Work shop) - แบบบันทึกการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) 3E3	- รูปแบบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในสพป.ขก. 3 โดยประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่มีความเหมาะสม

คำถาม/ระยะการวิจัย	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ	กลุ่มเป้าหมาย	เครื่องมือวิจัย/ วิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
พอเพียงใน สพป.ขก. 3 ที่เหมาะสมควรเป็นอย่างไร			3 ผู้เชี่ยวชาญที่สัมภาษณ์ จำนวน 7 คน	วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (content Analysis) และใช้สถิติพื้นฐาน	
ระยะที่ 3 การทดลองและประเมินผลการใช้รูปแบบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง **คำถามที่ 3** การทดลองใช้รูปแบบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา ใน สพป.ขก.3 โดยประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีเป็นอย่างไร	เพื่อศึกษาผลการทดลองและประเมินใช้รูปแบบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	1. สร้างความรู้ความเข้าใจแก่โรงเรียนที่ร่วมโครงการ 2. นำรูปแบบมาทดลองใช้โรงเรียนในโครงการทดลอง 1 ภาคเรียน 3. ประเมินรูปแบบโดยกรรมการที่สพป. ขก. 3 แต่ง ตั้งตามหลัก SEP 4. สรุปผลระยะที่ 3	- โรงเรียนที่สมัครใจ จำนวน 2 โรงเรียน	1. โครงการ 2. รายงานผลโครงการ 3. แบบประเมินรูปแบบตามหลัก SEP 4. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา	ได้ผลการทดลองและผลประเมินการใช้รูปแบบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาใน สพป.ขก. 3 โดยประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ใน สพป. ขก. 3 ที่มีความเหมาะสมกับบริบท

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผู้วิจัยขอรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน (ระยะ) ของการวิจัย ดังนี้คือ

1. การศึกษาองค์ประกอบของการบริหารเชิงพุทธ
2. การพัฒนารูปแบบการบริหารเชิงพุทธ
3. การศึกษาผลการทดลองและประเมินผลการใช้รูปแบบการบริหารเชิงพุทธ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของแต่ละระยะมีรายละเอียด ดังนี้

ผลการศึกษาองค์ประกอบของการบริหารเชิงพุทธ (ระยะที่ 1)

ในการศึกษาองค์ประกอบของการบริหารเชิงพุทธ ผู้วิจัยได้ตั้งประเด็นคำถามว่า “องค์ประกอบของการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาควรประกอบด้วยอะไรบ้าง” เพื่อให้ได้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือ จึงได้ทำการศึกษาใน 2 ประเด็นหลัก คือ 1) การศึกษาองค์ประกอบของการบริหารเชิงพุทธ โดยการวิเคราะห์-สังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และ 2) การยืนยันองค์ประกอบ โดยทำการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลพบสาระสำคัญดังนี้

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบของการบริหารเชิงพุทธ

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาหลักการทฤษฎี แนวทางการบริหารจัดการ จากเอกสารตำรา หนังสือ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 13 เล่ม ทำการวิเคราะห์ และสังเคราะห์เนื้อหาเพื่อให้ได้องค์ประกอบของการบริหารเชิงพุทธ โดยใช้ตารางพิจารณาความสอดคล้อง/สัมพันธ์กันแต่ละองค์ประกอบของผู้รู้แต่ละท่าน (ตาราง Matrix) และได้ตั้งเกณฑ์ในการศึกษาองค์ประกอบไว้ว่า หากสัมพันธ์กันตั้งแต่หรือมีความถี่ตั้งแต่ 10 ขึ้นไป จึงนำมาเป็นองค์ประกอบเพื่อเป็นกรอบในการวิจัยต่อไป ผลการศึกษาได้องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยของการบริหารเชิงพุทธมีดังนี้

1.1 การครองตน (Self-control) หรือพฤติกรรมครองตน เป็นพฤติกรรมของผู้นำแบบอัตตาธิปไตย ที่มุ่งตนเป็นใหญ่ ซึ่งต่างจาก อัตตาธิปไตยของ Lippitt และ White ที่

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

หมายถึง ผู้นำแบบเผด็จการโดยสิ้นเชิง แต่ในเชิงพุทธหาเป็นเช่นนั้นไม่ กลับตรงกันข้ามเสียด้วยซ้ำ กล่าวคือ ความเป็นผู้บริหารที่ปฏิบัติตนตามหลักธรรมครองตน ได้แก่ หลักพรหมวิหาร และสัปปุริสธรรม ซึ่งผู้บริหารจะมีพฤติกรรมมุ่งการเปลี่ยนแปลงตนเองและผู้อื่นในเชิงบวก สามารถยกระดับความประพฤติของผู้ตามให้สูงขึ้น และสร้างจิตสำนึกของผู้ตามให้ตื่นตัวและให้ความร่วมมือในการขับเคลื่อนองค์การไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีคุณภาพ และสามารถใช้หลักธรรมเป็นเครื่องมือให้เกิดพลังจูงใจผู้ตามให้อยากทำงานอย่างเต็มที่ ได้แก่ พรหมวิหาร 4 และสัปปุริสธรรม 7 ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบย่อยของการครองตน ได้จำนวน 18 องค์ประกอบย่อยดังนี้

1.1.1 ส่งเสริมสนับสนุนครูทุกคนให้มีความก้าวหน้า

1.1.2. มักช่วยเหลือครูที่ประสบปัญหาเสมอ

1.1.3 แสดงความยินดีกับครูที่ประสบความสำเร็จ

1.1.4 มีวุฒิภาวะทางอารมณ์เหมาะสม

1.1.5 เป็นคนมีวิสัยทัศน์กว้างไกล

1.1.6 นำผลงานมาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

1.1.7 พัฒนาศักยภาพตนเองอยู่เสมอ

1.1.8 ไม่เสี่ยงโดยที่ตนไม่พร้อม

1.1.9 ตรงต่อเวลาและบริหารเวลาได้อย่างเหมาะสม

1.1.10 ทำตนให้เป็นที่ยอมรับของชุมชน

1.1.11 รู้จักอุปนิสัย ความรู้ความสามารถของครูเป็นรายบุคคลเป็นอย่างดี

1.1.12 มีศรัทธาต่อตนเองและวิชาชีพ

1.1.13 ยึดหลักศีลธรรม จริยธรรม ระเบียบ และกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องเสมอ

1.1.14 มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่เสมอ (มีโอตตัปปะ)

1.1.15 รับรู้ข่าวสารและทันต่อสถานการณ์เสมอ

1.1.16 มีความริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่เสมอ

1.1.17 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวังตนหรือมีสติเสมอ

1.1.18 มีความฉลาดรอบรู้และทันเหตุการณ์เสมอ

1.2 การครองคน (Attention to Persons) การครองคนเป็นพฤติกรรมผู้นำแบบโลกาธิปไตย ที่ถือโลกเป็นใหญ่ หรือมุ่งสัมพันธ์กับคน โดยผู้บริหารจะพยายามและรักษาความสัมพันธ์กับผู้ตามด้วยการให้โอกาสในการติดต่อได้สะดวกและให้การสนับสนุนแก่ผู้ตามในทุก ๆ ด้าน ซึ่งเป็นวิธีครองใจคนหรือเป็นวิธีการจูงใจ คนให้ทำงานด้วยความเต็มใจ และเต็มความรู้ความสามารถอันจะนำไปสู่ความมีประสิทธิผลตามเป้าหมาย ดังนั้นการครองคนจึงเป็น

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

พฤติกรรมของผู้บริหารที่สนใจ และห่วงใย สนับสนุน สังเคราะห์ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยวัตถุสิ่งของ และการแสดงออกทางกาย วาจา ที่สะท้อนให้เห็นน้ำใจของผู้บริหารที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถยึดเหนี่ยวน้ำใจผู้ใต้บังคับบัญชาเอาไว้ได้ ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจและทุ่มเททำงาน ให้สำเร็จตามเป้าหมายต่อไปประกอบด้วย สังคหวัตถุ 4 และได้ทำการสังเคราะห์พบว่ามี องค์ประกอบย่อย จำนวน 11 องค์ประกอบดังนี้

1.2.1 เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ด้านวัตถุสิ่งของแก่ครูเสมอ

1.2.2 เป็นผู้เสียสละและไม่เห็นแก่ตัว

1.2.3 พูดด้วยวาจาสุภาพและมีเหตุผล

1.2.4 มีศิลปะในการพูดโน้มน้าวจิตใจครู

1.2.5 อุทิศตนทำงานในหน้าที่อย่างเต็มที่เพื่อมุ่งสู่เป้าหมาย

1.2.6 ยึดประโยชน์ส่วนร่วมเหนือประโยชน์ส่วนตน

1.2.7 วางตัวดีและเหมาะสมกับตำแหน่งผู้นำ

1.2.8 ให้ความเป็นกันเองและไม่เย่อหยิ่งถือตัว

1.2.9 เอาใจใส่งานและมีความเชื่อมั่นในตนเอง

1.2.10 ทำงานด้วยความสุขุมและรอบคอบทุกครั้ง

1.2.11 ทำงานโดยใช้หลักเหตุผล

1.3 การครองงาน (Work Interest) การครองงานเป็นพฤติกรรมของผู้นำแบบธรรมาธิปไตย ที่ถือธรรมเป็นใหญ่ ในงานวิจัยนี้ ใช้หลักธรรมอิทธิบาทเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของผู้นำซึ่งหลักธรรมที่มุ่งสู่ความสำเร็จของงาน ผู้นำจะเอาใจใส่งาน กำหนดเป้าหมายของงานและความคาดหวังต่อผู้ตามไว้สูงและเน้นการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลากล่าวคือการครองงานจะมีความคาดหวังที่สูง ผู้บริหารจึงมีพฤติกรรมยึดตัวงานและคนเป็นศูนย์กลาง ไปพร้อม ๆ กัน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลของงาน ดังนั้น จึงเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงพุทธ เป็นอย่างยิ่ง เพราะพฤติกรรมของผู้นำแบบนี้จะกำหนดเป้าหมายของงานและความคาดหวังต่อผู้ใต้บังคับบัญชาไว้สูงและเน้นการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา จนประสบความสำเร็จในที่สุดได้แก่ อิทธิบาท 4 จำนวน 8 ตัวบ่งชี้ คือ

1.3.1 มีความกระตือรือร้นต่อการทำงานในหน้าที่

1.3.2 รักและทุ่มเททำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ

1.3.3 มีความขยัน และกล้าเผชิญกับปัญหา

1.3.4 ใฝ่เรียนรู้และสร้างสรรค์งานวิชาการอยู่เสมอ

1.3.5 มีความตั้งใจทำงานและไม่ทิ้งงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2. ผลการยืนยันองค์ประกอบ

ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบที่ได้จากการศึกษาในเชิงหลักการทฤษฎี (Theorical Model) จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว มาเป็นกรอบตัวแปรที่ทำการศึกษาในขั้นต่อไป คือ การยืนยันองค์ประกอบของการบริหารเชิงพุทธ โดยได้ทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารจัดการที่มีประสบการณ์ ด้านวิจัยทางการบริหารการศึกษา ด้านปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จำนวน 7 คน (รายชื่อในภาคผนวก ก) ทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และเสนอผลการวิจัยในรูปความเรียง ในชั้นนี้ขอนำเสนอบทสัมภาษณ์โดยคัดลอกคำพูด (Quotations) ของผู้ทรงคุณวุฒิบางท่าน พอเป็นตัวอย่างดังนี้

"องค์ประกอบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย มีความครอบคลุม เหมาะสมและเห็นด้วย สามารถนำไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาสู่การสร้างรูปแบบและงานวิจัยต่อไป"

(KEYP. 005, 2 เม.ย.58)

"เป็นการศึกษาองค์ประกอบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีรายละเอียดและการอ้างอิงที่ชัดเจน ขอชื่นชมผู้วิจัย ทั้งในองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย สามารถนำเสนอหลักธรรมที่ชัดเจนสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางสามารถนำมาปฏิบัติทำให้มองภาพออกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้รูปแบบบริหารเชิงพุทธ ต้องมีลักษณะอย่างไร มีคุณธรรม น่าศรัทธา เป็นแบบอย่างที่ดี ในส่วนขององค์ประกอบย่อยในประเด็นเอาใจใส่งานและมีความเชื่อมั่นในตนเอง ทำงานด้วยความสุขุมและรอบคอบทุกครั้ง ทำงานโดยใช้หลักเหตุผล น่าจะอยู่ในองค์ประกอบเรื่องการครองงานเนื่องจากการทำงานต้องมีความสุขุมรอบคอบและเอาใจใส่ ผลงานจึงจะสำเร็จ"

(KEYP. 001, 5 เม.ย.58)

"เห็นด้วยกับองค์ประกอบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย แต่ในองค์ประกอบหลัก ด้านการครองตน ขอให้ข้อสังเกตในส่วนขององค์ประกอบย่อยในข้อ การส่งเสริมสนับสนุนครูให้มีความก้าวหน้า การช่วยเหลือครูที่ประสบปัญหาเสมอการช่วยเหลือครูที่ประสบปัญหาเสมอ การแสดงความยินดีกับครูที่ประสบความสำเร็จ การรู้จักอุปนิสัย ความรู้ความสามารถของครู น่าจะไปอยู่องค์ประกอบเรื่องการครองคน หรือไม่"

(KEYP. 002, 10 เม.ย.58)

"การบริหารบางครั้งจำเป็นต้องใช้เทคนิคเชิงบริหาร ซึ่งอาจจะขัดหลักธรรมในบางข้อถึงอย่างไร ความยืดหยุ่น การเดินทางสายกลาง ซึ่งปรากฏในองค์ประกอบย่อยทั้ง 3 ด้าน ถ้าเราสามารถนำมามาประยุกต์สู่การปฏิบัติให้ได้มากที่สุด จึงเห็นด้วยในทุกองค์ประกอบว่าน่าจะเกิดผลดีต่องาน ส่วนองค์ประกอบย่อยในประเด็นเอาใจใส่งานและมีความเชื่อมั่นในตนเอง ทำงานด้วยความสุขุมและรอบคอบทุกครั้ง ทำงานโดยใช้หลักเหตุผล น่าจะอยู่ในองค์ประกอบเรื่องการครองงานเนื่องจากการทำงานต้องมีความสุขุมรอบคอบ และเอาใจใส่ ผลงานจึงจะสำเร็จต่อ องค์กรหรือสถานศึกษา"

(KEYP. 005, 5 พ.ค.58)

"จากองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยที่ผู้วิจัยได้ค้นคว้า จะเห็นว่าการที่ผู้บริหารใช้ความฉลาดทางอารมณ์ การตระหนักรู้ตนเอง การบริหารจัดการตนเองการกระตุ้นโดยการใช้ปัญญา เช่น การแก้ปัญหา การคิดสร้างสรรค์ การเป็นต้นแบบพฤติกรรม ล้วนต้องอาศัยคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ ยินดีมากที่ผู้วิจัยเห็นความสำคัญของหลักธรรมกับการคุณธรรมของผู้นำองค์กร"

(KEYP. 004, 10 พ.ค.58)

"องค์ประกอบหลักเรื่องการครองงานซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย เช่น การมีความกระตือรือร้นต่อการทำงานในหน้าที่ การรักและทุ่มเทในหน้าที่ การมีความขยัน และกล้าเผชิญกับปัญหา การใฝ่เรียนรู้และสร้างสรรค์งานอยู่เสมอ การมีความตั้งใจทำงานและไม่ทิ้งงาน การเอาใจใส่งานและมีความเชื่อมั่นในตนเอง การทำงานด้วยความสุขุมและรอบคอบทุกครั้ง การทำงานโดยใช้หลักเหตุผล ถ้าผู้บริหารสถานปฏิบัติได้ตามนี้น่าจะส่งผลถึงความสำเร็จของนโยบายในระดับต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี"

(KEYP. 003, 10 พ.ค.58)

"การครองงานเป็นพฤติกรรมของผู้นำแบบธรรมาธิปไตย ผู้บริหารจึงมีพฤติกรรมยึดตัวงานและคนเป็นศูนย์กลาง ไปพร้อม ๆ กัน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลของงาน ดังนั้น จึงเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงพุทธเป็นอย่างยิ่งเห็นด้วยกับ องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย ทั้ง 24 ตัวประกอบย่อย ผู้บริหารจึงนำไปปฏิบัติ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลของงาน ดังนั้น จึงเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงพุทธ เป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถยึดเหนี่ยวน้ำใจผู้ใต้บังคับบัญชาเอาไว้ได้ ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจและทุ่มเททำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายต่อไป"

(KEYP. 007, 2 มิ.ย.58)

จากการวิเคราะห์บทสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวข้างต้นพบว่า ดร.พระมหาสมพร สุริโย ดร.ฉลาด เสริมปัญญา ดร.รุ่งนภา แสนอำนวยผล ดร.เชิดชัย ศรีสง่าชัย ดร.อดุลย์ วงศ์ก้อม และดร.สวัสดิ์ แก้วชนะ เห็นด้วยในองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย และได้เสนอให้ปรับแก้ประเด็นในส่วนขององค์ประกอบย่อย องค์ประกอบด้านการครองตน ในหัวข้อเอาใจใส่งานและมีความเชื่อมั่นในตนเอง ทำงานด้วยความสุขุมและรอบคอบทุกครั้ง ทำงานโดยใช้หลักเหตุผล ปรับไปไว้ในองค์ประกอบหลักด้านการครองงาน ในส่วนไม่เห็นด้วยในบางข้อความ ส่วนข้อสังเกตของ ดร.ศุภสิน ภูศรีโสม ท่านได้เสนอให้ปรับแก้ประเด็นในส่วนขององค์ประกอบย่อยในข้อ การส่งเสริมสนับสนุนครูให้มีความก้าวหน้า การช่วยเหลือครูที่ประสบปัญหาเสมอการช่วยเหลือครูที่ประสบปัญหาเสมอ การแสดงความยินดีกับครูที่ประสบความสำเร็จ การรู้จักอุปนิสัย ความรู้ความสามารถของครู น่าจะไปอยู่องค์ประกอบเรื่องการครองคน เนื่องจาก เป็นเรื่องที่เกิดเกี่ยวกับบุคคล การพัฒนาคน ซึ่งท่านก็ไม่ติดใจถ้ามีเหตุผลเพียงพอที่คงไว้ ในส่วนขององค์ประกอบย่อยการครองตน ดังนั้นจึงขอสรุปสาระสำคัญที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิดังนี้

1. ทุกท่านเห็นด้วยในองค์ประกอบหลักทั้งด้านการครองตน การครองคน การครองงาน

2. มี 5 ท่านที่ควรปรับ องค์ประกอบย่อย ในองค์ประกอบหลักด้านการครองคนและการครองงาน

3. ในส่วนขององค์ประกอบย่อย ด้านการครองตน ทุกท่านเห็นด้วยและไม่ต้องแก้ไข หลังจากได้ปรับปรุง แก้ไข ตัดทอน หรือเพิ่มเติมองค์ประกอบของการบริหารเชิงพุทธตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิได้เสนอแนะแล้วพบว่า องค์ประกอบการบริหารเชิงพุทธประกอบด้วย

3.1 การครองตน (Self-control) ประกอบด้วย

3.1.1 ส่งเสริมสนับสนุนครูทุกคนให้มีความก้าวหน้า

3.1.2 มักช่วยเหลือครูที่ประสบปัญหาเสมอ

3.1.3 แสดงความยินดีกับครูที่ประสบความสำเร็จ

3.1.4 มีวุฒิภาวะทางอารมณ์เหมาะสม

3.1.5 เป็นคนมีวิสัยทัศน์กว้างไกล

3.1.6 นำผลงานมาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

3.1.7 พัฒนาศักยภาพตนเองอยู่เสมอ

3.1.8 ไม่เสี่ยงโดยที่ตนไม่พร้อม

3.1.9 ตรงต่อเวลาและบริหารเวลาได้อย่างเหมาะสม

3.1.10 ทำตนให้เป็นที่ยอมรับของชุมชน

3.1.11 รู้จักอุปนิสัย ความรู้ความสามารถของครูเป็นรายบุคคลเป็นอย่างดี

3.1.12 มีศรัทธาต่อตนเองและวิชาชีพ

3.1.13 ยึดหลักศีลธรรม จริยธรรม ระเบียบ และกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องสมอ

3.1.14 มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่เสมอ

3.1.15 รับรู้ข่าวสารและทันต่อสถานการณ์เสมอ

3.1.16 มีความริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่เสมอ

3.1.17 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวังตนหรือมีสติเสมอ

3.1.18 มีความฉลาดรอบรู้และทันเหตุการณ์เสมอ

3.2 การครองคน (Attention to Persons)

3.2.1 เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ด้านวัตถุสิ่งของแก่ครูเสมอ

3.2.2 เป็นผู้เสียสละและไม่เห็นแก่ตัว

3.2.3 พูดด้วยวาจาสุภาพและมีเหตุผล

3.2.4 มีศิลปะในการพูดโน้มน้าวจิตใจครู

3.2.5 อุทิศตนทำงานในหน้าที่อย่างเต็มที่เพื่อมุ่งสู่เป้าหมาย

3.2.6 ยึดประโยชน์ส่วนร่วมเหนือประโยชน์ส่วนตน

3.2.7 วางตัวดีและเหมาะสมกับตำแหน่งผู้นำ

3.2.8 ให้ความเป็นกันเองและไม่เย่อหยิ่งถือตัว

3.3 การครองงาน (Work Interest)

3.3.1 มีความกระตือรือร้นต่อการทำงานในหน้าที่

3.3.2 รักและทุ่มเททำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ

3.3.3 มีความขยัน และกล้าเผชิญกับปัญหา

3.3.4 ใฝ่เรียนรู้และสร้างสรรค์งานวิชาการอยู่เสมอ

3.3.5 มีความตั้งใจทำงานและไม่ทิ้งงาน

3.3.6 เอาใจใส่งานและมีความเชื่อมั่นในตนเอง

3.3.7 ทำงานด้วยความสุขุมและรอบคอบทุกครั้ง

3.3.8 ทำงานโดยใช้หลักเหตุผล

ในขั้นนี้ผู้วิจัยขอเสนอข้อมูลองค์ประกอบของการบริหารเชิงพุทธที่ได้จากการศึกษาเอกสารและจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 7 องค์ประกอบของการบริหารเชิงพุทธที่ได้จากการศึกษาเอกสารและจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

องค์ประกอบการบริหารเชิงพุทธ (จากการศึกษาเอกสาร)	องค์ประกอบการบริหารเชิงพุทธ ปรับตามข้อเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ
ด้านการครองตน	ด้านการครองตน
1. ส่งเสริมสนับสนุนครูทุกคนให้มีความก้าวหน้า	1. ส่งเสริมสนับสนุนครูทุกคนให้มีความก้าวหน้า
2. มักช่วยเหลือครูที่ประสบปัญหาเสมอ	2. มักช่วยเหลือครูที่ประสบปัญหาเสมอ
3. แสดงความยินดีกับครูที่ประสบความสำเร็จ	3. แสดงความยินดีกับครูที่ประสบความสำเร็จ
4. มีวุฒิภาวะทางอารมณ์เหมาะสม	4. มีวุฒิภาวะทางอารมณ์เหมาะสม
5. เป็นคนมีวิสัยทัศน์กว้างไกล	5. เป็นคนมีวิสัยทัศน์กว้างไกล
6. นำผลงานมาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	6. นำผลงานมาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
7. พัฒนาศักยภาพตนเองอยู่เสมอ	7. พัฒนาศักยภาพตนเองอยู่เสมอ
8. ไม่เสี่ยงโดยที่ตนไม่พร้อม	8. ไม่เสี่ยงโดยที่ตนไม่พร้อม
9. ตรงต่อเวลาและบริหารเวลาได้อย่างเหมาะสม	9. ตรงต่อเวลาและบริหารเวลาได้อย่างเหมาะสม
10. ทำตนให้เป็นที่ยอมรับของชุมชน	10. ทำตนให้เป็นที่ยอมรับของชุมชน
11. รู้จักอุปนิสัย ความรู้ความสามารถของครูเป็นรายบุคคลเป็นอย่างดี	11. รู้จักอุปนิสัย ความรู้ความสามารถของครูเป็นรายบุคคลเป็นอย่างดี
12. มีศรัทธาต่อตนเองและวิชาชีพ	12. มีศรัทธาต่อตนเองและวิชาชีพ
13. ยึดหลักศีลธรรม จริยธรรม ระเบียบและกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องเสมอ	13. ยึดหลักศีลธรรม จริยธรรม ระเบียบ และกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องเสมอ
14. มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่เสมอ (มีโอตตัปปะ)	14. มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่เสมอ (มีโอตตัปปะ)
15. รับรู้ข่าวสารและทันต่อสถานการณ์เสมอ	15. รับรู้ข่าวสารและทันต่อสถานการณ์เสมอ
16. มีความริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่เสมอ	16. มีความริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่เสมอ
17. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวังตนหรือมีสติเสมอ	17. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวังตนหรือมีสติเสมอ
18 มีความฉลาดรอบรู้และทันเหตุการณ์เสมอ	18. มีความฉลาดรอบรู้และทันเหตุการณ์เสมอ

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม MAHASARAKHAM UNIVERSITY

องค์ประกอบการบริหารเชิงพุทธ (จากการศึกษาเอกสาร)	องค์ประกอบการบริหารเชิงพุทธ ปรับตามข้อเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ
ด้านการครองคน	ด้านการครองคน
1. เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ด้านวัตถุสิ่งของแก่ครูเสมอ	1. เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ด้านวัตถุสิ่งของแก่ครูเสมอ
2. เป็นผู้เสียสละและไม่เห็นแก่ตัว	2. เป็นผู้เสียสละและไม่เห็นแก่ตัว
3. พูดด้วยวาจาสุภาพและมีเหตุผล	3. พูดด้วยวาจาสุภาพและมีเหตุผล
4. มีศิลปะในการพูดโน้มน้าวจิตใจครู	4. มีศิลปะในการพูดโน้มน้าวจิตใจครู
5. อุทิศตนทำงานในหน้าที่อย่างเต็มที่เพื่อมุ่งสู่เป้าหมาย	5. อุทิศตนทำงานในหน้าที่อย่างเต็มที่เพื่อมุ่งสู่เป้าหมาย
6. ยึดประโยชน์ส่วนร่วมเหนือประโยชน์ส่วนตน	6. ยึดประโยชน์ส่วนร่วมเหนือประโยชน์ส่วนตน
7. วางตัวดีและเหมาะสมกับตำแหน่งผู้นำ	7. วางตัวดีและเหมาะสมกับตำแหน่งผู้นำ
8. ให้ความเป็นกันเองและไม่เย่อหยิ่งถือตัว	8. ให้ความเป็นกันเองและไม่เย่อหยิ่งถือตัว
9. เอาใจใส่งานและมีความเชื่อมั่นในตนเอง	
10. ทำงานด้วยความสุขุมและรอบคอบทุกครั้ง	
11. ทำงานโดยใช้หลักเหตุผล	
ด้านการครองงาน	ด้านการครองงาน
1. มีความกระตือรือร้นต่อการทำงานในหน้าที่	1. มีความกระตือรือร้นต่อการทำงานในหน้าที่
2. รักและทุ่มเททำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ	2. รักและทุ่มเททำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ
3. มีความขยัน และกล้าเผชิญกับปัญหา	3. มีความขยัน และกล้าเผชิญกับปัญหา
4. ใฝ่เรียนรู้และสร้างสรรค์งานวิชาการอยู่เสมอ	4. ใฝ่เรียนรู้และสร้างสรรค์งานวิชาการอยู่เสมอ
5. มีความตั้งใจทำงานและไม่ทิ้งงาน	5. มีความตั้งใจทำงานและไม่ทิ้งงาน
	6. เอาใจใส่งานและมีความเชื่อมั่นในตนเอง
	7. ทำงานด้วยความสุขุมและรอบคอบทุกครั้ง
	8. ทำงานโดยใช้หลักเหตุผล

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ผลการสร้างรูปแบบการบริหารเชิงพุทธ (ระยะที่ 2)

ในการพัฒนารูปแบบของการบริหารเชิงพุทธ ผู้วิจัยได้ตั้งประเด็นคำถามว่า "รูปแบบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่เหมาะสมควรเป็นอย่างไร" เพื่อให้ได้คำตอบที่น่าเชื่อถือ จึงได้ทำการศึกษาใน 3 ประเด็นหลัก คือ 1) ศึกษาโรงเรียนต้นแบบ 2) ร่างรูปแบบ และ 3) ยืนยันความเหมาะสมของรูปแบบ ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละประเด็นพบสาระสำคัญดังนี้

1. ผลศึกษาโรงเรียนต้นแบบ

ผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติโรงเรียนต้นแบบ (Best Practice) ไว้ดังนี้คือ 1) เป็นโรงเรียนศูนย์การเรียนรู้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงระดับประเทศ 2) เป็นโรงเรียนต้นแบบการจัดการเรียนการสอนแบบ Open Approach (ระบบเปิด) ผลการคัดเลือกได้โรงเรียนต้นแบบที่ทำการศึกษาคือ

1.1 โรงเรียนคูคำพิทยาสรรพ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

1.2 โรงเรียนชุมชนบ้านห้วยค้อมิตรภาพที่ 206 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

ได้เข้าทำการศึกษาโรงเรียนต้นแบบทั้ง 2 แห่ง ด้วยตนเอง โดยมีผู้ช่วยนักวิจัย จำนวน 2 คน คือ 1) นางสาวเกศฎาพร สุดชา ตำแหน่งครู ค.ศ. 3 โรงเรียนโนนจันทึกห้วยแกวิทยา และ 2) นางลำพรวน ดีสุข ตำแหน่งครู ค.ศ. 3 โรงเรียนโนนจันทึกห้วยแกวิทยา โดยทำการสัมภาษณ์กลุ่ม (Focus Group Interview) บุคคลสำคัญของโรงเรียน ประกอบด้วยประกอบไปด้วยผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ครูที่เป็นหัวหน้าวิชาการโรงเรียน หัวหน้าระดับชั้น รวมโรงเรียนละ 10 ท่าน รวม 2 โรงเรียน จำนวนทั้งหมด 20 คน ใช้แบบบันทึกการสัมภาษณ์กลุ่มในการเก็บรวบรวมข้อมูล องค์ประกอบของคำถามในการสัมภาษณ์ประกอบไปด้วยวิธีการบริหารจัดการเชิงพุทธที่เป็นเลิศ (Best Practice) ใน 3 ด้านหลัก คือ ครองตน ครองคน และครองงาน ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลโดยการยืนยันแบบสามเส้า (Triangulaton) ทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอข้อมูล ผลการศึกษาพบสาระสำคัญ ดังนี้

2. ผลการศึกษา Best Practice ของโรงเรียนคูคำพิทยาสรรพ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 (แห่งที่ 1)

ได้เข้าทำการศึกษาที่โรงเรียนแห่งนี้ กับบุคคลสำคัญ 3 ฝ่าย ประกอบด้วยผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ครูที่เป็นหัวหน้าวิชาการโรงเรียน หัวหน้า

ระดับชั้น รวมทั้งหมด 10 ท่าน ประกอบด้วย ส.ต.ท.พลทอง เพ็งวงษา ผู้อำนวยการโรงเรียน นางภิไลลักษณ์ เพ็งวงษา หัวหน้างานวิชาการและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ นางจันสี เหล่าโพธิ์แดง หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ นางอารีวรรณ ศิลารัตน์ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ นางพัชรินทร์ สะตะ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย นายภาณุพงษ์ สำนึกศักดิ์ศรี หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้การงานและอาชีพและเทคโนโลยี นายพัลลภ สำนึกศักดิ์ศรี หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม นางสงัด สุเพ็งคำ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ นายฉันทะ โยหาเคน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา และนางจรรยา โพธิราช หัวหน้าระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 เมื่อวันที่ 25 มิถุนายน 2558 สถานที่ ห้องประชุมโรงเรียนคูคำพิทยาสรรพ์ ทำการสัมภาษณ์บุคคลเหล่านี้ และได้ศึกษาเอกสารประกอบการสัมภาษณ์ในครั้งนี้ด้วย เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบบันทึกการสัมภาษณ์กลุ่มใน 3 ประเด็นหลักคือ 1) วิธีการบริหารจัดการที่เป็นเลิศด้านการครองตน 2) วิธีการบริหารจัดการที่เป็นเลิศด้านการครองคน และ 3) วิธีการบริหารจัดการที่เป็นเลิศด้านการครองงาน ตรวจสอบยืนยันข้อมูลแบบสามเส้า วิเคราะห์เนื้อหาและนำเสนอผลการศึกษา ขอรายงานผลการศึกษาในแต่ละด้านดังนี้

2.1 วิธีการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการครองตน

ผู้วิจัยขอแบ่งผลของการศึกษาเป็น 2 ประเด็น คือ 1) ตัวอย่างบทสัมภาษณ์ (Quotations) 2) การสรุปสาระสำคัญของวิธีการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ ดังนี้

2.1.1 ตัวอย่างบทสัมภาษณ์ (Quotations) ขอนำเสนอบทสัมภาษณ์โดยคัดลอกคำพูด (Quotations) ของบุคคลสำคัญบางท่าน พอเป็นตัวอย่างดังนี้

"ในฐานะผู้บริหารโรงเรียน ได้ส่งเสริมสนับสนุนครูทุกคนให้มีความก้าวหน้าด้วยการส่งให้มักช่วยเหลือครูที่ประสบปัญหาเสมอ มีการสร้างขวัญกำลังใจกับครูที่ประสบความสำเร็จโดยมีกิจกรรมการมอบเกียรติ มีการพิจารณาความดีความชอบ มีนโยบายเพื่อให้บุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพตนเองอยู่เสมอ และสามารถนำผลงานมาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง"

(BP.101, 25 มิ.ย. 58)

"ส่วนตัวในฐานะหัวหน้าวิชาการ รับมอบนโยบายในงานวิชาการจากผู้บริหาร ก็ได้มีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบ งานตามถนัดของแต่ละคน มีการร่วมมือกันทำงานเป็นทีม ตัวผู้บริหารเอง ท่านได้เน้นความสามัคคี ซึ่งทุกคนก็จะอยู่ร่วมกันเสมือนพี่น้อง เป็นกัลยามิตร ครูที่นี่มีความเสียสละ บางวันก็กลับบ้านมืดค่ำ บางครั้งถ้าจำเป็นก็ต้องมาทำงานเสาร์อาทิตย์ ซึ่งทุกคนก็เต็มใจ และยินดีในการเสียสละเพื่อผลประโยชน์ที่เกิดกับนักเรียน"

