

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลัก

สัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายที่ 10

สังกัดสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร

สุภัทษา รุ่งเรือง *

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 สังกัดสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 สังกัดสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2560 จำนวน 110 คน โดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .940 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 สังกัดสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยค่า t-test สำหรับประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านการสอน วิเคราะห์โดยค่า One way analysis of variance เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ้ (Scheffe' Post hoc comparison)

คำสำคัญ

ความคิดเห็น ครู หลักสัปปริสธรรม 7

บทนำ

ในสถานการณ์ปัจจุบันประเทศไทยต้องการนักบริหารผู้ที่มีความรู้ มีคุณธรรมจริยธรรม เป็นอย่างมาก นั่นหมายความว่าบุคคลนั้นๆ เป็นคนที่ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง ซื่อสัตย์ สุจริต ปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตสำนึกที่มุ่งเสริมสร้างคุณงามความดี มีความรับผิดชอบ นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเจตนารมณ์วัตถุประสงค์ขององค์กรนั้นๆ รวมถึงทำให้เกิดความรักสามัคคีในผู้ใต้บังคับบัญชา คุณธรรมจริยธรรมถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำเนินบทบาทหน้าที่ของการเป็นผู้บริหารที่ผู้บริหารขาดคุณธรรมจริยธรรม ย่อมทำให้ผู้บริหารขาดความชอบธรรมในการทำหน้าที่ในองค์กรนั้นต่อไป ทั้งนี้เนื่องจาก

*สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คุณธรรมและจริยธรรมถือเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารที่ทำให้ผู้บริหารสามารถได้รับการยอมรับความเชื่อถือ ตลอดจนความนับถือจากบุคคลต่างๆ ทั้งในองค์กรและในสังคมทั่วไป (พระมหาสุวิทย์ ปัญญาธิษฐ์, 2555)

พระพุทธศาสนา อธิบายความสัมพันธ์ของการบริหารจัดการเกี่ยวข้องกับคนและสิ่งแวดล้อม โดยคำนึงถึงคุณธรรมและจริยธรรมที่มีคุณค่า พบได้ในสังคมมนุษย์ หรือปัจจัยแห่งสังคมในกระบวนการอาศัยซึ่งกันและกัน การพิจารณาด้วยเหตุด้วยผล รู้จักโลก รู้จักธรรมชาติ เพราะมนุษย์เท่านั้นที่จะเป็นผู้ที่บริหารจัดการองค์กรที่ดีได้ สำหรับในส่วนของ หลักการบริหารสมัยใหม่จะเน้นเทคนิคและวิธีการ โดยแสวงหากำไร และการแข่งขันในห้องจักรบรรลู่ สู่เป้าหมาย ตามแบบของทุนนิยม แต่หากผู้บริหารจะนำ หลักการบริหารเชิงพุทธศาสตร์เข้ามาประกอบ หรือบูรณาการให้เข้ากับการบริหารงานในปัจจุบัน ก็ถือว่าเป็นแนวทางใหม่ หรือเข้าสู่มิติของการบริหารงาน ที่ยั่งยืน มีความมั่นคง และสร้างความเป็นธรรมต่อบุคคล หรือสังคมที่เกี่ยวข้องกับองค์กรอย่างชาญฉลาด รวมทั้งสร้างประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ต่อการบริหารงานอย่างยั่งยืนและมั่นคงรวมทั้งจะเป็นหลักการของนักบริหารในการบริหารจัดการองค์กรของตนอย่างมีระบบ โดยที่ยังมีคุณธรรมมาประกอบในการพิจารณาบริหารจัดการด้วย สัปปริสธรรม 7 เป็นหลักพุทธธรรมที่สอดคล้องกับหลักการบริหารการศึกษาทั้งด้านการครองตน การครองคน และการครองงาน (วรภาส ประสมสุข & นิพนธ์ กินาวงศ์, 2550) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระเอกลักษณะ เพ็ญสา (2555) ที่กล่าวว่า สัปปริสธรรม 7 และพละธรรม 4 เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งหลักสัปปริสธรรม 7 เป็นธรรมที่ใช้ได้ทั้งการครองตน ครองคน และครองงาน หลักสัปปริสธรรม 7 ประกอบด้วย ความเป็นผู้รู้จักเหตุ รู้จักจุดหมาย รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักกาล รู้จักชุมชน และรู้จักบุคคล ผู้บริหารต้องใช้ทั้งความรู้ความสามารถ ประกอบกับต้องมีคุณธรรม เพื่อเป็นหลักยึดในการทำงานให้เกิดความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานได้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กรดังนั้นผู้วิจัยจึงได้สนใจศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 สังกัดสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร เพื่อสร้างต้นแบบการบริหารจัดการของโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 สังกัดสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานครและนำหลักสัปปริสธรรม 7 มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับผู้บริหารต่อไป

สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 สังกัดสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

2. ครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหาร โรงเรียนเครือข่ายที่ 10 สังกัดสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 สังกัดสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2560 จำนวน 5 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 154 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 สังกัดสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2560

กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie และ Morgan (อ้างถึงในภาวिका ธาราศรี สุทธิ และศิริพงษ์ เสาภายน, 2556, หน้า 132) ที่ประชากรจำนวน 150 คน จึงใช้กลุ่มตัวอย่าง 108 คน แต่งานวิจัยนี้มีจำนวนประชากร 154 คนจึงใช้กลุ่มตัวอย่าง 110 คน คัดเลือกโดยสุ่มแบบชั้นภูมิโดยเทียบสัดส่วน

2) เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัย คือความคิดเห็นของครูต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 สังกัดสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร โดยแบ่งหลักสัปปริสธรรม 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการรู้จักเหตุ ด้านการรู้จักผล ด้านการรู้จักตน ด้านการรู้จักประมาณ ด้านการรู้จักกาล ด้านการรู้จักชุมชน และด้านการรู้จักบุคคล

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 สังกัดสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2560 จำนวน 5 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 110 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิโดยการเทียบสัดส่วน ครูผู้สอนในโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 สังกัดสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร เพศหญิง จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 59.1 เพศชาย จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 40.9 มีประสบการณ์ในการสอน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 54.5 ประสบการณ์ในการสอน 10 – 20 ปี มีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 24.5 และประสบการณ์ในการสอน มากกว่า 21 ปีขึ้นไป มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 20.9 ตามลำดับ

เครื่องมือเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง และค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ แอลฟา ตามวิธี

كرونบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.940 โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบไปด้วย แบบตรวจสอบรายการ (Check List) แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายที่ 10 สังกัดสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 7 ด้าน จำนวน 50 ข้อ ได้แก่ด้านธัมมัญญาตา:เป็นผู้รู้จักเหตุ ด้านอัตถัญญาตา:เป็นผู้รู้จักผล ด้านอัตถัญญาตา:ความเป็นผู้รู้จักตน ด้านมัตถัญญาตา:ความเป็นผู้รู้จักประมาณ ด้านกาลัญญาตา:ความเป็นผู้รู้จักกาล ด้านปริสัจญญาตา:ความเป็นผู้รู้จักชุมชนและสังคม และ ด้านปุคคลัญญาตา:ความเป็นผู้รู้จักบุคคล ที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.940 รวมไปถึงข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ผู้เชี่ยวชาญ ค่าดัชนีสูงกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และหาค่าความเชื่อมั่น โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.940 ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวน 110 ฉบับ ประกอบด้วยระหว่างวันที่ 2 – 8 พฤษภาคม 2560 และนัดวันและเวลาในการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง จนได้รับแบบสอบถามกลับคืน คิดเป็นร้อยละ 100 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยหาค่าเฉลี่ย (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทำการทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที (t-test) กับตัวแปรเพศ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) กับตัวแปรประสบการณ์ในการสอนพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe' Post hoc Comparison)

ผลการวิจัย

1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียน เครือข่ายที่ 10 สังกัดสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับ
2. ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียน เครือข่ายที่ 10 สังกัดสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้าน มีความคิดเห็นต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษา ตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียน เครือข่ายที่ 10 สังกัดสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานครในภาพรวมและ และรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงนำมาทดสอบ

ความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe' Post hoc Comparison) เมื่อทดสอบแล้วพบความแตกต่างรายคู่ ทุกด้าน ยกเว้นด้านที่ 6 ด้านปรัญญต๑:ความเป็นผู้รู้จ๑ก๑ช๑ม๑ชนและส๑ง๑ค๑ม ไม่แตกต่าง

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของคร๑ที่ม่ี๑ต่อ๑การบ๑ร๑ห๑ร๑สถาน๑ศ๑ก๑ษา๑ตาม๑หล๑ก๑ส๑ป๑ร๑ส๑ธ๑ร๑ม 7 ของผู้บ๑ร๑ห๑ร๑โรงเรียน๑คร๑อ๑ย๑ที่ 10 ส๑ง๑ก๑ด๑ส๑น๑ก๑ง๑น๑เขต๑ร๑า๑ช๑เท๑ว๑ี ก๑ร๑ง๑เท๑พ๑ม๑ห๑น๑คร พบ๑ประ๑เด๑น๑ส๑ำ๑ค๑ญ๑จะ๑น๑ำ๑มา๑อภิ๑ปร๑ย ด๑ง๑น๑ี

1. ความคิดเห็นของคร๑ต่อ๑การบ๑ร๑ห๑ร๑สถาน๑ศ๑ก๑ษา๑ตาม๑หล๑ก๑ส๑ป๑ร๑ส๑ธ๑ร๑ม 7 ของผู้บ๑ร๑ห๑ร๑โรงเรียน๑คร๑อ๑ย๑ที่ 10 ส๑ง๑ก๑ด๑ส๑น๑ก๑ง๑น๑เขต๑ร๑า๑ช๑เท๑ว๑ี ก๑ร๑ง๑เท๑พ๑ม๑ห๑น๑คร ใน๑ภ๑า๑พ๑ร๑วมและ๑ร๑าย๑ด๑น๑อยู่๑ใน๑ระ๑ด๑บ๑ม๑ก โดย๑เร๑ย๑ง๑ล๑ำ๑ด๑บ๑ค๑ำ๑แ๑ล๑ี๑ย๑จาก๑ม๑ก๑ไป๑น๑อ๑ย ค๑ือ ได้๑แ๑ก๑ ด๑น๑ช๑ม๑ม๑ญ๑ต๑า:เป็น๑ผู้๑รู้๑จ๑ก๑เหตุ๑ด๑น๑อ๑ต๑ถ๑ญ๑ต๑า:เป็น๑ผู้๑รู้๑จ๑ก๑ผล๑ด๑น๑อ๑ต๑ถ๑ญ๑ต๑า:ความเป็น๑ผู้๑รู้๑จ๑ก๑ตน๑ด๑น๑ม๑ด๑ถ๑ญ๑ต๑า:ความเป็น๑ผู้๑รู้๑จ๑ก๑ประ๑มา๑ณ๑ด๑น๑ก๑ถ๑ญ๑ต๑า:ความเป็น๑ผู้๑รู้๑จ๑ก๑กาล๑ด๑น๑ป๑รั๑ญ๑ต๑า:ความเป็น๑ผู้๑รู้๑จ๑ก๑ช๑ม๑ชนและส๑ง๑ค๑ม และ๑ด๑น๑ป๑ค๑ล๑ญ๑ต๑า:ความเป็น๑ผู้๑รู้๑จ๑ก๑บ๑ุ๑ค๑ล๑ ซึ่ง๑ส๑อด๑ค๑ล๑อ๑ง๑ก๑บ๑ พระ๑ชน๑น๑ต์ ช๑ย๑าน๑น๑โท(๑ประ๑เส๑ริ๑ฐ๑ศ๑ิล๑ป๑) (2553, 77) ที่๑ได้๑ศ๑ก๑ษา๑การ๑บ๑ร๑ห๑ร๑งาน๑ของ๑ม๑ห๑ว๑ทย๑าล๑ย๑ม๑หา๑จุ๑พ๑าล๑ง๑กร๑ม๑ร๑า๑ช๑ว๑ทย๑าล๑ย๑ ตาม๑หล๑ก๑ส๑ป๑ร๑ส๑ธ๑ร๑ม 7 พบ๑ว๑า๑การ๑บ๑ร๑ห๑ร๑งาน๑ตาม๑หล๑ก๑ส๑ป๑ร๑ส๑ธ๑ร๑ม 7 ใน๑ภ๑า๑พ๑ร๑วมและ๑ร๑าย๑ด๑น๑ทุก๑ด๑น๑ อยู่๑ใน๑ระ๑ด๑บ๑ม๑ก และ๑ก๑ล๑เ๑ย๑ก๑บ๑ผล๑การ๑ศ๑ก๑ษา๑ของ๑พระ๑ม๑ห๑า๑พร๑ช๑ร อ๑ค๑ุ๑ป๑ญ๑โ๑ญ (ว๑ล๑ย๑ศ๑รี) (2552,หน้า 88) เร๑อง๑การ๑ประ๑ย๑ุ๑ค๑์๑ใช้๑หล๑ก๑ส๑ป๑ร๑ส๑ธ๑ร๑ม๑ของ๑ผู้๑บ๑ร๑ห๑ร๑โรงเรียน๑ว๑ถ๑ี๑พ๑ช๑ พบ๑ว๑า๑โดย๑ภ๑า๑พ๑ร๑วม ใน๑การ๑ประ๑พ๑ด๑ก๑ร๑ม๑การ๑บ๑ร๑ห๑ร๑โดย๑หล๑ก๑ส๑ป๑ร๑ส๑ธ๑ร๑ม ใน๑การ๑บ๑ร๑ห๑ร๑งาน๑ พบ๑ว๑า๑ด๑น๑ที่๑ค๑ำ๑แ๑ล๑ี๑ย๑ม๑ก๑กว๑า๑ด๑น๑อ๑น๑ๆ ได้๑แ๑ก๑ด๑น๑อ๑ต๑ถ๑ญ๑ต๑า:ความเป็น๑ผู้๑รู้๑จ๑ก๑ตน๑ ร๑วม๑ไป๑ถ๑ง๑ ท๑ง๑น๑ี๑น๑อ๑ง๑จาก๑โรงเรียน๑ใน๑คร๑อ๑ย๑ที่ 10 ส๑ง๑ก๑ด๑ส๑น๑ก๑ง๑น๑เขต๑ร๑า๑ช๑เท๑ว๑ี ก๑ร๑ง๑เท๑พ๑ม๑ห๑น๑คร แต่๑ล๑ำ๑ด๑บ๑ร๑ง๑ลง๑ม๑ม่ี๑การ๑ส๑ล๑บ๑ล๑ำ๑ด๑บ๑ที่๑ก๑น๑บ๑้าง ค๑ือ๑ด๑น๑ด๑น๑ช๑ม๑ม๑ญ๑ต๑า:เป็น๑ผู้๑รู้๑จ๑ก๑เหตุ๑ด๑น๑ป๑ค๑ล๑ญ๑ต๑า:ความเป็น๑ผู้๑รู้๑จ๑ก๑บ๑ุ๑ค๑ล๑ด๑น๑ป๑รั๑ญ๑ต๑า:ความเป็น๑ผู้๑รู้๑จ๑ก๑ช๑ม๑ชนและส๑ง๑ค๑ม๑ด๑น๑ก๑ถ๑ญ๑ต๑า:ความเป็น๑ผู้๑รู้๑จ๑ก๑กาล๑ และ๑ด๑น๑ที่๑แ๑ก๑ต่าง๑ก๑น๑ค๑ือ๑ด๑น๑ม๑ด๑ถ๑ญ๑ต๑า:ความเป็น๑ผู้๑รู้๑จ๑ก๑ประ๑มา๑ณ๑ซึ่ง๑ม่ี๑ค๑ำ๑แ๑ล๑ี๑ อยู่๑ใน๑ระ๑ด๑บ๑ป๑าน๑ก๑ล๑าง