(BP.102, 25 มิ.ย. 58)

"ตัวดิฉันเองในฐานะหัวหน้าโครงการ มีหน้าที่ที่สำคัญคือการทำความเข้าใจวัตถุประสงค์ของโครงการ ตัวชี้วัดต้องสามารถวัดผลที่เกิดกับคุณภาพของนักเรียนได้เป็นที่ประจักษ์ เป็นตัวอย่างที่ดีในเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่เสมอ(มีโอตตัปปะ) ได้พัฒนาตนโดยการเข้าอบรมในเรื่องที่สอนและรับผิดชอบ ไม่ทำตนเป็นภาระและเป็นที่หนักใจของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเพื่อให้ได้รับรู้ข่าวสารและทันต่อสถานการณ์ เสมอโรงเรียนของพวกเราจึงได้รับการยอมรับดังที่ประจักษ์ "

(BP.103, 25 มิ.ย. 58)

"การร่วมกันทำงานในโรงเรียนแห่งนี้ มีความเห็นว่า ต้องรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจตนเอง ยอมรับในความคิดเห็นของผู้อื่น และยอมรับในศักยภาพผู้ร่วมงานสิ่งสำคัญที่ครูทุกคนจะละเลยไม่ได้คือการตรงต่อเวลาและบริหารเวลาได้อย่างเหมาะสมไม่ละเลยไม่ทิ้งห้องเรียนหรือภารกิจในกิจกรรมการเรียนการสอน เด็กนักเรียน ผลพลอยได้จากการกระทำจะทำให้ตนนอกจานักเรียนเกิดประโยชน์สูงสุดแล้ว ยังทำให้โรงเรียนหรือครูเป็นที่ยอมรับของชุมชน"

(BP.104, 25 มิ.ย. 58)

"นอกเหนือจากงานวิชาการที่จะต้องได้มาตรฐาน แล้วการประพฤติปฏิบัติตนที่แสดงออกของครูในโรงเรียน ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญในการยอมรับของชุมชน โรงเรียนของพวกเรามีการแต่งการที่คงเอกลักษณ์ของความเป็นไทย ทุกวันศุกร์ จะใส่เสื้อผ้าพื้นเมือง รวมทั้งนักเรียนทุกคนในโรงเรียนด้วย"

(BP.107, 25 มิ.ย. 58)

"ในฐานะผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนแห่งนี้ มีความเห็นว่า ต้องมีการการยอมรับในความคิดเห็น ความเห็นต่างอย่างสร้างสรรค์ ครูต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล เช่นการผลิตสื่อการเรียนการสอนใหม่ๆ อยู่เสมอ การนำเอาสิ่งที่ตนเองได้อบรมพัฒนา หรือการนำนวัตกรรมการสอนมาปรับใช้เปลี่ยนแปลงห้องเรียน จะทำให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียน นักเรียนและผลที่เกิดยังย้อนสู่ครูจนทำให้ครูเป็นที่ยอมรับของชุมชน"

(BP.105, 11 พ ค. 59)

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
MAHAPHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.1.2 การสรุปสาระสำคัญของวิธีการบริหารจัดการที่เป็นเลิศด้านการครองตน

จากการวิเคราะห์บทสัมภาษณ์กลุ่มบุคคลสำคัญดังกล่าวข้างต้นพบสาระสำคัญที่เป็น Best Practice ของโรงเรียนแห่งที่ 1 (คูคำพิทยาสรรพ์) ดังนี้

1) ส่งเสริมสนับสนุนครูทุกคนให้มีความก้าวหน้า

2) มีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบ งานตามถนัดของแต่ละคน

3) มีกิจกรรมที่ชัดเจนและสม่ำเสมอในการยกย่องให้ครูที่ประสบความสำเร็จ

4) ส่งเสริมให้ครูทุกคนก็จะอยู่ร่วมกันเสมือนพี่น้อง เป็นกัลยามิตร

5) ส่งเสริมให้บุคลาในโรงเรียนเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลเห็นได้จากนำผลงานมาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

ผู้วิจัยขอสรุปผลสิ่งที่เป็น Best Practice ด้านการครองตนของโรงเรียนแห่งที่ 1 (คูคำพิทยาสรรพ์) ดังนี้

ตารางที่ 8 สรุปผล Best Practice การบริหารจัดการด้านการครองตน ของโรงเรียนคูคำพิทยาสรรพ์

วิธีการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ	ร่องรอย/หลักฐาน: Out put-Out come
1. ส่งเสริมสนับสนุนครูทุกคนให้มีความก้าวหน้า 2. มีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบ งานตามถนัดของแต่ละคน 3. มีกิจกรรมที่ชัดเจนและสม่ำเสมอในการยกย่องให้ครูที่ประสบความสำเร็จ	1. รางวัลผู้บริหารดีเด่น 2. รางวัลหนึ่งแสนครูดี 3. รางวัลผู้บริหารดีเด่น 4. มีผลการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน (NT) ชั้น ป.3 เป็นลำดับที่ 2 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ประจำปีการศึกษา 2553

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

4. ส่งเสริมให้ครูทุกคนก็จะอยู่ร่วมกันเสมือนพี่น้อง เป็นกัลยามิตร 5. ส่งเสริมให้บุคลากในโรงเรียนเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลเห็นได้จากนำผลงานมาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	5. ได้รับการรับรองมาตรฐานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ระดับทอง ปีการศึกษา 2553 6. โรงเรียนผ่านการประเมิน ดาวที่ 4 สถานศึกษามีระบบการประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็ง ปี พ.ศ. 2555 7. ผ่านการประเมินอ่านออกเขียนได้ ร้อยละ 100 ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประจำปีการศึกษา 2558 8. โรงเรียนเข้าร่วมโครงการ บ้านวิทยาศาสตร์น้อย โรงเรียนคุณภาพมาตรฐานกิจกรรมวิทยาศาสตร์สำหรับเด็กประถมวัย

2.3 วิธีการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการครองคน

ผู้วิจัยขอแบ่งผลของการศึกษาเป็น 2 ประเด็นคือ 1) ตัวอย่างบทสัมภาษณ์ (Quotations) 2) การสรุปสาระสำคัญของวิธีการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ ดังนี้

2.3.1 ตัวอย่างบทสัมภาษณ์ (Quotations) ขอนำเสนอบทสัมภาษณ์โดยคัดลอกคำพูด (Quotations) ของบุคคลสำคัญบางท่าน พอเป็นตัวอย่างดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

"ในฐานะผู้บริหารโรงเรียนโดยส่วนตัวแล้วเป็นคนมีเหตุผล ยอมรับความคิดเห็นต่างของ ทุกคนในโรงเรียนสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรีและอย่างสร้างสรรค์ เห็นโรงเรียน คือบ้านของตนเอง มองเพื่อนร่วมงานเสมอคนในครอบครัวยึดประโยชน์ส่วนร่วมเหนือประโยชน์ส่วนตน การประชุมชี้แจงการกับผู้ร่วมงานต้องเป็นไปอย่างกัลยามิตรด้วยเหตุผลที่ทุกคนต้องเห็นร่วมกันและเดินไปพร้อมๆกันผล ผลที่เกิดขึ้นทำให้การขับเคลื่อนนโยบายโรงเรียนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้"

(BP.101, 25 มิ.ย. 58)

"ฐานะหัวหน้าวิชาการ การนำนโยบายลงสู่การปฏิบัติและขอความร่วมมือ จากทีมงานในโรงเรียนนอกจากมีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบ งานตามถนัดของแต่ละคนการขอความร่วมมือต้องอาศัยศิลปะในการสื่อสารชี้ให้เห็นถึงคุณภาพและผลของงาน ต้องได้ใจผู้ร่วมงาน งานจึงจะก้าวหน้า"

(BP.102, 25 มิ.ย. 58)

"การปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหัวหน้าโครงการ มีหน้าที่ที่สำคัญคือการทำความเข้าใจวัตถุประสงค์ของโครงการ ตัวชี้วัดต้องสามารถวัดผลที่เกิดกับคุณภาพของนักเรียนได้เป็นที่ประจักษ์ เป็นตัวอย่างที่ดีในเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่เสมอ(มีโอตตัปปะ) ได้พัฒนาตนโดยการเข้าอบรมในเรื่องที่สอนและรับผิดชอบ ไม่ทำตนเป็นภาระและเป็นที่หนักใจของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเพื่อให้ได้รับรู้ข่าวสารและทันต่อสถานการณ์เสมอโรงเรียนของพวกเราจึงได้รับการยอมรับดังที่ประจักษ์ "

(BP.103, 25 มิ.ย. 58)

"ส่วนตัวในฐานะหัวหน้าช่วงชั้นมีการสร้างขวัญกำลังใจกับครูที่ประสบความสำเร็จโดยมีกิจกรรมการมอบเกียรติ มีการพิจารณาความดีความชอบ มีนโยบายเพื่อให้บุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพตนเองอยู่เสมอ และสามารถนำผลงานมาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง"

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

(BP.1010, 25 มิ.ย. 58)

"การร่วมกันทำงานในโรงเรียนแห่งนี้ มีความเห็นว่า ต้องรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจตนเอง ยอมรับในความคิดเห็นของผู้อื่น และยอมรับในศักยภาพผู้ร่วมงานสิ่งสำคัญที่ครูทุกคนจะละเลยไม่ได้คือการตรงต่อเวลาและบริหารเวลาได้อย่างเหมาะสมไม่ละเลยไม่ทิ้งห้องเรียนหรือภารกิจในกิจกรรมการเรียนการสอน เด็กนักเรียน ผลพลอยได้จากการกระทำจะทำให้ตนนอกจานักเรียนเกิดประโยชน์สูงสุดแล้ว ยังทำให้โรงเรียนหรือครูเป็นที่ยอมรับของชุมชน"

(BP.104, 25 มิ.ย. 58)

"นอกเหนือจากงานวิชาการที่จะต้องได้มาตรฐาน แล้วตัวเองจะต้องวางตัวดีและเหมาะสมกับตำแหน่งผู้นำการประพฤติปฏิบัติตนที่แสดงออกของครูในโรงเรียน ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญในการยอมรับของชุมชน โรงเรียนของพวกเรามีการแต่งการที่คงเอกลักษณ์ของความเป็นไทย ทุกวันศุกร์ จะใส่เสื้อผ้าพื้นเมือง รวมทั้งนักเรียนทุกคนในโรงเรียนด้วย"

(BP.107, 25 มิ.ย. 58)

"ในฐานะผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนแห่งนี้ มีความเห็นว่า ต้องมีการการยอมรับในความคิดเห็น ความเห็นต่างอย่างสร้างสรรค์ ครูต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล เช่นการผลิตสื่อการเรียนการสอนใหม่ๆ อยู่เสมอ การนำเอาสิ่งที่ตนเองได้อบรมพัฒนา หรือการนำนวัตกรรมการสอนมาปรับใช้เปลี่ยนแปลงห้องเรียน จะทำให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียน นักเรียน และผลที่เกิดยังย้อนสู่ครูจนทำให้ครูเป็นที่ยอมรับของชุมชน"

(BP.105, 25 มิ.ย. 58)

2.3.2 การสรุปสาระสำคัญของวิธีการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ

จากการวิเคราะห์บทสัมภาษณ์กลุ่มบุคคลสำคัญดังกล่าวข้างต้นพบสาระสำคัญที่เป็น Best Practice ของโรงเรียนแห่งที่ 1 ดังนี้

1) ให้ความสำคัญกับทีมงาน วางตัวดีและเหมาะสมกับตำแหน่งผู้นำ

2) เป็นผู้เสียสละและไม่เห็นแก่ตัวเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ด้านวัตถุสิ่งของแก่ครูเสมอ

3) พูดวาจาสุภาพและมีเหตุผลให้ความเป็นกันเองและไม่เย่อหยิ่งถือตัว

4) มีศิลปะในการพูดโน้มน้าวจิตใจครู ให้ความเป็นกันเองและถือตัว

5) อุทิศตนทำงานในหน้าที่ยึดประโยชน์ส่วนร่วมเหนือประโยชน์ส่วนตน

ผู้วิจัยขอสรุปผลสิ่งที่เป็น Best Practice ด้านการครองคนของโรงเรียนแห่งที่ 1 (คูคำพิทยาสรรพ์) ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 9 สรุปผล Best Practice การบริหารจัดการด้านการครองคน ของโรงเรียนคูคำพิทยาสรรพ์

วิธีการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ	ร่องรอย/หลักฐาน: Out put - Out come
1. ให้ความสำคัญกับทีมงาน วางตัวดีและเหมาะสมกับตำแหน่งผู้นำ 2. เป็นผู้เสียสละและไม่เห็นแก่ตัว เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ด้านวัตถุสิ่งของแก่ครูเสมอ 3. พูดวาจาสุภาพและมีเหตุผลให้ความเป็นกันเองและไม่เย่อหยิ่งถือตัว 4. มีศิลปะในการพูดโน้มน้าวจิตใจครู ให้ความเป็นกันเองและถือตัว 5 อุทิศตนทำงานในหน้าที่ยึดประโยชน์ส่วนร่วมเหนือประโยชน์ส่วนตน	1. รางวัลผู้บริหารดีเด่น 2. รางวัลคุรุสดุดี 3. รางวัลหนึ่งแสนครูดี 4. รางวัลครูผู้สอนภาษาไทยดีเด่น 5. รางวัลครูผู้สอนคณิตศาสตร์ดีเด่น 6. หนูน้อยนักวิทยาศาสตร์ 7. เกียรติบัตรนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ผ่านการประเมินอ่านออกเขียนได้ ร้อยละ 100 ปีการศึกษา 2558 8. นักเรียนมีผลการประเมิน สอบ NT ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เป็นลำดับที่ 2 ของเขตพื้นที่ ปีการศึกษา 2554 9. รางวัลการเขียนเรียงความจากภาพ ปีการศึกษา 2553 จากมหาวิทยาลัยขอนแก่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.4 วิธีการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการครองงาน

ผู้วิจัยขอแบ่งผลของการศึกษาเป็น 2 ประเด็นคือ 1) ตัวอย่างบทสัมภาษณ์ (Quotations) 2) การสรุปสาระสำคัญของวิธีการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ ดังนี้

2.4.1 ตัวอย่างบทสัมภาษณ์ (Quotations) ขอนำเสนอบทสัมภาษณ์โดยคัดลอกคำพูด (Quotations) ของบุคคลสำคัญบางท่าน พอเป็นตัวอย่างดังนี้

"ในฐานะผู้บริหารโรงเรียนโดยส่วนตัวแล้วเป็นคนมีเหตุผล ยอมรับความคิดเห็นต่างของ ทุกคนในโรงเรียนสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรีและอย่างสร้างสรรค์ เห็นโรงเรียน คือบ้านของตนเอง มองเพื่อนร่วมงานเสมอคนในครอบครัวยึดประโยชน์ส่วนร่วมเหนือประโยชน์ส่วนตน การประชุมชี้แจงการกับผู้ร่วมงานต้องเป็นไปอย่างกัลยามิตรด้วยเหตุผลที่ทุกคนต้องเห็นร่วมกันและเดินไปพร้อมๆกันผล ผลที่เกิดขึ้นทำให้การขับเคลื่อนนโยบายโรงเรียนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้"

(BP.101, 25 มิ.ย. 58)

"ฐานะหัวหน้าวิชาการ การนำนโยบายลงสู่การปฏิบัติและขอความร่วมมือ จากทีมงานในโรงเรียนนอกจากมีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบ งานตามถนัดของแต่ละคนการขอความร่วมมือต้องอาศัยศิลปะในการสื่อสารชี้ให้เห็นถึงคุณภาพและผลของงาน ต้องได้ใจผู้ร่วมงาน งานจึงจะก้าวหน้า"

(BP.102, 25 มิ.ย. 58)

"การปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหัวหน้าโครงการ มีหน้าที่ที่สำคัญคือการทำความเข้าใจวัตถุประสงค์ของโครงการ ตัวชี้วัดต้องสามารถวัดผลที่เกิดกับคุณภาพของนักเรียนได้เป็นที่ประจักษ์ เป็นตัวอย่างที่ดีในเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่เสมอ(มีโอตตัปปะ) ได้พัฒนาตนโดยการเข้าอบรมในเรื่องที่สอนและรับผิดชอบ ไม่ทำตนเป็นภาระและเป็นที่หนักใจของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเพื่อให้ได้รับรู้ข่าวสารและทันต่อสถานการณ์เสมอโรงเรียนของพวกเราจึงได้รับการยอมรับดังที่ประจักษ์ "

(BP.103, 25 มิ.ย. 58)

"ส่วนตัวในฐานะหัวหน้าช่วงชั้นมีการสร้างขวัญกำลังใจกับครูที่ประสบความสำเร็จโดยมีกิจกรรมการมอบเกียรติ มีการพิจารณาความดีความชอบ มีนโยบายเพื่อให้บุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพตนเองอยู่เสมอ และสามารถนำผลงานมาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง"

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

(BP.1010, 25 มิ.ย. 58)

"การร่วมกันทำงานในโรงเรียนแห่งนี้ มีความเห็นว่า ต้องรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจตนเอง ยอมรับในความคิดเห็นของผู้อื่น และยอมรับในศักยภาพผู้ร่วมงานสิ่งสำคัญที่ครูทุกคนจะละเลยไม่ได้คือการตรงต่อเวลาและบริหารเวลาได้อย่างเหมาะสมไม่ละเลยไม่ทิ้งห้องเรียนหรือภารกิจในกิจกรรมการเรียนการสอน เด็กนักเรียน ผลพลอยได้จากการกระทำจะทำให้ตนนอกจานักเรียนเกิดประโยชน์สูงสุดแล้ว ยังทำให้โรงเรียนหรือครูเป็นที่ยอมรับของชุมชน"

(BP.104, 25 มิ.ย. 58)

"นอกเหนือจากงานวิชาการที่จะต้องได้มาตรฐาน แล้วตัวเองจะต้องวางตัวดีและเหมาะสมกับตำแหน่งผู้นำการประพฤติปฏิบัติตนที่แสดงออกของครูในโรงเรียน ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญในการยอมรับของชุมชน โรงเรียนของพวกเรามีการแต่งการที่คงเอกลักษณ์ของความเป็นไทย ทุกวันศุกร์ จะใส่เสื้อผ้าพื้นเมือง รวมทั้งนักเรียนทุกคนในโรงเรียนด้วย"

(BP.107, 25 มิ.ย. 58)

"ในฐานะผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนแห่งนี้ มีความเห็นว่า ต้องมีการการยอมรับในความคิดเห็น ความเห็นต่างอย่างสร้างสรรค์ ครูต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล เช่นการผลิตสื่อการเรียนการสอนใหม่ๆ อยู่เสมอ การนำเอาสิ่งที่ตนเองได้อบรมพัฒนา หรือการนำนวัตกรรมการสอนมาปรับใช้เปลี่ยนแปลงห้องเรียน จะทำให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียน นักเรียนและผลที่เกิดยังย้อนสู่ครูจนทำให้ครูเป็นที่ยอมรับของชุมชน"

(BP.105, 25 มิ.ย. 58)

2.4.2 การสรุปสาระสำคัญของวิธีการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ

จากการวิเคราะห์บทสัมภาษณ์กลุ่มบุคคลสำคัญดังกล่าวข้างต้นพบสาระสำคัญที่เป็น Best Practice ของโรงเรียนแห่งที่ 1 ดังนี้

1) มีความรักและทุ่มเททำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ

2) มีความขยัน และกล้าเผชิญกับปัญหา

3) ใฝ่เรียนรู้และสร้างสรรค์งานวิชาการอยู่เสมอ

4) เอาใจใส่งานและมีความเชื่อมั่นในตนเอง

5) ทำงานด้วยความสุขุมและรอบคอบทุกครั้ง

6) ทำงานโดยใช้หลักเหตุผล

ผู้วิจัยขอสรุปผลสิ่งที่เป็น Best Practice ด้านการครองงานของโรงเรียนแห่งที่ 1 (โรงเรียนคูคำพิทยาสรรพ์) ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 10 สรุปผล Best Practice การบริหารจัดการด้านการครองงาน ของโรงเรียนคูคำพิทยาสรรพ์

วิธีการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ	ร่องรอย/หลักฐาน: Out put-Out come
1. มีความรักและทุ่มเททำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ 2. มีความขยัน และกล้าเผชิญกับปัญหา 3. ใฝ่เรียนรู้และสร้างสรรค์งานวิชาการอยู่เสมอ 4. เอาใจใส่งานและมีความเชื่อมั่นในตนเอง 5. ทำงานด้วยความสุขุมและรอบคอบทุกครั้ง 6. ทำงานโดยใช้หลักเหตุผล	1. เกียรติบัตรจากกระทรวงศึกษาธิการและมหาวิทยาลัยขอนแก่นเป็นโรงเรียนนำร่องการใช้นวัตกรรม“การพัฒนาวิชาชีพครูด้วยนวัตกรรมการศึกษาชั้นเรียน (Lesson Study) และวิธีการแบบเปิด (Open Approach) ” 2. รางวัลผลการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน (NT) ชั้น ป.3 เป็นลำดับที่ 2 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ประจำปีการศึกษา 2553 3. ได้รับการรับรองมาตรฐานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ระดับทอง ปีการศึกษา 2553 4. โรงเรียนผ่านการประเมิน ดาวที่ 4 สถานศึกษามีระบบการประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็ง ปี พ.ศ.2555 5. ผ่านการประเมินอ่านออกเขียนได้ ร้อยละ 100 ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจำปีการศึกษา 2558 6. เป็นโรงเรียนในโครงการ บ้านวิทยาศาสตร์น้อย โรงเรียนคุณภาพมาตรฐานกิจกรรมวิทยาศาสตร์สำหรับเด็กประถมวัย ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

3. ผลการศึกษา Best Practice ของโรงเรียนชุมชนบ้านห้วยค้อมิตรภาพที่ 206 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 (แห่งที่ 2)

ผู้วิจัยได้เข้าทำการศึกษาที่โรงเรียนแห่งนี้ กับบุคคลสำคัญ 3 ฝ่าย ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ครูที่เป็นหัวหน้าวิชาการโรงเรียน หัวหน้าระดับชั้น รวมทั้งหมด 10 ท่าน ประกอบด้วย นายสวัสดิ์ มลาหอม ผู้อำนวยการโรงเรียน นายสุนิต ขานอยู่ รองผู้อำนวยการโรงเรียน นางมณีรัตน์ มลาหอม หัวหน้าวิชาการ นางเบ็ญจวรรณ สิงห์น้อย หัวหน้าโครงการเศรษฐกิจพอเพียง นางฉลอง วาลย์มนตรี หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย นายสมจิตร ผาวิกาล หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ นายธวัชชัย เจริญชัย หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา นางพิสมัย ไขแสง หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ นายสุนิตย์ ขานอยู่ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ นางเพ็ญมาศ สิงห์น้อย หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เมื่อวันที่ 28 มิถุนายน 2558 สถานที่ห้องประชุมโรงเรียนชุมชนบ้านห้วยค้อมิตรภาพที่ 206 ทำการสัมภาษณ์บุคคลเหล่านี้ และได้ศึกษาเอกสารประกอบการสัมภาษณ์ในครั้งนี้ด้วย เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบบันทึกการสัมภาษณ์กลุ่มใน 3 ประเด็นหลักคือ 1) วิธีการบริหารจัดการที่เป็นเลิศด้านการครองตน 2) วิธีการบริหารจัดการที่เป็นเลิศด้านการครองคน และ 3) วิธีการบริหารจัดการที่เป็นเลิศด้านการครองงาน ตรวจสอบยืนยันข้อมูลแบบสามเส้า วิเคราะห์เนื้อหา และนำเสนอผลการศึกษา ขอรายงานผลการศึกษาในแต่ละด้านดังนี้

3.1 วิธีการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการครองตน

ผู้วิจัยขอแบ่งผลของการศึกษาเป็น 2 ประเด็นคือ 1) ตัวอย่างบทสัมภาษณ์ (Quotations) 2) การสรุปสาระสำคัญของวิธีการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ ดังนี้

3.1.1 ตัวอย่างบทสัมภาษณ์ (Quotations) ขอนำเสนอบทสัมภาษณ์โดยคัดลอกคำพูด (Quotations) ของบุคคลสำคัญบางท่าน พอเป็นตัวอย่างดังนี้

"ในฐานะผู้บริหารโรงเรียน ได้ให้ความสำคัญในเรื่องการดำรงตนโดยยึดหลักศีลธรรม จริยธรรม ระเบียบ และกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องเสมอและได้ส่งเสริมสนับสนุนครูทุกคนให้มีความก้าวหน้าด้วย มีการสร้างขวัญกำลังใจกับครูที่ประสบความสำเร็จโดยมีกิจกรรมการมอบเกียรติ มีการพิจารณาความดีความชอบ มีนโยบายเพื่อให้บุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพตนเองอยู่เสมอ และสามารถนำผลงานมาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเห็นได้จากครูนักเรียนได้รับรางวัลทั้งในระดับต่าง ๆ"

(BP.201, 5 ก.ค. 58)

"ดิฉันในฐานะหัวหน้าวิชาการ การที่รับมอบหมายจากผู้บริหารในการมอบหมายการปฏิบัติงานในโรงเรียน ก็ได้มีร่วมกันเสนอแนวคิดและความต้องการ ความถนัดของแต่ละคน มีการร่วมมือกันทำงานเป็นทีมตัวผู้บริหารเอง ท่านได้ประพฤติตนแบบอย่างที่ดี ในเรื่องการอย่างอย่างสมถะ เน้นความพอเพียงซึ่งโรงเรียนก็เป็นโรงเรียนต้นแบบความพอเพียงอยู่แล้ว ซึ่งทุกคนก็จะอยู่ร่วมกันเสมือนพี่น้อง เป็นกัลยามิตร บางครั้งถ้าจำเป็นก็ต้องมาทำงาน หรือการประชุมสัมมนา ในวันหยุดราชการ ซึ่งทุกคนก็เต็มใจ และยินดีในการเสียสละเพื่อผลประโยชน์ที่เกิดกับนักเรียน"

(BP.203, 5 ก.ค. 58)

"ตัวดิฉันเองรับปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าโครงการ โดยเฉพาะโรงการสถานศึกษาพอเพียง เป็นโครงการที่พวกเราถือว่าเป็นโครงการที่พวกเราภาคภูมิใจเพราะเป็นโครงการที่ได้น้อมนำเอาปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พ่อหลวงของพวกเรามาขับเคลื่อนในสถานศึกษามีหน้าที่ที่สำคัญคือการทำความเข้าใจวัตถุประสงค์ของโครงการ ตัวชี้วัดต้องสามารถวัดผลที่เกิดกับคุณภาพของนักเรียนได้เป็นที่ประจักษ์ ครูได้รับพัฒนาให้เข้าใจกระบวนการขับเคลื่อนโดยการเข้าอบรมในเรื่องที่ตนรับผิดชอบ ทุกคนต้องทำตนให้เป็นภาระและเป็นที่หนักใจของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเพื่อการทำงานจะได้เข้าใจตรงกัน ขับเคลื่อนโครงการไปพร้อมๆกัน จนเกิดผลดังที่ท่านได้รับทราบ"

(BP.204, 5 ก.ค. 58)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

"ในฐานะครูผู้สอน การปฏิบัติตนการร่วมกันทำงานในโรงเรียนแห่งนี้ต้องพวกเราระลึกเสมอว่าจะต้องรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจตนเอง รู้จักเห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงาน เพราะทุกคนมาจากพื้นฐานที่แตกต่างกัน และต้องยอมรับในศักยภาพผู้ร่วมงานสิ่งสำคัญที่ครูทุกคนจะละเลยไม่ได้คือการตรงต่อเวลาและบริหารเวลาได้อย่างเหมาะสมไม่ละเลยไม่ทิ้งห้องเรียนหรือภารกิจในกิจกรรมการเรียนการสอน เด็กนักเรียน ผลพลอยได้จากการกระทำจะทำให้ตนนอกจานักเรียนเกิดประโยชน์สูงสุดแล้ว ยังทำให้โรงเรียนหรือครูเป็นที่ยอมรับของชุมชน"

(BP.206, 5 ก.ค. 58)

"การปฏิบัติหน้าที่ของครูสายผู้สอนนอกเหนือจากงานวิชาการที่จะต้องได้มาตรฐาน แล้วการประพฤติปฏิบัติตน การใช้ชีวิต การแสดงออกไม่ว่าจะเป็นการพูดจา ครูต้องมีปิยวาจา การแต่งกายที่มิดชิดสมกับอาชีพครู ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญในการยอมรับของนักเรียน จนถึงชุมชน โรงเรียนของพวกเรามีการแต่งการที่คงเอกลักษณ์ของความเป็นไทย ทุกวันศุกร์ จะใส่เสื้อผ้าพื้นเมือง รวมทั้งนักเรียนทุกคนในโรงเรียนด้วย"

(BP.205, 5 ก.ค. 58)

"ในฐานะผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนแห่งนี้อีกคนหนึ่ง มีความเห็นว่า การยอมรับในความคิดเห็น ความเห็นแตกต่างในทุกด้านต้องเอาบูรณาการร่วมกันหาจุดร่วม ที่ส่วนมากยอมรับได้ ที่สำคัญครูต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกลร่วมกัน เช่นการผลิตสื่อการเรียนการสอนใหม่ๆ อยู่เสมอ การนำเอาสิ่งที่ตนเองได้อบรมพัฒนา หรือการนำนวัตกรรมการสอนมาปรับใช้เปลี่ยนแปลงห้องเรียน จะทำให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียน นักเรียน และผลที่เกิดยังย้อนสู่ครูจนทำให้ครูเป็นที่ยอมรับของชุมชน"

(BP.209, 5 ก.ค. 58)

3.1.2 การสรุปสาระสำคัญของวิธีการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ

จากการวิเคราะห์บทสัมภาษณ์กลุ่มบุคคลสำคัญดังกล่าวข้างต้นพบสาระสำคัญที่เป็น Best Practice ของโรงเรียนแห่งที่ 2 (ร.ร.ชุมชนบ้านห้วยค้อมิตรภาพที่ 206) ดังนี้

1) มีการส่งเสริมให้ครูทุกคนมีความก้าวหน้าพัฒนาศักยภาพตนเอง ร่วมชื่นชมยินดีกับครูที่ประสบความสำเร็จ

2) มีวิสัยทัศน์กว้างไกลมีวุฒิภาวะทางอารมณ์เหมาะสม มักช่วยเหลือครูที่ประสบปัญหาทั้งด้านวิชาการ ด้านส่วนตัวที่ครูต้องการ

3) ทำตนให้เป็นที่ยอมรับของชุมชนมีความริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่เสมอ

4) รู้จักอุปนิสัย ความรู้ความสามารถของครูเป็นรายบุคคลเป็นอย่างดี

5) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวังตนหรือมีสติเสมอยึดหลักศีลธรรม จริยธรรม ระเบียบ และแบบอย่างที่ดีในเรื่องความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่เสมอ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ผู้วิจัยขอสรุปผลสิ่งที่เป็น Best Practice ด้านการครองตนของโรงเรียนแห่งที่ 2 (โรงเรียนชุมชนบ้านห้วยค้อมิตรภาพที่ 206) ดังนี้

ตารางที่ 11 สรุปผล Best Practice การบริหารจัดการด้านการครองตน ของ โรงเรียนชุมชนบ้านห้วยค้อมิตรภาพที่ 206

วิธีการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ	ร่องรอย/หลักฐาน: Out put-Out come
1. มีการส่งเสริมให้ครูทุกคนมีความก้าวหน้าพัฒนาศักยภาพตนเอง ร่วมชื่นชมยินดีกับครูที่ประสบความสำเร็จ 2. มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีวุฒิภาวะทางอารมณ์เหมาะสม มักช่วยเหลือครูที่ประสบปัญหาทั้งด้านวิชาการ ด้านส่วนตัวที่ครูต้องการ 3. ทำตนให้เป็นที่ยอมรับของชุมชนมีความริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่เสมอ 4. รู้จักอุปนิสัย ความรู้ความสามารถของครูเป็นรายบุคคลเป็นอย่างดี 5. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวังตนหรือมีสติเสมอยึดหลักศีลธรรม จริยธรรม ระเบียบ และแบบอย่างที่ดีในเรื่องความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่เสมอ	1. รางวัลผู้บริหารดีเด่น 2. รางวัลหนึ่งแสนครูดี 3. เกียรติบัตรเป็นผู้สนับสนุนส่งเสริมให้โรงเรียนเป็นศูนย์การเรียนรู้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3.2 วิธีการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการครองคน

ผู้วิจัยขอแบ่งผลของการศึกษาเป็น 2 ประเด็นคือ 1) ตัวอย่างบทสัมภาษณ์ (Quotations) 2) การสรุปสาระสำคัญของวิธีการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ ดังนี้

3.2.1 ตัวอย่างบทสัมภาษณ์ (Quotations) ขอนำเสนอบทสัมภาษณ์โดยคัดลอกคำพูด (Quotations) ของบุคคลสำคัญบางท่าน พอเป็นตัวอย่างดังนี้

"กระผมในฐานะผู้บริหารโรงเรียนโดยส่วนตัวแล้วการนำนโยบายลงสู่การปฏิบัติและขอความร่วมมือจากทีมงานในโรงเรียนนอกจากมีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบ งานตามถนัดของแต่ละคนการขอความร่วมมือต้องอาศัยศิลปะในการสื่อสารชี้ให้เห็นถึงคุณภาพและผล

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ของงาน ต้องได้ใจผู้ร่วมงาน งานจึงจะก้าวหน้าเป็นคนมีเหตุผล ยอมรับความคิดเห็นต่างของ ทุกคนในโรงเรียนสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรีและอย่างสร้างสรรค์ เห็นโรงเรียน คือบ้านของตนเอง มองเพื่อนร่วมงานเสมอคนในครอบครัวยึดประโยชน์ส่วนร่วมเหนือประโยชน์ส่วนตน การประชุมชี้แจงการกับผู้ร่วมงานต้องเป็นไปอย่างกัลยามิตรด้วยเหตุผลที่ทุกคนต้องเห็นร่วมกันและเดินไปพร้อม ๆ กันผล ผลที่เกิดขึ้นทำให้การขับเคลื่อนนโยบายโรงเรียนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว”

(BP.201, 28 มิ.ย. 58)

“การปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหัวหน้าโครงการ มีหน้าที่ที่สำคัญคือการทำความเข้าใจวัตถุประสงค์ของโครงการ ตัวชี้วัดต้องสามารถวัดผลที่เกิดกับคุณภาพของนักเรียนได้เป็นที่ประจักษ์ เป็นตัวอย่างที่ดีในเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ เสมอ(มีโอตตัปปะ) ได้พัฒนาตนโดยการเข้าอบรมในเรื่องที่สอนและรับผิดชอบ ไม่ทำตนเป็นภาระและเป็นที่หนักใจของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเพื่อให้ได้รับรู้ข่าวสารและทันต่อสถานการณ์เสมอโรงเรียนของพวกเราจึงได้รับการยอมรับดังที่ประจักษ์ ”

(BP.204, 28 มิ.ย. 58)

“ในฐานะหัวหน้าวิชาการที่จะให้ผู้ร่วมงานร่วมมือในการทำงาน การสนองนโยบายโดยการขอความร่วมมือจากทีมงานในโรงเรียนนอกจากมีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบงานตามถนัดของแต่ละคนการขอความร่วมมือต้องอาศัย การสร้างความศรัทธา ศิลปะในการสื่อสาร เพื่อชี้ให้เห็นถึงคุณภาพและผลของงาน เพื่อได้ใจผู้ร่วมงาน งานจึงจะก้าวหน้า”

(BP.203, 28 มิ.ย. 58)

“ตัวดิฉันได้รับมอบจากท่านผู้อำนวยการโรงเรียนในฐานะหัวหน้าช่วงชั้นมีการสร้างขวัญกำลังใจกับครูในช่วงชั้นที่ 1 ที่ประสบความสำเร็จโดยมีกิจกรรมการมอบเกียรติ มีการพิจารณาความดีความชอบ จัดให้การมอบของขวัญเล็ก ๆ น้อย ๆ ในวันเกิด วันพิเศษ งานบุญต่าง ๆ เช่น วันขึ้นบ้านใหม่ งานบวช เป็นต้น ไม่ใช่เฉพาะในช่วงชั้นนี้เท่านั้นแต่ทุกคนในรงเรียนของพวกเราก็ถือปฏิบัติเป็นประเพณีในโรงเรียน ทำให้ครูในโรงเรียนมีขวัญกำลังใจที่ดี รักใคร่กลมเกลียว ”

(BP.2010, 28 มิ.ย. 58)

"ดิฉันมีความเห็นว่า ต้องรู้จักผ่อนหนัก ผ่อนเบาเอาใจเขามาใส่ใจตนเองบางที อาจจะไม่ได้ดังใจคิดแต่ต้องยอมที่จะอดทนรอคอย เสียสละผลประโยชน์ส่วนตน ยอมรับในความคิดเห็นของผู้อื่น ครูที่ดีต้องไม่เอาภารกิจภายนอกมาเบียดบังเวลาทำการเรียนการสอน ของเด็กนักเรียนไม่ละเลยไม่ทิ้งห้องเรียนหรือภารกิจในกิจกรรมการเรียนการสอน เด็กนักเรียน ผลพลอยได้จากการกระทำจะทำให้ตนนอกจานักเรียนเกิดประโยชน์สูงสุดแล้ว ยังทำให้โรงเรียนหรือครูเป็นที่ยอมรับของชุมชน"

(BP.208, 28 มิ.ย. 58)

"ดิฉันรับงานในหน้าที่ครูประจำชั้นนอกเหนือจากงานวิชาการที่จะต้องได้มาตรฐาน ครูต้องวางตัวดีและเหมาะสมการประพฤติปฏิบัติตนที่แสดงออกของครูประจำชั้นถือว่าเป็นสิ่งสำคัญในการยอมรับของนักเรียนในชั้นเรียนและที่สำคัญ ครูประจำชั้นต้องทำหน้าที่แนะแนวนักเรียนได้ทุกอย่างทั้งเรื่องส่วนตัวและวิชาการ เป็นที่ปรึกษาบางครั้ง ต้องทำตัวเป็นเพื่อนด้วยซ้ำไปเพื่อให้นักเรียนเกิดความไว้วางใจ และยอมรับที่จะเปิดเผย เล่าปัญหาและที่นักเรียนต้องการได้อย่างจริงใจ "

(BP.205, 28 มิ.ย. 58)

"ในฐานะผู้ปฏิบัติการสอนในระดับช่วงชั้นที่ 2 โรงเรียนแห่งนี้ มีความเห็นว่า ที่โรงเรียนของพวกเราให้เกียรติซึ่งกันและกันในการตัดสินใจ การทำงาน ส่วนมากให้การยอมรับในความคิดเห็นความเห็นต่างอย่างสร้างสรรค์ ร่วมกันต่อยอดในการนำเสนอสิ่งที่ตนเองไปรับทราบหรือรับรู้มาจากอบรมพัฒนา มาปรับใช้เปลี่ยนแปลงการทำงานในห้องเรียน จึงทำให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียน นักเรียน และผลที่เกิดจึงทำให้ นักเรียน ครู หรือ โรงเรียนได้รับรางวัล"

(BP.207, 28 มิ.ย. 58)

"ในฐานะผู้ปฏิบัติการสอนในระดับช่วงชั้นที่ 3 ในโรงเรียนแห่งนี้ คณะครูในโรงเรียน พวกเราจะมีการมีการแลกเปลี่ยนความคิดหรือร่วมสะท้อนผลการทำงานอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้งเพื่อจะได้รับทราบปัญหาหรือความก้าวหน้า ของการทำงาน หรืออีกอย่างเพื่อให้ครูมีความใกล้ชิดกัน สนิทสนมกัน ทำให้โรงเรียนมีบริบทของความเป็นวิชาการซึ่งผลที่น่าจะลงสู่เด็กนักเรียนได้ดี มีการสะท้อนถึงปัญหาการทำงาน ดังเช่นการ การมาโรงเรียนของนักเรียน การแก้ไขปัญหายาเสพติดในโรงเรียน ปัญหาซู้สาวในโรงเรียนอย่างนี้เป็นต้น เมื่อครูทุก

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

คน รับรู้ปัญหาก็จะได้ร่วมด้วยช่วยกันแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ จะทำให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียน นักเรียน และผลที่เกิดยังย้อนสู่ครูจนทำให้ครูเป็นที่ยอมรับของชุมชน”

(BP.209, 28 มิ.ย. 58)

3.2.2 การสรุปสาระสำคัญของวิธีการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ

จากการวิเคราะห์บทสัมภาษณ์กลุ่มบุคคลสำคัญดังกล่าวข้างต้นพบสาระสำคัญที่เป็น Best Practice ของโรงเรียนแห่งที่ 2 (ร.ร.ชุมชนบ้านห้วยค้อมิตรภาพที่ 206) ดังนี้

1) มีการพัฒนาครูด้วย การอบรมสัมมนาครูเพื่อให้ครู ได้พัฒนาศักยภาพตนเองอยู่เสมอ

2) จัดให้มีสวัสดิการเพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้ครูที่มีผลงานดีเยี่ยม

3) จัดให้มีพัฒนาครูอบรม ด้านคุณธรรมจริยธรรมครู เพื่อให้ครูยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4) มีนโยบายที่ชัดเจนเอื้อ ให้ครูทันต่อเหตุการณ์ และริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่เสมอ

5) มีวิสัยทัศน์กว้างไกล พัฒนาคุณภาพนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ที่น่าพอใจ ผลงานของโรงเรียนมีรางวัลระดับประเทศ

ผู้วิจัยขอสรุปผลสิ่งที่เป็น Best Practice ด้านการครองคนของโรงเรียนแห่งที่ 2 (โรงเรียนชุมชนบ้านห้วยค้อมิตรภาพที่ 206) ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏพนมสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 12 สรุปผล Best Practice การบริหารจัดการด้านการครองคนของโรงเรียนชุมชนบ้านห้วยค้อมิตรภาพที่ 206

วิธีการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ	ร่องรอย/หลักฐาน: Out put-Out come
1. มีการพัฒนาครูด้วย การอบรมสัมมนาครูเพื่อให้ครู ได้พัฒนาศักยภาพตนเองอยู่เสมอ 2. จัดให้มีสวัสดิการเพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้ครูที่ มีผลงานดีเยี่ยม 3. จัดให้มีพัฒนาครูอบรม ด้านคุณธรรมจริยธรรมครู เพื่อให้ครูยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 4. มีนโยบายที่ชัดเจนเอื้อ ให้ครูทันต่อเหตุการณ์ และริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่เสมอ 5. มีวิสัยทัศน์กว้างไกล พัฒนาคุณภาพนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ที่น่าพอใจ ผลงานของโรงเรียนมีรางวัลระดับประเทศ	1. รางวัลหนึ่งแสนครูดี 2. รางวัลครูดีเด่น 3. เป็นครูแกนนำด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 4. รางวัลระดับประเทศของนักเรียน 5. เป็นนักเรียนแกนนำด้านเศรษฐกิจพอเพียง

3.3 วิธีการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการครองงาน

ผู้วิจัยขอแบ่งผลของการศึกษาเป็น 2 ประเด็นคือ 1) ตัวอย่างบทสัมภาษณ์ (Quotations) 2) การสรุปสาระสำคัญของวิธีการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ ดังนี้

3.1.1 ตัวอย่างบทสัมภาษณ์ (Quotations) ขอนำเสนอบทสัมภาษณ์โดยคัดลอกคำพูด (Quotations) ของบุคคลสำคัญบางท่าน พอเป็นตัวอย่างดังนี้

"ในฐานะผู้บริหารโรงเรียนโดยส่วนตัวแล้วต้องประพฤติตนแสดงให้เห็นถึงการเป็นคนมีความกระตือรือร้นต่อการทำงานในหน้าที่รักและทุ่มเททำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ มองเพื่อนร่วมงานเสมอคนในครอบครัวยึดประโยชน์ส่วนร่วมเหนือประโยชน์ส่วนตน การประชุมชี้แจงการกับผู้ร่วมงานต้องเป็นไปอย่างกัลยามิตรด้วยเหตุผลที่ทุกคนต้องเห็นร่วมกันและเดินไปพร้อม ๆ กันผล ผลที่เกิดขึ้นทำให้การขับเคลื่อนนโยบายโรงเรียนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้"

(BP.202, 28 มิ.ย. 58)

"ฐานะหัวหน้าวิชาการ การนำนโยบายลงสู่การปฏิบัติและขอความร่วมมือจากทีมงานในโรงเรียนนอกจากมีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบ งานตามถนัดของแต่ละคนการขอความร่วมมือทุกคนมีความกระตือรือร้นต่อการทำงานในหน้าที่รักและทุ่มเททำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถชี้ให้เห็นถึงคุณภาพและผลของงาน ต้องได้ใจผู้ร่วมงาน งานจึงจะก้าวหน้า"

(BP.203, 28 มิ.ย. 58)

"การปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหัวหน้าโครงการ มีหน้าที่ที่สำคัญคือการทำความเข้าใจวัตถุประสงค์ของโครงการ ตัวชี้วัดต้องสามารถวัดผลที่เกิดกับคุณภาพของนักเรียนได้เป็นที่ประจักษ์ เป็นตัวอย่างที่ดีในเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่เสมอ(มีโอตตัปปะ) ได้พัฒนาตนโดยการเข้าอบรมในเรื่องที่สอนและรับผิดชอบ ไม่ทำตนเป็นภาระและเป็นที่หนักใจของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเพื่อให้ได้รับรู้ข่าวสารและทันต่อสถานการณ์เสมอโรงเรียนของพวกเราจึงได้รับการยอมรับดังที่ประจักษ์ "

(BP.204, 28 มิ.ย. 58)

"ส่วนตัวในฐานะหัวหน้าช่วงชั้นมีการสร้างขวัญกำลังใจกับครูที่ประสบความสำเร็จ ครูที่มีความตั้งใจทำงานและไม่ทิ้งงานโดยมีกิจกรรมการมอบเกียรติบัตร ทำงานโดยใช้หลักเหตุผลมีการพิจารณาความดีความชอบ มีนโยบายเพื่อให้บุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพตนเองอยู่เสมอ และสามารถนำผลงานมาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง"

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

(BP.205, 28 มิ.ย. 58)

"การร่วมกันทำงานในโรงเรียนแห่งนี้ มีความเห็นว่า ต้องรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจตนเอง ทำงานด้วยความสุขุมและรอบคอบทุกครั้งและยอมรับในศักยภาพผู้ร่วมงานสิ่งสำคัญที่ครูทุกคนจะละเลยไม่ได้คือการตรงต่อเวลาและบริหารเวลาได้อย่างเหมาะสมไม่ละเลยไม่ทิ้งห้องเรียนหรือภารกิจในกิจกรรมการเรียนการสอน เด็กนักเรียน ผลพลอยได้จากการกระทำจะทำให้ตนนอกจานักเรียนเกิดประโยชน์สูงสุดแล้ว ยังทำให้โรงเรียนหรือครูเป็นที่ยอมรับของชุมชน"

(BP.206, 28 มิ.ย. 58)

"ดิฉันมีความเห็นว่ากระบวนการจัดการเรียนการสอนงานวิชาการตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการของครูที่จะต้องได้มาตรฐาน แล้วตัวเองจะต้องเอาใจใส่งานและมีความเชื่อมั่นในตนเองรวมถึงการประพฤติปฏิบัติตนที่แสดงออกของครูในโรงเรียน ถือว่าเป็นสิ่ง

สำคัญในการยอมรับความศรัทธาของชุมชน โรงเรียนของพวกเราจึงมีกิจกรรม ครูดีที่เด็กรัก เพื่อให้ครูได้ทำตัวเป็นตัวอย่างที่เด็กแก่เด็กนักเรียน”

(BP.208, 28 มิ.ย. 58)

“กระผมในฐานะผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนแห่งนี้ มีความเห็นว่า ทีมงานได้ให้ความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างดี ทุกคนมีการการยอมรับในความคิดเห็น ใฝ่เรียนรู้และสร้างสรรค์งานวิชาการอยู่เสมอ มีการร่วมคิดร่วมแก้ปัญหาให้กำลังใจกันในการทำงานเป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นการร่วมผลิตสื่อการเรียนการสอน เสนอแนวคิดแนะนำแหล่งเรียนรู้เพื่อต่อยอดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โรงเรียนจึงเกิดผลดีทำให้ได้รับรางวัลในระดับต่างๆถือเป็นความภาคภูมิใจของโรงเรียน”

(BP.209, 28 มิ.ย. 58)

3.2.2 การสรุปสาระสำคัญของวิธีการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ

จากการวิเคราะห์บทสัมภาษณ์กลุ่มบุคคลสำคัญดังกล่าวข้างต้นพบสาระสำคัญที่เป็น Best Practice ของโรงเรียนแห่งที่ 2 (โรงเรียนชุมชนบ้านห้วยค้อมิตรภาพที่ 206) ดังนี้

1) มีการส่งเสริมให้มีความกระตือรือร้นต่อการทำงานในหน้าที่

2) รู้จักรักและทุ่มเททำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ

3) มีความขยัน และกล้าเผชิญกับปัญหา

4) มีความใฝ่เรียนรู้และสร้างสรรค์งานวิชาการอยู่เสมอ

5) มีความตั้งใจทำงานและไม่ทิ้งงาน

ผู้วิจัยขอสรุปผลสิ่งที่เป็น Best Practice ด้านการครองงานของโรงเรียนแห่งที่ 2 (โรงเรียนชุมชนบ้านห้วยค้อมิตรภาพที่ 206) ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 13 สรุปผล Best Practice การบริหารจัดการด้านการครองงานของโรงเรียนชุมชนบ้านห้วยค้อมิตรภาพที่ 206 โรงเรียนแห่งที่ 1 ดังนี้

วิธีการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ	ร่องรอย/หลักฐาน: Out put-Out come
1. มีการส่งเสริมให้มีความกระตือรือร้นต่อการทำงานในหน้าที่ 2. รู้จักรักและทุ่มเททำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ 3. มีความขยัน และกล้าเผชิญกับปัญหา 4. มีความใฝ่เรียนรู้และสร้างสรรค์งานวิชาการอยู่เสมอ 5. มีความตั้งใจทำงานและไม่ทิ้งงาน	1. ได้รับคัดเลือกจากกระทรวงศึกษาธิการเป็นโรงเรียนศูนย์การเรียนรู้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 2. โรงเรียนศูนย์การเรียนรู้ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง (ระดับประเทศ) 3. โรงเรียนในฝัน 4. สถานศึกษาต้นแบบการเรียนรู้ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง (ระดับประเทศ) 5. โรงเรียนศูนย์วัฒนธรรม (ระดับจังหวัด)

หลังจากที่ได้ศึกษาผลการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ Best Practice ของโรงเรียนทั้ง 2 แห่ง แล้วผู้วิจัยจึงได้ทำการหลอมรวมหรือบูรณาการ (Integrate) วิธีการที่เป็นเลิศตลอดจนร่องรอย/หลักฐาน: Out put-Out come อันเป็นผลของการบริหารจัดการที่ถือเป็นแบบอย่างไว้ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 14 สรุปผลการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ Best Practice ของโรงเรียนแห่งที่ 1 และ 2

วิธีการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ	ร่องรอย/หลักฐาน: Out put-Out come
ด้านการครองตน 1. พัฒนาครูส่งเสริมสนับสนุนครูทุกคนให้มีความก้าวหน้าด้วย การอบรมสัมมนาครูเพื่อให้ครูได้พัฒนาศักยภาพตนเองอยู่เสมอ 2. มีสวัสดิการเพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้ครูที่มีผลงานดีเยี่ยม มักช่วยเหลือครูที่ประสบปัญหาเสมอ 3. พัฒนาครูอบรม ด้านคุณธรรมจริยธรรมครู เพื่อให้ครูยึดหลักศีลธรรม จริยธรรม ระเบียบและกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องเสมอ 4. มีนโยบายที่ชัดเจนเอื้อ ให้ครูทันต่อเหตุการณ์และริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่เสมอ 5. มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีวุฒิภาวะทางอารมณ์เหมาะสม มักช่วยเหลือครูที่ประสบปัญหาทั้งด้านวิชาการ ด้านส่วนตัวที่ครูต้องกา 6. ส่งเสริมสนับสนุนครูทุกคนให้มีความก้าวหน้า ร่วมชื่นชมยินดีกับครูที่ประสบความสำเร็จ 7. มีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบ งานตามถนัดของแต่ละคน 8. มีกิจกรรมที่ชัดเจนและสม่ำเสมอในการยกย่องให้ครูที่ประสบความสำเร็จ 9. ส่งเสริมให้ครูทุกคนก็จะอยู่ร่วมกันเสมือนพี่น้องเป็นกัลยามิตร 10. ส่งเสริมให้บุคลากในโรงเรียนเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลเห็นได้จากนำผลงานมาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	ร่องรอย/หลักฐานด้านการครองตน 1. รางวัลผู้บริหารดีเด่น 2. รางวัลหนึ่งแสนครูดี 3. มีผลการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน (NT) ชั้น ป.3 เป็นลำดับที่ 2 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ประจำปีการศึกษา 2553 4. ได้รับการรับรองมาตรฐานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ระดับทอง ปีการศึกษา 2553 5. โรงเรียนผ่านการประเมิน ดาวที่ 4 สถานศึกษามีระบบการประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็ง ปี พ.ศ. 2555 6. ผ่านการประเมินอ่านออกเขียนได้ ร้อยละ 100 ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจำปีการศึกษา 2558 7. โรงเรียนเข้าร่วมโครงการ บ้านวิทยาศาสตร์น้อย โรงเรียนคุณภาพมาตรฐานกิจกรรมวิทยาศาสตร์สำหรับเด็กประถมวัย 8. เกียรติบัตรเป็นผู้สนับสนุนส่งเสริมให้โรงเรียนเป็นศูนย์การเรียนรู้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

วิธีการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ	ร่องรอย/หลักฐาน: Out put-Out come
11. ทำตนให้เป็นที่ยอมรับของชุมชนมีความริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่เสมอ 12. รู้จักอุปนิสัย ความรู้ความสามารถของครูเป็นรายบุคคลเป็นอย่างดี 13. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวังตนหรือมีสติเสมอยึดหลักศีลธรรม จริยธรรม ระเบียบและแบบอย่างที่ดีในเรื่องความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่เสมอ	
ด้านการครองคน	ร่องรอย/หลักฐานด้านการครองตน
1. ให้ความสำคัญกับครูในโรงเรียน วางตัวดีและเหมาะสมกับตำแหน่งผู้นำ 2. เป็นผู้เสียสละและไม่เห็นแก่ตัว เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ด้านวัตถุสิ่งของแก่ครูเสมอ 3. พูดวาจาสุภาพและมีเหตุผลให้ความเป็นกันเองและไม่เย่อหยิ่งถือตัว 4. มีศิลปะในการพูดโน้มน้าวจิตใจครู ให้ความเป็นกันเองและถือตัว 5. อุทิศตนทำงานในหน้าที่ยึดประโยชน์ส่วนร่วมเหนือประโยชน์ส่วนตน 6. มีการพัฒนาครูด้วย การอบรมสัมมนาครูเพื่อให้ครู ได้พัฒนาศักยภาพตนเองอยู่เสมอ 7. จัดให้มีสวัสดิการเพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้ครูที่มีผลงานดีเยี่ยม 8. จัดให้มีพัฒนาครูอบรม ด้านคุณธรรม จริยธรรมครู เพื่อให้ครูยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 9. มีนโยบายที่ชัดเจนเอื้อ ให้ครูทันต่อเหตุการณ์ และริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่เสมอ	1. รางวัลผู้บริหารดีเด่น 2. รางวัลคุรุสดุดี 3. รางวัลหนึ่งแสนครูดี 4. รางวัลครูผู้สอนภาษาไทยดีเด่น 5. รางวัลครูผู้สอนคณิตศาสตร์ดีเด่น 6. หนูน้อยนักวิทยาศาสตร์ 7. เกียรติบัตรนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ผ่านการประเมินอ่านออกเขียนได้ ร้อยละ 100 ปีการศึกษา 2558 8. นักเรียนมีผลการประเมิน สอบ NT ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เป็นลำดับที่ 2 ของเขตพื้นที่ ปีการศึกษา 2554 9. รางวัลการเขียนเรียงความจากภาพ ปีการศึกษา 2553 จาก มหาวิทยาลัยขอนแก่น 10. เป็นครูแกนนำด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 11. รางวัลระดับประเทศของนักเรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

วิธีการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ	ร่องรอย/หลักฐาน: Out put-Out come
10. มีวิสัยทัศน์กว้างไกล พัฒนาคุณภาพนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ที่น่าพอใจ ผลงานของโรงเรียนมีรางวัลระดับประเทศ ด้านการครองงาน 1. มีความรักและทุ่มเททำงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ 2. มีความขยัน และกล้าเผชิญกับปัญหา 3. ใฝ่เรียนรู้และสร้างสรรค์งานวิชาการอยู่เสมอ 4. เอาใจใส่งานและมีความเชื่อมั่นในตนเอง 5. ทำงานด้วยความสุขุมและรอบคอบทุกครั้ง 6. ทำงานโดยใช้หลักเหตุผล 7. มีการส่งเสริมให้มีความกระตือรือร้นต่อการทำงานในหน้าที่ 8. รู้จักรักและทุ่มเททำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ 9. มีความขยัน และกล้าเผชิญกับปัญหา 10. มีความใฝ่เรียนรู้และสร้างสรรค์งานวิชาการอยู่เสมอ 11. มีความตั้งใจทำงานและไม่ทิ้งงาน	12. เป็นนักเรียนแกนนำด้านเศรษฐกิจพอเพียง ร่องรอย/หลักฐานด้านการครองงาน 1. ได้รับการคัดเลือกจากกระทรวงศึกษาธิการและมหาวิทยาลัยขอนแก่นเป็นโรงเรียนนำร่องการใช้นวัตกรรม“การพัฒนาวิชาชีพครูด้วยนวัตกรรมการศึกษาชั้นเรียน (Lesson Study) และวิธีการแบบเปิด (Open Approach) ” 2. มีผลการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน (NT) ชั้น ป.3 เป็นลำดับที่ 2 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ประจำปีการศึกษา 2553 3. ได้รับการรับรองมาตรฐานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ระดับทอง ปีการศึกษา 2553 4. โรงเรียนผ่านการประเมิน ดาวที่ 4 สถานศึกษามีระบบการประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็ง ปี พ.ศ.2555 5. ผ่านการประเมินอ่านออกเขียนได้ร้อยละ 100 ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประจำปีการศึกษา 2558 6. เป็นโรงเรียนในโครงการ บ้านวิทยาศาสตร์น้อย โรงเรียนคุณภาพมาตรฐานกิจกรรมวิทยาศาสตร์สำหรับเด็กประถมวัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

วิธีการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ	ร่องรอย/หลักฐาน: Out put-Out come
	ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 7. ได้รับคัดเลือกจากกระทรวงศึกษาธิการเป็นโรงเรียนศูนย์การเรียนรู้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 8. โรงเรียนศูนย์การเรียนรู้ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง (ระดับประเทศ) 9. โรงเรียนในฝัน 10. สถานศึกษาต้นแบบการเรียนรู้ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง (ระดับประเทศ) 11. โรงเรียนศูนย์วัฒนธรรม (ระดับจังหวัด)

4. ผลการร่างรูปแบบ

หลังจากที่ได้องค์ประกอบของการบริหารเชิงพุทธที่ชัดเจน โดยการศึกษาเอกสาร (Theatrical Model) และผ่านการยืนยันองค์ประกอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ (Practical Model) แล้ว จากนั้นได้นำองค์ประกอบเหล่านี้เป็นกรอบในการศึกษาโรงเรียนต้นแบบ 2 แห่ง ผลของการศึกษาได้ผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practice) ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้เป็นแนวทางในการร่างรูปแบบการบริหารเชิงพุทธ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ผู้วิจัยได้จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) คณะทำงานเพื่อร่างรูปแบบการบริหารเชิงพุทธ ประกอบไปด้วยบุคคลหลายฝ่ายได้แก่ ผู้วิจัยศึกษานิเทศก์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก 2 ท่าน และครูที่เป็นหัวหน้าวิชาการโรงเรียน หัวหน้าระดับชั้น รวมทั้งหมด 7 ท่าน (รายชื่อผู้เข้าร่วมร่างรูปแบบในภาคผนวก) ได้ Workshop เมื่อวันที่ 5 กรกฎาคม 2558 ณ ห้องประชุมเล็ก โรงเรียนโนนจันทึกห้วยแกวิทยา สังกัด สพป.ขอนแก่น เขต 3 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบบันทึกการประชุม Workshop ทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอผลในขั้นนี้ ผู้วิจัยขอนำเสนอตัวอย่างคำพูด (Quotation) ของคณะทำงานที่ร่างรูปแบบการบริหารเชิงพุทธมาพอสังเขป ดังนี้

"จากการที่ผู้วิจัยได้สรุปสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารเชิงพุทธที่ประกอบไปด้วยองค์ประกอบหลัก 3 ด้าน และองค์ประกอบย่อย 32 องค์ประกอบนั้น ดิฉันเห็นควรให้มีการกำหนดรูปแบบในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเป็นโครงการที่มีตัวชี้วัด ครอบคลุม

องค์ประกอบหลัก 3 ด้าน และองค์ประกอบย่อย 32 องค์ประกอบย่อย สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนได้ผลจริง ควรมีการกำหนดตัวชี้วัดให้ได้พัฒนาครอบคลุมทักษะการบริหารโดยอาศัยการพัฒนาทั้ง 3 ด้าน ทั้งการครองตน ครองคน ครองงาน"

(WS.001, 5 ก.ค. 58)

"เห็นด้วยกับ ดร.ฉลาด เสริมปัญญา ที่ควรมีแนวทางการพัฒนาเป็นโครงการ ในส่วนตัวแล้วควรเป็นโครงการที่สามารถปฏิบัติได้จริงในโรงเรียนและควรควรคำนึงถึงกิจกรรม ความเป็นไปได้ความเหมาะสมกับบริบทของการนำไปใช้และที่สำคัญความพึงพอใจของครูที่ร่วมปฏิบัติงาน"

(WS. 002, 5 ก.ค. 58)

"การกำหนดโครงการนอกจากวัตถุประสงค์ของโครงการต้องสอดคล้องกับการปฏิบัติตนของผู้บริหาร ในการนำการครองตน ครองคน การครองงาน มาเป็นเป้าหมายในการขับเคลื่อนให้โครงการสำเร็จตามเป้าหมายวัตถุประสงค์แล้ว ตัวชี้วัดในโครงการควรต้องสอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษานั้น ๆ ด้วย"

(WS.003, 5 ก.ค. 58)

"เป้าหมายที่สำคัญและประโยชน์ ของสถานศึกษา ในการพัฒนาโดยใช้โครงการที่สำคัญคือคุณภาพของนักเรียน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่เกิดแก่เด็กนักเรียน โครงการนั้นต้องมีความพอประมาณ มีเหตุมีผล มีภูมิคุ้มกันที่ดี เกิดความรู้คู่คุณธรรมซึ่งเกิดจากการบริหารโดยใช้กระบวนการระบบคุณธรรม ผ่านรูปแบบ การครองตน ครองคน ครองงาน"

(WS.004, 5 ก.ค. 58)

เมื่อพิจารณาคำพูดหรือข้อเสนอของคณะทำงานที่เข้าร่วม Workshop ทั้งหมด พอประมวลสาระสำคัญได้ ดังนี้

1. รูปแบบในการพัฒนาผู้บริหารควรกำหนดให้เป็นโครงการ
2. การจัดทำโครงการต้องสอดคล้องกับนโยบาย
3. วัตถุประสงค์ของโครงการส่งผลที่ตัวนักเรียนเป็นสำคัญ
4. โครงการนั้นต้องมีความพอประมาณ มีเหตุมีผล มีภูมิคุ้มกันที่ดี เกิดความรู้คู่คุณธรรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

5. รูปแบบในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเป็นโครงการที่มีตัวชี้วัด ครอบคลุมองค์ประกอบหลัก 3 ด้าน และองค์ประกอบย่อย 32 องค์ประกอบย่อย

ผู้วิจัยและคณะทำงานร่างรูปแบบ โดยการทำ Work Shop ได้ร่วมกันวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อจัดทำรูปแบบ โดยนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ในระยะที่ 1 และข้อมูลจากการศึกษาดูงาน เพื่อหาแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ของโรงเรียนต้นแบบทั้ง 2 แห่ง มาทำการวิเคราะห์และทำการสังเคราะห์ เป็นองค์ประกอบการบริหารเชิงพุทธ เพื่อใช้ในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารเชิงพุทธ หลังจากการสัมภาษณ์เชิงลึกและหลังจากการทำ Work Shop

องค์ประกอบการบริหารเชิงพุทธ หลังจากการสัมภาษณ์เชิงลึก	องค์ประกอบการบริหารเชิงพุทธหลังจากการทำ Work Shop	ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารเชิงพุทธ
ด้านการครองตน 1. วางตัวดีและเหมาะสมกับตำแหน่งผู้นำ 2. มักช่วยเหลือครูที่ประสบปัญหาเสมอ 3. แสดงความยินดีกับครูที่ประสบความสำเร็จ 4. มีวุฒิภาวะทางอารมณ์เหมาะสม 5. เป็นคนมีวิสัยทัศน์กว้างไกล 6. นำผลงานมาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 7. พัฒนาศักยภาพตนเองอยู่เสมอ 8. ไม่เสี่ยงโดยที่ตนไม่พร้อม	ด้านการครองตน 1. ส่งเสริมสนับสนุนครูทุกคนให้มีความก้าวหน้า 2. มักช่วยเหลือครูที่ประสบปัญหาเสมอ 3. แสดงความยินดีกับครูที่ประสบความสำเร็จ 4. มีวุฒิภาวะทางอารมณ์เหมาะสม 5. เป็นคนมีวิสัยทัศน์กว้างไกล 6. นำผลงานมาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 7. พัฒนาศักยภาพตนเองอยู่เสมอ 8. ไม่เสี่ยงโดยที่ตนไม่พร้อม 9. ตรงต่อเวลาและบริหารเวลาได้อย่างเหมาะสม	ด้านการครองตน 1. วางตัวดีและเหมาะสมกับตำแหน่งผู้นำ 2. มีวุฒิภาวะทางอารมณ์เหมาะสม 3. ให้ความเป็นกันเองและไม่เย่อหยิ่งถือตัว 4. เป็นคนมีวิสัยทัศน์กว้างไกล 5. นำผลงานมาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 6. พัฒนาศักยภาพตนเองอยู่เสมอ 7. ไม่เสี่ยงโดยที่ตนไม่พร้อม 8. ตรงต่อเวลาและบริหารเวลาได้อย่างเหมาะสม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

องค์ประกอบการบริหารเชิงพุทธ หลังจากการสัมภาษณ์เชิงลึก	องค์ประกอบการบริหารเชิงพุทธหลังจากการทำ Work Shop	ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารเชิงพุทธ
9. ตรงต่อเวลาและบริหารเวลาได้อย่างเหมาะสม 10. ทำตนให้เป็นที่ยอมรับของชุมชน 11. รู้จักอุปนิสัย ความรู้ความสามารถของครูเป็นรายบุคคลเป็นอย่างดี 12. มีศรัทธาต่อตนเองและวิชาชีพ 13. ยึดหลักศีลธรรม จริยธรรม ระเบียบ และกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องเสมอ 14. มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่เสมอ (มีโอตตัปปะ) 15. รับรู้ข่าวสารและทันต่อสถานการณ์เสมอ 16. มีความริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่เสมอ 17. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวังตนหรือมีสติเสมอ 18. มีความฉลาดรอบรู้และทันเหตุการณ์เสมอ	10. ทำตนให้เป็นที่ยอมรับของชุมชน 11. รู้จักอุปนิสัย ความรู้ความสามารถของครูเป็นรายบุคคลเป็นอย่างดี 12. มีศรัทธาต่อตนเองและวิชาชีพ 13. ยึดหลักศีลธรรม จริยธรรม ระเบียบ และกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องเสมอ 14. มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่เสมอ (มีโอตตัปปะ)	9. ทำตนให้เป็นที่ยอมรับของชุมชน 10. มีศรัทธาต่อตนเองและวิชาชีพ 11. ยึดหลักศีลธรรม จริยธรรม ระเบียบ และกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องเสมอ 12. มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่เสมอ (มีโอตตัปปะ) 13. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวังตนหรือมีสติเสมอ

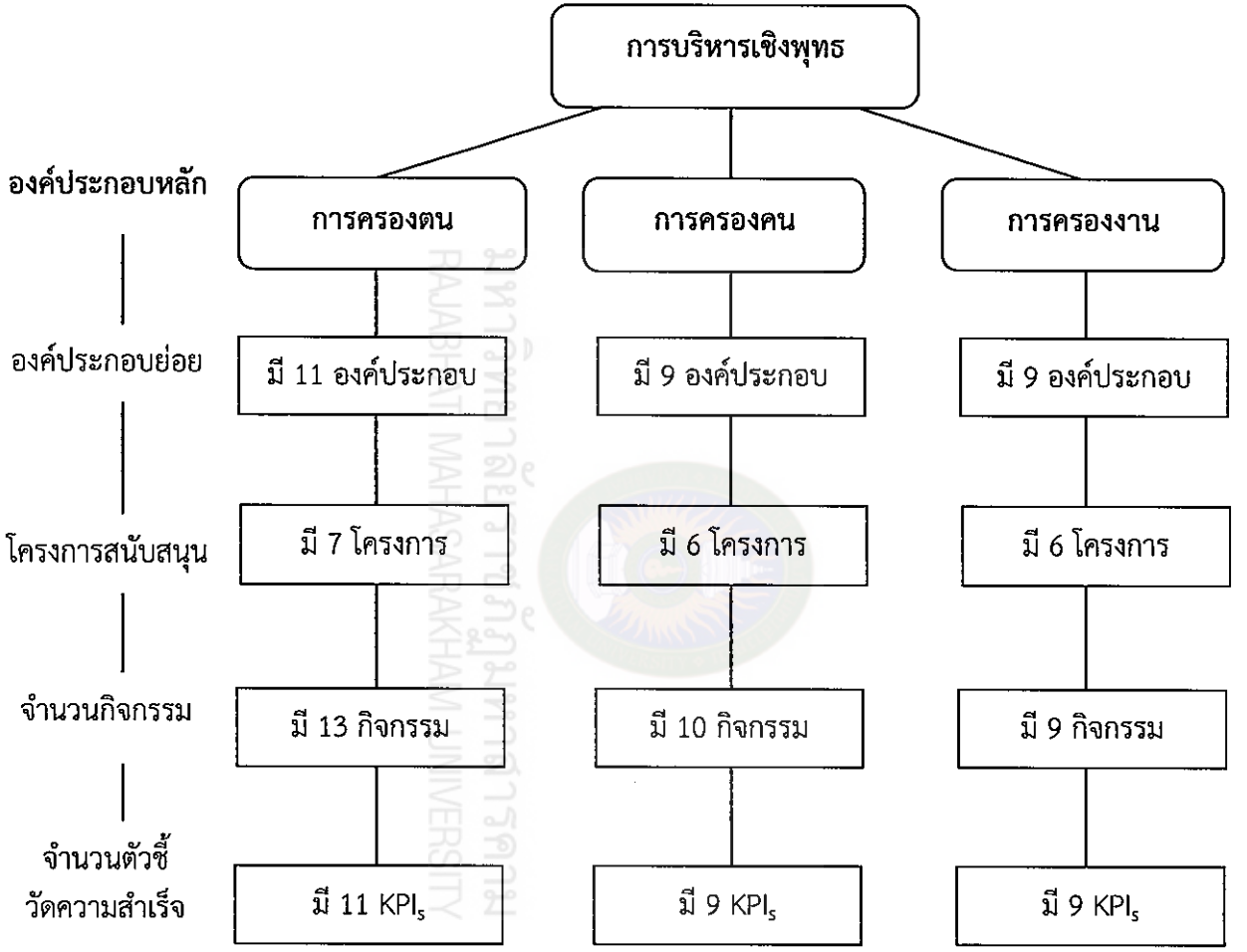
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

องค์ประกอบการบริหารเชิงพุทธหลังจากการสัมภาษณ์เชิงลึก	องค์ประกอบการบริหารเชิงพุทธหลังจากการทำ Work Shop	ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารเชิงพุทธ
ด้านการครองคน 1. เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ด้านวัตถุสิ่งของแก่ครูเสมอ 2. เป็นผู้เสียสละและไม่เห็นแก่ตัว 3. พูดด้วยวาจาสุภาพและมีเหตุผล 4. มีศิลปะในการพูดโน้มน้าวจิตใจครู 5. อุทิศตนทำงานในหน้าที่อย่างเต็มที่เพื่อมุ่งสู่เป้าหมาย 6. ยึดประโยชน์ส่วนร่วมเหนือประโยชน์ส่วนตน 7. วางตัวดีและเหมาะสมกับตำแหน่งผู้นำ 8. ให้ความเป็นกันเองและไม่เย่อหยิ่งถือตัว	ด้านการครองคน 1. เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ด้านวัตถุสิ่งของแก่ครูเสมอ 2. เป็นผู้เสียสละและไม่เห็นแก่ตัว 3. พูดด้วยวาจาสุภาพและมีเหตุผล 4. มีศิลปะในการพูดโน้มน้าวจิตใจครู 5. อุทิศตนทำงานในหน้าที่อย่างเต็มที่เพื่อมุ่งสู่เป้าหมาย 6. ยึดประโยชน์ส่วนร่วมเหนือประโยชน์ส่วนตน 7. วางตัวดีและเหมาะสมกับตำแหน่งผู้นำ 8. ให้ความเป็นกันเองและไม่ เย่อหยิ่งถือตัว 9. มีความริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่เสมอ 10. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวังตนหรือมีสติเสมอ 11. มีความฉลาดรอบรู้และทันเหตุการณ์เสมอ	ด้านการครองคน 1. เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ด้านวัตถุสิ่งของแก่ครูเสมอ 2. เป็นผู้เสียสละและไม่เห็นแก่ตัว 3. พูดด้วยวาจาสุภาพและมีเหตุผล 4. มีศิลปะในการพูดโน้มน้าวจิตใจครู 5. อุทิศตนทำงานในหน้าที่อย่างเต็มที่เพื่อมุ่งสู่เป้าหมาย 6. ยึดประโยชน์ส่วนร่วมเหนือประโยชน์ส่วนตน 7. ส่งเสริมสนับสนุนครูทุกคนให้มีความก้าวหน้า 8. มักช่วยเหลือครูที่ประสบปัญหาเสมอ 9. แสดงความยินดีกับครูที่ประสบความสำเร็จ 10. มีความริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่เสมอ 11. รู้จักอุปนิสัย ความรู้ความสามารถของครูเป็นรายบุคคลเป็นอย่างดี 12. มีความฉลาดรอบรู้และทันเหตุการณ์เสมอ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

องค์ประกอบการบริหารเชิงพุทธ หลังจากการสัมภาษณ์เชิงลึก	องค์ประกอบการบริหารเชิงพุทธ หลังจากการทำ Work Shop	ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารเชิงพุทธ
ด้านการครองงาน 1. มีความกระตือรือร้นต่อการทำงานในหน้าที่ 2. รักและทุ่มเททำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ 3. มีความขยัน และกล้าเผชิญกับปัญหา 4. ใฝ่เรียนรู้และสร้างสรรค์งานวิชาการอยู่เสมอ 5. มีความตั้งใจทำงานและไม่ทิ้งงาน 6. เอาใจใส่งานและมีความเชื่อมั่นในตนเอง 7. ทำงานด้วยความสุขุมและรอบคอบทุกครั้ง 8. ทำงานโดยใช้หลักเหตุผล	ด้านการครองงาน 1. มีความกระตือรือร้นต่อการทำงานในหน้าที่ 2. รักและทุ่มเททำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ 3. มีความขยัน และกล้าเผชิญกับปัญหา 4. ใฝ่เรียนรู้และสร้างสรรค์งานวิชาการอยู่เสมอ 5. มีความตั้งใจทำงานและไม่ทิ้งงาน 6. เอาใจใส่งานและมีความเชื่อมั่นในตนเอง 7. ทำงานด้วยความสุขุมและรอบคอบทุกครั้ง 8. ทำงานโดยใช้หลักเหตุผล	ด้านการครองงาน 1. มีความกระตือรือร้นต่อการทำงานในหน้าที่ 2. รักและทุ่มเททำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ 3. มีความขยัน และกล้าเผชิญกับปัญหา 4. ใฝ่เรียนรู้และสร้างสรรค์งานวิชาการอยู่เสมอ 5. มีความตั้งใจทำงานและไม่ทิ้งงาน 6. เอาใจใส่งานและมีความเชื่อมั่นในตนเอง 7. ทำงานด้วยความสุขุมและรอบคอบทุกครั้ง 8. ทำงานโดยใช้หลักเหตุผล 9. มีความริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่เสมอ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



แผนภาพที่ 8 รูปแบบการบริหารเชิงพุทธ

5. ผลการยืนยันความเหมาะสมของรูปแบบ

ผู้วิจัยได้จัดสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) จำนวน 7 คน ซึ่งได้มาโดยกำหนดคุณสมบัติ แล้วทำการคัดเลือกตามคุณสมบัติที่กำหนด ได้จำนวนตามต้องการ ผู้เชี่ยวชาญประกอบไปด้วยบุคคลสำคัญหลายฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายกำหนดนโยบายด้านปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ฝ่ายนักวิชาการหรืออาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาด้านการเรียนการสอนเกี่ยวกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และฝ่ายปฏิบัติและมีผลงานที่เป็นเลิศด้านการบริหารจัดการปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในภาคผนวก) ได้จัดสัมมนาเมื่อวันที่ 5 สิงหาคม 2558 ณ ห้องประชุมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยผู้วิจัยได้นำร่างรูปแบบฯที่ได้จากการทำ Workshop เพื่อให้ที่ประชุมพิจารณาความเหมาะสม และได้รับความกรุณาจาก รศ.ดร.ศิริ ถีอาสนา ทำหน้าที่เป็นผู้ดำเนินรายการ (Moderator)

ได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบโดยใช้หลักของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาหรือตัดสินความเหมาะสมของรูปแบบ ได้แก่ ความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกัน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ สำหรับข้อมูลที่ได้จากแบบประเมิน และทำการวิเคราะห์เนื้อหาสำหรับข้อมูลที่ได้จากแบบบันทึกการสัมมนา แล้วนำเสนอสารสนเทศที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งสองประเภท ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น ดังนี้

5.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ

ก่อนวันประชุมสัมมนา ผู้วิจัยได้ส่งแบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารเชิงพุทธ เป็นการล่วงหน้า และขอความร่วมมือผู้เชี่ยวชาญทำการประเมินฯ และส่งให้ผู้วิจัยในวันประชุมสัมมนา ทำการวิเคราะห์ข้อมูล และขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปตาราง และอธิบายสาระสำคัญประกอบตาราง ดังนี้

ตารางที่ 16 ความถี่ ร้อยละความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารเชิงพุทธ

องค์ประกอบการบริหารเชิงพุทธ	จำนวน/ร้อยละความเหมาะสมของรูปแบบฯ ตามหลัก PSE			หมายเหตุ
	พอประมาณ	มีเหตุผล	ภูมิคุ้มกัน	
ด้านการครองตน				
1. วางตัวดีและเหมาะสมกับตำแหน่งผู้นำ	7/ 100 % 5/ 100 %	7/ 100 % 5/ 100 %	7/ 100 % 5/ 100 %	
2. มีวุฒิภาวะทางอารมณ์เหมาะสม	7/ 100 %	7/ 100 %	7/ 100 %	
3. ให้ความเป็นกันเองและไม่เย่อหยิ่งถือตัว	7/ 100 % 5/ 100 %	6/ 100 % 5/ 100 %	7/ 100 % 5/ 100 %	
4. เป็นคนมีวิสัยทัศน์กว้างไกล	7/ 100 %	7/ 100 %	7/ 100 %	
5. พัฒนาศักยภาพตนเองอยู่เสมอ				
6. ตรงต่อเวลาและบริหารเวลาได้อย่างเหมาะสม	6/ 100 % 7/ 100 %	6/ 100 % 7/ 100 %	6/ 100 % 6/ 100 %	
7. ทำตนให้เป็นที่ยอมรับของชุมชน	7/ 100 %	5/ 100 %	7/ 100 %	
8. มีศรัทธาต่อตนเองและวิชาชีพ	7/ 100 %	7/ 100 %	7/ 100 %	
9. ยึดหลักศีลธรรม จริยธรรม ระเบียบและกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องเสมอ	6/ 100 % 6/ 100 %	6/ 100 % 5/ 100 %	6/ 100 % 5/ 100 %	
10. มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่เสมอ				
11. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวังตนหรือมีสติเสมอ				
ด้านการครองคน				
1. เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ด้านวัตถุสิ่งของแก่ครูเสมอ	6/ 100 %	7/ 100 %	5/ 100 %	
2. เป็นผู้เสียสละและไม่เห็นแก่ตัว	7/ 100 %	7/ 100 %	7/ 100 %	
3. มีศิลปะในการพูดโน้มน้าวจิตใจครู	7/ 100 %	5/ 100 %	7/ 100 %	
4. อุทิศตนทำงานในหน้าที่อย่างเต็มที่เพื่อมุ่งสู่เป้าหมาย	6/ 100 %	6/ 100 %	6/ 100 %	

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

องค์ประกอบการบริหารเชิงพุทธ	จำนวน/ร้อยละความเหมาะสมของรูปแบบฯ ตามหลัก PSE			หมายเหตุ
	พอประมาณ	มีเหตุผล	ภูมิคุ้มกัน	
ด้านการครองคน				
1. เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ด้านวัตถุสิ่งของแก่ครูเสมอ	6/ 100 %	7/ 100 %	5/ 100 %	
2. เป็นผู้เสียสละและไม่เห็นแก่ตัว	7/ 100 %	7/ 100 %	7/ 100 %	
3. มีศิลปะในการพูดโน้มน้าวจิตใจครู	7/ 100 %	5/ 100 %	7/ 100 %	
4. อุทิศตนทำงานในหน้าที่อย่างเต็มที่เพื่อมุ่งสู่เป้าหมาย	6/ 100 %	6/ 100 %	6/ 100 %	
5. ยึดประโยชน์ส่วนร่วมเหนือประโยชน์ส่วนตน	5/ 100 %	7/ 100 %	7/ 100 %	
6. ส่งเสริมสนับสนุนครูทุกคนให้มีความก้าวหน้า	7/ 100 %	6/ 100 %	7/ 100 %	
7. มักช่วยเหลือครูที่ประสบปัญหาเสมอ	7/ 100 %	7/ 100 %	7/ 100 %	
8. แสดงความยินดีกับครูที่ประสบความสำเร็จ	5/ 100 %	5/ 100 %	5/ 100 %	
9. รู้จักอุปนิสัย ความรู้ความสามารถของครูเป็นรายบุคคลเป็นอย่างดีเสมอ	6/ 100 %	7/ 100 %	7/ 100 %	

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

องค์ประกอบการบริหารเชิงพุทธ	จำนวน/ร้อยละความเหมาะสมของรูปแบบฯ ตามหลัก PSE			หมายเหตุ
	พอประมาณ	มีเหตุผล	ภูมิคุ้มกัน	
ด้านการครองงาน				
1. มีความกระตือรือร้นต่อการทำงานในหน้าที่	6/ 100 %	7/ 100 %	7/ 100 %	
2. รักและทุ่มเททำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ	7/ 100 %	7/ 100 %	6/ 100 %	
3. มีความขยัน และกล้าเผชิญกับปัญหา	7/ 100 %	5/ 100 %	7/ 100 %	
4. ใฝ่เรียนรู้และสร้างสรรค์งานวิชาการอยู่เสมอ	6/ 100 %	6/ 100 %	7/ 100 %	
5. มีความตั้งใจทำงานและไม่ทิ้งงาน	7/ 100 %	6/ 100 %	7/ 100 %	
6. เอาใจใส่งานและมีความเชื่อมั่นในตนเอง	7/ 100 %	7/ 100 %	6/ 100 %	
7. ทำงานด้วยความสุขุมและรอบคอบทุกครั้ง	6/ 100 %	7/ 100 %	7/ 100 %	
8. ทำงานโดยใช้หลักเหตุผล	6/ 100 %	5/ 100 %	5/ 100 %	
9. มีความริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่เสมอ	6/ 100 %	7/ 100 %	6/ 100 %	

จากตารางการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้นพบว่า ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นว่าองค์ประกอบการบริหารเชิงพุทธด้านการครองตนในทุกองค์ประกอบย่อยมีความเหมาะสมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงทั้ง 3 ด้านคือ ด้านความพอประมาณ ร้อยละ 99.87 ด้านความมีเหตุผล ร้อยละ 96.63 ด้านการมีภูมิคุ้มกัน ร้อยละ 84.49 และ องค์ประกอบหลักด้านการครองตน องค์ประกอบย่อยที่ 1 ว่าด้วย การวางตัวดีและเหมาะสมกับตำแหน่งผู้นำ องค์ประกอบย่อยที่ 3 ว่าด้วยการให้ความเป็นกันเองและไม่เย่อหยิ่งถือตัว องค์ประกอบย่อยที่ 6 ว่าด้วยการ พัฒนาศักยภาพตนเองอยู่เสมอ องค์ประกอบย่อยที่ 10 ว่าด้วยการมีศรัทธาต่อตนเองและวิชาชีพ ที่ผู้เชี่ยวเห็นว่าเหมาะสมมากกว่าทุกองค์ประกอบย่อย (ร้อยละ100)

และองค์ประกอบการบริหารเชิงพุทธด้านการครองคนในทุกองค์ประกอบย่อยมีความเหมาะสมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงทั้ง 3 ด้านคือ ด้านความพอประมาณร้อยละ 92.70ด้านความมีเหตุผลร้อยละ 91.53 ด้านการมีภูมิคุ้มกันร้อยละ 95.23 และคนองค์ประกอบย่อยที่ 2 ว่าด้วยการเป็นผู้เสียสละและไม่เห็นแก่ตัว องค์ประกอบย่อยที่ 7 ว่าด้วยการส่งเสริมสนับสนุนครูทุกคนให้มีความก้าวหน้า ที่ผู้เชี่ยวเห็นว่าเหมาะสมมากกว่าทุกองค์ประกอบย่อย (ร้อยละ100)

ส่วนองค์ประกอบการบริหารเชิงพุทธด้านการครองงานในทุกองค์ประกอบย่อยมีความเหมาะสมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความพอประมาณร้อยละ91.95 ด้านความมีเหตุผลร้อยละ 84.08 ด้านการมีภูมิคุ้มกันร้อยละ 95.13 และองค์ประกอบย่อยที่ 7 ว่าด้วย การทำงานด้วยความสุขุมและรอบคอบทุกครั้ง ที่ผู้เชี่ยวเห็นว่าเหมาะสมมากกว่าทุกองค์ประกอบย่อย (ร้อยละ100)

5.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบบันทึกการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

ในส่วนนี้เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยขอความร่วมมือผู้เชี่ยวชาญที่เข้าร่วมสัมมนาวิพากษ์วิจารณ์ และให้ข้อเสนอแนะ ว่าร่างรูปแบบที่ผู้วิจัยนำเสนอมีความเหมาะสมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงใน 3 ด้านคือ ความพอประมาณ ความมีเหตุมีผล และการมีภูมิคุ้มกันมากน้อยเพียงใด และขอให้เสนอความคิดเห็นโดยอิสระ ทำการวิเคราะห์เนื้อหา สรุปผลและนำเสนอดังนี้

5.2.1 วิเคราะห์ข้อมูลรูปแบบการบริหารเชิงพุทธด้านการครองตน

1) การเสนอตัวอย่างคำพูด

"...เป็นรูปแบบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีรายละเอียดและการอ้างอิงที่ชัดเจน ขอชื่นชมผู้วิจัย ทั้งในองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย ความเหมาะสม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงใน 3 ด้านคือ ความพอประมาณ ความมีเหตุมีผล และ การมีภูมิคุ้มภายใต้เงื่อนไข ความรู้คู่คุณธรรม สามารถนำเสนอหลักธรรมที่ชัดเจน สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางสามารถนำมาปฏิบัติทำให้มองภาพออกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้รูปแบบบริหารเชิงพุทธ มีคุณธรรม น่าศรัทธา เป็นแบบอย่างที่ดี ในส่วนขององค์ประกอบย่อยในประเด็นเอาใจใส่งานและมีความเชื่อมั่นในตนเอง ทำงานด้วยความสุขุมและรอบคอบทุกครั้ง ทำงานโดยใช้หลักเหตุผล.."

(Prof. 001, 5 ก.ค. 58)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

"...มองเห็นการน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ความพอประมาณ ความมีเหตุมีผล และการมีภูมิคุ้มภายใต้เงื่อนไข ความรู้คู่คุณธรรม มาขับเคลื่อนรูปแบบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งในส่วนขององค์ประกอบย่อยด้านการครองตน ในข้อ การส่งเสริมสนับสนุนครูให้มีความก้าวหน้า การช่วยเหลือครูที่ประสบปัญหาเสมอ การช่วยเหลือครูที่ประสบปัญหาเสมอ การแสดงความยินดีกับครูที่ประสบความสำเร็จ การรู้จักอุปนิสัย ความรู้ความสามารถของครู..."

(Prof. 002, 5 ก.ค. 58)

"...รูปแบบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีองค์ประกอบหลักด้านการครองตน ขอให้ข้อสังเกตในส่วนขององค์ประกอบย่อยในมีวุฒิภาวะทางอารมณ์เหมาะสม เป็นคนมีวิสัยทัศน์กว้างไกล นำผลงานมาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องการพัฒนาศักยภาพตนเองอยู่เสมอ การส่งเสริมสนับสนุนครูให้มีความก้าวหน้า การช่วยเหลือครูที่ประสบปัญหาเสมอการช่วยเหลือครูที่ประสบปัญหาเสมอ การแสดงความยินดีกับครูที่ประสบความสำเร็จ การรู้จักอุปนิสัย ความรู้ความสามารถของครู เห็นด้วยเป็นการบริหารที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ความพอประมาณ ความมีเหตุมีผล และการมีภูมิคุ้มภายใต้เงื่อนไข ความรู้คู่คุณธรรม..."

(Prof. 003, 5 ก.ค. 58)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

"...เห็นด้วยกับรูปแบบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีองค์ประกอบหลัก ด้านการครองตน ขอให้ข้อสังเกตในส่วนขององค์ประกอบย่อยในข้อการส่งเสริมสนับสนุนครูให้มีความก้าวหน้า การช่วยเหลือครูที่ประสบปัญหาเสมอการช่วยเหลือครูที่ประสบปัญหาเสมอ การแสดงความยินดีกับครูที่ประสบความสำเร็จ การรู้จักอุปนิสัย ความรู้ความสามารถของครู น่าจะไปอยู่องค์ประกอบ และเป็นการนำความพอเพียงมาใช้ขับเคลื่อนในวิถีการทำงานที่พึงกระทำ..."

(Prof. 004, 5 ก.ค. 58)

2) การสรุปสาระสำคัญของรูปแบบการบริหารเชิงพุทธด้านการครองตนตามข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญ ประกอบไปด้วย 11 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

2.1) วางตัวดีและเหมาะสมกับตำแหน่งผู้นำ

2.2) มีวุฒิภาวะทางอารมณ์เหมาะสม

2.3) ให้ความเป็นกันเองและไม่เย่อหยิ่งถือตัว

2.4) เป็นคนมีวิสัยทัศน์กว้างไกล

2.5) พัฒนาศักยภาพตนเองอยู่เสมอ

2.6) ตรงต่อเวลาและบริหารเวลาได้อย่างเหมาะสม

2.7) ทำตนให้เป็นที่ยอมรับของชุมชน

2.8) มีศรัทธาต่อตนเองและวิชาชีพ

2.9) ยึดหลักศีลธรรม จริยธรรม ระเบียบ และกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องเสมอ

2.10) มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่เสมอ (มีโอตตัปปะ)

2.11) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวังตนหรือมีสติเสมอ

5.2.2 วิเคราะห์ข้อมูลรูปแบบการบริหารเชิงพุทธด้านการครองคน

1) การเสนอตัวอย่างคำพูด

"...รูปแบบการบริหารเชิงพุทธบางครั้งจำเป็นต้องใช้เทคนิคเชิงบริหาร ซึ่งอาจจะขัดหลักธรรมในบางข้อถึงอย่างไร ความยืดหยุ่น การเดินทางสายกลาง ซึ่งปรากฏในองค์ประกอบย่อยทั้ง 3 ด้าน หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ความพอประมาณ ความมีเหตุมีผล และการมีภูมิคุ้มภายใต้เงื่อนไข ความรู้คู่คุณธรรมถ้าเราสามารถนำมามาประยุกต์สู่การปฏิบัติให้ได้มากที่สุด จึงเห็นด้วยในทุกองค์ประกอบว่าน่าจะเกิดผลดีต่องาน ส่วนองค์ประกอบย่อยในประเด็นเอาใจใส่งานและมีความเชื่อมั่นในตนเอง ทำงานด้วยความสุขุมและรอบคอบทุกครั้ง ทำงานโดยใช้หลักเหตุผล น่าจะอยู่ในองค์ประกอบเรื่องการครองงานเนื่องจากการทำงานต้องมีความสุขุมรอบคอบ และเอาใจใส่ ผลงานจึงจะสำเร็จต่อ องค์กรหรือสถานศึกษา.."

(Prof. 003, 5 ก.ค. 58)

"...รูปแบบการบริหารเชิงพุทธจากองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยที่ผู้วิจัยได้ค้นคว้า จะเห็นว่าการที่ผู้บริหารใช้ความฉลาดทางอารมณ์ การตระหนักรู้ตนเอง การบริหารจัดการตนเองการกระตุ้นโดยการใช้ปัญญา เช่น การแก้ปัญหา การคิดสร้างสรรค์ การเป็นต้นแบบพฤติกรรม ล้วนต้องอาศัยคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ ยินดีมากที่ผู้วิจัยเห็นความสำคัญของหลักธรรมกับการคุณธรรมของผู้นำองค์กรซึ่งสอดคล้องหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ความพอประมาณ ความมีเหตุมีผล และการมีภูมิคุ้มภายใต้เงื่อนไข ความรู้คู่คุณธรรม..."

(Prof. 004, 5 ก.ค. 58)

"...รูปแบบการบริหารเชิงพุทธในส่วนองค์ประกอบหลักเรื่องการครองคนซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย มีความสอดคล้องกับความพอประมาณ ความมีเหตุมีผล และการมีภูมิคุ้ม เช่น มีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ด้านวัตถุสิ่งของแก่ครูเสมอ เป็นผู้เสียสละและไม่เห็นแก่ตัว พูดด้วยวาจาสุภาพและมีเหตุผล มีศิลปะในการพูดโน้มน้าวจิตใจครูถ้าผู้บริหารสถานปฏิบัติได้ตามนี้น่าจะส่งผลถึงความสำเร็จของนโยบายในระดับต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี..."

(Prof. 005, 5 ก.ค. 58)

"...พฤติกรรมของผู้นำแบบธรรมาธิปไตย มีความสอดคล้องกับความพอประมาณ ความมีเหตุมีผล และการมีภูมิคุ้ม ผู้บริหารจึงมีพฤติกรรมยึดตัวงานและคนเป็นศูนย์กลาง ไปพร้อม ๆ กัน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลของงาน ดังนั้น จึงเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงพุทธเป็นอย่างยิ่งเห็นด้วยกับ องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย ทั้ง 24 ตัวประกอบย่อย ผู้บริหารจึงนำไปปฏิบัติ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลของงาน ดังนั้น จึงเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงพุทธ เป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถยึดเหนี่ยวน้ำใจผู้ใต้บังคับบัญชาเอาไว้ได้ ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจและทุ่มเททำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายต่อไป..."

(Prof. 006, 5 ก.ค. 58)

2) การสรุปสาระสำคัญของรูปแบบการบริหารเชิงพุทธด้านการครองคนตามข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

2.1) เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ด้านวัตถุสิ่งของแก่ครูเสมอ

2.2) เป็นผู้เสียสละและไม่เห็นแก่ตัว

2.3) มีศิลปะในการพูดโน้มน้าวจิตใจครู

2.4) อุทิศตนทำงานในหน้าที่อย่างเต็มที่เพื่อมุ่งสู่เป้าหมาย

2.5) ยึดประโยชน์ส่วนร่วมเหนือประโยชน์ส่วนตน

2.6) ส่งเสริมสนับสนุนครูทุกคนให้มีความก้าวหน้า

2.7) มักช่วยเหลือครูที่ประสบปัญหาเสมอ

2.8) แสดงความยินดีกับครูที่ประสบความสำเร็จ

2.9) รู้จักอุปนิสัย ความรู้ความสามารถของครูเป็นรายบุคคลเป็นอย่างดี

3) วิเคราะห์ข้อมูลรูปแบบการบริหารเชิงพุทธด้านการครองงาน

3.1) การเสนอตัวอย่างคำพูด

"รูปแบบการบริหารเชิงพุทธ ที่ประกอบไปด้วยการเป็นคนมีเหตุผล ยอมรับความคิดเห็นต่างของ ทุกคนในโรงเรียนสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรีและอย่างสร้างสรรค์ เห็นโรงเรียน คือบ้านของตนเอง มองเพื่อนร่วมงานเสมอคนในครอบครัว ยึดประโยชน์ส่วนร่วมเหนือประโยชน์ส่วนตน การประชุมชี้แจงการกับผู้ร่วมงานต้องเป็นไปอย่างกัลยามิตรด้วยเหตุผลที่ทุกคนต้องเห็นร่วมกันและเดินไปพร้อม ๆ กันผล ผลที่เกิดขึ้นทำให้การขับเคลื่อนนโยบายโรงเรียนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว"

(Prof. 001, 5 ก.ค. 58)

"รูปแบบการบริหารเชิงพุทธ การนำนโยบายลงสู่การปฏิบัติและขอความร่วมมือจากทีมงานโดยมีการนำ 3 ห่วง 2 เงื่อนไข ความรู้คู่คุณธรรม ในโรงเรียนนอกจากมีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบ งานตามถนัดของแต่ละคนการขอความร่วมมือต้องอาศัยศิลปะในการสื่อสารชี้ให้เห็นถึงคุณภาพและผลของงาน ต้องได้ใจผู้ร่วมงาน งานจึงจะก้าวหน้า"

(Prof. 002, 5 ก.ค. 58)

"รูปแบบการบริหารเชิงพุทธในด้านการครองงานการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหาร มีหน้าที่ที่สำคัญคือการทำความเข้าใจวัตถุประสงค์ของโครงการ ตัวชี้วัดต้องสามารถวัดผลที่เกิดกับคุณภาพของนักเรียนได้เป็นที่ประจักษ์ เป็นตัวอย่างที่ดีในเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่เสมอ (มีโอตตัปปะ) ได้พัฒนาตนโดยการเข้าอบรมในเรื่องที่สอนและรับผิดชอบ ไม่ทำตนเป็นภาระและเป็นที่หนักใจของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเพื่อให้ได้รับรู้ข่าวสารและทันต่อสถานการณ์เสมอโรงเรียนของพวกเราจึงได้รับการยอมรับดังที่ประจักษ์ "

(Prof. 003, 5 ก.ค. 58)

"การสร้างขวัญกำลังใจกับครูที่ประสบความสำเร็จโดยมีกิจกรรมการมอบเกียรติ มีการพิจารณาความดีความชอบ มีนโยบายเพื่อให้บุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพตนเองอยู่เสมอ และสามารถนำผลงานมาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง"

(Prof. 004, 5 ก.ค. 58)

"การร่วมกันทำงานในโรงเรียนแห่งนี้ มีความเห็นว่า ต้องรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจตนเอง ยอมรับในความคิดเห็นของผู้อื่น และยอมรับในศักยภาพผู้ร่วมงานสิ่งสำคัญที่ครูทุกคนจะละเลยไม่ได้คือการตรงต่อเวลาและบริหารเวลาได้อย่างเหมาะสมไม่ละเลยไม่ทิ้งห้องเรียนหรือภารกิจในกิจกรรมการเรียนการสอน เด็กนักเรียน ผลพลอยได้จากการกระทำจะทำให้ตนนอกจานักเรียนเกิดประโยชน์สูงสุดแล้ว ยังทำให้โรงเรียนหรือครูเป็นที่ยอมรับของชุมชน"

(Prof. 005, 5 ก.ค. 58)

"นอกเหนือจากงานวิชาการที่จะต้องได้มาตรฐาน แล้วตัวเองจะต้องวางตัวดีและเหมาะสมกับตำแหน่งผู้นำการประพฤติปฏิบัติตนที่แสดงออกของครูในโรงเรียน ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญในการยอมรับของชุมชน ในโรงเรียนควรมีการแต่งการที่คงเอกลักษณ์ของความเป็นไทย ทุกวันศุกร์ จะใส่เสื้อผ้าพื้นเมือง รวมทั้งนักเรียนทุกคนในโรงเรียนด้วย"

(Prof. 006, 5 ก.ค. 58)

"มีความเห็นว่า ต้องมีการการยอมรับในความคิดเห็น ความเห็นต่างอย่างสร้างสรรค์ของครูและต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล เช่น การผลิตสื่อการเรียนการสอนใหม่ๆ อยู่เสมอ การนำเอาสิ่งที่ตนเองได้อบรมพัฒนา หรือการนำนวัตกรรมการสอนมาปรับใช้เปลี่ยนแปลงห้องเรียน จะทำให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียน นักเรียน และผลที่เกิดยังย้อนสู่ครูจนทำให้ครูเป็นที่ยอมรับของชุมชน"

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

(Prof. 007, 5 ก.ค. 58)

3.2) การสรุปสาระสำคัญของรูปแบบการบริหารเชิงพุทธด้านการครองงาน ตามข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

3.2.1) มีความกระตือรือร้นต่อการทำงานในหน้าที่

3.2.2) รักและทุ่มเททำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ

3.2.3) มีความขยัน และกล้าเผชิญกับปัญหา

3.2.4) ใฝ่เรียนรู้และสร้างสรรค์งานวิชาการอยู่เสมอ

3.2.5) มีความตั้งใจทำงานและไม่ทิ้งงาน

3.2.6) เอาใจใส่งานและมีความเชื่อมั่นในตนเอง

3.2.7) ทำงานด้วยความสุขุมและรอบคอบทุกครั้ง

3.2.8) ทำงานโดยใช้หลักเหตุผล

3.2.9) มีความริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่เสมอ

ผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จึงได้รูปแบบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ใหม่ ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แผนภาพที่ 9 รูปแบบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพป.ขอนแก่น เขต 3

ผลการศึกษาผลการทดลองและประเมินการใช้รูปแบบการบริหารเชิงพุทธ (ระยะที่ 3)

ผู้วิจัยได้เตรียมความพร้อมก่อนทดลองใช้โครงการในสถานศึกษา โดยได้ จัดประชุมชี้แจงเพื่อสร้างความเข้าใจ ให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนโนนจันทึกห้วยแกวิทยาซึ่งเป็นโรงเรียนที่ใช้ทดลอง ใช้รูปแบบและขอความร่วมมือในการดำเนินงานตามโครงการต่าง ๆ ซึ่งก่อน นำโครงการสู่การปฏิบัติ ผู้รับผิดชอบโครงการ แต่งตั้งกรรมการติดตามความก้าวหน้าของโครงการ เพื่อรายงานผลสัมภาษณ์และนำข้อมูลที่ได้สำหรับการทดลอง และปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงาน ผู้วิจัยได้นำเสนอสรุปผลการประชุมดังนี้

1. แต่งตั้งผู้รับผิดชอบทั้ง 3 โครงการ ประกอบด้วย โครงการพัฒนาบุคลากร ผู้รับผิดชอบหัวหน้าโครงการ นางลำพรวน ดีสุข ครู คศ. 3 โครงการส่งเสริมคุณธรรมผู้รับผิดชอบหัวหน้าโครงการ นายไชยวัฒน์ ปัสสา ครู คศ.3 โครงการการสอนคณิตศาสตร์ด้วยวิธีแบบเปิด (Open Approach)ผู้รับผิดชอบหัวหน้าโครงการ นางปรียานุช เพลินอิสระครู คศ.1

2. แต่งตั้งกรรมการติดตามความก้าวหน้าของโครงการทั้ง 3 โครงการประกอบด้วย นางสาวเกศฎาพร สุดชา หัวหน้าวิชาการ ครู คศ.3 นางสุดาพร ปัสสา หัวหน้าช่วงชั้น

3. เริ่มทดลองโครงการทั้ง 3 โครงการ ในภาคเรียนที่ 2 ตั้งแต่ วันที่ 10 ตุลาคม 2558 ถึง 31 มีนาคม 2559 ปีการศึกษา 2558 เป็นเวลา 1 ภาคเรียน

เพื่อเป็นการสนับสนุนและยืนยันองค์ประกอบของการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาโดยประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผู้วิจัยได้ติดตามรวบรวมผลการทดลองตามโครงการที่ใช้ทดลองกับโรงเรียนโนนจันทึกห้วยแกวิทยา ในภาคเรียนที่ 2/2558 ตั้งแต่ วันที่ 10 ตุลาคม 2558 ถึง 31 มีนาคม 2559 ผู้วิจัย ผู้ร่วมวิจัย และคณะครู จึงได้ร่วมกันเสนอโครงการ จำนวน 3 โครงการ เลือกใช้บางโครงการที่สามารถสนับสนุน องค์ประกอบหลักทั้ง 3 ด้าน และบางองค์ประกอบย่อยในแต่ละด้าน เนื่องจาก เรื่อง เวลาอันจำกัดและจำนวนองค์ประย่อยที่มีมากและใน 3 โครงการที่ใช้ทดลองนี้มีกิจกรรมหรือการดำเนินการที่ครอบคลุมการการครองตน ครองคน ครองงานของผู้บริหารได้เป็นอย่างดี ซึ่งประกอบไปด้วย

1. ด้านการครองตน

โครงการพัฒนาบุคลากร สนับสนุน

องค์ประกอบย่อยที่ 1 วางตัวดีและเหมาะสมกับตำแหน่งผู้นำ

กิจกรรม การศึกษาดูงาน

ตัวชี้วัด ร้อยละของครูและบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการแสดงออกของผู้บริหารขณะร่วมกิจกรรมการศึกษาดูงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2. ด้านการครองคน

โครงการส่งเสริมคุณธรรม สนับสนุน

องค์ประกอบย่อยที่ 2 เป็นผู้เสียสละและไม่เห็นแก่ตัว

กิจกรรม การเข้าค่ายนั่งสมาธิ

ตัวชี้วัด ร้อยละของครูและบุคลากรเข้าร่วมการเข้าค่ายนั่งสมาธิ

3. ด้านการครองงาน

โครงการการสอนคณิตศาสตร์ด้วยวิธีแบบเปิด (Open Approach) สนับสนุน

องค์ประกอบย่อยที่ 5 มีความตั้งใจทำงานและไม่ทิ้งงาน

กิจกรรม การนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ

ตัวชี้วัด ร้อยละของครูและบุคลากรได้รับการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ

ซึ่งผู้วิจัยได้มีการแต่งตั้งผู้ช่วยผู้วิจัย คือ นางสาวเกศฎาพร สุดชา และนางลำพรวน ดีสุข ครูโรงเรียนโนนจันทึกห้วยแกวิทยา เพื่อเป็นผู้ช่วยเก็บข้อมูลการรายงานผลการดำเนินโครงการ แล้วผู้วิจัยได้นำการรายงานผลการทดลองของโรงเรียน มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ผู้วิจัยจึงขอรายงานผลทดลองตามโครงการทั้ง 3 โครงการ ดังนี้

1. ด้านการครองตน

โครงการพัฒนาบุคลากร สนับสนุน

องค์ประกอบย่อยที่ 1 วางตัวดีและเหมาะสมกับตำแหน่งผู้นำ

กิจกรรม การศึกษาดูงาน

ตัวชี้วัด ร้อยละของครูและบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการแสดงออกของผู้บริหารขณะร่วมกิจกรรมการศึกษาดูงาน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.1 หลักการและเหตุผล

การพัฒนาการเรียนการสอนตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 นั้นจะเน้นการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้สอนเป็นผู้ช่วยส่งเสริม แนะแนวทางให้เกิดองค์ความรู้แก่ผู้เรียน โดยการจัดหาแหล่งการเรียนรู้ ทั้งแหล่งการเรียนรู้ภายในห้องเรียนและภายนอกห้องเรียน และนำเอาเทคโนโลยีมาผสมผสานให้ผู้เรียน เกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุด ดังนั้นผู้สอนจะต้องพัฒนาตนเอง พัฒนาความรู้ความสามารถทั้งด้านเนื้อหาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบสอน ด้านการถ่ายทอดความรู้สู่ผู้เรียนในวิธีต่าง ๆ ให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุด การพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพนั้นย่อมเกิดมาจากร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์แข็งแรง และขวัญกำลังใจที่ดีด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม MAHASARAKHAM UNIVERSITY

โรงเรียนโนนจันทึกห้วยแกวิทยา ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ในสถานศึกษา ทั้งในส่วนของผู้บริหารจะได้มีแนวทางในการรู้จักวางตัวให้ดีและเหมาะสมกับตำแหน่งผู้นำนั้น จำเป็นจะต้องมีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อเป็นการเปิดมุมมอง และโลกทัศน์ ในแบบต่าง ๆ เพื่อจะได้นำมาถ่ายทอดสู่ผู้เรียน ตลอดจนมีการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีต่อบุคลากรทุกคนในโรงเรียนพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 วัตถุประสงค์ของโครงการ

1.2.1 เพื่อให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความสามัคคี

1.2.2 ผู้บริหารโรงเรียน รู้จักการวางตัวให้ดี และเหมาะสมกับตำแหน่งผู้นำ

1.3 มีเป้าหมาย

1.3.1 ร้อยละ100 บุคลากรในโรงเรียนโนนจันทึกห้วยแกวิทยาทุกคนได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามศักยภาพของตนเอง ตลอดปีการศึกษา 2559

1.3.2 ร้อยละ 90 ของครูและบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการแสดงออกของผู้บริหารขณะร่วมกิจกรรมการศึกษาดูงาน

1.4 ผลการดำเนินงาน (Out Puts + Out Comes)

จากการดำเนินงานตามกิจกรรมในโครงการ ทำให้ ครูและบุคลากร ในโรงเรียนพึงพอใจในการรู้จักการวางตัวของผู้บริหาร และเหมาะสมกับตำแหน่งผู้นำในการนำทีมร่วมกิจกรรม และสิ่งที่ตามมา ทำให้ ผู้บริหาร ครูและบุคลากร ในโรงเรียนมีความสามัคคี ครูและบุคลากร ในโรงเรียนได้รับความรู้ เพื่อนำมาพัฒนางานตนเอง

สิ่งที่เป็น Best Practice ผู้บริหารโรงเรียนเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว มาขับเคลื่อนการจัดการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยจัดทำเป็นนโยบายของโรงเรียน ร่องรอยหลักฐานของ Best Practice ของโรงเรียนที่ไปศึกษาดูงานได้แก่ การได้รับการแต่งตั้งจากกระทรวงศึกษาธิการเป็นโรงเรียน การเรียนรู้เป็นโรงเรียนศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จากการดำเนินการตามโครงการซึ่งพบปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน งบประมาณจำกัด ซึ่งเป็นปัญหาที่สามารถแก้ไขได้โดยการหาแหล่งงบประมาณสนับสนุนจากองค์กรปกครองท้องถิ่นหรือจากการเสียสละของผู้บริหารและครูและบุคลากรโดยงบประมาณส่วนตัว

2. ด้านการครองคน

โครงการส่งเสริมคุณธรรม สนับสนุน

องค์ประกอบย่อยที่ 2 เป็นผู้เสียสละและไม่เห็นแก่ตัว

กิจกรรม การเข้าค่ายนั่งสมาธิ

ตัวชี้วัด ร้อยละของครูและบุคลากรเข้าร่วมการเข้าค่ายนั่งสมาธิ

2.1 หลักการและเหตุผล

โรงเรียนเป็นองค์กรทางการศึกษาที่สำคัญในการพัฒนาความรูและคุณธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนในท้องถิ่นชนบทซึ่งนักเรียนส่วนใหญ่มักด้อยโอกาสในการได้เข้าเรียนในโรงเรียนที่มีคุณภาพ กระทรวงศึกษาธิการจึงกำหนดให้มีการส่งเสริมคุณธรรมในสถานศึกษา เพื่อให้มีความ ครูและนักเรียนได้ยึดถือคุณธรรม จริยธรรมในการดำเนินชีวิตและในฐานะที่โรงเรียนโนนจันทึกเป็นโรงเรียนดีประจำตำบล เป็นตัวอย่างที่ดีในชุมชน โรงเรียนจึงต้อง เพียบพร้อมที่จะเป็นต้นแบบหรือศูนย์สาธิตการให้บริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพ ตลอดจนเป็นศูนย์รวม หรือเป็นแหล่งการเรียนรู้ของชุมชน นักเรียนต้องมีคุณธรรมคู่กับการเรียนรู้ จึงจะทำให้เกิดคุณธรรมที่น่าพึงพอใจของชุมชนและผู้ปกครอง ทำให้ชุมชนมี เชื่อมั่นและศรัทธาในการปฏิบัติงานของโรงเรียนและไม่จำเป็นต้องส่งบุตรหลาน ไปเรียนในเมือง นำไปสู่การลดค่าใช้จ่ายของผู้ปกครอง โดยโรงเรียนและชุมชนสามารถจัดกิจกรรมอันเป็นประโยชน์บริการและเชื่อมความ สัมพันธ์กับชุมชนได้อย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ

2.2 วัตถุประสงค์ของโครงการ

1. เพื่อส่งเสริมคุณธรรมให้แก่ครูและบุคลากร ได้นั่งสมาธิในวันสำคัญ

2. เพื่อส่งเสริมคุณธรรมให้แก่ครูและบุคลากร ได้ละความเห็นแก่ตัว มีความเสียสละ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.3 มีเป้าหมาย

2.3.1 ครูและบุคลากรดำเนินการจัดการนั่งสมาธิ / แผ่เมตตา ในวัดในวันสำคัญ

2.3.2 ครูและบุคลากร สามารถเป็นแบบอย่างให้นักเรียนได้

2.4 ตัวชี้วัด

2.4.1 ร้อยละ 90 ครูและบุคลากรเข้าร่วมเข้าค่ายนั่งสมาธิที่วัด อย่างน้อยปีการศึกษา ละ 1 ครั้ง

2.4.2 ร้อยละ 90 ครูและบุคลากรได้รับการพัฒนามีความเสียสละละไม่เห็นแก่ตัวอย่างต่อเนื่อง

2.5 ผลการดำเนินงาน (Out Puts + Out Comes)

เมื่อมีการประชุมวางแผนจัดทำโครงการเพื่อเสนอ ของบประมาณเสนอโครงการ กำหนดรูปแบบการดำเนินการ ลงมือปฏิบัติดำเนินการกิจกรรมเข้าค่ายคุณธรรม จริยธรรม ในวันสำคัญทางศาสนาที่วัดในชุมชนครูและบุคลากรพร้อมทั้งนักเรียนร่วมนั่งสมาธิ มีการกำหนดติดตามผลการปฏิบัติงาน วิธีวัดและประเมินผล แบบสังเกต แบบตรวจนับ แบบ

ประเมินความพึงพอใจครูและบุคลากรเข้าร่วมเข้าค่ายนั่งสมาธิที่วัด อย่างน้อยปีการศึกษาละ1 ครั้ง ครูและบุคลากรได้รับการพัฒนามีความเสียสละละไม่เห็นแก่ตัวอย่างต่อเนื่องโรงเรียนเป็นแบบอย่างแก่ชุมชนผู้บริหาร ครูและบุคลากร พร้อมด้วย นักเรียนมีสมาธิในการเรียนและมีวัฒนธรรมเมตตาเป็นรากฐานการดำเนินชีวิตสิ่งที่เป็น Best Practice การทำงานของทีมที่มีความสะดวก ง่ายเนื่องจากทีมงานมีความเสียสละและไม่เห็นแก่ตัว ร่องรอยหลักฐานของ Best Practice โครงงานส่งเสริมคุณธรรมระดับประเทศปัญหาในการเข้าค่ายสมาธิที่วัด คือเรื่องเวลากับสถานที่ซึ่งผู้รับผิดชอบต้องประสาน สื่อสาร กับทีมงานตลอดเนื่องจาก ผู้บริหารครูและบุคลากร บางครั้งจะติดอบรมสัมมนา ว่าง สถานที่วัดติดไม่ว่างซึ่งต้องปรับเปลี่ยนให้ทันทั้งสองฝ่าย

3. ด้านการครองงาน

โครงการการสอนคณิตศาสตร์ด้วยวิธีแบบเปิด (Open Approach) สนับสนุน

องค์ประกอบย่อยที่ 5 มีความตั้งใจทำงานและไม่ทิ้งงาน

กิจกรรม การนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ

ตัวชี้วัด ร้อยละของครูและบุคลากรได้รับการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ

3.1 หลักการและเหตุผล

การศึกษาชั้นเรียน (Lesson Study) คือ ระบบการพัฒนาวิชาชีพครูที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนา หลายประเทศในแถบเอเชีย เช่น ญี่ปุ่น เกาหลี ได้นำนวัตกรรมการศึกษาชั้นเรียนมาใช้ในการพัฒนาวิชาชีพครู มีลักษณะสำคัญของระบบการพัฒนาวิชาชีพครูดังกล่าว คือ จะมีการพบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดระหว่างครูเป็นระยะเพื่อร่วมกันพัฒนาแผนการสอน สร้างสรรค์นวัตกรรมการสอน การทดลองใช้แผนในห้องเรียนจริง (ไมตรี อินทร์ประสิทธิ์. 2547) การพัฒนาวิชาชีพครูด้วยวิธีการศึกษาชั้นเรียน ประกอบด้วยคุณลักษณะเด่น คือ 1) เน้นการบูรณาการระหว่างการวิจัย การสอน และการประเมินตนเอง 2) เน้นการพัฒนาในระยะยาวอย่างต่อเนื่อง 3) เป็นการพัฒนาแบบ Site-base Development 4) เน้นการวิจัยแบบร่วมมือกันของผู้ที่เกี่ยวข้อง 5) เน้นการพัฒนาการเรียนรู้ของครู 6) เป็นการเรียนรู้ที่มีความหมายสำหรับครูที่เน้นการสำรวจตรวจสอบการสอนของตนเองอย่างละเอียด 7) เป็นการเรียนรู้ที่เน้นการให้ครูอยู่ในบริบทการทำงานประจำวันของตนเอง หรืออยู่ในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน

ประเทศไทยกับประเทศญี่ปุ่นได้ร่วมกันนำนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาวิชาชีพครูคณิตศาสตร์ภายใต้โครงการ APEC การศึกษาชั้นเรียนใน 17 ประเทศ สำหรับประเทศไทยได้ทดลองนำร่องในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดขอนแก่นจำนวน 4 โรงเรียนโดยได้ปรับขั้นตอนของการศึกษาชั้นเรียนให้ง่ายในการนำมาใช้ในประเทศไทยโดยเพียง 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การนำเสนอปัญหาปลายเปิด (Posing Open – ended

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

Problem) 2) การเรียนรู้ด้วยตนเองของนักเรียน (Students' Self Learning) 3) การอภิปรายร่วมกันทั้งชั้นเรียนและการเปรียบเทียบ (Whole Class Discussion and Comparison) 4) การสรุปโดยเชื่อมโยงแนวคิดของนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน (Summarization Through Connecting Students' mathematical Idlers Emerged in the Classroom) โดยในส่วนของการศึกษาชั้นเรียนนั้น เป็นการใช้ควบคู่กับนวัตกรรมวิธีการแบบเปิด (Open Approach Method) การดำเนินการที่ผ่านมาถือว่าประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงชั้นเรียนตัวอย่าง โดยได้สนับสนุนการคิดขั้นสูงทางคณิตศาสตร์ของนักเรียน ได้จริง

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา โดยมหาวิทยาลัยขอนแก่น และมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้รับมอบหมายจากรัฐบาลให้ดำเนินการโครงการพัฒนาวิชาชีพครูคณิตศาสตร์ด้วยนวัตกรรมการศึกษาชั้นเรียน (Lesson Study) และวิธีแบบเปิด (Open Approach) ในเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคเหนือ โดยคัดเลือกโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาต่างๆ ร่วมโครงการ จำนวน 19 โรงเรียน เข้าอบรมในวันที่ 5-30 พฤษภาคม 2552 ณ โรงแรมโฆษะ

โรงเรียนโนนจันทึกห้วยแกวิทยา เป็นตัวแทนของ สพป. ขอนแก่น เขต 3 ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้คัดเลือกให้เข้าร่วมโครงการ จึงได้ส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการในครั้งนี้ จำนวน 6 คน และนำกลับมาขยายผลในชั้นเรียนระดับ ป.1 และ ป.4 ในปีการศึกษา 2552 และต่อเนื่องในชั้นเรียน ป.1, ป.2 และ ป.4, ป.5 ในปีการศึกษา 2553 ชั้นเรียน ป.1 – ป.3 และ ป.4 - ป.6 ในปีการศึกษา 2554

การแก้ปัญหาเรื่องการพัฒนาวิชาชีพครูจึงควรทำในระยะยาว โดยมีหน่วยงานที่รับผิดชอบชัดเจน มีการวิจัยสนับสนุนเพื่อกำหนดทิศทางของการทำงาน จึงเห็นสมควรดำเนินโครงการในโรงเรียนให้สอดคล้องกับกรอบแผนสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน เพื่อดำเนินการอย่างต่อเนื่องต่อไป

3.2 วัตถุประสงค์ในโครงการ

เพื่อนิเทศการสอนครูและบุคลากรอย่างเป็นระบบ ให้สามารถจัดการเรียนการสอนที่เน้นการบูรณาการทั้งเนื้อหา ทักษะกระบวนการ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

3.3 มีเป้าหมาย

คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนโนนจันทึกห้วยแกวิทยา ได้รับการนิเทศการสอนอย่างเป็นระบบ

3.4 ผลการดำเนินงาน (Out Puts + Out Comes)

ครูในโรงเรียนที่ทำการทดลองได้รับการนิเทศอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ครูสามารถเปลี่ยนชั้นเรียนให้เป็นชั้นเรียนที่ส่งเสริมการทักษะการคิดที่คงทนของนักเรียนได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แผนการจัดการเรียนรู้ที่ใช้นวัตกรรมการศึกษาชั้นเรียน (Lesson Study) และวิธีแบบเปิด (Open Approach) ของนักเรียนทุกชั้นเรียน ป.1-ป.6 เกิดเครือข่ายความร่วมมือของครูและหน่วยงานต่าง ๆ เป็นแหล่งเผยแพร่นวัตกรรมการเรียนการสอนแก่ผู้สนใจอื่นๆ สิ่งที่เป็น Best Practice แผนการจัดการเรียนรู้ที่ใช้นวัตกรรมการศึกษาชั้นเรียน (Lesson Study) และวิธีแบบเปิด (Open Approach).ในวิชาคณิตศาสตร์ ของนักเรียนทุกชั้นเรียน ป.1-ป.6 ร่องรอยหลักฐานของ Best Practice เห็นได้จากการที่โรงเรียนได้รับการคัดเลือกจากกระทรวงศึกษาธิการเป็นโรงเรียนต้นแบบการใช้นวัตกรรมการศึกษาชั้นเรียน (Lesson Study) และวิธีแบบเปิด (Open Approach) ในวิชาคณิตศาสตร์ สามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ให้โรงเรียนในเครือข่ายได้ ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน ครูที่เชี่ยวชาญการใช้นวัตกรรมการศึกษาชั้นเรียน (Lesson Study) และวิธีแบบเปิด (Open Approach) ย้ายโรงเรียนบ่อย โรงเรียนมีแนวทางในการแก้ปัญหาด้วยการให้ ครูทุกคนในรงเรียนต้องสามารถสอนนวัตกรรมการศึกษาชั้นเรียน (Lesson Study) และวิธีแบบเปิด (Open Approach) ได้

ตารางที่ 17 สรุปผลการทดลองทั้ง 3 โครงการ ดังนี้

ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (Tarset)	ผลเชิงปริมาณ	ผลเชิงคุณภาพ	ปัญหาและข้อเสนอแนะ
โครงการที่ 1 โครงการพัฒนาบุคลากร	1. เพื่อให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความสามัคคี	1. บุคลากรในโรงเรียนโนนจันทึกห้วยแกวิทยาทุกคนได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตาม	ร้อยละ100 บุคลากรในรงเรียนโนนจันทึกห้วยแกวิทยาทุกคน	ครูและบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการ	งบประมาณจำกัด ซึ่งเป็นปัญหาที่สามารถแก้ไขได้โดยการหาแหล่ง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (Tarset)	ผลเชิงปริมาณ	ผลเชิงคุณภาพ	ปัญหาและข้อเสนอแนะ
	2. ผู้บริหารโรงเรียน รู้จักการวางตัวให้ดีและเหมาะสมกับตำแหน่งผู้นำ	ศักยภาพของตนเอง ตลอดปีการศึกษา 2559 2. ของครูและบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการแสดงออกของผู้บริหารขณะร่วมกิจกรรมการศึกษาดูงาน	ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามศักยภาพของตนเอง ตลอดปีการศึกษา 2558	แสดงออกของผู้บริหารขณะร่วมกิจกรรมการศึกษาดูงาน	งบประมาณสนับสนุนจากองค์กรปกครองท้องถิ่นหรือจากการเสียสละของผู้บริหารและครูและบุคลากรโดยงบประมาณส่วนตัว
โครงการที่ 2 โครงการส่งเสริมคุณธรรม	1.เพื่อส่งเสริมคุณธรรมให้แก่ครูและบุคลากรได้นั่งสมาธิในวันสำคัญ 2. เพื่อส่งเสริมคุณธรรมให้แก่ครูและบุคลากรได้ละความเห็นแก่ตัว มีความเสียสละ	1.ครูและบุคลากรดำเนินการจัดการนั่งสมาธิ / แผ่เมตตา ในวัดในวันสำคัญ 2.ครูและบุคลากรสามารถเป็นแบบอย่างให้นักเรียนได้	1.ร้อยละ 90 ครูและบุคลากรเข้าร่วมเข้าค่ายนั่งสมาธิที่วัดอย่างน้อยปีการศึกษาละ1 ครั้ง 2. ร้อยละ 90 ครูและบุคลากรได้รับการพัฒนามีความเสียสละละไม่เห็นแก่ตัวอย่างต่อเนื่อง	ผู้บริหารครูและบุคลากรโรงเรียนเป็นผู้เสียสละและไม่เห็นแก่ตัว	ปัญหาในการเข้าค่ายสมาธิที่วัด คือเรื่องเวลากับสถานที่ซึ่งผู้รับผิดชอบต้องประสานสื่อสาร กับทีมงานตลอดเนื่องจากผู้บริหารครูและบุคลากรบางครั้งจะติดอบรมสัมมนาว่าง สถานที่วัดติดไม่ว่างซึ่งต้องปรับเปลี่ยนให้ทันทั้งสองฝ่าย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (Tarset)	ผลเชิงปริมาณ	ผลเชิงคุณภาพ	ปัญหาและข้อเสนอแนะ
โครงการที่ 3 โครงการการสอนคณิตศาสตร์ด้วยวิธีแบบเปิด(Open Approach	เพื่อนิเทศการสอนครูและบุคลากรอย่างเป็นระบบ ให้สามารถจัดการเรียนการสอนที่เน้นการบูรณาการทั้งเนื้อหา ทักษะ กระบวนการ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์	คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนโนนจันทึกห้วยแกวิทยา ได้รับการนิเทศการสอนอย่างเป็นระบบ	ร้อยละ 100 คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนโนนจันทึกห้วยแกวิทยา ได้รับการนิเทศการสอนอย่างเป็นระบบ	ผู้บริหารโรงเรียนครูและบุคลากรมีความตั้งใจทำงานและไม่ทิ้งงาน	ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน ครูที่เชี่ยวชาญการใช้นวัตกรรมการศึกษาชั้นเรียน (Lesson Study) และวิธีแบบเปิด (Open Approach) ย้ายโรงเรียนบ่อย โรงเรียนมีแนวทางในการแก้ปัญหาด้วยการให้ ครูทุกคนในรงเรียนต้องสามารถสอนนวัตกรรมการศึกษาชั้นเรียน (Lesson Study) และวิธีแบบเปิด (Open Approach)ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ผลการประเมินผลการใช้รูปแบบการบริหารเชิงพุทธ

ซึ่งผู้วิจัยได้ตั้งคำถามว่าการประเมินผลใช้รูปแบบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ใน โดยทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิด้านเศรษฐกิจพอเพียง จำนวน 3 ท่าน เพื่อประเมินผลการทดลองใช้รูปแบบ โดยใช้แบบประเมินผลการทดลองใช้รูปแบบ ซึ่งการประเมินรูปแบบในครั้งนี้ กรรมการประเมินโดยประยุกต์ใช้หลัก SEP (ความพอประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกัน) ใช้เวลาในการประเมินที่โรงเรียนโนนจันทึกห้วยแกวิทยา เป็นเวลา 1 วันในวันที่ 10 มีนาคม 2559 และกรรมการทั้ง 3 ท่านสรุปและรายงานผลด้วยวาจาต่อกลุ่มผู้ร่วมวิจัย ณ ห้องประชุมโรงเรียนโนนจันทึกห้วยแกวิทยา เวลา 15.30 น. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกสถานศึกษา

รูปแบบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา	การประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (PSE)			เฉลี่ย (PSE) ทั้ง 3 ห่วง (3 คน)	ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
	พอประมาณ (ห่วงที่ 1)	มีเหตุผล (ห่วงที่ 2)	มีภูมิคุ้มกัน (ห่วงที่ 3)		
ด้านการครองตน					
1. วางตัวดีและเหมาะสมกับตำแหน่งผู้นำ	3	3	3	3/3	
2. มีวุฒิภาวะทางอารมณ์เหมาะสม	2	2	3	1/3	
3. ให้ความเป็นกันเองและไม่เย่อหยิ่งถือตัว	3	3	3	3/3	
4. เป็นคนมีวิสัยทัศน์กว้างไกล	3	2	2	1/3	
5. พัฒนาศักยภาพตนเองอยู่เสมอ	3	3	3	3/3	
6. ตรงต่อเวลาและบริหารเวลาได้อย่างเหมาะสม	3	2	2	1/3	
7. ทำตนให้เป็นที่ยอมรับชุมชน	3	2	3	2/3	
8. มีศรัทธาต่อตนเองและวิชาชีพ	3	3	3	3/3	

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

รูปแบบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา	การประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (PSE)			เฉลี่ย(PSE) ทั้ง 3 ห่วง (3 คน)	ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
	พอประมาณ (ห่วงที่ 1)	มีเหตุผล (ห่วงที่ 2)	มีภูมิคุ้มกัน (ห่วงที่ 3)		
9. ยึดหลักศีลธรรม จริยธรรม ระเบียบ และกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องเสมอ	2	3	3	2/3	
10. มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่เสมอ	3	3	3	3/3	
11. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวังตนหรือมีสติเสมอ	2	3	3	2/3	
ด้านการครองคน					
1. เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ด้านวัตถุสิ่งของแก่ครูเสมอ	3	3	3	3/3	
2. เป็นผู้เสียสละและไม่เห็นแก่ตัว	3	3	3	3/3	
	3	3	3	3/3	
3. มีศิลปะในการพูดโน้มน้าวจิตใจครู	3	3	3	3/3	
4. อุทิศตนทำงานในหน้าที่อย่างเต็มที่เพื่อมุ่งสู่เป้าหมาย	3	2	3	2/3	
5. ยึดประโยชน์ส่วนร่วมเหนือประโยชน์ส่วนตน	3	3	2	2/3	
6. ส่งเสริมสนับสนุนครูทุกคนให้มีความก้าวหน้า	2	3	3	2/3	
7. มักช่วยเหลือครูที่ประสบปัญหาเสมอ	3	3	3	3/3	
8. แสดงความยินดีกับครูที่ประสบความสำเร็จ					

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

รูปแบบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา	การประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (PSE)			เฉลี่ย (PSE) ทั้ง 3 ห่วง (3 คน)	ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
	พอประมาณ (ห่วงที่ 1)	มีเหตุผล (ห่วงที่ 2)	มีภูมิคุ้มกัน (ห่วงที่ 3)		
9. รู้จักอุปนิสัย ความรู้ความสามารถของครูเป็นรายบุคคลเป็นอย่างดีเสมอ	3	3	3	3/3	
ด้านการครองงาน					
1. มีความกระตือรือร้นต่อการทำงานในหน้าที่	3	3	3	3/3	
2. รักและทุ่มเททำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ	2	2	3	1/3	
3. มีความขยัน และกล้าเผชิญกับปัญหา	3	3	3	3/3	
4. ใฝ่เรียนรู้และสร้างสรรค์งานวิชาการอยู่เสมอ	2	3	3	2/3	
5. มีความตั้งใจทำงานและไม่ทิ้งงาน	2	3	3	2/3	
6. เอาใจใส่งานและมีความเชื่อมั่นในตนเอง	2	3	3	2/3	
7. ทำงานด้วยความสุขุมและรอบคอบทุกครั้ง	3	3	3	3/3	
8. ทำงานโดยใช้หลักเหตุผล	3	3	3	3/3	
9. มีความริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่เสมอ	3	2	3	3/3	

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
MAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากตารางวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้นพบว่า คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกสถานศึกษา ทั้ง 3 ท่าน มีความเห็นเห็นว่ารูปแบบการบริหารเชิงพุทธ ในทุกองค์ประกอบหลักมีความเหมาะสมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความพอประมาณ ด้านความมีเหตุผล ด้านการมีภูมิคุ้มกัน

องค์ประกอบการบริหารเชิงพุทธด้านการครองตน จากตาราง มีจำนวน 5 องค์ประกอบย่อย ประกอบไปด้วย องค์ประกอบย่อยที่ 1, 3, 5, 8, 10 ที่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกสถานศึกษาเห็นว่าเหมาะสมมากกว่าทุกองค์ประกอบย่อย ครบทั้ง 3 ท่าน (3/3) นอกนั้น จะเป็น 2 ใน 3 ท่านที่เห็นด้วย และเหมาะสมน้อยสุดจากความเห็นของคณะกรรมการได้แก่องค์ประกอบย่อยที่ 2, 4, 7, 13 (1/3) คือ จำนวน 1 ท่าน จาก 3 ท่าน

ในองค์ประกอบการบริหารเชิงพุทธด้านการครองคน จากตาราง มีจำนวน 5 องค์ประกอบย่อย ประกอบไปด้วย องค์ประกอบย่อยที่ 1, 2, 3, 4, 8, 9 ที่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกสถานศึกษาเห็นว่าเหมาะสมมากกว่าทุกองค์ประกอบย่อย ครบทั้ง 3 ท่าน (3/3) นอกนั้น จะเป็น 2 ใน 3 ท่านที่เห็นด้วย และเหมาะสมน้อยสุดจากความเห็นของคณะกรรมการได้แก่องค์ประกอบย่อยที่ 11 (1/3) คือ จำนวน 1 ท่าน จาก 3 ท่าน

ส่วนองค์ประกอบการบริหารเชิงพุทธด้านการครองตน จากตาราง มีจำนวน 5 องค์ประกอบย่อย ประกอบไปด้วย องค์ประกอบย่อยที่ 1, 3, 7, 8, 9 ที่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกสถานศึกษาเห็นว่าเหมาะสมมากกว่าทุกองค์ประกอบย่อย ครบทั้ง 3 ท่าน (3/3) นอกนั้น จะเป็น 2 ใน 3 ท่านที่เห็นด้วย และเหมาะสมน้อยสุดจากความเห็นของคณะกรรมการได้แก่องค์ประกอบย่อยที่ 2 (1/3) คือ จำนวน 1 ท่าน จาก 3 ท่าน

ในส่วนข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกสถานศึกษาทั้ง 3 ท่าน มีความเห็นว่า

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบการบริหารเชิงพุทธ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารเชิงพุทธ ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 3) เพื่อศึกษาผลการทดลองและประเมินใช้รูปแบบการบริหารเชิงพุทธ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโดยมีขั้นตอนการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบการบริหารเชิงพุทธ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

ในขั้นตอนนี้เป็นการการศึกษาเอกสาร แนวคิกทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยยังได้สัมภาษณ์แบบเชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบยืนยันความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบของการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งแหล่งข้อมูลประกอบด้วย เอกสารงานวิจัย กลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน7คนประกอบไปด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 2 คน ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนต้นแบบ (Best Practice) จำนวน 2 แห่ง จำนวน 2 คน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 3 คน โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเองเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ ตารางวิเคราะห์-สังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารเชิงพุทธ (Matrix Chart) แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (Indept Interview) สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำเสนอข้อมูลเชิงพรรณนา

ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบการบริหารเชิงพุทธ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

การศึกษาแหล่งข้อมูลในระยะนี้ ประกอบด้วย กลุ่มบุคคลสำคัญของโรงเรียนต้นแบบรองผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มงานวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และ