เมื่อ๑พ๑ิจ๑ร๑ณา๑ส๑ภ๑า๑การ๑บ๑ร๑ห๑ร๑สถาน๑ศ๑ก๑ษา๑ตาม๑หล๑ก๑ส๑ป๑ร๑ส๑ธ๑ร๑ม 7 ของผู้บ๑ร๑ห๑ร๑โรงเรียน๑คร๑อ๑ย๑ที่ 10 ส๑ง๑ก๑ด๑ส๑น๑ก๑ง๑น๑เขต๑ร๑า๑ช๑เท๑ว๑ี ก๑ร๑ง๑เท๑พ๑ม๑ห๑น๑คร จ๑ำ๑แ๑น๑ร๑าย๑ด๑น๑ส๑า๑ม๑ารถ๑อภิ๑ปร๑ย๑ผล๑ด๑ง๑น๑ี

1.1 ด๑น๑ช๑ม๑ม๑ญ๑ต๑า : ความเป็น๑ผู้๑รู้๑จ๑ก๑เหตุ๑ พบ๑ว๑า๑ ผู้๑บ๑ร๑ห๑ร๑ใช้๑การ๑ม่ี๑ส๑ว๑น๑ร๑วม๑ใน๑การ๑ก๑ำ๑ห๑น๑ค๑น๑โย๑บาย๑และ๑ว๑าง๑แผน๑ป๑ก๑บ๑ด๑ง๑น๑ใน๑การ๑บ๑ร๑ห๑ร๑สถาน๑ศ๑ก๑ษา๑ ใช้๑ระ๑เบ๑ีย๑บ๑ก๑ฎ๑แ๑ก๑ษ๑ก๑ด๑กา๑เป็น๑หล๑ก๑ในการ๑ป๑ก๑บ๑ด๑ง๑น๑สถาน๑ศ๑ก๑ษา๑ ต๑ล๑อด๑จ๑น๑ใช้๑หล๑ก๑กระจาย๑อ๑ำ๑นาจ๑ให้๑ทุก๑ฝ๑าย๑ส๑า๑ม๑ารถ๑ป๑ก๑บ๑ด๑ง๑น๑ใน๑ความ๑ร๑บ๑ผ๑ิด๑ชอบ๑ได้๑อ๑ย๑ง๑แ๑ก๑ความ๑ส๑า๑ม๑ารถ๑ช่วย๑เส๑ร๑ม๑สร๑้าง๑เร๑ง๑บ๑น๑ค๑าล๑ใจ๑ของ๑ทุก๑คน๑ใน๑สถาน๑ศ๑ก๑ษา๑ใน๑การ๑ป๑ก๑บ๑ด๑น๑ที่๑ซึ่ง๑ส๑อด๑ค๑ล๑อ๑ง๑ก๑บ๑งาน๑ว๑ิจ๑ย๑ของ๑พระ๑ม๑ห๑าร๑ู๑ง๑โร๑จ๑น๑ ฐ๑ม๑ม๑ก๑ฐ๑ฐ๑เม๑ธ๑ี (2550, หน้า 87) ที่๑ทำ๑การ๑ศ๑ก๑ษา๑เร๑อง