หัวหน้าช่วงชั้นกลุ่มผู้ร่วม Workshop ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มงานวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และหัวหน้าช่วงชั้น กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย เลขาหรือรองเลขาจากกระทรวงศึกษาธิการ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 2 ท่าน ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่จบปริญญาเอกด้านการบริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ที่จบปริญญาเอก จำนวน 3 ท่าน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบบันทึกการสัมภาษณ์กลุ่ม (Focus Group Interview) แบบบันทึกการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำเสนอข้อมูลเชิงพรรณนา

ระยะที่ 3 ศึกษาผลการทดลองและประเมินใช้รูปแบบการบริหารเชิงพุทธ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

การศึกษาในระยะนี้ มีโรงเรียนที่สมัครใจร่วมทดลอง จำนวน 1 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนโนนจันทึกห้วยแกวิทยา คณะผู้ร่วมวิจัยประกอบไปด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนและคณะครู รวมทั้งหมด 10 คน คณะกรรมการประเมินที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกสถานศึกษาซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 แต่งตั้ง เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่แบบบันทึกรายงานโครงการ แบบบันทึกผลการประเมินจาก คณะกรรมการประเมินที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกสถานศึกษาการวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำเสนอข้อมูลเชิงพรรณนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สรุปผลการวิจัย

รูปแบบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ดังนี้

1. ผลของการศึกษาองค์ประกอบของการบริหารเชิงพุทธ

1.1 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาหลักการทฤษฎี แนวทางการบริหารจัดการ จากเอกสาร ตำรา หนังสือ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 13 เล่ม ทำการวิเคราะห์ และสังเคราะห์เนื้อหาเพื่อให้ได้องค์ประกอบของการบริหารเชิงพุทธ โดยใช้ตารางพิจารณาความสอดคล้อง/สัมพันธ์กันแต่ละองค์ประกอบของผู้รู้แต่ละท่าน (ตาราง Matrix) และได้ตั้งเกณฑ์ในการศึกษาองค์ประกอบไว้ว่า หากสัมพันธ์กันตั้งแต่หรือมีความถี่ตั้งแต่ 10 ขึ้นไป ผลการศึกษาได้องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยของการบริหารเชิงพุทธ มีดังนี้ ผลการวิเคราะห์พบว่าองค์ประกอบของการบริหารเชิงพุทธควรประกอบไปด้วยองค์ประกอบหลัก 3 ด้าน ประกอบด้วย

1) ด้านการครองตน มีองค์ประกอบย่อย 14 ด้าน 2) ด้านการครองคนมีองค์ประกอบย่อย 8 ด้าน 3) ด้านการครองงาน มีองค์ประกอบย่อย 7 ด้าน ดังรายละเอียดดังนี้

1.1.1 การครองตน (self-control) หรือพฤติกรรมครองตน เป็นพฤติกรรมของผู้นำแบบอัตตาธิปไตย ที่มุ่งตนเป็นใหญ่ ซึ่งต่างจาก อัตตาธิปไตยของ Lippitt และ White ที่หมายถึง ผู้นำแบบเผด็จการโดยสิ้นเชิง แต่ในเชิงพุทธหาเป็นเช่นนั้นไม่ กลับตรงกันข้ามเสียด้วยซ้ำ กล่าวคือ ความเป็นผู้บริหารที่ปฏิบัติตนตามหลักธรรมครองตนได้แก่ หลักพรหมวิหาร และสัปปุริสธรรม ซึ่งผู้บริหารจะ มีพฤติกรรมมุ่งการเปลี่ยนแปลงตนเองและผู้อื่นในเชิงบวก สามารถยกระดับความประพฤติของผู้ตามให้สูงขึ้น และสร้างจิตสำนึกของผู้ตามให้ตื่นตัวและให้ความร่วมมือในการขับเคลื่อนองค์การ ไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีคุณภาพ และสามารถใช้หลักธรรมเป็นเครื่องมือให้เกิดพลังจูงใจผู้ตามให้อยากทำงานอย่างเต็มที่ ได้แก่ พรหมวิหาร 4 และสัปปุริสธรรม 7 ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบย่อยของการครองตน ได้จำนวน 18 องค์ประกอบย่อยดังนี้ 1) ส่งเสริมสนับสนุนครูทุกคนให้มีความก้าวหน้า 2) มักช่วยเหลือครูที่ประสบปัญหาเสมอ 3) แสดงความยินดีกับครูที่ประสบความสำเร็จ 4) มีวุฒิภาวะทางอารมณ์เหมาะสม 5) เป็นคนมีวิสัยทัศน์กว้างไกล 6) นำผลงานมาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 7)พัฒนาศักยภาพตนเองอยู่เสมอ8) ไม่เสี่ยงโดยที่ตนไม่พร้อม 9) ตรงต่อเวลาและบริหารเวลาได้อย่างเหมาะสม 10) ทำตนให้เป็นที่ยอมรับของชุมชน 11) รู้จักอุปนิสัย ความรู้ความสามารถของครูเป็นรายบุคคลเป็นอย่างดี 12) มีศรัทธาต่อตนเองและวิชาชีพ 13) ยึดหลักศีลธรรม จริยธรรม ระเบียบ และกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องเสมอ 14) มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่เสมอ (มีโอตตัปปะ)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1.1.2 การครองคน (Attention to Persons) การครองคนเป็นพฤติกรรมผู้นำแบบโลกาธิปไตย ที่ถือโลกเป็นใหญ่ หรือมุ่งสัมพันธ์กับคน โดยผู้บริหารจะพยายามและรักษาความสัมพันธ์กับผู้ตามด้วยการให้โอกาสในการติดต่อได้สะดวกและให้การสนับสนุนแก่ผู้ตามในทุก ๆ ด้าน ซึ่งเป็นวิธีครองใจคนหรือเป็นวิธีการจูงใจ คนให้ทำงานด้วยความเต็มใจ และเต็มความรู้ความสามารถอัน จะนำไปสู่ความมีประสิทธิผลตามเป้าหมายดังนั้น การครองคนจึงเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่สนใจ และห่วงใย สนับสนุน สังเคราะห์ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยวัตถุสิ่งของและการแสดงออกทางกาย วาจา ที่สะท้อนให้เห็นน้ำใจของผู้บริหารที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถยึดเหนี่ยวน้ำใจผู้ใต้บังคับบัญชาเอาไว้ได้ ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจและทุ่มเททำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายต่อไปประกอบด้วย สังคหวัตถุ 4 และได้ทำการสังเคราะห์พบว่ามีองค์ประกอบย่อย จำนวน 11 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ด้านวัตถุสิ่งของแก่ครูเสมอ 2) เป็นผู้เสียสละและไม่เห็นแก่ตัว 3) พูดด้วยวาจาสุภาพและมีเหตุผล 4) มีศิลปะในการพูดโน้มน้าวจิตใจครู 5) อุทิศตนทำงานในหน้าที่อย่างเต็มที่เพื่อมุ่งสู่เป้าหมาย 6) ยึดประโยชน์ส่วนร่วมเหนือประโยชน์ส่วนตน 7) วางตัวดีและเหมาะสมกับตำแหน่งผู้นำ 8) ให้ความเป็นกันเองและไม่

เย่อหยิ่งถือตัว 9) เอาใจใส่งานและมีความเชื่อมั่นในตนเอง 10) ทำงานด้วยความสุขุมและรอบคอบทุกครั้ง และ 11) ทำงานโดยใช้หลักเหตุผล

1.1.3 การครองงาน (Work Interest) การครองงานเป็นพฤติกรรมของผู้นำแบบธรรมาธิปไตย ที่ถือธรรมเป็นใหญ่ ในงานวิจัยนี้ ใช้หลักธรรมอิทธิบาทเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของผู้นำซึ่งหลักธรรมที่มุ่งสู่ความสำเร็จของงาน ผู้นำจะเอาใจใส่งาน กำหนดเป้าหมายของงานและความคาดหวังต่อผู้ตามไว้สูงและเน้นการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลากล่าวคือการครองงานจะมีความคาดหวังที่สูง ผู้บริหารจึงมีพฤติกรรมยึดตัวงานและคนเป็นศูนย์กลาง ไปพร้อม ๆ กัน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลของงาน ดังนั้น จึงเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงพุทธ เป็นอย่างยิ่ง เพราะพฤติกรรมของผู้นำแบบนี้จะกำหนดเป้าหมายของงานและความคาดหวังต่อผู้ใต้บังคับบัญชาไว้สูงและเน้นการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา จนประสบความสำเร็จในที่สุดได้แก่ อิทธิบาท 4 ได้ทำการสังเคราะห์พบว่ามีจำนวน 5 องค์ประกอบย่อย คือ 1) มีความกระตือรือร้นต่อการทำงานในหน้าที่ 2) รักและทุ่มเททำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ 3) มีความขยันและกล้าเผชิญกับปัญหา 4) ใฝ่เรียนรู้และสร้างสรรค์งานวิชาการอยู่เสมอ และ 5) มีความตั้งใจทำงานและไม่ทิ้งงาน

1.2 ผลการศึกษายืนยันองค์ประกอบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 ท่าน โดยผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ด้วยตนเอง การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา โดยการจัดระเบียบทางกายภาพของข้อมูล การถอดไฟล์บันทึกเสียง และข้อมูลที่ได้จดบันทึกมาแบบคำต่อคำมาขัดเกลาภาษา แล้วตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล จากการวิเคราะห์บทสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวข้างต้นพบว่าทุกท่านเห็นด้วยในองค์ประกอบหลักทั้งด้านการครองตน การครองคน การครองงาน มี ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ที่ควรปรับ องค์ประกอบย่อย ในองค์ประกอบหลักด้านการครองคน และการครองงานในส่วนขององค์ประกอบย่อย ด้านการครองตน ทุกท่านเห็นด้วยและไม่ต้องแก้ไข หลังจากได้ปรับปรุงแก้ไข ตัดทอน หรือเพิ่มเติมองค์ประกอบของการบริหารเชิงพุทธตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิได้เสนอแนะแล้วพบว่า องค์ประกอบการบริหารเชิงพุทธประกอบด้วย

1.2.1. การครองตน (Self-control) ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อยดังนี้ 1) ส่งเสริมสนับสนุนครูทุกคนให้มีความก้าวหน้า 2) มักช่วยเหลือครูที่ประสบปัญหาเสมอ 3) แสดงความยินดีกับครูที่ประสบความสำเร็จ 4) มีวุฒิภาวะทางอารมณ์เหมาะสม 5) เป็นคนมีวิสัยทัศน์กว้างไกล 6) นำผลงานมาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 7) พัฒนาศักยภาพตนเองอยู่เสมอ 8) ไม่เสี่ยงโดยที่ตนไม่พร้อม 9) ตรงต่อเวลาและบริหารเวลาได้อย่างเหมาะสม 10) ทำตนให้เป็นที่ยอมรับของชุมชน 11) รู้จักอุปนิสัย ความรู้ความสามารถของครูเป็นรายบุคคลเป็นอย่างดี

12) มีศรัทธาต่อตนเองและวิชาชีพ 13) ยึดหลักศีลธรรม จริยธรรม ระเบียบ และกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องเสมอ และ 14) มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่เสมอ

1.2.2 การครองคน (Attention to Persons) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยดังนี้ 1) เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ด้านวัตถุสิ่งของแก่ครูเสมอ 2) เป็นผู้เสียสละและไม่เห็นแก่ตัว 3) พูดด้วยวาจาสุภาพและมีเหตุผล 4) มีศิลปะในการพูดโน้มน้าวจิตใจครู 5) อุทิศตนทำงานในหน้าที่อย่างเต็มที่เพื่อมุ่งสู่เป้าหมาย 6) ยึดประโยชน์ส่วนร่วมเหนือประโยชน์ส่วนตน 7) วางตัวดีและเหมาะสมกับตำแหน่งผู้นำ และ 8) ให้ความเป็นกันเองและไม่เย่อหยิ่งถือตัว

1.2.3 การครองงาน (Work Interest) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยดังนี้ 1) มีความกระตือรือร้นต่อการทำงานในหน้าที่ 2) รักและทุ่มเททำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ 3) มีความขยัน และกล้าเผชิญกับปัญหา 4) ใฝ่เรียนรู้และสร้างสรรค์งานวิชาการอยู่เสมอ 5) มีความตั้งใจทำงานและไม่ทิ้งงาน 6) เอาใจใส่งานและมีความเชื่อมั่นในตนเอง 7) ทำงานด้วยความสุขุมและรอบคอบทุกครั้ง และ 8) ทำงานโดยใช้หลักเหตุผล

2. ผลการสร้างรูปแบบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1 ผลการศึกษาแหล่งข้อมูลโรงเรียนต้นแบบ (Best Practice) ผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติโรงเรียนต้นแบบ (Best Practice) ไว้ดังนี้คือ 1) เป็นโรงเรียนศูนย์การเรียนรู้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงระดับประเทศ 2) เป็นโรงเรียนต้นแบบการจัดการเรียนการสอนแบบ Open Approach (ระบบเปิด) ผลการคัดเลือกได้โรงเรียนต้นแบบที่ทำการศึกษาคือ 1) โรงเรียนคูคำพิทยาสรรพ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 2) โรงเรียนชุมชนบ้านห้วยค้อมิตรภาพที่ 206 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ได้เข้าทำการศึกษาโรงเรียนต้นแบบทั้ง 2 แห่ง ด้วยตนเอง โดยมีผู้ช่วยนักวิจัย จำนวน 2 คน โดยทำการสัมภาษณ์กลุ่ม (Focus Group Interview) บุคคลสำคัญของโรงเรียนประกอบด้วยประกอบไปด้วยผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ครูที่เป็นหัวหน้าวิชาการโรงเรียน หัวหน้าระดับชั้น รวมโรงเรียนละ 10 ท่าน รวม 2 โรงเรียน จำนวนทั้งหมด 20 คน ใช้แบบบันทึกการสัมภาษณ์กลุ่มในการเก็บรวบรวมข้อมูล องค์ประกอบของคำถามในการสัมภาษณ์ประกอบไปด้วย วิธีการบริหารจัดการเชิงพุทธที่เป็นเลิศ (Best Practice) ใน 3 ด้านหลัก คือ ครองตน ครองคน และครองงานตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลโดยการยืนยันแบบสามเส้า (Triangulation) ทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอข้อมูลผลการศึกษาพบสาระสำคัญ ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.1.1 การครองตน

1) พัฒนาครูส่งเสริมสนับสนุนครูทุกคนให้มี ความก้าวหน้าด้วย การอบรม สัมมนาครูเพื่อให้ครู ได้พัฒนาศักยภาพตนเองอยู่เสมอ

2) มีสวัสดิการเพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้ครูที่มีผลงานดีเยี่ยม มักช่วยเหลือครูที่ประสบปัญหาเสมอ

3) พัฒนาครูอบรม ด้านคุณธรรมจริยธรรมครูเพื่อให้ครูยึดหลักศีลธรรม จริยธรรม ระเบียบ และกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องเสมอ

4) มีนโยบายที่ชัดเจนเอื้อ ให้ครูทันต่อเหตุการณ์ และริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่เสมอ

5) มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีวุฒิภาวะทางอารมณ์เหมาะสมมักช่วยเหลือครูที่ประสบปัญหาทั้งด้านวิชาการ ด้านส่วนตัวที่ครูต้องการ

6) ส่งเสริมสนับสนุนครูทุกคนให้มีความก้าวหน้าร่วมชื่นชมยินดีกับครูที่ประสบความสำเร็จ

7) มีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบ งานตามถนัดของ แต่ละคน

8) มีกิจกรรมที่ชัดเจนและสม่ำเสมอในการยกย่องให้ ครูที่ประสบความสำเร็จ

9) ส่งเสริมให้ครูทุกคนก็จะอยู่ร่วมกันเสมือนพี่น้องเป็นกัลยามิตร

10) ส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ กว้างไกลเห็นได้จากนำผลงานมาพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

11) ทำตนให้เป็นที่ยอมรับของชุมชนมีความริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่เสมอ

12) รู้จักอุปนิสัย ความรู้ความสามารถของครูเป็นรายบุคคลเป็นอย่างดี

13) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวังตนหรือมีสติเสมอยึดหลักศีลธรรม จริยธรรม ระเบียบ และแบบอย่างที่ดีในเรื่องความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่เสมอ

2.1.2 การครองคน

1) ให้ความสำคัญกับครูในโรงเรียน วางตัวดีและเหมาะสมกับตำแหน่งผู้นำ

2) เป็นผู้เสียสละและไม่เห็นแก่ตัวเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ด้านวัตถุสิ่งของแก่ครูเสมอ

3) พูดวาจาสุภาพและมีเหตุผลให้ความเป็นกันเองและไม่เย่อหยิ่งถือตัว

4) มีศิลปะในการพูดโน้มน้าวจิตใจครูให้ความเป็นกันเองและถือตัว

5) อุทิศตนทำงานในหน้าที่ยึดประโยชน์ส่วนร่วมเหนือประโยชน์ส่วนตน

6) มีการพัฒนาครูด้วย การอบรมสัมมนาครูเพื่อให้ครู ได้พัฒนาศักยภาพตนเองอยู่เสมอ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

7) จัดให้มีสวัสดิการเพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้ครูที่มีผลงานดีเยี่ยม

8) จัดให้มีพัฒนาครูอบรม ด้านคุณธรรมจริยธรรมครู เพื่อให้ครูยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

9) มีนโยบายที่ชัดเจนเอื้อ ให้ครูทันต่อเหตุการณ์ และริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่เสมอ

10) มีวิสัยทัศน์กว้างไกล พัฒนาคุณภาพนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ที่น่าพอใจ ผลงานของโรงเรียนมีรางวัลระดับประเทศ

2.1.3 การครองงาน

1) มีความรักและทุ่มเททำงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ

2) มีความขยัน และกล้าเผชิญกับปัญหา

3) ใฝ่เรียนรู้และสร้างสรรค์งานวิชาการอยู่เสมอ

4) เอาใจใส่งานและมีความเชื่อมั่นในตนเอง

5) ทำงานด้วยความสุขุมและรอบคอบทุกครั้ง

6) ทำงานโดยใช้หลักเหตุผล

7) มีการส่งเสริมให้มีความกระตือรือร้นต่อการทำงานในหน้าที่

8) รู้จักรักและทุ่มเททำงานอย่างเต็มความรู้ความ สามารถ

9) มีความขยัน และกล้าเผชิญกับปัญหา

10) มีความใฝ่เรียนรู้และสร้างสรรค์งานวิชาการอยู่เสมอ

11) มีความตั้งใจทำงานและไม่ทิ้งงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.2 ผลการร่างรูปแบบ Workshopผู้วิจัยและคณะทำงานร่างรูปแบบ โดยการทำ Work Shop ได้ร่วมกันวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อจัดทำรูปแบบโดยนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ในระยะที่ 1 และข้อมูลจากการศึกษาดูงาน เพื่อหาแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ของโรงเรียนต้นแบบทั้ง 2 แห่ง มาทำการวิเคราะห์และทำการสังเคราะห์ เป็นองค์ประกอบการบริหารเชิงพุทธ เพื่อใช้ในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

2.2.1 การครองตน

1) วางตัวดีและเหมาะสมกับตำแหน่งผู้นำ

2) มีวุฒิภาวะทางอารมณ์เหมาะสม

3) ให้ความเป็นกันเองและไม่เย่อหยิ่งถือตัว

4) เป็นคนมีวิสัยทัศน์กว้างไกล

5) นำผลงานมาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

6) พัฒนาศักยภาพตนเองอยู่เสมอ

7) ไม่เสียงโดยที่ตนไม่พร้อม

8) ตรงต่อเวลาและบริหารเวลาได้อย่างเหมาะสม

9) ทำตนให้เป็นที่ยอมรับของชุมชน

10) มีศรัทธาต่อตนเองและวิชาชีพ

11) ยึดหลักศีลธรรม จริยธรรม ระเบียบ และกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องเสมอ

12) มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่เสมอ (มีโอตตัปปะ)

13) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวังตนหรือมีสติเสมอ

2.2.2 การครองคน

1) เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ด้านวัตถุสิ่งของแก่ครูเสมอ

2) เป็นผู้เสียสละและไม่เห็นแก่ตัว

3) พูดด้วยวาจาสุภาพและมีเหตุผล

4) มีศิลปะในการพูดโน้มน้าวจิตใจครู

5) อุทิศตนทำงานในหน้าที่อย่างเต็มที่เพื่อมุ่งสู่เป้าหมาย

6) ยึดประโยชน์ส่วนร่วมเหนือประโยชน์ส่วนตน

7) ส่งเสริมสนับสนุนครูทุกคนให้มีความก้าวหน้า

8) มักช่วยเหลือครูที่ประสบปัญหาเสมอ

9) แสดงความยินดีกับครูที่ประสบความสำเร็จ

10) มีความริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่เสมอ

11) รู้จักอุปนิสัย ความรู้ความสามารถของครูเป็นรายบุคคลเป็นอย่างดี

12) มีความฉลาดรอบรู้และทันเหตุการณ์เสมอ

2.2.3 การครองงาน

1) มีความกระตือรือร้นต่อการทำงานในหน้าที่

2) รักและทุ่มเททำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ

3) มีความขยัน และกล้าเผชิญกับปัญหา

4) ใฝ่เรียนรู้และสร้างสรรค์งานวิชาการอยู่เสมอ

5) มีความตั้งใจทำงานและไม่ทิ้งงาน

6) เอาใจใส่งานและมีความเชื่อมั่นในตนเอง

7) ทำงานด้วยความสุขุมและรอบคอบทุกครั้ง

8) ทำงานโดยใช้หลักเหตุผล

9) มีความริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่เสมอ

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.3 ผลการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ผู้วิจัยขอความร่วมมือผู้เชี่ยวชาญที่เข้าร่วมสัมมนาวิพากษ์วิจารณ์ และให้ข้อเสนอแนะ ว่าร่างรูปแบบที่ผู้วิจัยนำเสนอมีความเหมาะสมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงใน 3 ด้านคือ ความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกันมากน้อยเพียงใด และขอให้เสนอความคิดเห็นโดยอิสระ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์เนื้อหา ของผู้เชี่ยวชาญสรุปผลและนำเสนอดังนี้ องค์ประกอบด้านการครองตน 11 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) วางตัวดีและเหมาะสม กับตำแหน่งผู้นำ 2) มีวุฒิภาวะทางอารมณ์เหมาะสม 3) ให้ความเป็นกันเองและไม่เย่อหยิ่งถือตัว 4) เป็นคนมีวิสัยทัศน์กว้างไกล 5) พัฒนาศักยภาพตนเองอยู่เสมอ 6) ตรงต่อเวลาและบริหารเวลาได้อย่างเหมาะสม 7) ทำตนให้เป็นที่ยอมรับของชุมชน 8) มีศรัทธาต่อตนเองและวิชาชีพ 9) ยึดหลักศีลธรรม จริยธรรม ระเบียบ และกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องเสมอ 10) มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่เสมอ (มีโอตตัปปะ) 11) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวังตนหรือมีสติเสมอด้านองค์ประกอบด้านการครองงาน 9 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) การมีความกระตือรือร้นต่อการทำงานในหน้าที่ 2) การรักและทุ่มเทในหน้าที่ 3) การมีความขยันและกล้าเผชิญกับปัญหา 4) การใฝ่เรียนรู้และสร้างสรรค์งานอยู่เสมอ 5) การมีความตั้งใจทำงานและไม่ทิ้งงาน 6) การเอาใจใส่งานและคนพอ ๆ กัน 7) การทำงานด้วยความสุขุมและรอบคอบทุกครั้ง 8) การทำงานโดยใช้หลักเหตุผล 9) มีความริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่เสมอ องค์ประกอบด้านการครองงานมี 9 องค์ประกอบย่อยดังนี้ 1) การมีความกระตือรือร้นต่อการทำงานในหน้าที่ 2) การรักและทุ่มเทในหน้าที่ 3) การมีความขยันและกล้าเผชิญกับปัญหา 4) การใฝ่เรียนรู้และสร้างสรรค์งานอยู่เสมอ 5) การมีความตั้งใจทำงานและไม่ทิ้งงาน 6) การเอาใจใส่งานและคนพอ ๆ กัน 7) การทำงานด้วยความสุขุมและรอบคอบทุกครั้ง 8) การทำงานโดยใช้หลักเหตุผล 9) มีความริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่เสมอ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

3. ผลการทดลองและการประเมินผลการใช้รูปแบบการบริหารเชิงพุทธ

3.1 ผลการทดลองรูปแบบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา

เพื่อเป็นการสนับสนุนและยืนยันรูปแบบของการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาโดยประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผู้วิจัยได้ติดตามรวบรวมผลการทดลองตามโครงการที่ใช้ทดลองกับโรงเรียนโนนจันทึกห้วยแกวิทยา ในภาคเรียนที่ 2/2558 ตั้งแต่ วันที่ 10 ตุลาคม2558ถึง 31มีนาคม 2559 ผู้วิจัย ผู้ร่วมวิจัย และคณะครู จึงได้ร่วมกันเสนอโครงการจำนวน 3 โครงการเลือกใช้บางโครงการที่สามารถสนับสนุน องค์ประกอบหลักทั้ง 3ด้านและบางองค์ประกอบย่อยในแต่ละด้าน เนื่องจาก เรื่อง เวลาอันจำกัดและจำนวนองค์ประย่อยที่มีมากซึ่งประกอบไปด้วย

3.1.1 ด้านการครองตนโครงการพัฒนาบุคลากร สนับสนุนองค์ประกอบย่อยที่1 วางตัวดีและเหมาะสมกับตำแหน่งผู้นำกิจกรรม การศึกษาดูงานตัวชี้วัด ร้อยละของครูและบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการแสดงออกของผู้บริหาร ขณะร่วมกิจกรรมการศึกษาดูงาน

3.1.2 ด้านการครองคนโครงการส่งเสริมคุณธรรม สนับสนุนองค์ประกอบย่อยที่ 2 เป็นผู้เสียสละและไม่เห็นแก่ตัวกิจกรรม การเข้าค่ายนั่งสมาธิตัวชี้วัด ร้อยละของครูและบุคลากรเข้าร่วมการเข้าค่ายนั่งสมาธิ

3.1.3 ด้านการครองงานโครงการการสอนคณิตศาสตร์ด้วยวิธีแบบเปิด(Open Approach) สนับสนุนองค์ประกอบย่อยที่ 5 มีความตั้งใจทำงานและไม่ทิ้งงานกิจกรรม การนิเทศภายในอย่างเป็นระบบตัวชี้วัด ร้อยละของครูและบุคลากรได้รับการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ

3.2 ผลการการประเมินรูปแบบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา การประเมินผลใช้รูปแบบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิด้านเศรษฐกิจพอเพียง จำนวน 3 ท่าน เพื่อประเมินผลการทดลองใช้รูปแบบ โดยใช้แบบประเมินผลการทดลองใช้รูปแบบซึ่งการประเมินรูปแบบในครั้งนี้ กรรมการประเมินโดยประยุกต์ใช้หลัก SEP(ความพอประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกัน) กรรมการทุกท่านสรุปและรายงานผลด้วยวาจาต่อกลุ่มผู้ร่วมวิจัย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกสถานศึกษา ทั้ง 3 ท่าน มีความเห็นว่ารูปแบบการบริหารเชิงพุทธ ในทุกองค์ประกอบหลักมีความเหมาะสมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงทั้ง 3ด้านคือ ด้านความพอประมาณ ด้านความมีเหตุผล ด้านการมีภูมิคุ้มกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบของการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา

1.1 ผลการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการพัฒนารูปแบบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการครองตน มี 13 องค์ประกอบย่อย 2) ด้านการครองคนมี 12 องค์ประกอบย่อย 3) ด้านการครองงานมี 9 องค์ประกอบย่อย และซึ่งมีประเด็นที่ผู้วิจัยได้รายงานผลไว้ดังนี้

1.1.1 ด้านการครองตนซึ่งมีมี 13 องค์ประกอบย่อยได้แก่ 1) วางตัวดีและเหมาะสมกับตำแหน่งผู้นำ 2) มีวุฒิภาวะทางอารมณ์เหมาะสม 3) ให้ความเป็นกันเองและไม่

เย่อหยิ่งถือตัว 4) เป็นคนมีวิสัยทัศน์กว้างไกล 5) นำผลงานมาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง6) พัฒนาศักยภาพตนเองอยู่เสมอ 7) ไม่เสี่ยงโดยที่ตนไม่พร้อม 8) ตรงต่อเวลาและบริหารเวลาได้อย่างเหมาะสม 9) ทำตนให้เป็นที่ยอมรับของชุมชน 10) มีศรัทธาต่อตนเองและวิชาชีพ 11) ยึดหลักศีลธรรม จริยธรรม ระเบียบ และกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องเสมอ 12) มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่เสมอ(มีโอตตัปปะ)13)ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวังตนหรือมีสติสอดคล้องกับงานวิจัยครั้งนี้ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์หาแบบภาวะผู้นำจากคัมภีร์พระไตรปิฎกซึ่งเป็นคัมภีร์สูงสุดของพระพุทธศาสนา พบว่า มีแบบของผู้นำในเชิงบริหารปรากฏในอธิปไตยสูตร 3 แบบ คือ อัตตาธิปไตย โลกาธิปไตย และธัมมาธิปไตย พระไตรปิฎก (2549 ง : 231) เห็นได้จากที่หลักของพุทธศาสนาที่กล่าวไว้ว่า หลักขออัตตาธิปไตย หมายถึง การทำตนเองให้เป็นใหญ่ หรือบริหารตนเองให้บริสุทธิ์ ถ้านิยามอย่างนี้แล้วจะเห็นตรงกันข้ามกับนักวิชาการทั้งหลายที่ให้นิยามไว้และรับรู้ตรงกันว่า ความหมายจะต้องออกมาในเชิงเผด็จการทั้งนั้น แม้นักวิชาการทางด้านพุทธศาสนาเองก็นิยามอย่างนั้นเช่นกัน ดังเช่นพระธรรมโกศาจารย์ (2549 : 41) ที่ได้อธิบายว่า นักบริหารที่เป็นอัตตาธิปไตย มองตนถือตนเองเป็นศูนย์กลางของการตัดสินใจ เขาเชื่อมั่นตนเองสูงมาก คิดว่าตัวเองฉลาดกว่าใครจึงไม่รับฟังความคิดเห็นของใคร เขาไม่อดทนต่อการวิพากษ์วิจารณ์เขานิยมใช้พระเดชมากกว่าพระคุณ เมื่อบริหารงานนาน ๆ ไปจะไม่มีคนกล้าคัดค้านหรือทัดทาน ลงท้ายนักบริหารประเภทนี้มักเป็นเผด็จการที่เข้าใจอย่างนั้นก็ไม่ผิด เพราะเข้าใจอัตตาธิปไตยในเชิงนักบริหารธุรกิจ แต่ถ้าเป็นอัตตาธิปไตยเชิงพุทธแล้ว จะมีความหมายตรงกันข้ามดังที่กล่าวแล้ว ดังพุทธาธิบายที่ปรากฏในพระไตรปิฎก ฉบับธรรมทาน (2549 ช : 138-140) ข้อที่ 479 แห่งอธิปไตยสูตรจึงกล่าวได้ว่า เป็นรูปแบบหรือวิธีการหนึ่ง ที่ผู้นำเชิงพุทธนำมาใช้ในเชิงของผู้นำที่ยอดเยี่ยมเหนือผู้นำธรรมดา เพื่อช่วยให้ผู้ตามค้นพบวิธีรู้จักการใช้และหาความสามารถอันมีค่าของตนเอง เฉกเช่นพระองค์เอง ซึ่งก็ได้เคยปฏิบัติ คือใช้รูปแบบอัตตาธิปไตยบริหารตนเองให้ถึงซึ่งความบริสุทธิ์มาแล้ว และได้มีพุทธวจนะว่า “อัตตา หิอัตตโน นาโถ : ตนแลเป็นที่พึ่งของตน” และ “อตฺตานญฺเจ ตถากยิรา ยถญฺญมนุสาสติ : สอนคนอื่นเช่นใดก็ควรทำตนเช่นนั้น” คือ เมื่อเปลี่ยนแปลงตนเองในทางบวกได้แล้ว จะสามารถเปลี่ยนแปลงคนและสิ่งต่าง ๆ ในองค์การให้ทันต่อสถานการณ์ได้ จะให้อำนาจแก่ผู้ตามเพื่อสนับสนุนอย่างเต็มที่ตลอดทั่วทั้งองค์การ ผู้นำสามารถเปลี่ยนผู้ตามให้กลายเป็นผู้นำตนเองได้และจะสามารถเปลี่ยนแปลงคนและสิ่งต่าง ๆ ในองค์การให้ทันต่อสถานการณ์ได้ ซึ่งผู้นำต้องรับผิดชอบอันดับต้น ๆ สำหรับการกระตุ้นและชี้แนวทางให้กับพฤติกรรมส่วนบุคคลให้พัฒนาได้ด้วยตนเอง อันเป็นลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้นำที่ยอดเยี่ยม ซึ่งพระพุทธเจ้าเองได้เป็นแบบอย่างของผู้นำที่ยอดเยี่ยมนี้มาแล้วผู้นำประเภทนี้ จัดอยู่ในผู้นำ การเปลี่ยนแปลง เพราะเมื่อเปรียบเทียบกับผู้นำการเปลี่ยนแปลและสอดคล้องกับงานวิจัยของจำเรียง คำป้อง (2543 : 146-159) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบผู้นำและพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่น พบว่า หลักพรหมวิหาร 4 สัปปุริสธรรม 7อิทธิบาท 4 สังคหวัตถุ 4 เป็นแบบผู้นำและส่งเสริมพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่น ในเวลาที่ใกล้เคียงกันนั้น พระครูกุมภวาปีคณะรักษ์ (พรหมสิทธิ์) (2544 : 62-63) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของครู-อาจารย์ที่มีต่อการปฏิบัติตนตามคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนด้านการครองตน ครองคน และครองงาน มีผลทำให้ครู-อาจารย์มีความพึงพอใจในระดับมาก และยาใจ เดชขันธ์ (2545 : 13) ก็ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารงานในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า หลักคุณธรรมทางพุทธศาสนาดังกล่าว เป็นสภาพความดีที่ผู้อื่นและสังคมยอมรับ และ มีความสัมพันธ์ระหว่างตนกับผู้ตามอย่างดี การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้นำสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้แก่ผู้ตามได้อย่างมีคุณภาพสูง

1.1.2 ด้านการครองคนมี 12 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ด้านวัตถุสิ่งของแก่ครูเสมอ 2) เป็นผู้เสียสละและไม่เห็นแก่ตัว 3) พูดด้วยวาจาสุภาพและมีเหตุผล 4) มีศิลปะในการพูดโน้มน้าวจิตใจครู 5) อุทิศตนทำงานในหน้าที่อย่างเต็มที่เพื่อมุ่งสู่เป้าหมาย 6) ยึดประโยชน์ส่วนร่วมเหนือประโยชน์ส่วนตน 7) ส่งเสริมสนับสนุนครูทุกคนให้มีความก้าวหน้า 8) มักช่วยเหลือครูที่ประสบปัญหาเสมอ 9) แสดงความยินดีกับครูที่ประสบความสำเร็จ 10) มีความริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่เสมอ 11) รู้จักอุปนิสัย ความรู้ความสามารถของครูเป็นรายบุคคลเป็นอย่างดี 12) มีความฉลาดรอบรู้และทันเหตุการณ์เสมอสอดคล้องกับพระธรรมปิฎก (2545 : 187) ที่กล่าวว่า สังคหวัตถุ 4 เป็นธรรมเครื่องยึดเหนี่ยวใจบุคคล และประสานหมู่ชนไว้ในความสามัคคี ซึ่งแสดงให้เห็นว่า หลักสังคหวัตถุเป็นหลักการสร้างมนุษย์สัมพันธ์เชิงพุทธที่มีผลต่อการสร้างพลังอำนาจแก่ผู้ร่วมงาน และสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งบรรยากาศแห่งความสามัคคี ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลและมีงานวิจัยของพระปลัดดุสิทธิ์ธีรวโส (2555) ศึกษาความคิดเห็นของครูและนักเรียนต่อการบริหารแบบพุทธวิธีของโรงเรียนพระปริยัติธรรมบ้านใหม่วิทยา ตำบลวังเหนือ อำเภอวังเหนือจังหวัดลำปางมีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานแบบพุทธวิธีของโรงเรียนพระปริยัติธรรมบ้านใหม่วิทยาและเพื่อเป็นการกระตุ้นให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทางการศึกษาได้พัฒนาตน สามารถยึดหลักพุทธธรรมมาใช้ในการพัฒนาองค์กร ชุมชน สังคม ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อการบริหารแบบพุทธวิธีของโรงเรียนปริยัติธรรมบ้านใหม่วิทยาอำเภอวังเหนือ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่าโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ด้านการบริหารงานด้วยฆราวาสธรรม อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ด้านการบริหารงานด้วยอิทธิบาทธรรม อยู่ในระดับมาก รองลงมา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ได้แก่ด้านการบริหารตนด้วยหลักสัปปุริสธรรม อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ด้านการบริหารคนด้วยพลธรรม อยู่ในระดับมากความคิดเห็นของนักเรียนต่อการบริหารแบบพุทธวิธีของโรงเรียนปริยัติธรรมบ้านใหม่วิทยาอำเภอวังเหนือ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ด้านการบริหารงานด้วยฆราวาสธรรม อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ด้านการบริหารงานด้วยอิทธิบาทธรรมและด้านการบริหารคนด้วยพลธรรม อยู่ในระดับมากรองลงมาได้แก่ด้านการบริหารตนด้วยหลัก สัปปุริสธรรมอยู่ในระดับมาก

1.1.3 ด้านการครองงาน1)มีความกระตือรือร้นต่อการทำงานในหน้าที่ 2) รักและทุ่มเททำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ 3) มีความขยัน และกล้าเผชิญกับปัญหา 4) ใฝ่เรียนรู้และสร้างสรรค์งานวิชาการอยู่เสมอ 5) มีความตั้งใจทำงานและไม่ทิ้งงาน 6) เอาใจใส่งานและมีความเชื่อมั่นในตนเอง 7) ทำงานด้วยความสุขุมและรอบคอบทุกครั้ง 8)ทำงานโดยใช้หลักเหตุผล 9) มีความริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่เสมอ ดังที่ พระธรรมปิฎก (2545 : 187) ที่กล่าวว่า สังคหวัตถุ 4 เป็นธรรมเครื่องยึดเหนี่ยวใจบุคคล และประสานหมู่ชนไว้ในความสามัคคี ซึ่งแสดงให้เห็นว่า หลักสังคหวัตถุเป็นหลักการสร้างมนุษย์สัมพันธ์เชิงพุทธที่มีผลต่อการสร้างพลังอำนาจแก่ผู้ร่วมงาน และสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งบรรยากาศแห่งความสามัคคี ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลในที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของงานวิจัยของและพระมหาสมพร สุริโย (2552 : 258) หลักสังคหวัตถุ 4 สามารถผูกมัดใจผู้ตามให้ยอมรับนับถือ เชื่อฟังให้ความร่วมมือด้วยความเต็มใจ มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ครอบคลุมทุกด้าน และบรรยากาศเชิงบวกที่มีผลต่อความพึงพอใจของบุคลากร ได้แก่ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ด้านวัตถุสิ่งของแก่ผู้อื่นเสมอเป็นผู้เสียสละและไม่เห็นแก่ตัวพูดด้วยวาจาสุภาพและมีเหตุผลมีศิลปะในการพูดโน้มน้าวจิตใจผู้อื่นอุทิศตนทำงานในหน้าที่อย่างเต็มที่เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายยึดประโยชน์ส่วนร่วมเหนือประโยชน์ส่วนตนวางตัวดีและเหมาะสมกับตำแหน่งผู้นำและให้ความเป็นกันเองและไม่เย่อหยิ่งถือตัวและ สุเทพ โฉมศรี (2550) ศึกษาพฤติกรรมการบริหารเชิงพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตรเขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับพฤติกรรมการบริหารเชิงพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตรเขต 2) ศึกษาระดับความผูกพันของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตร เขต 2 และ 3) ศึกษาพฤติกรรมการบริหารเชิงพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตรเขต 2 ยึดตามแนวพุทธธรรม 5 หมวดธรรม คือ อธิปไตย พรหมวิหาร 4 สังคหวัตถุ 4 อคติ 4 และราชธรรม 10 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ครูผู้สอนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตร เขต 2 ในช่วงชั้นที่ 1 และ 2 จำนวน 320 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

โดยใช้สูตรการคำนวณ Yamane (1967 : 886) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 320 คน จากนั้นสุ่มอย่างง่ายแต่ละอำเภอและโรงเรียนตามสัดส่วนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามโดยครูผู้สอนเป็นผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับพฤติกรรมการบริหารเชิงพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนและแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของครูต่อองค์การและต่องาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับพฤติกรรมการบริหารเชิงพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมพบว่าระดับพฤติกรรมการบริหารเชิงพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับ ปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายหมวดธรรม พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ทุกหมวดธรรมโดยหมวดธรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ราชธรรม 10 รองลงมา คือ พรหมวิหาร 4 และอธิปไตย 3 และสังคหวัตถุ 4 2) ระดับความผูกพันของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อแยกเป็นความผูกพันต่อองค์การและต่องานก็อยู่ในระดับมากเช่นกัน 3) พฤตกรรมการบริหารเชิงพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตรเขต 2 โดยภาพรวม พบว่า หมวดธรรม ราชธรรม 10 อคติ 4 และพรหมวิหาร4ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนส่วนตัวแปรสังคหวัตถุ 4

1.2 ผลการศึกษายืนยันองค์ประกอบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา โดยได้ทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารจัดการที่มีประสบการณ์ ด้านวิจัยทางการบริหารการศึกษา ด้านปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จำนวน 7 คน (รายชื่อในภาคผนวก) ด้านการครองตน ซึ่งมี 13 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) วางตัวดีและเหมาะสมกับตำแหน่งผู้นำ 2) มีวุฒิภาวะทางอารมณ์เหมาะสม 3) ให้ความเป็นกันเองและไม่เย่อหยิ่งถือตัว 4) เป็นคนมีวิสัยทัศน์กว้างไกล 5) นำผลงานมาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 6) พัฒนาศักยภาพตนเองอยู่เสมอ 7) ไม่เสี่ยงโดยที่ตนไม่พร้อม 8) ตรงต่อเวลาและบริหารเวลาได้อย่างเหมาะสม 9) ทำตนให้เป็นที่ยอมรับของชุมชน 10) มีศรัทธาต่อตนเองและวิชาชีพ 11) ยึดหลักศีลธรรม จริยธรรม ระเบียบ และกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องเสมอ 12) มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่เสมอ (มีโอตตัปปะ) 13) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวังตนหรือมีสติเสมอ ด้านการครองคน มี 12 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ด้านวัตถุสิ่งของแก่ครูเสมอ 2) เป็นผู้เสียสละและไม่เห็นแก่ตัว 3) พูดด้วยวาจาสุภาพและมีเหตุผล 4) มีศิลปะในการพูดโน้มน้าวจิตใจครู 5) อุทิศตนทำงานในหน้าที่อย่างเต็มที่เพื่อมุ่งสู่เป้าหมาย 6) ยึดประโยชน์ส่วนร่วมเหนือประโยชน์ส่วนตน 7) ส่งเสริมสนับสนุนครูทุกคนให้มีความก้าวหน้า 8) มักช่วยเหลือครูที่ประสบปัญหาเสมอ 9) แสดงความยินดีกับครูที่ประสบความสำเร็จ 10) มีความริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่เสมอ 11) รู้จักอุปนิสัย ความรู้ความสามารถของครูเป็นรายบุคคลเป็นอย่างดี 12) มีความฉลาดรอบรู้และทันเหตุการณ์เสมอ ด้านการครองงาน 1) มีความกระตือรือร้นต่อการทำงานในหน้าที่ 2) รักและทุ่มเททำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ 3) มีความขยัน และกล้าเผชิญกับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ปัญหา 4) ใฝ่เรียนรู้และสร้างสรรค์งานวิชาการอยู่เสมอ 5) มีความตั้งใจทำงานและไม่ทิ้งงาน 6) เอาใจใส่งานและมีความเชื่อมั่นในตนเอง 7) ทำงานด้วยความสุขุมและรอบคอบทุกครั้ง 8) ทำงานโดยใช้หลักเหตุผล และ 9) มีความริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่เสมอซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาในเชิงหลักการทฤษฎี (Theatrical Model) เห็นได้จากพระธรรมโกศาจารย์ (2549 : 41) ที่ได้อธิบายว่า นักบริหารที่เป็นอัตตาธิปไตย ถือตนเองเป็นศูนย์กลางของการตัดสินใจ เขาเชื่อมั่นตนเองสูงมาก คิดว่าตัวเองฉลาดกว่าใครจึงไม่รับฟังความคิดเห็นของใคร เขาไม่อดทนต่อการวิพากษ์วิจารณ์เขานิยมใช้พระเดชมากกว่าพระคุณ เมื่อบริหารงานนาน ๆ ไปจะไม่มีคนกล้าคัดค้านหรือทัดทานลงท้ายนักบริหารประเภทนี้มักเป็นเผด็จการที่เข้าใจอย่างนั้นก็ไม่ผิด เพราะเข้าใจอัตตาธิปไตยในเชิงนักบริหารธุรกิจแต่ถ้าเป็นอัตตาธิปไตยเชิงพุทธแล้วจะมีความหมายตรงกันข้ามและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว มาสอดคล้องกับการยืนยันองค์ประกอบของการบริหารเชิงพุทธ ของ วรภาส ประสมสุข และนิพนธ์ กินาวงศ์ (2550 : 63-64) ได้ศึกษาในระดับปริญญาเอก เรื่อง หลักการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อวิเคราะห์ความสอดคล้องของหลักพุทธธรรมกับหลักการบริหารการศึกษาที่ครอบคลุมหลักการครองตน ครองคน ครองงาน และเพื่อเสนอหลักการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงพัฒนาใช้เทคนิควิเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์และเทคนิคเดลฟายผลการวิจัยพบว่าหลักพุทธธรรมที่สอดคล้องกับหลักการบริหารการศึกษา มีจำนวน 21 หลักธรรม แยกตามหลักการครองตน การครองคน และการครองงาน

2. ผลการศึกษาการสร้างรูปแบบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1 ผลการศึกษาแหล่งข้อมูลโรงเรียนต้นแบบ (Best Practice) แหล่งข้อมูลโรงเรียนต้นแบบ (Best Practice) ผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติโรงเรียนต้นแบบ (Best Practice) ไว้ดังนี้คือ 1) เป็นโรงเรียนศูนย์การเรียนรู้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงระดับประเทศ 2) เป็นโรงเรียนต้นแบบการจัดการเรียนการสอนแบบ Open Approach (ระบบเปิด) ผลการคัดเลือกได้โรงเรียนต้นแบบที่ทำการศึกษาคือ 1) โรงเรียนคูคำพิทยาสรรพ์สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 2) โรงเรียนชุมชนบ้านห้วยค้อมิตรภาพที่ 206 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3ได้เข้าทำการศึกษาโรงเรียนต้นแบบทั้ง 2แห่ง ด้วยตนเอง โดยมีผู้ช่วยนักวิจัย จำนวน 2 คน โดยทำการสัมภาษณ์กลุ่ม (Focus Group Interview) บุคคลสำคัญของโรงเรียน ประกอบด้วยประกอบไปด้วยผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ครูที่เป็นหัวหน้าวิชาการโรงเรียน หัวหน้าระดับชั้น รวมโรงเรียนละ10ท่าน รวม 2 โรงเรียน จำนวนทั้งหมด 20 คน ซึ่งจากการศึกษาจะเห็นได้ว่ามีความเป็นไปได้ที่เห็นจากร่องรอยผลงานหลักฐานที่โรงเรียนได้รับ สอดคล้องกับการบริหารเชิงพุทธมีนักวิชาการได้ทัศนะไว้สอดคล้องกันแต่อาจแตกต่างกันในมุมมองที่เป็นแกนหลักซึ่งบางคนก็ให้ความสำคัญในเชิง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

หลักการ ในขณะที่บางกลุ่มเน้นให้ความสำคัญของหน้าที่บริหาร หรือกระบวนการบริหาร อย่างไรก็ตามในทัศนะของผู้เขียนเห็นว่าถ้ากล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงพุทธคงหนีไม่พ้นในเรื่องของสมรรถนะของผู้บริหาร (ครองตน) ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Ability) การฝึกปฏิบัติ (Practice) และความเชี่ยวชาญ (Expert) ซึ่งเป็นตัวเชื่อมโยงสำคัญระหว่างพุทธศาสตร์ (Buddhist) หรือหลักพุทธธรรม (ครองคน) เช่น พรหมวิหารธรรม สัปปุริสธรรม สังคหวัตถุธรรม และอิทธิบาทธรรม เป็นต้นกับศาสตร์ทางการบริหารจัดการ (Management) เช่น หน้าที่ทางการบริหาร (ครองงาน) ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม เป็นต้น ดังนั้น การบริหารเชิงพุทธให้เกิดประสิทธิผลได้นั้นมีองค์ประกอบหลักสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ หลักพุทธธรรม สมรรถนะของผู้บริหาร และหน้าที่บริหาร โดยมีสมรรถนะของผู้บริหารเป็นตัวเชื่อมโยงในการปฏิบัติตามหน้าที่ทางการบริหารโดยนำหลักพุทธธรรมที่สอดคล้องมาประยุกต์ใช้การดำเนินงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์การ

2.2 ผลการพัฒนารูปแบบของการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง Workshop เพื่อเป็นการสนับสนุนและยืนยันรูปแบบของการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้วิจัยได้ติดตามรวบรวมผลการทดลองตามโครงการที่ใช้ทดลองกับโรงเรียนโนนจันทึกห้วยแกวิทยา ในภาคเรียนที่ 2/2558 ตั้งแต่ วันที่ 10 ตุลาคม 2558 ถึง 31 มีนาคม 2559 ผู้วิจัย ผู้ร่วมวิจัย และคณะครู จึงได้ร่วมกันเสนอโครงการ จำนวน 3 โครงการ ผลการทดลองก็ปรากฏ ให้เห็นแล้วว่าโครงการที่สามารถสนับสนุน องค์ประกอบหลักทั้ง 3 ด้านองค์ประกอบย่อย 34 ด้านอย่างเหมาะสมกับโรงเรียนสอดคล้องกับงานวิจัยของสัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551 : 193) ได้กล่าวว่า การบริหารเชิงพุทธมีอิทธิพลต่อการสร้างแรงจูงใจ ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดี และเอื้อต่อการบรรลุถึงประสิทธิผลขององค์การได้เป็นอย่างดี เพราะผู้บริหารถือว่ามีบทบาทสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย จึงสามารถคาดหวังได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงพุทธที่ประพฤติตนตามหลักธรรมการครองตน ครองคน และครองงาน ที่ยึดคุณธรรมนำความรู้ และครอบคลุมผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบตะวันตกที่นำมาประยุกต์ใช้ในบริบทของไทย เพราะหลักการบริหารแบบตะวันตก ก็มีอยู่ในพระไตรปิฎก (Tripitaka) ทั้งสิ้น วรภัทร์ ภู่เจริญ (ม.ป.ป.: 33) นอกจากนี้ยังเป็นผู้นำที่มีคุณสมบัติพิเศษ มุ่งเน้นการใช้ปัญญา และอาศัยกรุณาช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล สามารถกล่าวได้ว่า ผู้นำที่ยึดหลักธรรมเป็นแนวทางปฏิบัติ คือ “ผู้นำแบบปฏิรูปเชิงพุทธ”อันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริงและยั่งยืน นั่นเองอีกงานวิจัยของ ไสว บุญขวัญ (2551) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงพุทธของกำนันและผู้ใหญ่บ้านอำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์" มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทของกำนันผู้ใหญ่บ้านและการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาไปประยุกต์ใช้กับชุมชนของผู้นำท้องถิ่นเชิง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

พุทธของผู้นำท้องถิ่นที่พึงประสงค์การดำเนินการวิจัยเป็นรูปแบบวิเคราะห์เอกสารและวิจัยเชิงสำรวจ โดยการวิจัยเอกสารส่วนการวิจัยเชิงสำรวจได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกำนันผู้ใหญ่บ้านและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน อำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 230 คน โดยการวิเคราะห์แจกแจงความถี่ร้อยละเป็นแบบตารางและทำการศึกษามากน้อยของผู้นำในการนำหลักธรรมสัปปุริสธรรม 7 และพรหมวิหาร 4 ไปปฏิบัติใช้ในชุมชนของผู้นำ ผลการวิเคราะห์เอกสารพบว่า บทบาทของกำนันผู้ใหญ่บ้านได้ปรับเปลี่ยนไปทำให้เหลือเพียง 3 ภารกิจ ดังนี้ 1) บทบาทอำนาจหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านในฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐอันได้แก่การปกครองและการรักษาความสงบเรียบร้อยซึ่งเป็นหน้าที่หลักและสำคัญการดำเนินนโยบายของรัฐไปสู่ประชาชน 2) บทบาทอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านในฐานะผู้นำชุมชน 3) บทบาทอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านในการปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยเป็นผู้ประสานส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่

2.3 ผลการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ผู้เชี่ยวชาญที่เข้าร่วมสัมมนาวิพากษ์วิจารณ์ และให้ข้อเสนอแนะ ว่ารูปแบบที่ผู้วิจัยนำเสนอมีความเหมาะสมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงใน 3 ด้าน คือ ความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกันและรูปแบบการบริหารเชิงพุทธประกอบด้วย ด้านการครองตน 11 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) วางตัวดีและเหมาะสม กับตำแหน่งผู้นำ 2) มีวุฒิภาวะทางอารมณ์เหมาะสม 3) ให้ความเป็นกันเองและไม่เย่อหยิ่งถือตัว 4) เป็นคนมีวิสัยทัศน์กว้างไกล 5) พัฒนาศักยภาพตนเองอยู่เสมอ 6) ตรงต่อเวลาและบริหารเวลาได้อย่างเหมาะสม 7) ทำตนให้เป็นที่ยอมรับของชุมชน 8) มีศรัทธาต่อตนเองและวิชาชีพ 9) ยึดหลักศีลธรรม จริยธรรม ระเบียบ และกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องเสมอ 10) มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่เสมอ (มีโอตตัปปะ) 11) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวังตนหรือมีสติเสมอ ด้านครองคน มี 9 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ด้านวัตถุสิ่งของ แก่ครูเสมอ 2) เป็นผู้เสียสละและไม่เห็นแก่ตัว 3.)มีศิลปะในการพูดโน้มน้าวจิตใจครู 4) อุทิศตนทำงานในหน้าที่อย่างเต็มที่เพื่อมุ่งสู่เป้าหมาย 5) ยึดประโยชน์ส่วนร่วมเหนือประโยชน์ส่วนตน 6) ส่งเสริมสนับสนุนครูทุกคนให้มีความก้าวหน้า 7) มักช่วยเหลือครูที่ประสบปัญหาเสมอ 8)แสดงความยินดีกับครูที่ประสบความสำเร็จ 9) รู้จักอุปนิสัยความรู้ความสามารถของครูเป็น รายบุคคลเป็นอย่างดี ด้านการครองงาน มี 9 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) การมีความกระตือรือร้นต่อการทำงานในหน้าที่ 2) การรักและทุ่มเทในหน้าที่ 3) การมีความขยันและกล้าเผชิญกับปัญหา 4) การใฝ่เรียนรู้และสร้างสรรค์งานอยู่เสมอ 5) การมีความตั้งใจทำงานและไม่ทิ้งงาน 6) การเอาใจใส่งานและคนพอ ๆ กัน 7) การทำงานด้วยความสุขุมและรอบคอบทุกครั้ง 8) การทำงานโดยใช้หลักเหตุผล 9) มีความริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่เสมอ ได้สอดคล้องกับแนวคิดพระพุทธศาสนา เป็นแนวคิดแห่งเหตุ

และผลมีความเป็นวิทยาศาสตร์สูง แม้ Albert Einstein สุดยอดนักวิทยาศาสตร์ของโลกก็ยอมรับ ซึ่งเขาได้เขียนบทความเพื่อให้ชาวโลกรับรู้ตอนหนึ่งว่า “ศาสนาแห่งอนาคตจะเป็นศาสนาแห่งจักรวาล ศาสนาซึ่งอยู่บนประสบการณ์ ซึ่งปฏิเสธความเชื่อที่ไร้ข้อพิสูจน์ หาก มีศาสนาใดศาสนาหนึ่งที่พอจะรับมือกับความต้องการทางวิทยาศาสตร์ได้ละก็ ศาสนานั้น คือ ศาสนาพุทธ” สม สุจีรา (2550 : 98) ซึ่งแสดงว่าเป็นหลักที่ทนต่อการพิสูจน์ได้ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในเชิงบริหารได้

และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษม วัฒนชัย (2549 : 254) กล่าวถึงแนวคิดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับตั้งแต่ระดับครอบครัวชุมชนจนถึงระดับรัฐทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปในสายทางกลางโดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้ก้าวหน้าทันต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์ความพอเพียงหมายถึงความพอประมาณความมีเหตุมีผลรวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควรต่อการมีผลกระทบใด ๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายในทั้งนี้จะต้องอาศัยความรอบรู้ความรอบคอบและความระมัดระวังอย่างยิ่งในการนำวิชาการต่าง ๆ มาใช้ในการวางแผนและการดำเนินการทุกขั้นตอนและขณะเดียวกันจะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติโดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐนักทฤษฎีและนักธุรกิจในทุกระดับให้มีสำนึกในคุณธรรมความซื่อสัตย์สุจริตและให้มีความรอบคอบที่เหมาะสมดำเนินชีวิตด้วยความอดทนความเพียรมีสติปัญญาและรอบคอบเพื่อให้สมดุลและพร้อมต้องการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวางทั้งด้านวัตถุสังคมสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี

ดังคำกล่าวของ สุเมธ ตันติเวชกุล (2541 : 21) ให้ความหมายของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงว่าเศรษฐกิจที่สามารถอุ้มชูตัวเองได้ให้มีความหมายเพียงพอกับตัวเองอยู่ได้โดยไม่ต้องเดือดร้อนซึ่งสร้างพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจของตนเองให้ดีเสียก่อนคือสามารถให้ตัวเองอยู่ได้อย่างพออยู่พอใช้และ ประเวศ วะสี (2541 : 16) ได้อธิบายถึงเศรษฐกิจพอเพียงว่าพอเพียงสำหรับทุกคนมีธรรมชาติพอเพียงมีความรับพอเพียงมีปัญญาพอเพียงเมื่อทุกอย่างพอเพียงก็เกิดความสมดุลจะเรียกว่าเศรษฐกิจสมดุลก็ได้เมื่อสมดุลเป็นปกติสบายไม่เจ็บไข้ เศรษฐกิจพื้นฐานกับเศรษฐกิจ

3. ผลการทดลองและการประเมินผลการใช้รูปแบบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา

3.1 ผลการทดลองรูปแบบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา

จากผลการทดลองรูปแบบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเป็นการสนับสนุนและยืนยันรูปแบบของการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาโดยประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผู้วิจัยได้ติดตามรวบรวมผลการทดลองตามโครงการที่ใช้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ทดลองกับโรงเรียนโนนจันทึกห้วยแกวิทยาผลการรายงานโครงการสอดคล้องกับองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบตามตัวที่วัดที่กำหนดไว้ในโครงการซึ่งสอดคล้องกับ จำเรียง คำป้อง (2543 : 146-159) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแบบผู้นำและพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่น พบว่า หลักพรหมวิหาร 4 สัปปุริสธรรม 7 อิทธิบาท 4 สังคหวัตถุ 4 เป็นแบบผู้นำและส่งเสริมพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่น ในเวลาที่ใกล้เคียงกันนั้น พระครูกุมภาวาปีคณะรักษ์ (2544 : 62-63) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของครู-อาจารย์ที่มีต่อการปฏิบัติตนตามคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนด้านการครองตน ครองคน และครองงาน มีผลทำให้ครู-อาจารย์มีความพึงพอใจในระดับมาก และ ยาใจ เดชขันธ์ (2545 : 13) ก็ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารงานในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า หลักคุณธรรมทางพุทธศาสนาดังกล่าว เป็นสภาพความดีที่ผู้อื่น และสังคมยอมรับ และมีความสัมพันธ์ระหว่างตนกับผู้ตามอย่างดี การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้นำสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้แก่ผู้ตามได้อย่างมีคุณภาพสูง สอดคล้องกับ อัมพร อิสสรารักษ์ (2548 : 92) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า พฤติกรรมผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตภาคตะวันออก

3.2 ผลการการประเมินรูปแบบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการประเมินผลการทดลองใช้รูปแบบ โดยใช้แบบประเมินผลการทดลองใช้รูปแบบซึ่งการประเมินรูปแบบในครั้งนี้กรรมการประเมินโดยประยุกต์ใช้หลัก SEP (ความพอประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกัน) กรรมการทุกท่านสรุปและรายงานผลด้วยวาจาต่อกลุ่มผู้ร่วมวิจัย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกสถานศึกษา ทั้ง 3 ท่าน มีความเห็นว่ารูปแบบการบริหารเชิงพุทธในทุกองค์ประกอบหลักมีความเหมาะสมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความพอประมาณ ด้านความมีเหตุผล ด้านการมีภูมิคุ้มกัน

ซึ่งสนองสอดคล้องกับพระราชดำรัสเนื่องในวันเฉลิมพระชนม์พรรษา 23 ธันวาคม 2542 ของ ศศิพรรณ บัวทรัพย์ (2547 : 18) ความว่า “เศรษฐกิจพอเพียงแปลว่า Sufficiency Economy คำว่า Economy นั้นไม่มีในตำราเพราะหมายความว่าเรามีความคิดใหม่และโดยที่ท่านผู้เชี่ยวชาญสนใจก็หมายความว่าเราก็สามารถที่จะไปปรับปรุงหรือไปใช้หลักการเพื่อที่จะให้เศรษฐกิจของประเทศและของโลกพัฒนาดีขึ้น” เกษม วัฒนชัย (2549 : 254) กล่าวถึงแนวคิดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับตั้งแต่ระดับครอบครัวชุมชนจนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปในสายทางกลางโดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้ก้าวหน้าทันต่อโลกยุค

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม MAHASARAKHAM UNIVERSITY

โลกาภิวัตน์ความพอเพียงหมายถึงความพอประมาณความมีเหตุมีผลรวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควรต่อการมีผลกระทบใด ๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายในทั้งนี้จะต้องอาศัยความรอบรู้ความรอบคอบและความระมัดระวังอย่างยิ่งในการนำวิชาการต่าง ๆ มาใช้ในการวางแผนและการดำเนินการทุกขั้นตอนและขณะเดียวกันจะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติโดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐนักทฤษฎีและนักธุรกิจในทุกระดับให้มีสำนึกในคุณธรรมความซื่อสัตย์สุจริตและให้มีความรอบคอบที่เหมาะสมดำเนินชีวิตด้วยความอดทนความเพียรมีสติปัญญาและรอบคอบเพื่อให้สมดุลและพร้อมต้องการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวางทั้งด้านวัตถุสังคมสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมจากโลกภายนอก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ข้อเสนอแนะที่เกิดจากการศึกษาองค์ประกอบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาผลจากการการศึกษาองค์ประกอบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษามีองค์ประกอบหลัก 3 ด้าน คือ การครองตน ครองคน ครองงาน ดังนั้นถ้าผู้บริหารสถานศึกษาต้องการพัฒนาครู นักเรียน ให้ผลสำเร็จควรนำองค์ประกอบไปใช้ในการประเมินตนเองว่ามีการปฏิบัติตนครบถ้วนหรือไม่ ถ้าไม่ครบถ้วน ผู้บริหารควรปฏิบัติอย่างไร จึงจะนำพาองค์กรให้เกิดคุณภาพที่ดีได้

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1.2 ข้อเสนอแนะที่เกิดจากการพัฒนารูปแบบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำรูปแบบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษานี้ไปใช้ โรงเรียนสามารถปรับปรุงแก้ไขในแต่ละองค์ประกอบย่อยให้เหมาะสมในแต่ละบริบทของโรงเรียนนั้นๆได้

1.3 ข้อเสนอแนะที่เกิดจากการทดลองและการประเมินรูปแบบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาโครงการที่ใช้ในการทดลองเป็นเพียงตัวอย่างเท่านั้นเพื่อมองเห็นภาพได้มีความชัดเจน ฉะนั้นการปรับโครงการลงปฏิบัติในโรงเรียน ซึ่งไม่ต้องกังวลเรื่องเวลา สามารถใช้โครงการใหญ่และเพิ่มกิจกรรมหลายกิจกรรมเพื่อตอบวัตถุประสงค์ ในการรองรับตัวชี้วัดในรูปแบบได้

2. ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาการทำคู่มือผู้บริหารเพิ่มเติมสำหรับการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 3

2.2 ควรมีเพิ่มโครงการกิจกรรมเพื่อการศึกษาการทดลองใช้ในโรงเรียนสำหรับการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 3

2.3 ควรมีการศึกษารูปแบบและแนวทางการประเมินตนเองของการบริหารเชิงพุทธผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 3

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บรรณานุกรม

กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. (2536). **ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน.** วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตสาขาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ ประสานมิตร.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2544). **นโยบายและแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ.** กรุงเทพฯ : กรมการศาสนา.

_____. (2552) **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์.

กฤษฎา ผ่องพิทยา. (2547). **การวิเคราะห์องค์ประกอบและความสัมพันธ์ ของคุณลักษณะภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ พฤติกรรมภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ และปัจจัยชีวสังคม ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.

กวี วงศ์พุฒ. (2539). **ภาวะผู้นำ.** กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพบัญชา

กิติรัตน์ สีหบัณฑ์ และคณะ. (2550). **การจัดการความรู้เศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน : กรณีศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี.** อุบลราชธานี : คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

เกริก วยัคฆานนท์. (2544). **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ : โปรแกรมวิชาบริหารธุรกิจและสหกรณ์ คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสมเด็จเจ้าพระยา.

ไกศิษฏ์ เปลรินทร์. (2552). **การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสาหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

คมสัน บุพศิริ. (2542). **พฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครพนม.** การศึกษาค้นคว้าอิสระ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

เกษม วัฒนชัย. (2549). การเรียนรู้ที่แท้และพอเพียงในหลักคิด “พอเพียง”. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ มติชน.

จำนง ทองประเสริฐ. (2557). [ออนไลน์]. **อธิปไตย 3.** [สืบค้นวันที่ 12 มิถุนายน 2559]. จาก http://www.asia.tu.ac.th/journal/EA_Journal_2/A1.pdf.

จำเรียง คำป้อง. (2543). **แบบผู้นำและพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่นสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครพนม.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

จิรายุ อิศรางกูร ณ อยุธยา และปรียานุช พิบูลสราวุธ. (2552). **ตามรอยพ่อ ชีวิตพอเพียง...สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน.** พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ศูนย์การพิมพ์เพชรรุ่ง.

ฉายศิลป์ เชี่ยวชาญพิพัฒน์. (2552). **การบริหารเชิงพุทธ (พุทธธรรมสำหรับนักบริหาร).** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ณัฏฐพงศ์ ทองภักดี. (2550). **ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ความเป็นมาและความหมาย," การสัมมนาวิชาการประจำปี 2550 สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียงกับการบริหารการพัฒนา.** กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ดวงพร วงษ์สวัสดิ์. (2551). [ออนไลน์]. **บริหารทรัพยากรมนุษย์ ครองตน ครองคน ครองงาน (ตอนจบ) : 1-3.** [สืบค้นเมื่อ 13 มิถุนายน 2559]. จาก http://share.psu.ac.th/profile/duangporn

ติน ปรัชญพฤทธิ์. (2542). **ทฤษฎีองค์การ.** กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

ทิศนา แขมมณี. (2546). **การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยม : จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ.** กรุงเทพฯ : เสริมสิน พรีเพรส ซิสเท็ม.

ธิติพร ตนัยโชติ. (2549). **ภาวะผู้นำ.** ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ธีรวุฒิ นกยูงทอง. (2552). **ภาวะผู้นำเชิงพุทธของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครสวรรค์.** วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ธีระ รุญเจริญ. (2553). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปรอบสองและประเมินภายนอกรอบสาม.** กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.

บุญทัน ดอกไธสง. (2535). **การจัดการองค์การ.** กรุงเทพฯ : มูลนิธิพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเทคโนโลยีชนบท.

บุญเสริม บุญเจริญผล. (2543). **"แนวคิดเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง,"** วารสารวิชาการเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก. ปีที่ 1 ประจำเดือน มกราคม – มิถุนายน ; 25-36.