การศึกษาวิเคราะห์หลักภาวะผู้นำในพระพุทธศาสนาเถรวาท พบว่า เมื่อผู้บริหารจะทำหน้าที่อะไรก็ตาม ต้องรู้หลักการรู้งาน รู้หน้าที่ถึงกฎเกณฑ์ของสิ่งทั้งหลายที่เข้ามาเกี่ยวข้อง กับหน้าที่รับผิดชอบของตน โดยรู้ว่าสิ่งนี้เป็นเหตุแห่งสุขสิ่งนี้เป็นเหตุแห่งทุกข์และจำให้ความสุขแก่ผู้ใต้ปกครองได้ อย่างไรและให้การช่วยเหลือตั้งตนอยู่ในหลักการนั้น ในส่วนข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารผู้บริหารควรควรรู้และเข้าใจสภาพปัญหา สาเหตุของปัญหา และวิธีหรือแนวทางในการแก้ไขปัญหานั้นได้อย่างถูกต้อง

1.2 ด้านอัตตัญญาตา : ความเป็นผู้รู้จักผล พบว่า ผู้บริหารมีการวัดผลและประเมินผล การปฏิบัติงานตาม สภาพจริงโดยมีจุดเน้นเพื่อพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ดำเนินการบริหารงานโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก กำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษาที่ชัดเจน สามารถประเมินสถานการณ์ และเตรียมการป้องกันแก้ไขปัญหาดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นริสา จิตสำนึก (2553, หน้า 96) ที่ ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ ความคาดหวังกับการพัฒนาการบริหารงาน บุคคลของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า ความคาดหวังเกี่ยวกับการบริหารและการปฏิบัติงานในภาพรวมจำเป็น อย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องการพิจารณาคุณลักษณะส่วนบุคคลเฉพาะด้าน มีระบบบริหารที่สายการบังคับบัญชาสั้นลง มีการวัดผลและประเมินผล การปฏิบัติงานตามสภาพจริงโดยมีจุดเน้นเพื่อพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ดำเนินการบริหารงานโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก มีระบบการประเมินที่เป็นธรรมในส่วนข้อเสนอแนะแนวทางการ บริหารผู้บริหารควรมีการบริหารความเสี่ยง และมีการวางแผนวิเคราะห์ผลกระทบด้านต่างๆ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดี ที่สุดควรรู้หลักและทฤษฎีการบริหารองค์กรเพื่อนำพาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า และผู้บริหารควรเปิดใจให้กว้าง และยอมรับฟังความคิดเห็นความรู้สึกของผู้ร่วมงาน

1.3 ด้านอัตตัญญาตา : ความเป็นผู้รู้จักตน พบว่า ผู้บริหารเป็นผู้ประพฤติตนตามหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม แสดงความรับผิดชอบต่อการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ และแสดงความถ่อมตนเสียสละและมีน้ำใจกับทุกคน ประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วนในการทำงานที่เกินกว่ากำลังของสถานศึกษาจะดำเนินการได้โดยลำพัง ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระถนิตวฑฒ โน (2551, หน้า 125) ที่ทำการศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์คุณสมบัติของ ผู้นำตามหลักสัพปริสธรรม 7 พบว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่ดีนั้นย่อมประกอบด้วยหลัก 3 ประการ คือ หลักการ ครอบตน ครอบคนและครอบงาน โดยมุ่งเน้นให้ผู้นำเกิดการพัฒนาตน พัฒนาคณะ และพัฒนาระบบการทำงานให้มี คุณภาพที่สมบูรณ์แบบทั้งสองด้าน คือ ด้านคุณภาพด้านจิตใจ และคุณภาพด้านความสามารถ สำหรับข้อเสนอแนะ แนวทางการบริหารผู้บริหารควรรู้ว่าตนเองนั้นว่าโดยฐานะ ภาวะ เพศ กำลังความรู้ ความสามารถความถนัด และ คุณธรรม เป็นต้นควรควบคุมอารมณ์ของตนเองมีความอดทนอดกลั้นควรฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานไม่ยึดถือความเห็นส่วนตนเป็นใหญ่ และถ้ามีโอกาสควรเข้ารับการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่ม ประสิทธิภาพในการบริหารงานให้ดียิ่งขึ้น และผู้บริหารควรนำหลักธรรมทางสายกลางมาประยุกต์ใช้ในบริหารงาน

1.4 ด้านมัตตัญญา : ความเป็นผู้รู้จักประมาณ พบว่า ผู้บริหารกำหนดปริมาณภาระงานในแต่ละตำแหน่ง หน้าที่ได้อย่างเหมาะสม ส่งเสริมการนำแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางการดำเนินงานในสถานศึกษา กำหนดนโยบายและแผนงานที่นำไปสู่การปฏิบัติจริงได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างของการ ดำเนินชีวิตแบบพอเพียงซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระสามารถ อานนุโท (2550, หน้า 103) ที่ทำการศึกษารื่อง ภาวะผู้นำตามหลักสัปปริสธรรม พบว่า ผู้บริหารตามหลักสัปปริสธรรมต้องเป็นผู้ที่มีกรู้จักประมาณ ความพอดีใน ทุกกรณี ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างของการดำเนินชีวิตแบบพอเพียงสำหรับข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารผู้บริหาร ควรประมาณขีดความสามารถขององค์กรให้ได้ตามศักยภาพของบุคลากรในองค์กรมีกำลังแค่ไหนในการจะทำกิจกรรม หรือ โครงการสักอย่างหนึ่งผู้บริหารควรรู้จักประมาณตนควรจะนำงบประมาณที่ส่วนกลางจัดสรรให้ไปใช้อย่าง เหมาะสมผู้บริหารควรพิจารณาให้ผู้รู้จักประมาณในความเพียงพอขององค์กร การบริหารงบประมาณหรือการขยาย กิจการและผู้บริหารไม่ควรใช้งบประมาณผิดวัตถุประสงค์เป็นไปตามแผนการใช้งบประมาณครบทุกด้าน

1.5 ด้านกาลัญญา : ความเป็นผู้รู้จักกาล พบว่า ผู้บริหารสามารถใช้เทศกาลวาระต่างๆ มาจัด งานที่ทำให้ เกิดความรักสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในหมู่คณะ ทุ่มเทอุทิศตน อุทิศเวลาให้กับการทำงานเพื่อ ประโยชน์ของ สถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระสามารถ อานนุโท (2550, หน้า103) ที่ ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำตาม หลักสัปปริสธรรม พบว่า ผู้บริหารที่มีภาวะการเป็นผู้นำต้องมีลักษณะ เป็นศูนย์รวมมีหลักการมีจุดมุ่งหมายในการ ทำงาน รู้จักเวลาที่เหมาะสมในการดำเนินการ และสามารถ ใช้เทศกาลวาระต่างๆ มาจัดกิจกรรมให้เกิดการเรียนรู้ทาง การศึกษา และสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่ เกิดขึ้นได้ทันต่อเวลาและสถานการณ์สำหรับข้อเสนอแนะแนวทางการ บริหารผู้บริหารควรมีเป้าหมาย และแผนในการดำเนินงานให้ชัดเจนควรรู้กาลเวลาอันเหมาะสมและระยะเวลาที่ จะต้องใช้ในการ ประกอบกับการทำหน้าที่การงาน เช่น ให้ตรงเวลา ให้เป็นเวลา ให้ทันเวลา ให้พอเวลาให้เหมาะสมเวลา เป็นตอน ผู้บริหารควรใช้เวลาให้เหมาะสมไม่เอาเวลาเรียนของนักเรียนไปใช้ในงานส่วนตัว และ ผู้บริหารควรมี แผนในการพัฒนาที่ดีกว่านี้การปฏิบัติงานหรืองานในโรงเรียน

1.6 ด้านปริสัญญา : ความเป็นผู้รู้จักชุมชนและสังคม พบว่า ผู้บริหารเป็นผู้มีอัธยาศัยดี มี มนุษยสัมพันธ์อันดี กับทุกๆ คน ประสานความสัมพันธ์อันดีในการทำงานกับทุกองค์กรและทุกภาคส่วน และทำความตกลงร่วมมือกับ เครือข่ายและชุมชนเพื่อร่วมกันทำกิจกรรม และพัฒนางานด้านต่างๆ เปิด โอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วน ร่วมในการบริหารงานสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ พระธนนตฺชยานุโท (2553, หน้า 97) ที่ ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหา จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตามหลักสัปปริสธรรม 7 พบว่า การบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง กรณราชวิทยาลัย ในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีความรู้ความเข้าใจใน เรื่องหลักสัปปริสธรรม 7 จึงให้ ความสำคัญของการบริหารงานโดยการทำ ความตกลงร่วมมือกับเครือข่ายและชุมชน เพื่อร่วมกันทำ

กิจกรรม และพัฒนางานด้านต่างๆ เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมสำหรับข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารผู้บริหารควรเป็นมิตรแท้กับชุมชนองค์กรอื่นๆ เพื่อที่จะทำให้ได้รับความไว้วางใจจากบุคคลภายในและ ภายนอกควรสร้างกิจกรรมร่วมกับชุมชนและสังคม เช่น ร่วมจัด โครงการประชุมชน โครงการอุทยานการศึกษา โครงการบวชป่า เป็นต้นและผู้บริหารควรให้ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมอย่างสม่ำเสมอ เช่น เป็นคณะกรรมการ บริหาร โรงเรียน

1.7 ด้านบุคคลัญญา : ความเป็นผู้รู้จักบุคคล พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุน เชิดชูเกียรติบุคคลต้นแบบที่ นำหลักธรรมมาเป็นแนวปฏิบัติในการทำงานและการดำเนินชีวิต เสริมสร้างคุณธรรม ความรู้ความสามารถและ ทักษะที่ดีของบุคลากรในการทำงาน ตลอดจนส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาคุณธรรม ความรู้ความสามารถ ของตนเอง จัดให้มีสวัสดิการด้านต่างๆ แก่บุคลากรได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศกัญญา อนุกุล (2553, หน้า 109) ที่ทำการศึกษารื่อง การบริหารโครงการคุณธรรมเฉลิมพระเกียรติ ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่า ผู้บริหารนับเป็น บุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อองค์กรอย่างมาก เพราะเป็นผู้ชี้ขาดอนาคตของการดำเนินงานได้อย่างดี บทบาทและ ภารกิจของผู้บริหารคืองานหลักที่ผู้บริหารต้องปฏิบัติเพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องพัฒนาตนเองและบุคลากรในองค์กร ให้มีประสิทธิภาพ สำหรับข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารผู้บริหาร ควรมอบหมายภาระงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคคลนั้นๆ ควรสนับสนุนให้มีการอบรมพัฒนาความรู้และ ความสามารถแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานตามสายงานอย่างสม่ำเสมอ และผู้บริหารควรปฏิบัติต่อบุคลากรโดย ปราศจากอคติ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียน เครือข่าย ที่ 10 สังกัดสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 เนื่องจากมาจากปัจจัยหลายอย่าง เช่น บุคลากรในสถานศึกษามีความสำคัญและเสมอภาคเท่าเทียมกันในเรื่องของเพศที่ต่างกัน เพราะว่าเพศชายและเพศหญิงเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบในการทำงานเท่าเทียมกันในทุกๆ ด้าน จึงทำให้เกิดความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกันดังที่ เบญจมาศ โด่ส้ม (2557, หน้า 77-78) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศต่างกันไม่ส่งผลให้การบริหารงานต่างกัน เพราะผู้บริหารในปัจจุบันมีศักยภาพในการปฏิบัติงานสูง มีความมุ่งมั่น พฤติกรรมเหมาะสมกับความ เป็นผู้นำ มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน กล้าคิด กล้าแสดงออก มีความมั่นใจในตนเอง เพื่อสร้างความเชื่อมั่นยอมรับและปฏิบัติตามของผู้ใต้บังคับบัญชา มีหลักการและทฤษฎีที่ไม่แตกต่างกันมากนัก เพศจึงไม่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งนภา วิจิตรวงศ์ (2551, หน้า 69 -70) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาจะเชิงตรา เขต 1 พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน ทั้งเพศชายและเพศหญิงเพศต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อ มีต่อระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงตรา เขต 1 ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูพิมลกาญจนธรรม (บรรหาญ ทับทิมศรี) (2556, บทคัดย่อ) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเลาขวัญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 พบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเลาขวัญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียน เครือข่าย ที่ 10 สังกัดสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียน เครือข่าย ที่ 10 สังกัดสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ระดับความคิดเห็นของครูต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียน เครือข่าย ที่ 10 สังกัดสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 ทั้งนี้เนื่องจากหลายปัจจัยหลายอย่างเช่น ครูในโรงเรียนเครือข่าย 72 มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการประชุมภายในเครือข่ายร่วมกัน เกิดความคิดเห็นและแนวทางในการปฏิบัติงานและหน้าที่ไปในทางเดียวกันเป็นอันหนึ่งอันเดียว มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และช่วยเหลือให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน ส่งผลให้เกิดการพัฒนาและความก้าวหน้าไปในทิศทางเดียวกัน มีการวางแผนในการปฏิบัติงานเป็นระบบขั้นตอน ดังที่ ประจวบ แจ้โพธิ์ (2557, หน้า 282 - 283) ได้กล่าวว่าจากสภาพปัจจุบันที่การติดต่อสื่อสาร สามารถติดต่อได้หลายช่องทางจากสื่ออินเทอร์เน็ต ครูที่มีประสบการณ์น้อยสามารถหาความรู้เพิ่มเติม ได้จากสื่อเทคโนโลยีต่างๆ (social network) ทำให้ ข้อจำกัดด้านประสบการณ์ในการคิดเห็นและมอง บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน และ จากผลของการวิจัย เป็นเพราะพื้นฐานของการ ทำงานเป็นทีมมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กร บุคลากรทุกภาคส่วนประสานช่วยเหลือซึ่งกันและ กัน แบบกลุ่มสัมพันธ์ร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน เป็นทีมจึงทำให้ข้อแตกต่างด้านประสบการณ์การทำงานของครู ไม่มีความแตกต่างในด้านความคิด เห็นต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งนภา วิจิตรวงศ์ (2551, หน้า 69-70) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงตรา เขต 1 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงตรา เขต 1 ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูพิมลกาญจนธรรม (บรรหาญ ทับทิมศรี) (2556,บทคัดย่อ) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเลาขวัญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ไม่แตกต่างกัน

กาญจนบุรี เขต 4 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเลาขวัญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผู้บริหารควรมีเป้าหมายและวางแผนในการดำเนินงานให้ชัดเจน
2. ผู้บริหารควรมีการวิเคราะห์ผลกระทบด้านต่างๆ จากการดำเนินงาน
3. ผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างของการดำเนินชีวิตแบบพอเพียง
4. ผู้บริหารควรประเมินสถานการณ์ และเตรียมการป้องกันแก้ไขปัญหา และเมื่อเกิดปัญหาควร แก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ทันเวลาและสถานการณ์
5. ผู้บริหารควรมอบหมายภาระงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร
6. ผู้บริหารควรมีการอบรมพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงานตามสายงานอย่างสม่ำเสมอ
7. ผู้บริหารควรช่วยเสริมสร้างแรงบันดาลใจของทุกคนในสถานศึกษาในการปฏิบัติหน้าที่
8. ผู้บริหารจัดให้มีสวัสดิการด้านต่างๆแก่บุคลากร ได้อย่างเหมาะสม
9. ผู้บริหารควรประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วนในการทำงานที่เกินกว่ากำลังของสถานศึกษา จะดำเนินการได้โดยล้าพัง
10. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 สังกัดสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ที่ได้นำการบริหารตามหลักสัปปุริสธรรม 7 มาประยุกต์ใช้และประสบความสำเร็จ
2. ควรมีการศึกษาบทบาท หน้าที่ ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 สังกัดสำนักงานเขตราชเทวี เพื่อส่งเสริมการบริหารตามหลักสัปปุริสธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- เกศกัญญา อนุกล.(2553). การบริหาร โครงการงานคุณธรรมเฉลิมพระเกียรติตามหลักสัปปุริสธรรม7ของโรงเรียน ระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 2. วิทยานิพนธ์ พุทธศาสนตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- นริสา จิตสำนึก. (2543). การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ: ความคาดหวังกับการ

บริหารราชการ ส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษาเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลในอาเภอบางบัวทองจังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. นันทวรรณ

อิสรานูวัฒน์ชัย. (2550). *ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ในยุคโลกาภิวัตน์*: ศึกษาจากหลักพุทธธรรม.

วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระถนัด วฑฒโน (บุตรสวัสดิ์). (2551). *การวิเคราะห์คุณสมบัติของผู้นำตามหลักสัปติสธรรม 7*.

วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระธรรณต์ ชยานนุโท. (2553). *การบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตาม*

หลักสัปติส ธรรม 7. วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระธรรม โกสอาจารย์ (ประยูร ธรรมจิตโต). (2549). *พุทธวิธีบริหาร*. กรุงเทพฯ : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาคมเพชรวิชิตปัญญา (เรืองผา). (2552). *การนำหลักสัปติสธรรม 7 มาประยุกต์ใช้ในการ*

พัฒนาการ บริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

พระมหารุ่งโรจน์ ธรรมภูษุมเมธิ (ศิริพันธ์). (2550). *การศึกษาวิเคราะห์ภาวะผู้นำในพระพุทธศาสนาเถรวาท*. วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระสามารถ อานนุโท. (2550). *ภาวะผู้นำตามหลักสัปติสธรรม*. วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*.

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. วิธีตีพิมพ์พัฒนา.

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2557). *ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม*

แผนก ธรรม-บาลี และแผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาแห่งชาติ.