เบญจพร แก้วมีศรี. **การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข.** วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประเวศ วะสี. (2541). **ประชาคมตำบลยุทธศาสตร์เพื่อเศรษฐกิจพอเพียง.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มติชน.

ปรียานุช พิบูลสราวุธ. (2550). **การขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา ศูนย์ประสานงานกลาง การดำเนินโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดาริ.** กรุงเทพฯ : สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

_____. (2551). **คลังหลวงกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง.** กรุงเทพฯ : บริษัทเพชรฎงการพิมพ์.

พระครูกุมภวาปีคณะรักษ์ (พรหมสิทธิ์). (2544). **ความพึงพอใจของครู-อาจารย์ที่มีต่อการปฏิบัติตนตามคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดกรมการศาสนา จังหวัดอุดรธานี.** ปริญญานิพนธ์ การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

พระไตรปิฎก ฉบับธรรมทาน. (2549 ก). เล่มที่ 1. [ซีดี- รอม]. กรุงเทพฯ : บางกอก เยลล์.

พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539 ก). เล่มที่ 4. กรุงเทพฯ : วัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2549). **พุทธวิธีบริหาร.** กรุงเทพฯ : มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.

พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตฺโต). (2545). **ภาวะผู้นำ : ความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ.**

พระปลัดดุสิทธิ์ ธีรวโส. (2555). **ความคิดเห็นของครูและนักเรียนต่อการบริหารแบบพุทธวิธีของโรงเรียนพระปริยัติธรรมบ้านใหม่วิทยา ตำบลวังเหนือ อำเภอวังเหนือจังหวัดลำปาง.** วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพะเยา.

พระมหาจรรยา จนฺทสาโร (ลินลา). (2550). **ศึกษาวิเคราะห์หลักอธิปไตยตามแนวพระพุทธศาสนาเถรวาท.** วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาประกาศิตรตนโชโต. (2550). **พฤติกรรมการบริหารตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

พระมหาสมพร สุริโย. (2553). **รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา.** ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2551). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ : ฉบับประมวลธรรม.** พิมพ์ครั้งที่ 17. กรุงเทพฯ : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระอุเทนปริมุตฺโต (คุ้มภัย). (2555). **ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำการปกครองส่วนท้องที่ในอำเภอพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์.** วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พิณสุดา สิริธรังสี. (2546). **การนำเสนอรูปแบบการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.** วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิพัฒน์ ยอดพฤติการณ์. (2550). **เศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง อะไร.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สถาบันไทยพัฒน์.

พิมผกา ธรรมสิทธิ์. (2552). **การพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง : การทดสอบโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น.** วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

พูลสุข หิงคานนท์. (2540). **การพัฒนารูปแบบการจัดองค์การของวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2554). “ความเหลื่อมล้ำ และความเป็นธรรมด้านการศึกษา,” **วารสารผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ : กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา.** ปีที่ 19 ฉบับที่ 22.

ไพศาล วรคำ. (2554). **การวิจัยทางการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 2. มหาสารคาม : ตักสิลาการพิมพ์.

ภัทระ หลักทอง. (2556). **การประยุกต์ใช้พุทธวิธีบริหารจัดการข้อพิพาทในพระวินัยปิฎกกับการบริหารจัดการข้อพิพาทของศาลปกครองไทย.** วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

มงคล ภาธรธุวานนท์. (2539). **พฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด.** วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

มหาเถรสมาคม. (2557). [ออนไลน์]. **หลักการบริหารงานสมัยใหม่กับหลักการบริหารงานเชิงพุทธศาสตร์.** [สืบค้นวันที่ 29 มิถุนายน 2559] จาก http://www.mahathera.org/detail.php?module=article&id=7&title=03.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). **ภาวะผู้นำ.** กรุงเทพฯ : ธนชัชการพิมพ์.

รัตนา สิงหกูล. (2547). [ออนไลน์]. **รูปแบบการสอน.** [สืบค้นเมื่อ 15 มิถุนายน 2558]. จาก http://sps.lpru.ac.th/script/ show_article.pl?mag_id=11&group_id=50 &article_id=910.

เรมวล นันท์ศุภวัฒน์. (2542). **ภาวะผู้นำทางการพยาบาลในองค์การ เชียงใหม่.** เชียงใหม่ : คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิยาลัยเชียงใหม่.

วรเดช จันทรศร. (2551). **ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ.** กรุงเทพฯ : พริกหวาน กราฟฟิค.

วรภัทร์ ภู่เจริญ. (ม.ป.ป.). **การบริหารวิถีพุทธ ตอน : ทฤษฎีการบริหารสมัยใหม่จากพระไตรปิฎก.** กรุงเทพฯ : สามลดา.

วรภาส ประสมสุข และนิพนธ์ กินาวงศ์. (2550). "หลักการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม," **วารสารศึกษาศาสตร์.** ปีที่ 18 ฉบับที่ 2 : 67.

วัชนีย์ เชาว์ดำรง. (2542). **รูปแบบการพัฒนาลักษณะความเป็นครูวิชาชีพของนิสิตนักศึกษาครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์.** วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2549). **การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน.** วิทยานิพนธ์ ปริญญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วิจิตร ศรีสะอ้าน. (2523). **หลักและระบบบริหารการศึกษา เล่มที่ 1 หน่วยที่ 1-5.** นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

_____. (2535). **ประสบการณ์วิชาชีพบริหารการศึกษา.** นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

วิจิตร ศรีสะอ้าน และคณะ. (2523). **หลักการบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

วิเชียร วิทยอุดม. (2548). **ภาวะผู้นำ.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม MAHASARAKHAM UNIVERSITY

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2551). **การวิเคราะห์เปรียบเทียบความหมายของการบริหารการจัดการ การบริหารการพัฒนา และการบริหารจัดการ.** นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2555). **แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : ทิพยวิสุทธิ์.

ศศิพรรณ บัวทรัพย์. (2547). **ความคิดเห็นของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหงต่อปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง.** วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) สถาบันบัณฑิตพัฒน.

ศักดิ์ชัย ภู่เจริญ. (2552). [ออนไลน์]. **ความหมายของ ภาวะผู้นำ บทความภาวะผู้นำ.** [สืบค้นวันที่ 4 เมษายน 2552] จาก http://www.kruinter.com/show.php?id_quiz=98&p=1

ศิริ ถีอาสนา (2557). **เทคนิคการจัดการคุณภาพแนวใหม่:แนวคิดหลักการสู่การบริหารจัดการคุณภาพการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 2. มหาสารสาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2545). **ทฤษฎีการประเมิน.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สกาวรัตน์ สู่สุข. (2547). **การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดชลบุรี.** วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

สถาบันพระปกเกล้า. (2552). **เอกสารการประชุมวิชาการสถาบันพระปกเกล้า ครั้งที่ 10 ประจำปี 2551.** นนทบุรี : สำนักวิจัยและพัฒนา สถาบันพระปกเกล้า.

สมยศ นาวีการ. (2538). **การบริหาร.** กรุงเทพฯ : ดอกหญ้า.

สม สุจีรา. (2550). **ไอน์สไตน์ พบ พระพุทธเจ้า เห็น.** พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : อมรินทร์.

สมชาย เทพแสง. (2543). "Professional director," **วิทยาจารย์.** ปีที่ 6 ฉบับที่ 99 : 15-16.

สมพงศ์ เกษมสิน. (2526). **การบริหารงานบุคคลแผนใหม่.** กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

สมาน อัศวภูมิ. (2537). **การพัฒนารูปแบบการบริหารการประถมศึกษาระดับจังหวัด.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สรศิลป์ นันตสุข. (2549). **พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของครูอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 9.** วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สราญรัตน์ จันทะมล. (2548). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอวังสะพุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2.** รายงานการศึกษาอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สวัสดิ์ สุคนธรังสี. (2550). "โมเดลการวิจัย : กรณีตัวอย่างทางการบริหาร," **พัฒนาบริหารศาสตร์.** ปีที่ 17 ฉบับที่ 206.

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2551). **ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน : การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ.** วิทยานิพนธ์ ปริญญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สาคร จันทร์อ่อน. (2536). **คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ตามทัศนะของครูอาจารย์สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช.** ปริญญานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.

สาธิต รื่นเริงใจ. (2549). **ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ การบริหารการศึกษาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. (2540). **คุณธรรมและจิตสำนึกของข้าราชการครู.** กรุงเทพฯ : ศรีเมืองการพิมพ์.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2541). **คู่มือการอบรมเลี้ยงดูเด็กระดับก่อนประถมศึกษา.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2540). [ออนไลน์]. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2540-2544.** [สืบค้นวันที่ 1 มีนาคม 2558] จาก http: // www.nesdb.go.th/ Default.axpx? tabid90.

_____. (2550). **วิถีชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง.** กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

_____. (2555). [ออนไลน์]. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559.** [สืบค้นวันที่ 1 มีนาคม 2555] จาก http: // www.nesdb.go.th/ Default.axpx? tabid395.

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). **ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สีลาภรณ์ บัวสาย. (2555). **การวิจัยเพื่อพัฒนาพื้นที่ : ปฏิบัติการ และข้อค้นพบในสีลาภรณ์ บัวสาย (บรรณาธิการ) พลังความรู้และความร่วมมือ : บทเรียนจากการวิจัยเพื่อพัฒนาพื้นที่.** กรุงเทพ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

สุเทพ โฉมศรี. (2550). **พฤติกรรมการบริหารเชิงพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตร เขต 2.** วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). **ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและปฏิบัติ : ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : วิรัตน์ เอ็ดดูเคชั่น.

_____. (2550). **ภาวะความเป็นผู้นำ : เอกสารตำราหลัก ประกอบการเรียนการสอนหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาการปกครองท้องถิ่น วิชาภาวะความเป็นผู้นำ = Leadership.** กรุงเทพฯ : เอ็กซเปอร์เน็ท.

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สุนัย เศรษฐ์บุญสร้าง. (2550). **แนวทางปฏิบัติ 7 ขั้นสู่วิถีเศรษฐกิจพอเพียงจากแนวปฏิบัติสู่แนวคิดทางทฤษฎีของเศรษฐกิจพอเพียง.** กรุงเทพฯ : ออกแบบสบายใจจำกัด

สุภาว์ อาวสกุลสุทธิ. (2552). **รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของหัวหน้างานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน.** วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุเมธ ตันติเวชกุล. (2541). **การดำเนินชีวิตในระบบเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ.**

_____ (2542). **"การดำเนินชีวิตในระบบเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ" ในวันพัฒนา 2542.** กรุงเทพฯ : กรมพัฒนาชุมชน.

_____. (2549). **พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวกับการพัฒนาชนบท. ในเสรีพงศ์พิศ, ภูมิปัญญาชาวบ้านกับการพัฒนาชนบท.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มูลนิธิภูมิปัญญา มูลนิธิหมู่บ้าน.

สุมน อมรวิวัฒน์ (2545). **รายงานผลการดำเนินโครงการนำร่องระดับชาติ เรื่อง การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียนนำร่อง : รูปแบบที่คัดสรร.** กรุงเทพฯ : เอสพีเคเปเปอร์แอนฟอร์ม.

เสรี ชัดแช้ม. (2538). **แบบจำลอง.** ม.ป.ท.

ไสว บุญขวัญ. (2551). **ภาวะผู้นำเชิงพุทธของกำนันและผู้ใหญ่บ้าน อำเภอตาคลีจังหวัดนครสวรรค์.** วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

อภิชยา มีเพียร. (2552). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2.** วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อัญชัญ เค็มกระโทก. (2547). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการปฏิบัติงานใน หน้าที่การบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดนครราชสีมา.** วิทยานิพนธ์ พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อัมพร อิสสรารักษ์. (2548). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตภาคตะวันออก.** ปริญญานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

อำนวยวิทย์ ชูวงษ์. (2525). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์.** กรุงเทพฯ : วี.เจ.พริ้นติ้ง.

อุทุมพร จามรมาน. (2541). "โมเดล (Model)," **วิชาการ.** ปีที่ 1 ฉบับที่ 3 : 22-26.

Adams, E. A. (1993). **Organization leadership and its impact on school effectiveness : A case study of sixty schools within a suburban school district.** U.S.A. : Doctoral Dissertation Department of Educational Administration Graduate School University of Utah.

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

Bass, B. M. (1985). **Leadership and performance beyond expectations.** New York : Free Press.

_____. (1996). **A New paradigm of leadership : An inquiry into transformational leadership.** Alexandria, VA : U.S. Army Research Institute For The Behavioral and Social Sciences.

Bass, B. M. and Avolio, V. J. (1990). "The implications of transactional and transformational leadership for individual team and organizational development," **Research in Organizational Change and Development.** Vol. 4 : 321-272.

Bertalanffy, L.V. (1968). **General System Theory : Foundations, Development, Applications.** New York: George Braziller.

Bonnel, Robison. (2011). [online]. **The Role of Connoisseurship.** [cited 22 June 2012]. Available from : URL : http://www.highlands.com/Art/director.htm.

Burns. J. M. (1978). **Leadership : Theory of leadership.** New York : Harper and Row.

Chang, O. (2010). [online]. A Buddhist Approach to Management. [cited 22 June 2012]. Available from : URL : http://www.blpusa.com/download/bies15.pdf.

Dubrin, A. J. (1998). **Leadership : Research findings practice and skill.** New York : Houghton Mifflin.

Fiedler, F. E. (1976). **A Theory of Leadership Effectiveness.** New York : McGraw - Hill.

French, John R.P. and Raven, Beraeam H. (1959). **The Base of Social Power" in D. Cartwright ed.** Studies Power An Arbor : University of Michigan Institute for Social Research.

Gordon, J. R. et. at. (1990). **Management and organizational behavior.** Boston : Allyn and Bacon.

Halpin, A. W. (1966). **Theory and research in administration.** New York : Macrnillan.

Jacobs, R. and Solomon, T. (1977). **Strategies for enhancing the prediction of job Performance.** New York : Harper and Row.

Johnson, N. A. (1988). **Perceptions of effectiveness and principals' job satisfaction in elementary.** New York : Harper and Row.

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
MAHASARAKHAM RAJABHAT UNIVERSITY

Keeves, J.P. 1997. **Models and model building. In Keeves, J.P. (ed.). Educational research, methodology and measurement : An International Handbook.** Oxford : Peraman Press.

Laub, J. A. (2004). **Defining servant leadership : A recommended typology for servant leadership studies. Servant Leadership Research Roundtable, Regent University.** New York : Harper and Row.

Petersen, Luke Alan. (2010). **An examination of integrated rural tourism development in the goris region of Armenia.** Thesis degree Master of Business Administration in International Food and Agribusiness, Utah State University.

Smith, E.G. (1994). **Principal leadership faculty trust teacher compliance and school effectiveness. Doctoral dissertation, Department of Educational Administration, Graduate School, the State University of New Jersey - New Brunswick.** New Jersey : New Brunswick.

Smith, R.H. and Others. (1980). **Management: Making organizations perform.** New York : Macmillan.

Stogdill, R.M. (1974). **Handbook of Leadership : A survey of theory and research.** New York : Free Press.

Sullivan, E., & Decker, P. (2005). **Effective leadership and management in nursing.** New Jersey: Pearson Education.

Tannenbaum, Robert, Weschler Irwing R. and Massarik Fred. (1961). **Leadership : A Behavior Science Approach.** New York : McGraw Book.

Tourangeau, A. E., & Cranley, L. A. (2006). "Nurse Intention to remain employee: Understanding and strengthening determinants," **Journal of Advanced Nursing.** Vol. 55 No. 4 : 497-509.

Willer, D. (1986). **Scientific Sociology : Theory and Method.** New Jersy : Prentice – Hall.

Yamane. (1967). **Taro Statistic : An Introductory Analysis.** New York: Harper & row.

Yukl, G. A. (1989). **Leadership in organizations.** Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall.

_____. (2002). **Leadership in organizations.** Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall.

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางภาคผนวกที่ 1 รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้การสัมภาษณ์ ในการบริหารสถานศึกษา โรงเรียนต้นแบบสถานศึกษาพอเพียง

รหัส (code)	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	ที่ทำงาน
Expert 001	ดร.เชิดศักดิ์ ศรีสง่าชัย	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2	สพป.ขก.2
Expert 002	ดร.ศุภสิน ภูศรีโสม	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3	สพป.ขก.3
Expert 003	ดร.พระมหาสมพร สุริโย	ผู้บริหารโรงเรียนปริยัติธรรม	เจ้าอาวาสวัด จ.ขอนแก่น
Expert 004	ดร.ฉลาด เสริมปัญญา	ศึกษานิเทศก์ผู้รับผิดชอบโครงการสถานศึกษาพอเพียง	สพป.ขก.3
Expert 005	ดร.รุ่งนภา แสนอำนวยผล	ศึกษานิเทศก์	สพป.ขก.3
Expert 006	ดร.อดุลย์ วงศ์ก้อม	ศึกษานิเทศก์	สพป.ขก.3
Expert 007	ดร.สวัสดิ์ แก้วชนะ	ผู้บริหารสถานศึกษา	สพม.25

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางภาคผนวกที่ 2 รายชื่อกลุ่มบุคคลสำคัญของโรงเรียนคูคำพิทยาสรรพ์ สำหรับการสัมภาษณ์กลุ่ม

รหัส (code)	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง
BP.101	ส.ต.ท.พลทอง เพ็งวงษา	ผู้อำนวยการโรงเรียนคูคำพิทยาสรรพ์
BP.102	นางภิไลลักษณ์ เพ็งวงษา	หัวหน้างานวิชาการและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ
BP.103	นางจันสี เหล่าโพธิ์แดง	หัวหน้าโครงการเศรษฐกิจพอเพียงและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์
BP.104	นางอารีวรรณ ศิลารัตน์	หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์
BP.105	นางพัชรินทร์ สะตะ	หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย
BP.106	นายภาณุพงษ์ สำนึกศักดิ์ศรี	หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้การงานและอาชีพและเทคโนโลยี
BP.107	นายพัลลภ สำนึกศักดิ์ศรี	หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
BP.108	นางสงัด สุเพ็งคำ	หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ
BP.109	นายฉันทะ โยหาเคน	หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา
BP.1010	นางจรรยา โพธิราช	หัวหน้าชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6

หมายเหตุ : ความหมายของรหัส BP = Best Practice
BP104 = เป็น Best Practice ของโรงเรียนที่ 1 (ร.ร.คูคำพิทยาสรรพ์) บุคคลผู้ปฏิบัติคนที่ 4

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางภาคผนวกที่ 3 รายชื่อกลุ่มบุคคลสำคัญของโรงเรียนชุมชนบ้านห้วยค้อมิตรภาพที่ 206 สำหรับการสัมภาษณ์กลุ่ม

รหัส (code)	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง
BP.201	นายสวัสดิ์ มลาหอม	ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านห้วยค้อมิตรภาพที่ 206
BP.202	นายสุนิต ขานอยู่	รองผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านห้วยค้อมิตรภาพที่ 206
BP.203	นางมณีรัตน์ มลาหอม	หัวหน้างานวิชาการ
BP.204	นางเบ็ญจวรรณ สิงห์น้อย	หัวหน้าโครงการเศรษฐกิจพอเพียง
BP.205	นางฉลอง วาลย์มนตรี	หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย และหัวหน้าสายชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6
BP.206	นายสมจิตร ผาวิกาล	หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ
BP.207	นายธวัชชัย เจริญชัย	หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา
BP.208	นางพิสมัย ไขแสง	หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์
BP.209	นายสุนิตย์ ขานอยู่	หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์
BP.2010	นางเพ็ญมาศ สิงห์น้อย	หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมและหัวหน้าสายชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3

หมายเหตุ : ความหมายของรหัส BP = Best Practice
BP204 = เป็น Best Practice ของโรงเรียนที่2 (ร.ร. ชุมชนบ้านห้วยค้อมิตรภาพที่ 206) บุคคลผู้ปฏิบัติคนที่ 4

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางภาคผนวกที่ 4 รายชื่อคณะทำงานทำ Work Shop เพื่อร่างรูปแบบ

รหัส (code)	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	ที่ทำงาน
WS.001	ดร.ฉลาด เสริมปัญญา	ศึกษานิเทศก์ผู้รับผิดชอบโครงการสถานศึกษาพอเพียง	สพป.ขก..3
WS.002	ดร.อดุลย์ วงศ์ก้อม	ศึกษานิเทศก์	สพปขก.3
WS.003	นางลำพรวน มานะศรี	รองผู้อำนวยการ รร.โนนจันทึกห้วยแกวิทยา	รร.โนนจันทึกห้วยแกวิทยา
WS.004	นางสุดาพร ปัสสา	ครูผู้รับผิดชอบโครงการเศรษฐกิจพอเพียง	รร.โนนจันทึกห้วยแกวิทยา
WS.005	นางสาวเกศฎาพร สุดซา	หัวหน้างานวิชาการ รร.โนนจันทึกห้วยแกวิทยา	รร.โนนจันทึกห้วยแกวิทยา
WS.006	นายไชยวัฒน์ปัสสา	หัวหน้าระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 รร.โนนจันทึกห้วยแกวิทยา	รร.โนนจันทึกห้วยแกวิทยา
WS.007	นางเดือนเพ็ญ ใจสี	หัวหน้าระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 รร.โนนจันทึกห้วยแกวิทยา	รร.โนนจันทึกห้วยแกวิทยา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

หมายเหตุ : ความหมายของรหัส WS = Work Shop

WS.007 = เป็นคณะทำงาน Work Shop คนที่ 7

ตารางภาคผนวกที่ 5 รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ร่วมทำการสัมมนาเชิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

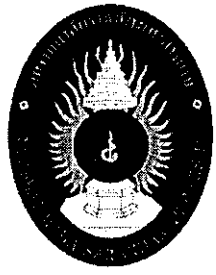
รหัส (code)	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	ที่ทำงาน
Prof.001	ดร.กมล รอดคล้าย	เลขาธิการสภาการศึกษา	กระทรวงศึกษาธิการ
Prof.002	ดร.เชิดศักดิ์ ศรีสง่าชัย	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2	สพป.ขก.2
Prof.003	ดร.ศุภสิน ภูศรีโสม	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3	สพป.ขก.3
Prof.004	ดร.สมชาย ตังศุภศิริ	ผู้บริหารโรงเรียนบ้านคอนฉิม	สพป.ขก.3
Prof.005	ดร.พรสมบัติ ศรีไสย	ผู้บริหารโรงเรียนบ้านคึมชาดหนองผงนาดี	สพป.ขก.3
Prof.006	ดร.ประยุทธ ชูสอน	อาจารย์ภาควิชาบริหารการศึกษา	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
Prof.007	ดร.วรรณภา	นักวิชาการ ประธานหลักสูตรปริญญาเอกภาควิชาบริหารการศึกษา	มหาวิทยาลัยขอนแก่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

หมายเหตุ : ความหมายของรหัส Prof. = Professionals
Prof.006 = หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 7

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
เพื่อศึกษาองค์ประกอบรูปแบบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3
โดยประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

.....

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

1. ชื่อ.....สกุล.....
2. หน่วยงาน/สถานศึกษาที่สังกัด.....
3. ตำแหน่งทางการบริหาร.....
4. วุฒิการศึกษา
   1) ปริญญาตรี.....สาขา.....
      สถาบัน.....
   2) ปริญญาโท.....สาขา.....
      สถาบัน.....
   3) ปริญญาเอก.....สาขา.....
      สถาบัน.....
   4) อื่นๆ โปรดระบุ.....
5. วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์.....
6. สถานที่สัมภาษณ์.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบรูปแบบการบริหารผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 3

1. ท่านเห็นด้วยหรือไม่อย่างไร กับองค์ประกอบการบริหารเชิงพุทของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1. การครองตน 2. การครองคน3.การครองงาน

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

.....

2. ท่านเห็นด้วยหรือไม่อย่างไร กับองค์ประกอบหลัก เรื่อง การครองตนซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย จำนวน 14 องค์ประกอบ ดังนี้

2.1 การส่งเสริมสนับสนุนครูให้มีความก้าวหน้า
2.2 การช่วยเหลือครูที่ประสบปัญหาเสมอ
2.3 การแสดงความยินดีกับครูที่ประสบความสำเร็จ
2.4 การมีวุฒิภาวะทางอารมณ์เหมาะสม
2.5 การเป็นคนมีวิสัยทัศน์กว้างไกล
2.6 การพัฒนาศักยภาพตนเองอยู่เสมอ
2.7 การตรงต่อเวลาและบริหารเวลาได้
2.8 การทำตนให้เป็นที่ยอมรับของชุมชน
2.9 การรู้จักอุปนิสัย ความรู้ความสามารถของครู
2.10 การมีศรัทธาต่อตนเองและวิชาชีพ
2.11 การยึดหลักศีลธรรม จริยธรรม
2.12 การมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่เสมอ
2.13 การมีความริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่เสมอ
2.14 การปฏิบัติหน้าที่อย่างมีสติเสมอ

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

.....

3. ท่านเห็นด้วยหรือไม่อย่างไร กับองค์ประกอบหลัก เรื่อง การครองคน ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 7 องค์ประกอบดังนี้

3.1 การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ด้านวัตถุสิ่งของแก่ครูเสมอ
3.2 การเป็นผู้เสียสละและไม่เห็นแก่ตัว
3.3 การมีศิลปะในการพูดโน้มน้าวจิตใจครู
3.4 การอุทิศตนทำงานในหน้าที่
3.5 การยึดประโยชน์ส่วนรวม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

3.6 การวางตัวดีและเหมาะสมกับตำแหน่งผู้นำ

3.7 การให้ความเป็นกันเองและไม่เย่อหยิ่งถือตัว

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

.....

4. ท่านเห็นด้วยหรือไม่อย่างไร กับองค์ประกอบหลัก เรื่อง การครองงาน ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 8 องค์ประกอบ ดังนี้

4.1 การมีความกระตือรือร้นต่อการทำงานในหน้าที่

4.2 การรักและทุ่มเทในหน้าที่

4.3 การมีความขยัน และกล้าเผชิญกับปัญหา

4.4 การใฝ่เรียนรู้และสร้างสรรค์งานอยู่เสมอ

4.5 การมีความตั้งใจทำงานและไม่ทิ้งงาน

4.6 การเอาใจใส่งานและมีความเชื่อมั่นในตนเอง

4.7 การทำงานด้วยความสุขุมและรอบคอบทุกครั้ง

4.8 การทำงานโดยใช้หลักเหตุผล

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณในการให้สัมภาษณ์

(นางภาวนี อิศรา)

นักศึกษาระดับปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

แบบสัมภาษณ์กลุ่ม (Focus Group Interview)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. 2554 เวลา 08.30-12.00 น.

สถานที่ ห้องประชุมโรงเรียน.....

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา.....เขต.....

****

คำถาม ท่านคิดว่าองค์ประกอบของการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 เป็นอย่างไรบ้าง ตามองค์ประกอบการบริหารเชิงพุทธมี 3 องค์ประกอบหลัก 28 ย่อย คือ

1. ครองตน
   1.1 การส่งเสริมสนับสนุนครูให้มีความก้าวหน้า
   1.2 การช่วยเหลือครูที่ประสบปัญหาเสมอ
   1.3 การแสดงความยินดีกับครูที่ประสบความสำเร็จ
   1.4 การมีวุฒิภาวะทางอารมณ์เหมาะสม
   1.5 การเป็นคนมีวิสัยทัศน์กว้างไกล
   1.6 การพัฒนาศักยภาพตนเองอยู่เสมอ
   1.7 การตรงต่อเวลาและบริหารเวลาได้
   1.8 ทำตนให้เป็นที่ยอมรับของชุมชน
   1.9 การรู้จักอุปนิสัย ความรู้ความสามารถของครู
   1.10 การมีศรัทธาต่อตนเองและวิชาชีพ
   1.11 การยึดหลักศีลธรรม จริยธรรม
   1.12 การมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่เสมอ
   1.13 การมีความริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่เสมอ
   1.14 การปฏิบัติหน้าที่อย่างมีสติเสมอ

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่.....ชื่อ.....สกุล.....

ตอบ.....

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่.....ชื่อ.....สกุล.....

ตอบ.....

2. ครองคน
   2.1 การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ด้านวัตถุสิ่งของแก่ครูเสมอ
   2.2 การเป็นผู้เสียสละและไม่เห็นแก่ตัว
   2.3 การมีศิลปะในการพูดโน้มน้าวจิตใจครู
   2.4 การอุทิศตนทำงานในหน้าที่
   2.5 การยึดประโยชน์ส่วนรวม
   2.6 การวางตัวดีและเหมาะสมกับตำแหน่งผู้นำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.7 การให้ความเป็นกันเองและไม่เย่อหยิ่งถือตัว

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่.....ชื่อ.....สกุล.....

ตอบ.....

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่.....ชื่อ.....สกุล.....

ตอบ.....

3. ครองงาน

3.1 การมีความกระตือรือร้นต่อการทำงานในหน้าที่

3.2 การรักและทุ่มเทในหน้าที่

3.3 การมีความขยัน และกล้าเผชิญกับปัญหา

3.4 การใฝ่เรียนรู้และสร้างสรรค์งานอยู่เสมอ

3.5 การมีความตั้งใจทำงานและไม่ทิ้งงาน

3.6 การเอาใจใส่งานและมีความเชื่อมั่นในตนเอง

3.7 การทำงานด้วยความสุขุมและรอบคอบทุกครั้ง

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่.....ชื่อ.....สกุล.....

ตอบ.....

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่.....ชื่อ.....สกุล.....

ตอบ.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาคผนวก ค
การสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

รายงานผล
การประชุมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

นางภาวนี อิศรา
ผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

รายงานเล่มนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์
เรื่องรูปแบบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3
บัณฑิตวิทยาลัย มหาลัยราชภัฏมหาสารคาม
2557

การประชุมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

ชื่อวิทยานิพนธ์ เรื่องรูปแบบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3
ผู้วิจัย นางภาวณีอิศรา
ผู้ดำเนินการสนทนา (Modertor) รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริ ถีอาสนา
ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informants)
1. รองศาสตราจารย์ ดร.พิษณุตุลสุข
2. ดร.รุ่งนภา แสนอำนวยผล
3. ดร.เชิดศักดิ์ ศรีสง่าชัย
4. คุณศุภสิน ภูศรีโสม
5. ดร.พรสมบัติ ศรีไสย
6. ดร.ดิเรกพรสัม
7. รองศาสตร์จารย์ สมเจตน์ ภูศรี
8. นายดิเรกศีวะโสภา ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1
9. ดร. สุวัฒนพงษ์ ร่มศรีศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต1
10. ดร.วัชรินทร์ แสนรุ่งเรือง ครูชำนาญพิเศษ โรงเรียนสตรีศึกษา
11. ดร.กุศล ศรีสารคาม ครูชำนาญพิเศษ โรงเรียนพลาญชัยพิทยาคม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ผู้จดบันทึก (Note Taker)
1. นายประหยัด เมธยะกุลศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต1
2. นายวีรศักดิ์ ศิลาวรรณ ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต1
3. นางศุภลักษณ์ มุขพรหม ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต1
4. นางเสาวณิต ร่มศรีครูชำนาญพิเศษ โรงเรียนร้อยเอ็ดวิทยาลัย

ผู้บันทึกภาพ
1. นางสายยนต์ จ้อยนุแสง
2. นายติณณภพ ร่มศรี

ผู้บันทึกวิดีโอ

1. นายกฤษเตชินท์ ทับสุขวิวัฒนกุล
2. นายปิยะพัฒน์ ไทยสงคราม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

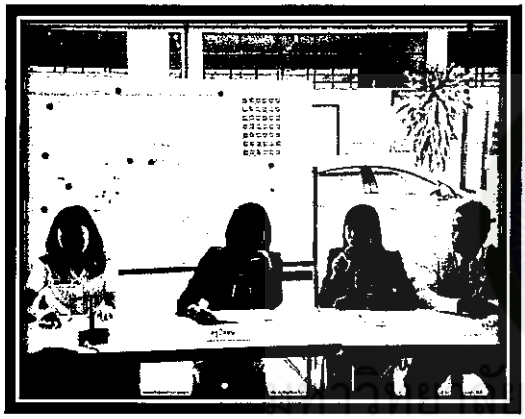
ภาคผนวก ง
ภาพกิจกรรม

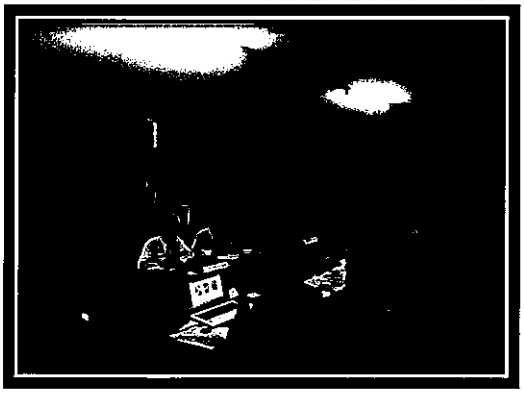
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

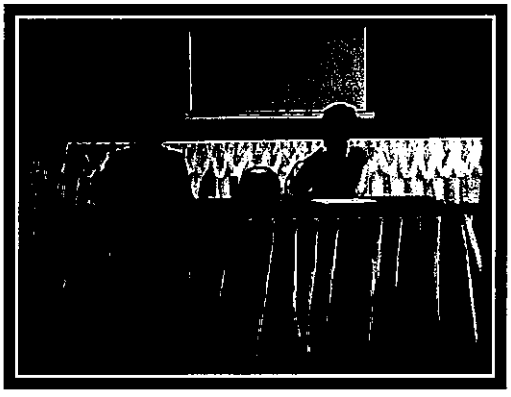
การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)





มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางภาวนี อิศรา
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 3 พฤษภาคม 2508
สถานที่	139 หมู่ 11 บ้านเพ็กใหญ่ ตำบลเพ็กใหญ่ อำเภออำเภอพล จังหวัดขอนแก่น40120
ที่อยู่ปัจจุบัน	139 หมู่ 11 บ้านเพ็กใหญ่ ตำบลเพ็กใหญ่ อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น 40120
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ผู้อำนวยการโรงเรียนโนนจันทึกห้วยแกวิทยา
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนโนนจันทึกห้วยแกวิทยา ตำบลใหม่นาเพียง อำเภอแวงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น 40130
เบอร์โทรศัพท์	มือถือ 08-3577057
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2535	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาเอกภาษาอังกฤษ วิทยาลัยครูเลย
พ.ศ. 2545	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศศ.ม) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2559	ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) สาขาวิชาการบริหารการจัดการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY