

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้เชิงประจักษ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี โดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นส่วนที่จะช่วยนำไปสู่ความเข้าใจพื้นฐานของการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. การรับรู้เชิงประจักษ์
 - 1.1 ความหมายของการรับรู้เชิงประจักษ์
 - 1.2 ความสำคัญของการรับรู้เชิงประจักษ์
2. ผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.2 ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.3 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา
3. คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 3.1 ความหมายของคุณธรรม
 - 3.2 ความสำคัญของคุณธรรม
 - 3.3 คุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา
 - 3.3.1 คุณธรรมตามแนวพระบรมราชาบาท
 - 3.3.2 คุณธรรมตามแนวคิดของนักวิชาการ
 - 3.3.3 คุณธรรมตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา
4. คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาดตามหลักสัปปุริสธรรม 7
 - 4.1 ความเป็นผู้รู้หลักและรู้จักเหตุ (ธัมมัญญตา)
 - 4.1.1 ความหมายของความเป็นผู้รู้หลักและรู้จักเหตุ
 - 4.1.2 การแสดงออกด้านความเป็นผู้รู้หลักและรู้จักเหตุ
 - 4.2 ความเป็นผู้รู้ความมุ่งหมายและรู้จักผล (อัตถัญญตา)
 - 4.2.1 ความหมายของความเป็นผู้รู้ความมุ่งหมายและรู้จักผล
 - 4.2.2 การแสดงออกด้านความเป็นผู้รู้ความมุ่งหมายและรู้จักผล
 - 4.3 ความเป็นผู้รู้จักคน (อิตถัญญตา)
 - 4.3.1 ความหมายของความเป็นผู้รู้จักคน
 - 4.3.2 การแสดงออกด้านความเป็นผู้รู้จักคน

- 4.4 ความเป็นผู้รู้จักประมาณ (มัตตัญญูตา)
 - 4.4.1 ความหมายของความเป็นผู้รู้จักประมาณ
 - 4.4.2 การแสดงออกด้านความเป็นผู้รู้จักประมาณ
- 4.5 ความเป็นผู้รู้จักกาล (กาลัญญูตา)
 - 4.5.1 ความหมายของความเป็นผู้รู้จักกาล
 - 4.5.2 การแสดงออกด้านความเป็นผู้รู้จักกาล
- 4.6 ความเป็นผู้รู้จักชุมชน (ปริสัญญูตา)
 - 4.6.1 ความหมายของความเป็นผู้รู้จักชุมชน
 - 4.6.2 การแสดงออกด้านความเป็นผู้รู้จักชุมชน
- 4.7 ความเป็นผู้รู้จักบุคคล (บุคคลัญญูตา)
 - 4.7.1 ความหมายของความเป็นผู้รู้จักบุคคล
 - 4.7.2 การแสดงออกด้านความเป็นผู้รู้จักบุคคล
- 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

การรับรู้เชิงประจักษ์

1. ความหมายของการรับรู้เชิงประจักษ์

1.1 ความหมายของการรับรู้

รัชนี นพเกตุ (2540, หน้า 29) กล่าวว่า การรับรู้หมายถึง ขบวนการประมวลและตีความ ข้อมูลต่างๆ ที่อยู่รอบๆ ตัวเราที่ได้จากความรู้สึก ส่วนความรู้สึกเกิดจากการกระตุ้นอวัยวะรับความรู้สึกซึ่งมีอยู่ 5 ชนิด คือ ตา หู จมูก ลิ้น และผิวหนัง การรู้สึกจึงมีลักษณะง่ายตรงไปตรงมา ไม่ตกอยู่ใต้อิทธิพลของการเรียนรู้ ประสบการณ์ แรงจูงใจ อารมณ์ ฯลฯ ส่วนการรับรู้จะเป็นขบวนการต่อไปคือ ตีความจากสิ่งที่ได้รับจากการรู้สึกออกมาให้มีความหมายว่า สิ่งที่เห็นอยู่คืออะไร เสียงที่ได้ยินคือเสียงอะไร การรับรู้จึงมีเรื่องของจิตวิทยา คือ การเรียนรู้ ประสบการณ์ แรงจูงใจ อารมณ์ ฯลฯ เข้ามามีบทบาทร่วมอยู่ด้วย

เทพนม เมืองแมนและสวิง สุวรรณ (2540, หน้า 6) สรุปว่า การรับรู้หมายถึง กระบวนการในการเลือกรับ การจัดระเบียบและการแปลความหมายของสิ่งเร้าที่บุคคลพบเห็น หรือมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับด้วยในสิ่งแวดล้อมหนึ่งๆ

เสรี วงษ์มณฑา (2542, หน้า 17) ได้ให้ความหมายการรับรู้หมายถึง กระบวนการที่มนุษย์เลือกที่จะรับรู้ สรุปการรับรู้ ตีความหมายการรับรู้สิ่งหนึ่งสิ่งใดที่สัมผัส เพื่อที่จะสร้างภาพในสมองให้เป็นภาพที่มีความหมายและมีความกลมกลืน

นุสาสนี จิตรากิรมย์ (2545, หน้า 36) สรุปว่า การรับรู้เป็นกระบวนการที่บุคคลจัดระเบียบและตีความข้อมูลต่างๆ ที่ได้จากการรู้สึก เพื่อให้เกิดเป็นความรู้ความเข้าใจ

วังสวรรค์ ประเสริฐศรี (2548, หน้า 18) กล่าวว่า การรับรู้หมายถึงกระบวนการซึ่งบุคคลมีการเลือกสรร จัดระเบียบ และตีความเกี่ยวกับสิ่งกระตุ้นหรือข้อมูลที่ได้รับ โดยอาศัยประสาทสัมผัสทั้ง 5 คือได้เห็น ได้ยิน ได้กลิ่น ได้ลิ้มรส ได้สัมผัส หรือเป็นกระบวนการซึ่งบุคคลจัดระเบียบและตีความสิ่งที่สัมผัสเพื่อให้ความหมายของสภาพแวดล้อม

จากที่กล่าวมาสรุปว่า การรับรู้หมายถึง กระบวนการที่บุคคลตีความหรือประมวลผลจากข้อมูลต่างๆ ที่ได้จากการรู้สึกสัมผัส เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้นๆ

1.2 ความหมายของเชิงประจักษ์

แสวง รวยสูงเนิน (2551, กันยายน 13) ได้สรุปไว้ว่า เชิงประจักษ์ หมายถึง 1) ได้ผลจริงๆ 2) แบบใครก็เห็น 3) ใครก็รู้ 4) ใครก็ยอมรับโดยุษย์ 5) ไม่มีใครอาจหาญโต้แย้ง และ 6) ไม่ต้องมีเอกสารยืนยันใดๆทั้งสิ้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 (2551, กันยายน 16) ได้ให้ความหมาย เชิงประจักษ์ หมายถึง สภาพจริงที่ปรากฏ

พี.วัต (2551, กันยายน 16) ได้ให้ความหมาย เชิงประจักษ์ หมายถึง การสังเกตจากสิ่งที่เกิดขึ้นปรากฏชัดเจนแน่นอน

ฟองคำ ศิลกสกุลชัย (2551, กันยายน 16) ได้ให้ความหมาย เชิงประจักษ์ หมายถึง ข้อมูลหรือความจริงที่เป็นอยู่

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า เชิงประจักษ์ หมายถึง สภาพจริง ที่ได้ปรากฏชัดเจนแจ่มแจ้งแน่นอน

ดังนั้นจากที่กล่าวมาทั้งหมดสรุปได้ว่า การรับรู้เชิงประจักษ์ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลตีความหรือประมวลผลจากข้อมูลต่างๆ ที่ได้จากการรู้สึกสัมผัสที่ปรากฏชัดเจน แจ่มแจ้งแน่นอน เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้นๆ

2. ความสำคัญของการรับรู้เชิงประจักษ์

มิสเคอร์ปู้ (2551, กันยายน 16) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการรับรู้เชิงประจักษ์ ว่าเป็นความรู้ที่พิสูจน์ได้ด้วยการได้ยิน ได้เห็น ได้สัมผัส เท่านั้นคือความจริงและความถูกต้อง

สถิต วงศ์สวรรค์ (2539, หน้า 105) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการรับรู้ไว้ว่า การรับรู้มีความสำคัญต่อการเรียนรู้ การรับรู้ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ถูกต้อง ถ้าไม่มีการรับรู้แล้วการเรียนรู้จะเกิดขึ้นไม่ได้

จริยา พิมพ์ศรี (2551, กันยายน 19) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการรับรู้ คือ มุมมองความเข้าใจในสิ่งที่ได้รับรู้ ความสามารถในการรับรู้ของคนสองคนจะไม่เหมือนกัน หากเราเล่าเรื่องเรื่องเดียวกันให้คนสองคนฟังพร้อมกัน การรับรู้ของคนสองคนนี้อาจแตกต่างกันโดยสิ้นเชิงก็ได้

คลังความรู้ (2551, กันยายน 19) ความสำคัญของการรับรู้ คือ 1) การรับรู้กับการเกิดเจตคติ 2) การรับรู้กับสุขภาพจิต 3) การรับรู้กับการเรียนรู้การแก้ปัญหา

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความสำคัญของการรับรู้เชิงประจักษ์ ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ถูกต้องชัดเจน เกิดความรู้จากสภาพจริง ด้วยการได้ยิน ได้เห็น ได้พิสูจน์ ได้สัมผัส สามารถนำความรู้ไปแก้ไขปัญหาต่างๆ

ผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความสำคัญยิ่งในการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาจะส่งผลโดยตรงต่อผลงานของหน่วยงาน ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการจัดการในสถานศึกษา ขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารเป็นสำคัญ ผู้วิจัยจึงเสนอแนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาดังนี้

1. ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545 ข, หน้า 4) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาว่า เป็นบุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน

ธีระ รุญเจริญ (2546, หน้า 1) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาหมายถึงผู้บริหารมืออาชีพในการนำโรงเรียนให้บรรลุความสำเร็จตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ของโรงเรียน โดยอาศัยความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะที่เอื้อโดยเฉพาะ และอาศัยกระบวนการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรและทุกฝ่าย ทุกสถาบันทุกองค์กรที่เกี่ยวข้องภายนอกสถานศึกษา

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2547, หน้า 46) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วย คณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 ว่าหมายถึง ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่หรือผู้อำนวยการที่รับผิดชอบบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา (2547, หน้า 117) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารหน่วยงานทางการศึกษาที่เป็นสถานศึกษา ผู้บริหารกลุ่มนี้ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มย่อย คือ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาอื่นที่จัดการศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษาค่ากว่าปริญญาตรี ทั้งของรัฐและเอกชนผู้บริหารกลุ่มนี้จะประพฤติตนตาม จรรยาบรรณครู ที่คุรุสภากำหนด

2. ผู้บริหารสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป ทั้งของรัฐและเอกชน ผู้บริหารกลุ่มนี้จะประพฤติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของคนที่กำหนดไว้

3. ผู้บริหารสถานศึกษาที่สถาบันสังคมอื่นเป็นผู้จัด เช่นสถานศึกษาของสถาบันศาสนา สถานศึกษาของสถาบันทางการแพทย์ สถานศึกษาของสถาบันตำรวจ สถานศึกษาของสถาบันทหาร ฯลฯ ผู้บริหารกลุ่มนี้จะปฏิบัติคณธรรมวิชาชีพของตนที่กำหนดไว้

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา(2549, หน้า 115) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาว่า หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาอื่นที่จัดการศึกษาปฐมวัย ชั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาต่ำกว่าปริญญา ทั้งของรัฐและเอกชน

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษา โดยการนำสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามภารกิจขององค์กร ซึ่งจะต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีจรรยาบรรณ มีคุณธรรม และคุณลักษณะเฉพาะ ใช้กระบวนการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรและองค์กรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

2. ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา

สมยศ นาวิกาน (2538, หน้า 18) ได้กล่าวถึงความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารคือผู้ใช้ทรัพยากรทั้งหมดขององค์กร เงินทุน อุปกรณ์ ข่าวสารและคน เพื่อความสำเร็จและผู้บริหารจึงต้องมีความสามารถในการบริหารคน เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานอย่างประสานสัมพันธ์กันอันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

สมนึก พรเจริญ (2544, หน้า 2) ได้กล่าวถึงความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบสูงสุดในสถานศึกษาที่เป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติโดยตรงที่จะขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 โดยยึดภารกิจการบริหารสถานศึกษา 6 งาน คืองานวิชาการ งานบุคลากร งานกิจกรรมนักเรียน งานธุรการ การเงินและพัสดุ งานอาคารสถานที่และงานสัมพันธ์ชุมชน

ธีระ รุญเจริญ, ปราชญา กล้าผจญ, และสัมมา รธนิตย์ (2545, หน้า 1) ได้กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร โดยเฉพาะองค์กรภาคเอกชนนั้น เห็นได้ชัดเจนว่าความมั่งคั่งขององค์กรขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ ดังนั้นภาคเอกชนไม่ว่าจะเป็นเรื่องการเงินการธนาคาร การบริหารธุรกิจ การค้า การอุตสาหกรรม รวมทั้งการศึกษาเอกชนตั้งแต่อนุบาลถึงอุดมศึกษา จึงต้องสรรหาผู้บริหารที่มีฝีมือหรือมีความสามารถสูง เพื่อความสำเร็จในการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ทองดี เมืองเจริญ (2549, หน้า 13) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุด เพราะจะทำให้ภารกิจในสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ นอกจากจะนำองค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางแล้ว ยังต้องนำพา คนให้มีความสุขในการเดินทางด้วยความสำเร็จ นอกจากมีความรู้ความสามารถแล้วจะต้องมีคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารงานด้วย

ไซมอน (Simon, 1976, p.1) ได้กล่าวถึงผู้บริหารไว้ว่า ผู้บริหารไม่ปฏิบัติแค่ใช้ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานตนเป็นผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กรซึ่งตรงตามจุดมุ่งหมายที่ผู้บริหารเลือก

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่สำคัญ นอกจากจะมีความรู้ความสามารถแล้ว ยังจะต้องมีคุณธรรมในการบริหารงาน ที่จะขับเคลื่อนภารกิจของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

3. บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

ธีรรัตน์ กิจจารักษ์ (2542, หน้า 45-46) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งที่เป็นบทบาทและความรับผิดชอบตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับที่กำหนดไว้ และรวมทั้งภารกิจที่ควรทำตามหลักจริยธรรมคุณธรรม สามัญสำนึกและตามวิญญูณของนักบริหารอันพึงจะมี ตามลำดับดังต่อไปนี้

1. ตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง
2. การบริหารโรงเรียน
 - 2.1 การบริหารด้านวิชาการ
 - 2.2 การบริหารด้านธุรการ
 - 2.3 การบริหารด้านกิจการนักเรียน
 - 2.4 การบริหารด้านธุรการ การเงิน และพัสดุ
 - 2.5 การบริหารด้านอาคารสถานที่
 - 2.6 การบริหารด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
3. ผู้นำสังคม
4. การจัดองค์การ
5. การวางแผน
6. การตัดสินใจ
7. การสั่งการ
8. การประสานงาน
9. การควบคุม
10. การสร้างขวัญและกำลังใจ
11. มนุษยสัมพันธ์
12. การบริหารเวลา

วิจิตร ศรีสยาน (2543, หน้า 3-4) กล่าวว่า ผู้บริหารจะต้องมีลักษณะเฉพาะตัวที่แตกต่างไปจากครูโดยทั่วไป บทบาทความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ควรจะต้องมีดังต่อไปนี้

1. พัฒนาจุดมุ่งหมาย เป้าหมาย นโยบายของโรงเรียน เพื่อใช้เป็นแนวทางการสอน
2. จัดวางตัวบุคคลเพื่อให้สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา

3. จัดสรรเวลาและสถานที่เพื่อประโยชน์ของการสอน
4. จัดหาวัสดุอุปกรณ์และอาคารสถานที่เพื่อประโยชน์ของการศึกษาอย่างสูงสุด
5. ส่งเสริมการเรียนการสอนเพื่อให้การสอนบรรลุเป้าหมาย
6. สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา
7. จัดโปรแกรมการอบรมเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน
8. การประเมินความต้องการของโรงเรียน

ประกอบ กุลเกื้อ และสิทธิพร ลิ้มบริบูรณ์ (2545, หน้า 22-23) ได้กล่าวถึงผู้บริหารสถานศึกษาทั้งของภาครัฐและเอกชนมีบทบาทหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. เป็นประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 2. เป็นกรรมการและเลขานุการในคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ รวมถึงกรรมการและเลขานุการในคณะกรรมการสถานศึกษาเอกชน
 3. เป็นผู้บังคับบัญชาครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 4. บริหารของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับทางราชการ และของสถานศึกษา รวมทั้งนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา หรือของหน่วยงาน
 5. ประสานการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม รวมทั้ง ควบคุม ดูแลบุคลากร การเงิน การพัสดุ สถานที่และทรัพย์สินของสถานศึกษาหรือหน่วยงานให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ
 6. เป็นผู้แทนของสถานศึกษาหรือหน่วยงานในกิจการทั่วไปรวมทั้งการจัดทำนิติกรรมสัญญาของสถานศึกษาหรือหน่วยงาน ตามวงเงินงบประมาณที่สถานศึกษาหรือหน่วยงานได้รับมอบ
 7. จัดทำรายงานกิจกรรมประจำปีเกี่ยวกับกิจกรรมของสถานศึกษาหรือหน่วยงานเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา
 8. อนุมัติประกาศนียบัตรและวุฒิบัตรของสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด
 9. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งงานอื่นที่กระทรวงมอบหมาย
- สุวรรณชัย ทองคำ (2549, หน้า 8-15) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพทาง

การศึกษา ซึ่งหมายถึงคุณลักษณะและคุณภาพการบริหารสถานศึกษาที่คุรุสภากำหนดไว้ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติ มีดังนี้

1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา
2. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากรผู้เรียน

3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ
4. พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
5. พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ
6. ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร
7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ
8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
9. ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์
10. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
11. เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ
12. สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน มาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 39 บัญญัติไว้ว่า สถานศึกษาให้มีผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. บริหารกิจการของสถานศึกษาหรือส่วนราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ และของสถานศึกษาหรือส่วนราชการ รวมทั้งนโยบายและวัตถุประสงค์ ของสถานศึกษาหรือส่วนราชการ
2. ประสานการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา รวมทั้งควบคุมดูแลบุคลากรการเงิน การพัสดุ สถานที่ และทรัพย์สินอื่นของสถานศึกษาหรือส่วนราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ
3. เป็นผู้แทนของสถานศึกษา หรือส่วนราชการในกิจการทั่วไป รวมทั้งการจัดทำนิติกรรมสัญญาในราชการของสถานศึกษาหรือส่วนราชการ ได้รับความที่ ได้รับมอบอำนาจ
4. จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับกิจการของสถานศึกษาหรือส่วนราชการ เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา
5. อำนาจหน้าที่ในการอนุมัติประกาศนียบัตรและวุฒิปัตรของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

6. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ปลัดกระทรวง เลขาธิการสภาการศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เลขาธิการคณะกรรมการอุดมศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งงานอื่นที่กระทรวงมอบหมาย

นีเซวิก (Knezevick, 1984, pp.16-18) ได้กำหนดบทบาทของผู้บริหารไว้ 17 บทบาทคือ

1. ผู้กำหนดทิศทาง
2. ผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ
3. นักวางแผน
4. ผู้ตัดสินใจ
5. นักจัดองค์การ
6. ผู้จัดการเปลี่ยนแปลง
7. ผู้ประสานงาน
8. ผู้สื่อสาร
9. ผู้แก้ความขัดแย้ง
10. ผู้แก้ปัญหา
11. ผู้จัดการระบบงาน
12. ผู้จัดการเรียนการสอน
13. ผู้บริหารบุคคล
14. ผู้บริหารทรัพยากร
15. ผู้ประเมินผล
16. ประธานในที่ประชุม
17. ผู้สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า งานของผู้บริหารสถานศึกษาคือการรับผิดชอบ การจัดกิจกรรมต่างๆในสถานศึกษา ตั้งแต่การกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา จัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา เป็นผู้ริเริ่มและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนประสานงานกับบุคคล ชุมชน หน่วยงาน และองค์กรต่างๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษามิบรรลุผล

คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

1. ความหมายของคุณธรรม

การให้ความหมายที่ชัดเจนของคำว่า " คุณธรรม " ให้เป็นที่ยอมรับตรงกันนั้นทำได้ยาก เพราะขึ้นอยู่กับความรู้ประสบการณ์ และความละเอียดอ่อนของตัวบุคคลรวมทั้งขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่นำไปใช้ และการให้ความหมาย น่าจะเกี่ยวโยงกับคำอื่นๆ ที่เกี่ยวเนื่องกัน เช่น คำว่า ความดี ค่านิยม ศีลธรรม จริยธรรม มนุษยธรรม เป็นต้น ซึ่งการอธิบายบางครั้งจะใช้คำต่างๆ เหล่านี้อธิบายซึ่งกันและกัน เช่นกล่าวว่า คุณธรรมคือความดี หรือคุณธรรม หมายถึง การมีศีลธรรม มีผู้เชี่ยวชาญได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ธีรวัฒน์ กิจจารักษ์ (2542, หน้า 6) กล่าวว่า คุณธรรม หมายถึงอุปนิสัยยังคงงามที่มีอยู่ในจิตใจของคน ซึ่งอุปนิสัยอันดีงามนี้ได้จากความเพียรพยายามที่จะประพฤติจนเป็นสิ่งที่เคยชินคุณธรรมจะมีความสัมพันธ์กับหน้าที่ เพราะการกระทำหน้าที่จนเป็นนิสัยจะกลายเป็นคุณธรรม

ผกา สัตยธรรม (2544, หน้า 27) ได้ให้ความหมายของคุณธรรมว่า คุณธรรม หมายถึงพฤติกรรมที่แสดงออกของแต่ละคนหลังจากที่ปฏิบัติธรรมแล้ว

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546, หน้า 253) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณธรรมหมายถึงสภาพคุณงามความดี

สุวิทย์ มูลคำ, และอรทัย มูลคำ (2546, หน้า 235) กล่าวว่า คุณธรรมหมายถึงสภาพคุณงามความดี คนที่มีคุณธรรมหมายถึง คนที่มีจริยธรรมอยู่ในระดับสูง ซึ่งคนที่มีคุณธรรมนั้น นอกจากจะไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ผู้อื่นแล้ว ยังมีจิตใจเอื้ออาทรต่อผู้อื่นอีกด้วย

พระธรรมสิงหบุราจารย์ (จรัญ ฐิตธมฺโม) (2548, หน้า 39) กล่าวว่า คุณธรรมคือสิ่งที่ทำให้เกิดความดีงามแก่ชีวิต

สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (2548, หน้า 7) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณธรรมหมายถึง สิ่งที่ดีงามที่ควรทำ ซึ่งอยู่ในสังคมก็ได้เช่น เขียนระเบียบหรือหลักทางศาสนา คุณธรรมส่วนใหญ่ศาสนาจะเป็นผู้กำหนดว่า อะไรคือสิ่งที่ดีงาม สิ่งที่ดีควรจะทำ ถ้ายอมรับสิ่งนั้นๆเข้ามาในใจ ก็จะเป็นคุณธรรมประจำใจ ถ้าไม่ยอมรับ มันก็อยู่ข้างนอก ถ้ายอมรับเข้ามา ก็จะเป็นลักษณะของบุคคล

วศิน อินทสระ (2549, หน้า 199) ได้ให้ความหมายของคุณธรรมไว้ว่า คุณธรรมคืออุปนิสัยอันดีงามซึ่งสั่งสมอยู่ในดวงจิต อุปนิสัยนี้ได้มาจากความพยายามและความประพฤติติดต่อกันมาเป็นเวลานาน

โลว์ (Low, 1976, pp.17-18) ให้ทัศนะว่า คุณธรรม หมายถึง สิ่งที่ดีงามที่ควรทำ เป็นข้ออ้างอิง

โคลเบอร์ก (Kohlberg, 1976, p.5) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า คุณธรรม คือความรู้สึกผิดชอบชั่วดี เป็นกฎเกณฑ์และมาตรฐานของการประพฤติและปฏิบัติในสังคม และทำให้บุคคลมีการพัฒนา จนกระทั่งมีลักษณะพฤติกรรมเป็นของตนเอง มาตรฐานการตัดสินใจของสังคมจะเป็นเครื่องตัดสินว่าการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมเช่นนั้น เป็นเรื่องที่ผิดหรือถูก

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า คุณธรรมหมายถึงคุณงามความดีที่สั่งสมอยู่ในจิตใจมนุษย์ โดยผ่านประสบการณ์จากการได้สัมผัส เมื่อแสดงออกมา เป็นลักษณะที่ดึงาม เป็นประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น และเป็นที่ยอมรับของสังคม

2. ความสำคัญของคุณธรรม

วิระ บำรุงรักษ์ (2541, หน้า 13) กล่าวว่า คุณธรรมเป็นพื้นฐานการแสดงออกของการกระทำที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น คุณธรรมเป็นบ่อเกิดของจริยธรรมและเป็นแก่นของค่านิยม

สมเดช สีแสง (2542, หน้า 237) ได้สรุปว่า คุณธรรมเป็นเครื่องช่วยให้แต่ละคนประสบความสำเร็จและความเจริญในหลายๆ ทางเช่น

1. คุณธรรมเป็นเครื่องชำระศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ไม่ตีคุณค่าของมนุษย์เป็นตัวเลข แต่จะตีคุณค่ากันด้วยคุณธรรม ผู้มีคุณธรรมจะเป็นผู้ที่ได้รับการยกย่องว่าเป็นคนดี เป็นคนมีค่ามาก ส่วนผู้ที่ไร้คุณธรรมอาจจะถูกประณามว่า " เหมือนมิใช่คน " เป็นคนมีค่าน้อย

2. คุณธรรมเป็นเครื่องเสริมบุคลิกภาพ เช่น " ความซื่อตรง " ทำให้คนมีความสมบูรณ์ ในความคิดและการกระทำ เพราะไม่มีความขัดแย้งกันระหว่างความคิดคำพูดและการกระทำ

3. คุณธรรมเป็นเครื่องเสริมมิตรภาพ เช่น " ความจริงใจ " ทำให้ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเป็นไปอย่างราบรื่น คนไม่จริงใจย่อมไม่ได้รับความไว้วางใจ จึงทำให้เสียประโยชน์ที่ควรได้

4. คุณธรรมเป็นเครื่องสร้างความสบายใจ ซึ่งนอกจากจะสบายใจเพราะการกระทำแต่สิ่งที่ถูกที่ควรแล้วยังสบายใจที่ไม่ต้องระแวงในอันตรายที่จะมีมาอีกด้วย เพราะผู้มีคุณธรรมจะเป็นผู้ประพฤติปฏิบัติแต่ในทางที่ถูกต้องและไม่ผิด

5. คุณธรรมเป็นเครื่องส่งเสริมความสำเร็จและความมั่นคงปลอดภัยในการประกอบอาชีพและดำรงชีวิต

ธีรวัฒน์ กิจจารักษ์ (2542, หน้า 20-24) กล่าวถึงความสำคัญของคุณธรรมสำหรับผู้บริหาร ไว้ดังนี้

1. คุณธรรมเป็นเครื่องชำระศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ จะไม่ตีค่าของมนุษย์เป็นตัวเลข แต่จะตีค่าด้วยคุณธรรม ผู้ที่ได้รับการยกย่องว่าเป็นคนดี คือผู้มีคุณธรรมเป็นคนดีที่มีคุณค่ามาก ส่วนผู้ที่ไร้คุณธรรมอาจจะถูกประณามว่าเหมือนมิใช่คน เป็นคนมีค่าน้อย

2. คุณธรรม ทำให้คนที่เคารพยำเกรง ยกย่องนับถือของคนทั่วไป คนจะเคารพ นับถือหรือยำเกรงกันก็ด้วยคุณธรรม น้ำใจ

3. คุณธรรมเป็นเครื่องมือเสริมบุคลิกภาพ เช่น เสริมความซื่อสัตย์สุจริต ทำให้คนสมบูรณ์ในความคิดจิตใจและการกระทำเพราะไม่มีความขัดแย้งระหว่างความคิด การกระทำ และคำพูด การเสียสละ ทำคนให้สมบูรณ์ คือ รักษาสภาพความพอดี ปรับปรุงสภาพให้มีความพอดีและเกิดปิติ เช่น เสียสละกิเลส เสียสละความเห็นแก่ตัว

4. คุณธรรมเป็นเครื่องมือเสริมสัมพันธ์ภาพและมิตรภาพระหว่างเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน เช่น ความจริงใจทำให้ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเป็นไปอย่างราบรื่นยืนยาว มีมิตรสหายมากขึ้น มีคนอยากคบหาสมาคมด้วย

5. คุณธรรมทำให้คนเป็นสุขด้วยความสบายใจ เป็นเกราะป้องกันตัว เพราะความมีคุณธรรมจะประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่ถูกที่ควร ไม่กระทำความผิด ไม่ต้องระแวงระวังอันตรายที่จะมีมาถึง

6. คุณธรรมเป็นเครื่องมือเสริมความสำเร็จและความมั่นคงปลอดภัย ในการประกอบอาชีพและดำรงชีวิต เพราะคนที่มีคุณธรรมกำกับใจ มีคุณธรรมเป็นมัคคุเทศก์ ในการดำเนินชีวิตนั้นจะเป็นผู้ประสบความสำเร็จ เป็นชีวิตที่มีทั้งคุณและค่า

อมรวิ เล็กเวียงสินธุ์ (2542, หน้า 5) กล่าวว่า คุณธรรมจริยธรรมนับว่าเป็นพื้นฐานที่สำคัญของทุกคนและทุกวิชาชีพ หากบุคคลใดไม่มีคุณธรรมจริยธรรมเป็นหลักยึดเบื้องต้นแล้ว ก็ยากที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จแห่งตนและแห่งวิชาชีพนั้นๆ ที่ยิ่งกว่านั้นคือ การขาดคุณธรรมจริยธรรมทั้งในส่วนบุคคลและในวิชาชีพ อาจมีผลร้ายต่อตนเอง สังคมและวงการวิชาชีพในอนาคตได้อีกด้วย ดังจะได้พบเห็นได้จากการเกิดวิกฤติศรัทธาในวิชาชีพหลายแขนงในปัจจุบัน ในวงการวิชาชีพครู แพทย์ ตำรวจ ทหาร นักการเมืองการปกครอง ฯลฯ จึงมีคำกล่าวที่ว่า “เราไม่สามารถสร้างครูดี ถ้าหากบุคคลเหล่านั้นมีพื้นฐานทางนิสัยและความประพฤติที่ไม่ดี” คุณธรรมเป็นปัจจัยที่จะส่งเสริมความสงบสุขและความเจริญให้แก่ประเทศชาติเป็นส่วนรวมนั้น ก็เพราะความสงบสุขของประเทศชาติจะมีได้ก็ต่อเมื่อคนในชาติมีคุณธรรม เช่นซื่อสัตย์สุจริต เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

สมพร เทพสิทธา (2544, หน้า 7-9) ได้กล่าวถึงความสำคัญของคุณธรรมจริยธรรมไว้ว่า ก่อนนี้ นักจิตวิทยาได้ให้ความสำคัญแก่ไอคิว (intelligences quotient) ซึ่งหมายถึงความฉลาดทางเชาวน์ปัญญาว่าสำคัญที่สุด ต่อมาได้พบว่าคนที่ไอคิวสูง อาจจะไม่ได้รับความสุขและความสำเร็จเสมอไป จึงได้ให้ความสำคัญแก่อีคิว (emotional quotient) ว่ามีความสำคัญยิ่งกว่าไอคิว ในปัจจุบันนี้นักจิตวิทยาได้ยอมรับว่าการมีไอคิวสูง อีคิวสูง ยังไม่เพียงพอจะต้องมี เอ็มคิว (morality quotient) สูงด้วย จึงจะสมบูรณ์ เอ็มคิว หมายถึง ความฉลาดทางศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม บุคคลบางคนอาจจะเป็นคนเก่ง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีแต่อาจจะขาด หรือบกพร่องในด้านศีลธรรมคุณธรรมและจริยธรรมก็ได้

จากความสำคัญของคุณธรรมที่กล่าวมาสรุปได้ว่า คุณธรรมมีความสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารที่มีคุณธรรมย่อมนำมาซึ่งความร่วมมือร่วมใจของผู้ร่วมงาน อันจะก่อให้เกิดพลังนำภารกิจของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย ในทางตรงกันข้ามหากผู้บริหารขาดคุณธรรมในการบริหารงานจะก่อให้เกิดปัญหาอุปสรรค ความแตกแยก เกิดความสับสนวุ่นวาย และอาจทำให้การบริหารล้มเหลว ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อความเจริญก้าวหน้าของชุมชน สังคมและประเทศชาติ

3. คุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

คุณธรรมเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา แต่ยังไม่มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจนว่า คุณธรรมใดบ้างที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีถือและปฏิบัติ ลักษณะที่แสดงถึงคุณธรรมที่ผู้บริหารควรมีจะปรากฏในหลักศาสนา ระเบียบ กฎหมาย คำสั่ง วินัยของข้าราชการครู การเป็นบุคคลที่มีคุณธรรมจึงเป็นคุณสมบัติที่สำคัญที่ควรมีอยู่ในจิตใจของผู้บริหารทุกคน ผู้วิจัยจึงเสนอแนวคิดคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

3.1 คุณธรรมตามแนวพระบรมราชาบาท

พระบรมราชาบาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราชที่ทรงครัสว่า "...ในฐานะที่เป็นครูอาจารย์ หัวหน้างาน จำเป็นจะต้องมีความสุจริต ยุติธรรม ทำตัวให้เป็นตัวอย่าง เป็นที่พึ่งของผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ยอมพ่ายแพ้แก่ความโลภ ความลิมคว ความริษยา ความแตกร้าง ต้องมุ่งมั่นในประโยชน์อันรุ่งเรืองไพศาล ของส่วนรวมเป็นเป้าหมาย จึงจะได้ชื่อว่าประสบความสำเร็จ และมีชื่อเสียงเกียรติคุณทุกประการ ดังที่ปรารถนา..."

(อมรา เล็กเริงสินธุ์, 2542, หน้า 11)

พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงพระราชนิพนธ์ หลักราชการ ซึ่งถือได้ว่าเป็นหลักคุณธรรมและจริยธรรมในวิชาชีพข้าราชการที่สำคัญยิ่งสำหรับข้าราชการพึงยึดถือเป็นแนวทางประพฤติปฏิบัติราชการ 10 ประการ มีใจความสำคัญสรุปได้ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2547, หน้า 4-5)

1. ความสามารถ หมายถึง ความชำนาญในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ให้เป็นผลสำเร็จได้ดียิ่งกว่าผู้มีโอกาสเท่าๆ กัน
2. ความเพียร หมายถึง ความกล้าหาญไม่ย่อท้อต่อความลำบาก และบากบั่นเพื่อจะข้ามความขัดข้องให้จงได้โดยใช้ความวิริยะภาพมิได้ลคหย้อน
3. ความมีไหวพริบ หมายถึง รู้จักสังเกตเห็นโดยไม่ต้องมีใครเตือนว่า เมื่อมีเหตุเช่นนั้นจะต้องปฏิบัติอย่างนั้น เพื่อให้บังเกิดผลดีที่สุดแก่กิจการทั่วไปและรีบทำการอันเห็นควรนั้นโดยฉับพลัน
4. ความรู้เท่าถึงการณ หมายถึง รู้จักปฏิบัติกิจการอย่างไรจึงจะเหมาะสมแก่เวลาและอย่างไรที่ได้รับเหตุผลเหมาะสมถึงจะเป็นประโยชน์สูงสุด

5. ความซื่อตรงต่อหน้าที่ หมายถึงตั้งใจกระทำการซึ่งได้รับมอบให้เป็นหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

6. ความซื่อตรงต่อบุคคลทั่วไป หมายถึงให้ประพฤติซื่อตรงต่อคนทั่วไป รักษาคนให้เป็นคนที่เขาทั้งหลายจะเชื่อถือได้

7. ความรู้จักนิสัยคน ข้อนี้เป็นข้อสำคัญสำหรับผู้มีหน้าที่ติดต่อกับผู้อื่นไม่ว่าเป็นผู้ใหญ่หรือผู้น้อย

8. ความรู้จักผ่อนผัน หมายความว่าต้องเป็นผู้ที่รู้จักผ่อนสั้นผ่อนยาวว่าเมื่อใดควรตัดขาด และเมื่อใดควรโอนอ่อน หรือผ่อนผันกันได้ มิใช่แต่จะยึดถือหลักเกณฑ์หรือระเบียบอย่างเดียว ซึ่งจะก่อให้เกิดผลเสีย ควรจะยืดหยุ่นได้

9. ความมีหลักฐาน ข้อนี้ประกอบด้วยหลักสำคัญ 3 ประการ คือมีบ้านอยู่เป็นที่เป็นที่ทาง มีครอบครัวอันมั่นคง และตั้งคนไว้ในที่ชอบ

10. ความจงรักภักดี หมายความว่า ยอมเสียสละเพื่อประโยชน์แห่งชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราช พระราชทานพระราชดำรัสคุณธรรม 4 ประการ แก่พสกนิกรในโอกาส ทรงครองสิริราชสมบัติครบ 60 ปี วันศุกร์ที่ 9 มิถุนายน 2549 ณ สิงหาคมพระที่นั่งอนันตสมาคม มีข้อความดังนี้ (พ.สุวรรณ, 2549, หน้า 34-35)

ประการแรก คือการที่ทุกคนคิด พุฒ ทำด้วยความเมตตา มุ่งเจริญต่อกัน
ประการที่สอง คือการที่แต่ละคนต่างช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ประสานงาน ประสานประโยชน์กัน ให้งานที่ทำสำเร็จผล ทั้งแก่ตนเอง แก่ผู้อื่น และกับประเทศชาติ

ประการที่สาม คือการที่ทุกคนประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในความสุจริต ในกฎ กติกาและในระเบียบแบบแผน โดยเท่าเทียมเสมอกัน

ประการที่สี่ คือการที่ต่างคนต่างพยายามทำความดี ความเห็นของคนให้ถูกต้องเที่ยงตรงและมั่นคงอยู่ในเหตุผล หากความคิดจิตใจและการประพฤติปฏิบัติที่ลงรอยเดียวกันในทางที่ดีที่เจริญนี้ยังพร้อมมูลในกายในใจของคนไทย ก็มั่นใจว่าประเทศไทยจะดำรงมั่นคงอยู่ตลอดได้

จึงขอให้ท่านทั้งหลายในมหาสมาคมนี้ ทั้งประชาชนชาวไทยทุกหมู่เหล่าได้ รักษาจิตใจ และคุณธรรมนี้ไว้ให้เหนียวแน่น และถ่ายทอดความคิดจิตใจนี้กันต่อไปอย่าให้ขาดสาย เพื่อให้ประเทศชาติของเราดำรงยืนยง อยู่ด้วยความร่มเย็นเป็นสุข ทั้งในปัจจุบันและภายหน้า

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราช พระราชทานคุณธรรม 4 ประการ แก่ข้าราชการและประชาชน ในพระราชพิธีบวงสรวง สมเด็จพระบูรพมหากษัตริยาธิราชเจ้า ณ ท้องสนามหลวง มีข้อความดังนี้ (มูลนิธิราชินีใจ, 2550 ก, หน้า 123)

ประการแรก คือการรักษาความลับ ความจริงใจต่อตัวเอง รู้จักสละประโยชน์ส่วนน้อยของคนเพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมืองที่จะประพฤติปฏิบัติแค่สิ่งที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรม

ประการที่สอง คือการรู้จักข่มใจตนเอง ฝึกใจตนเองให้ประพฤติอยู่ในความลับ ความดีนั้น

ประการที่สาม คือการอดทน อดกลั้น และอดออม ไม่ประพฤติล่วงความสัตย์สุจริต ไม่ว่าจะด้วยเหตุประการใด

ประการที่สี่ คือการรู้จักละวางความชั่ว ความทุจริต และรู้จักเสียสละประโยชน์ส่วนน้อยของคนเพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง

คุณธรรม 4 ประการนี้ ถ้าแต่ละคนพยายามปลูกฝังและบำรุงให้เจริญงอกงามขึ้นโดยทั่วกันแล้ว จะช่วยให้ประเทศชาติบังเกิดความสุข ความร่มเย็น และมีโอกาสที่จะปรับปรุงพัฒนาให้มั่นคงก้าวหน้าต่อไปได้ดังประสงค์

จากคุณธรรมพระบรมราชาบาทที่กล่าวมาสรุปได้ว่า เป็นคุณธรรมที่ทุกคนควรน้อมนำไปประพฤติปฏิบัติเพื่อให้เกิดความสุข ประสบผลสำเร็จ มีชื่อเสียงเกียรติคุณ ได้รับการยกย่องจากสังคมโดยเน้นความขยัน ซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม อดทน อดกลั้น อดออม เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี การคิดด้วยจิตใจเป็นกลาง ความจริงใจต่อตนเองและผู้อื่น มีเหตุมีผล มีความเมตตาและช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

3.2 คุณธรรมตามแนวคิดของนักวิชาการ

ปรากฏ บุคกรโยจันโท (2538, หน้า 19) เสนอแนวคิดว่าการบริหารบุคลากรเป็นงานที่ยากยิ่งกว่างานใดๆทั้งหมด ถ้าบริหารคนได้ราบรื่นก็เท่ากับงานสำเร็จไปแล้วครึ่งหนึ่ง ถ้าบริหารคนไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสม งานก็จะไม่สำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือมีปัญหาอุปสรรค สับสนวุ่นวาย ดังที่ได้เห็นกันมามากมาย ผู้บริหารบางคนมีความรู้ดี แต่ขาดคุณธรรมก็มักจะประสบความล้มเหลวเช่นกัน คุณธรรมในการบริหารเป็นสิ่งสำคัญ และมีความจำเป็นอย่างยิ่งซึ่งจะทำให้ผู้บริหารเป็นที่เคารพยกย่องนับถือแก่ผู้ร่วมงาน ทำให้การบริหารงานดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ราบรื่น ทำให้ผู้ร่วมงานอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ทุกคนมีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพและทำให้อาชีพครุมีเกียรติเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับ ฉลอง มาปริดา (2537, หน้า 13) ที่กล่าวว่า การบริหารงานผู้บริหารจะต้องยึดหลักการที่ถูกต้อง นอกจากนี้ยังเสนอแนะเพิ่มเติมว่า ก่อนที่ผู้บริหารจะบริหารผู้อื่นให้เป็นคนดีมีคุณภาพนั้น ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติตนเองให้ได้ก่อน

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2538, หน้า5) กล่าวว่า คุณธรรมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารที่ขาดคุณธรรมย่อมเป็นเหตุของความเสื่อมของหน่วยงาน บุคคลในหน่วยงานมักจะทำผิดแยก ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลย่อมลดลง ผู้บริหารที่มีคุณธรรมย่อมเป็นที่เคารพรักของผู้ร่วมงาน เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือ สามารถรวมพลังแห่งการยอมรับ เป็นพลังสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาหน่วยงานให้ก้าวหน้ามีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพของหน่วยงานย่อมมีสูง

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2538, หน้า 73-75) ได้เสนอแนะคุณธรรมพื้นฐานที่ผู้บริหารควรมีคือเป็นแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา ดังนี้ 1) มีเมตตากรุณาต่อผู้ร่วมงานและผู้อื่น 2) มีความเสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน 3) ไม่เอาวัดเอาเปรียบผู้ร่วมงาน 4) มีความยุติธรรม มีเหตุผล วางตัวเป็นกลาง 5) มีความรักและห่วงใยเพื่อนร่วมงาน 6) ปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี 7) ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ต่อหน่วยงานและผู้อื่น 8) มองโลกในแง่ดี 9) ยึดระบบคุณธรรมในการบริหารงาน

สมเดช สีแสง (2544, หน้า 295) ได้สรุปว่า คุณธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นพื้นฐานในการปฏิบัติคือ 1) มีเมตตา กรุณาต่อผู้ร่วมงานและผู้อื่น 2) มีความเสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน 3) ไม่เอาวัดเอาเปรียบผู้ร่วมงาน 4) มีความยุติธรรม มีเหตุผล และวางตัวเป็นกลางอย่างสม่ำเสมอ 5) มีความรักและห่วงใยผู้ร่วมงาน 6) ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงานและผู้อื่น 7) ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ต่อหน่วยงานและผู้อื่น 8) มองโลกในแง่ดี 9) ยึดระบบคุณธรรมในการบริหารงาน ซึ่งคุณธรรมดังกล่าวข้างต้น เป็นการยอมรับจากสังคมเป็นความคาดหวังทั้งของทางราชการ สังคม ที่เห็นข้าราชการได้ประพฤติปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารโรงเรียน ในฐานะ "ครู" ด้วยกันแล้ว ก็ยังได้รับการคาดหวังไว้ในระดับสูงกว่าข้าราชการในตำแหน่งอื่น เพราะต้องดำรงอยู่ในตำแหน่งที่เป็นทั้งครูและผู้บริหาร จึงจำเป็นต้องเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติทั้งในด้านคุณธรรมและหน้าที่การงานแก่ผู้ร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถ "ครองตน ครองคน และครองงาน" อันเป็นหนทางที่จะนำไปสู่การบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิไลวรรณ สายถมยา (2551, มิถุนายน 18) ได้กล่าวไว้ว่า นักบริหารหรือผู้นำที่มีคุณธรรมนั้น ควรมีลักษณะ ดังนี้ 1) มีความรู้และเป็นผู้มองการณ์ไกล สามารถวางแผนงานให้เหมาะสม รู้จักงาน รู้จักตนเองและผู้อื่น ใช้ได้กับบุคคลต่างๆ ในทุกสถานภาพ ผู้บริหารระดับสูงต้องมีสติปัญญา 2) มีความเชี่ยวชาญ แม่นยำ มั่นคงต่องานที่บริหารอยู่ 3) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถผูกใจคนได้ทั้งผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ การมีมนุษยสัมพันธ์นั้น สิ่งที่สำคัญที่สุดคือ ความจริงใจให้เกียรติทั้งต่อหน้าและลับหลัง ผู้บริหารที่มีความพร้อมในด้านนี้ จะสามารถบริหารกิจการได้อย่างราบรื่น เนื่องจากได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย นับว่าคุณธรรมข้อนี้สำคัญมาก จะต้องอยู่ในตัวผู้นำทุกระดับ ไม่ว่าจะระดับสูง กลาง หรือระดับพื้นฐาน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า คุณธรรมมีความสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารที่มีคุณธรรมย่อมนำมาซึ่งความร่วมมือ ร่วมใจของผู้ร่วมงาน อันจะก่อให้เกิดพลังนำภารกิจของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย ในทางตรงกันข้าม หากผู้บริหารขาดคุณธรรมในการ

บริหารงาน จะก่อให้เกิดปัญหาอุปสรรค ความแตกแยก เกิดความสับสนวุ่นวายและอาจทำให้การบริหารล้มเหลวซึ่งเป็นปัญหาอุปสรรคต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร ชุมชน สังคมและประเทศชาติ

3.3 คุณธรรมตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา

หลักธรรมต่างๆขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ที่ผู้บริหารสามารถนำมาใช้เป็นแนวปฏิบัตินั้นมีหลายประการ ทั้งที่เป็นหลักธรรมสำหรับตัวบุคคลแต่ละคน หลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวมิให้มนุษย์เบียดเบียนกัน และหลักธรรมอันจะก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างมนุษย์ด้วยกัน ยิ่งทันสมัยและสามารถนำมาใช้ได้คืออยู่เสมอ

อมรา เล็กเริงสินธุ์ (2542, หน้า 147-153) ได้นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาสำคัญบางประการ ซึ่งเหมาะกับนักปกครอง นักบริหารและผู้นำองค์กรทั้งหลาย ฟังนำไปยึดถือเป็นหลักปฏิบัติ ประกอบด้วยหลักธรรมดังนี้

1. ทศพิธราชธรรม 10 ประการ เป็นหลักธรรมสำหรับพระมหากษัตริย์ ฟังปฏิบัติตามแต่โบราณกาลและนักปกครองระดับสูงก็นำจะอนุโลมถือปฏิบัติได้ คือ

1.1 ทาน คือการให้ปันซึ่งอาจจะเป็นการให้เพื่อความอนุเคราะห์หรือบูชาคุณ

1.2 ศีล คือการสำรวมกาย วาจาให้เรียบร้อย สะอาด ดึงาม

1.3 บริจาค คือการให้ทรัพย์สินสิ่งของเพื่อเป็นการช่วยเหลือผู้ที่กำลังเดือดร้อนและตกทุกข์ได้ยากเพื่อหวังได้รับความสุข

1.4 อาชวะ คือการมีอหยาศัยข้อตรง มั่นอยู่ในความสุจริตธรรม

1.5 มัทวะ คือการมีอหยาศัยอ่อนโยน ละมุนละไมรับฟังคำแนะนำ

ตักเตือน

1.6 คปะ คือการบำเพ็ญเพียรเพื่อขจัดหรือทำลายอกุศลกรรมให้สูญสิ้น

1.7 อักโกธะ คือการไม่โกรธ ไม่วินิจฉัยความและกระทำการด้วยอำนาจ

แห่งความโกรธ

1.8 อวิหิงสา คือการไม่เบียดเบียนคนอื่น

1.9 ชันติ คือความอดกลั้น ไม่ปล่อยกาย วาจา ใจตามอารมณ์หรือกิเลส

ที่เกิดขึ้น

1.10 อวิโรธนะ คือการชำระรักษาไว้ซึ่งความยุติธรรม

2. ททิสฺฐ 4 หลักธรรมอันพึงทำให้คฤหัสถ์มีความสุข 4 ประการ คือ

2.1 อัถติสุขัง สุขเกิดจากความที่ทรัพย์สิน

2.2 บริโภคสุขัง สุขเกิดจากการจ่ายทรัพย์สินบริโภค

2.3 อนนุสุขัง สุขเกิดจากการไม่เป็นหนี้

โทษ

2.4 อนุวัชชะสุขัง สุขเกิดจากการประกอบภาระงานที่สุจริต ปราศจาก

3. ขันติ ไสรัจจะ เป็นหลักธรรมอันทำให้บุคคลเป็นผู้คงาม

3.1 ขันติ คือความอดทนในสิ่ง 3 ประการ

3.1.1 อคโชนได้ต่อความโกรธแค้น ไม่แสดงอาการกริยาวาจาที่

ไม่นานนับถือออกมาให้เป็นที่ปรากฏ

3.1.2 อคโชนต่อความลำบากตรากตรำ ความเหน็ดเหนื่อย

3.1.3 อคโชนได้ต่อทุกข์เวทนาที่บังเกิดแก่ร่างกาย

3.2 ไสรัจจะ ความสงบเสถียร ได้แก่การทำจิตใจให้เข้มแข็ง ไม่ขุ่นหมอง

4. หิริ โอตคัปปะ เป็นหลักธรรมที่ช่วยคุ้มครองโลกหรือมวลมนุษย์ให้อยู่ด้วย

ความร่วมมือเป็นสุขมี 2 ประการคือ

4.1 หิริ ความละอายแก่ใจ ไม่อยากทำบาป ทำชั่ว ทั้งในที่ลับและที่แจ้ง

4.2 โอตคัปปะ ความเกรงกลัวต่อบาป เกรงกลัวต่อทุกข์และความเสื่อม

เสียจึงไม่กระทำชั่ว

5. นาถกรณธรรม 10 เป็นหลักธรรมสำหรับความประพฤติคนเป็นคนที่เป็นที่พึ่งของตนเอง คนอื่นและชุมชนมี 10 ประการคือ

5.1 คีล มีความประพฤติดี

5.2 พาหุสัจจะ มีความรู้ดี

5.3 กัลยาณเมตตตา การคบคนดี มีที่ปรึกษาดี

5.4 โสวสัจจตา เป็นผู้ที่ว่าง่าย ดักเตือนได้

5.5 กิงกรณีนยสุทักขตา เป็นผู้ขยัน ขวนขวายทำกิจของหมู่หรือชุมชน

5.6 ทัมมกามตา เป็นผู้สนใจในการปฏิบัติธรรม

5.7 วิริยะ มีความเพียรพยายาม

5.8 สันโคษ มีความพอเพียงในสิ่งที่มี รู้ความพอดี พอควร

5.9 สติ มีสติมั่นคง

5.10 ปัญญา มีเหตุผล ไม่ใช่อารมณ์

เนตร์พัฒนา ยาวีราช(2549, หน้า63-64) ได้เสนอหลักธรรมที่ผู้บริหารควรยึดถือมีดังนี้

1. พรหมวิหาร 4 คือธรรมประจำใจอันประเสริฐ หลักประพฤติกที่ประเสริฐบริสุทธิ์ใช้กำกับความประพฤติ ประกอบด้วย

1.1 เมตตา ความรักใคร่ปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุข

1.2 กรุณา ความสงสาร คิดจะช่วยให้ผู้อื่นพ้นทุกข์

1.3 มุทิตา ความพลอยยินดี เมื่อผู้อื่นได้ดี

- 1.4 อุเบกขา ความวางคนเป็นกลาง ไม่ดีใจ ไม่เสียใจเมื่อผู้อื่นถึงวิบัติ
2. อิทธิบาท 4 คือคุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จตามความมุ่งหมาย ได้แก่
 - 2.1 ฉันทะ ความพอใจในการทำสิ่งนั้น
 - 2.2 วิริยะ ความเพียรพยายามที่จะทำให้สำเร็จ
 - 2.3 จิตตะ ความเอาใจใส่ไม่ปล่อยปละละเลยงานของตน
 - 2.4 วิมังสา การทำพินิจพิเคราะห์ ทำงานด้วยสมองและปัญญา
3. สังคัตถ 4 เป็นหลักธรรมอันเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจของกันและกัน เป็นเหตุให้หมู่คณะก้าวไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง

- 3.1 ทาน ให้ปันสิ่งของแก่คนที่ควรให้
- 3.2 ปิยวาจา เจรจาถ้อยคำอ่อนหวานจับใจ
- 3.3 อัศถจริยา ประพฤติสิ่งที่ประนีประนอมแก่กัน
- 3.4 สมานัคคา วางคนให้เหมาะสมแก่ฐานะของตน

พิภพ วังเงิน (2549, หน้า 293-294) ได้เสนอธรรมของคนดี ธรรมของผู้บริหาร คือสัปปริสธรรม เป็นธรรมของสัตบุรุษ 7 ประการ

1. ธัมมัญญตา ความเป็นผู้รู้จักเหตุ คือรู้จักหลักทำให้เกิดผล
2. อัถถัญญตา ความเป็นผู้รู้จักผล คือรู้ผลที่สืบมาจากเหตุ
3. อัถคตัญญตา ความเป็นผู้รู้จักตน คือรู้ว่าขณะนี้ เวลาใดคนเป็นใคร มีสถานภาพอะไร มีฐานะอย่างไร
4. มัตถัญญตา ความเป็นผู้รู้จักประมาณ คือรู้จักความพอดี
5. กาลัญญตา ความเป็นผู้รู้จักกาลเวลา คือเป็นผู้รู้จักเวลาที่เหมาะสมในการทำกิจการต่างๆ
6. ปริสสัญญตา ความเป็นผู้รู้จักประชุมชน คือรู้จักว่าสังคมใดควรปฏิบัติอย่างไร
7. ปุคคตัญญตา ความเป็นผู้รู้จักเลือกบุคคล คือรู้จักเลือกบุคคล คุณคนเป็นเลือกคน

พระธรรมสิงหบุราจารย์ (จรัญ ฐิตธมฺโม) (2549, หน้า 55-56) ได้เสนอหลักธรรมที่ทำให้เราอยู่อย่างมีความสุขในยุคปัจจุบัน ดังต่อไปนี้

1. รู้เท่าทันทุกสถานการณ์ของโลกได้
2. รู้เท่าทันโลกธรรม ไม่หวั่นไหว
3. อยู่อย่างสันโดษ สงบ โดยมีหลักธรรมเป็นค้ำหนุนอยู่ 5 ประการคือ
 - 3.1 ชันติ
 - 3.2 เมตตา
 - 3.3 เสียสละ

3.4 ให้อภัย

3.5 ปล่อยวาง

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า คุณธรรมตามหลักพระพุทธศาสนานั้น เป็นหลักธรรม คำสอนของสมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าเป็นสังฆธรรมตลอดมา ทุกกาลทุกสมัยผู้บริหารสามารถ น้อมนำมาปฏิบัติเพื่อให้เกิดสันติสุข หลักธรรมที่สำคัญและควรยึดเป็นหลักในการบริหาร เช่น ทศพิธราชธรรม พรหมวิหาร 4 สังคหวัตถุ 4 อิทธิบาท 4 และสัปปริสธรรม 7 เป็นต้น

คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปริสธรรม 7

1. ความเป็นผู้รู้หลักและรู้จักเหตุ (ธัมมัญญตา)

1.1 ความหมายของความเป็นผู้รู้หลักและรู้จักเหตุ

พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตฺโต, 2537, หน้า 244) ให้ความหมาย ธัมมัญญตา ความรู้จักธรรม รู้หลักและรู้จักเหตุ คือรู้หลักความจริง รู้หลักการ รู้หลักเกณฑ์ รู้กฎแห่งธรรมตา รู้กฎเกณฑ์แห่งเหตุผล และรู้หลักการที่จะทำให้เกิดผล

ธีรวัฒน์ กิจจวัทธิ (2542, หน้า 218) ให้ความหมายของการรู้จักเหตุ หมายถึง รู้ว่าต้องกระทำเหตุอันนี้หรือกระทำตามหลักการข้อนี้ จึงเกิดผลที่ต้องการอันนั้น

दनัย ไชโยธธา (2543, หน้า 284) ให้ความหมายของธัมมัญญตา หมายถึง ผู้รู้จักเหตุ รู้จักหลัก รู้จักต้นเหตุที่ก่อให้เกิดผล

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2548, หน้า 28-29) ให้ความหมาย ธัมมัญญตา รู้หลักและรู้จักเหตุ หมายถึง รู้หลักการและกฎเกณฑ์ของสิ่งทั้งหลายที่ตนเข้าไปเกี่ยวข้องในการดำเนินชีวิต ในการปฏิบัติหน้าที่และดำเนินกิจการต่างๆ รู้เข้าใจสิ่งที่ตนจะต้องประพฤติปฏิบัติตามเหตุผล

พิภพ วังเงิน (2549, หน้า 293) ให้ความหมายของความเป็นผู้รู้จักเหตุว่า หมายถึง รู้จักหลักที่จะทำให้เกิดผล พระพุทธเจ้าตรัสว่าทุกสิ่งทุกอย่างย่อมเกิดมาแต่เหตุ ก่อนพิจารณาสิ่งใดให้ค้นหาที่เหตุก่อน เหตุคือหลักความจริงที่พิสูจน์ได้ บุคคลพึงรู้จักว่า สิ่งนี้เป็นเหตุแห่งความสุข สิ่งนี้เป็นเหตุแห่งทุกข์ รุ้มูลเหตุของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นซึ่งจะช่วยให้สามารถแก้ปัญหาได้ตามวิถีทางวิทยาศาสตร์ การแก้ปัญหาทุกอย่างต้องรู้เหตุก่อนจึงจำหาทางแก้ไขได้

คลังปัญญาไทย (2551, กุมภาพันธ์ 18) ได้ให้ความหมายของการรู้จักเหตุ หมายถึง การรู้จักวิเคราะห์เหตุของสถานการณ์และความเป็นไปของชีวิตหรือรู้จักหลักความจริง จะคิดจะทำอะไรก็มีหลัก

จิระพงศ์ เต็มเปี่ยม (2551, มกราคม 18) ได้ให้ความหมายของความเป็นผู้รู้จักเหตุไว้ว่า หมายถึง รู้ว่าเมื่อเกิดมีผลขึ้นมาแล้ว มันจะต้องมีเหตุ ไม่ใช่มีสิ่งใดที่เกิดขึ้นมาลอยๆ โดยไม่มีเหตุเลย

จากความหมายของความเป็นผู้รู้หลักและรู้จักเหตุ ที่กล่าวมาสรุปได้ว่า มีความรู้ความเข้าใจในหลักการ ทฤษฎี กฎ ระเบียบ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบของคน และรู้วิธีปฏิบัติตามหลักการต่างๆที่จะเกิดผลสำเร็จตามต้องการ

1.2 การแสดงออกด้านความเป็นผู้รู้หลักและรู้จักเหตุ (ซัมมัญญา)

ธีรรัตน์ กิจจารักษ์ (2542, หน้า 218) ได้กล่าวถึงการแสดงออกของความเป็นผู้รู้หลักและรู้จักเหตุไว้ว่า ผู้บริหารต้องรู้จักหลักการ รู้กฎเกณฑ์ของเหตุผลรู้จักค้นคว้าหาเหตุผลของสิ่งที่คนเข้าไปเกี่ยวข้อง เป็นคนมีเหตุผลก่อนจะทำอะไร จะพูดอะไร จะคำนึงถึงผลได้ผลเสียไม่ผู้วาม ยอมรับฟังความคิดเห็นและเหตุผลของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น

คนัย ไชยโยธา (2543, หน้า 284) ได้กล่าวถึงการแสดงออกของความเป็นผู้รู้หลักและรู้จักเหตุไว้ว่า คือสามารถที่จะพิจารณาวิเคราะห์หาสาเหตุของสถานการณ์ได้ว่า สาเหตุเกิดขึ้นจากอะไรและมีผลอย่างไร มีความรู้และความเข้าใจสิ่งที่คนจะต้องประพฤติปฏิบัติตามเหตุและผล

วันทนา เมืองจันทร์ (2544, หน้า 21-25) ได้กล่าวถึงการแสดงออกของความเป็นผู้รู้หลักและรู้จักเหตุสำหรับผู้บริหารคือ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีความเข้าใจในหลักการ ทฤษฎี กฎระเบียบ รู้ว่าในฐานะผู้บริหารจะต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างไร วางแผนการดำเนินงานเพื่อให้การทำหน้าที่บรรลุผลสำเร็จ

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) (2548, หน้า 28-29) ได้กล่าวถึงความเป็นผู้รู้หลักและรู้จักเหตุไว้ว่า ในการปฏิบัติกิจหน้าที่ และดำเนินกิจการต่างๆ รู้เข้าใจสิ่งที่ตนจะต้องประพฤติปฏิบัติตามเหตุผล เช่นรู้ว่า ตำแหน่ง ฐานะ อาชีพ การงานของตน มีหน้าที่ และความรับผิดชอบอย่างไร มีอะไรเป็นหลักการ จะต้องทำอะไรอย่างไร จึงจะเป็นเหตุให้บรรลุถึงผลสำเร็จที่เป็นไปตามหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นๆ ดังนี้ เป็นต้น ตลอดจนถึงสูงสุด คือรู้เท่าทันกฎธรรมชาติหรือหลักความจริงของธรรมชาติ เพื่อปฏิบัติต่อโลก และชีวิตอย่างถูกต้อง มีจิตใจเป็นอิสระ ไม่ตกเป็นทาสของโลกและชีวิตนั้น

พิภพ วังเงิน (2549, หน้า 293) ได้กล่าวถึงการแสดงออกของความเป็นผู้รู้หลักและรู้จักเหตุว่า ผู้มีคุณธรรมข้อนี้จะต้องรู้หลักการ กฎเกณฑ์ของสิ่งทั้งหลายที่ตนเกี่ยวข้อง ในการดำเนินชีวิตในการปฏิบัติหน้าที่การงาน และดำเนินกิจกรรมต่างๆ รู้เข้าใจสิ่งที่ตนจะต้องประพฤติปฏิบัติตามเหตุผล เช่นรู้ว่าตำแหน่ง ฐานะ อาชีพ การงานของตน มีหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างไรมีอะไรเป็นหลักการ จะต้องทำอะไรอย่างไร จึงจะเป็นเหตุให้บรรลุถึงผลสำเร็จที่เป็นไปตามหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นๆ หรือหลักความจริงของธรรมชาติ เพื่อปฏิบัติต่อโลกและชีวิตอย่างถูกต้อง มีจิตใจเป็นอิสระไม่ตกเป็นทาสของโลกและชีวิต

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การแสดงออกด้านความเป็นผู้รู้หลักและรู้จักเหตุของผู้บริหารสถานศึกษาได้แก่ 1) สามารถวางแผนการดำเนินงานเพื่อให้การทำหน้าที่บรรลุผลสำเร็จ 2) จัดสรรทรัพยากรในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด 3) มีเหตุผล

ก่อนจะพูด จะทำอะไร จะคำนึงถึงผลได้ผลเสียที่เกิดขึ้น 4) รับฟังความคิดเห็นและเหตุผล ในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และ 5) เมื่อประสบปัญหาจากการปฏิบัติงานสามารถวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหานั้น

2. ความเป็นผู้รู้ความมุ่งหมายและรู้จักผล (อรรถัตถยัญญา)

2.1 ความหมายของความเป็นผู้รู้ความมุ่งหมายและรู้จักผล

ธีรรัตน์ กิจจารักษ์ (2542, หน้า 219) ให้ความหมายของความเป็นผู้รู้จักผลไว้ว่า หมายถึง รู้ว่าการที่คนทำอยู่มีความมุ่งหมายอย่างไร เมื่อทำไปแล้วจะเกิดผลอะไรบ้าง รู้ว่าหลักการต่างๆ ที่กำหนดขึ้นไว้ มีความมุ่งหมายอย่างไร กำหนดไว้เพื่อประสงค์ประโยชน์อย่างไร

คณีย์ ไชยโยธา (2543, หน้า 284) ให้ความหมายของอรรถัตถยัญญา หมายถึง รู้จักผลที่เกิดจากเหตุ รู้จักความมุ่งหมายหรือรู้จักผลที่เกิดขึ้นสืบเนื่องมาจากการกระทำ

ชมรมพัฒนาความรู้ด้านระเบียบกฎหมาย (2543, หน้า 226) ให้ความหมายของรู้ความมุ่งหมายและรู้จักผล หมายถึง รู้ความหมายและความมุ่งหมายของหลักการที่คนปฏิบัติ เข้าใจวัตถุประสงค์ของกิจการที่คนกระทำ รู้ว่า หลักการนั้นๆ มีความมุ่งหมายอย่างไร

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) (2548, หน้า 28-29) ให้ความหมายของรู้ความหมายและรู้จักผลไว้ว่า หมายถึง รู้ความหมายและความมุ่งหมายของหลักการที่คนปฏิบัติ เข้าใจวัตถุประสงค์ของกิจการที่คนกระทำ ที่คนทำอยู่อย่างนั้นๆ ดำเนินชีวิตอยู่อย่างนั้น เพื่อประสงค์ประโยชน์อะไร หรือควรจะได้บรรลุผลถึงอะไร

พิภพ วังเงิน (2549, หน้า 293) ให้ความหมายของความเป็นผู้รู้จักผลไว้ว่า หมายถึง รู้ผลที่สืบมาจากเหตุ เช่นรู้ว่า ความสุข เป็นผลแห่งเหตุอันนี้ ทุกข์เป็นผลแห่งเหตุอันนั้น การรู้จักผลคือรู้ว่าผลเกิดจากเหตุเสมอ

คลังปัญญาไทย (2551, กุมภาพันธ์ 18)) ให้ความหมายของการรู้จักผลไว้ว่า หมายถึง เมื่อมีเหตุก็ย่อมมีผล เมื่อมีปัญหาใดเกิดขึ้น เราจะต้องใช้หลักเหตุผลมาพิจารณาปัญหาเหล่านั้น เพราะผลเกิดจากเหตุเสมอ การรู้จักเปรียบเทียบเหตุและผล จะทำให้เป็นคนใจกว้างยอมรับฟังเหตุผลของผู้อื่น

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การรู้ความมุ่งหมายและรู้จักผล หมายถึง รู้จักความหมายและความมุ่งหมายของหลักการในการปฏิบัติงาน รู้จักและเข้าใจวัตถุประสงค์ของเป้าหมายในกิจการนั้น สามารถวิเคราะห์ผลที่จะได้รับ จากการดำเนินงานต่างๆ อย่างถูกต้อง

2.2 การแสดงออกด้านความเป็นผู้รู้ความมุ่งหมายและรู้จักผล

ธีรรัตน์ กิจจารักษ์ (2542, หน้า 219) ได้กล่าวถึงความเป็นผู้รู้ความมุ่งหมายและรู้จักผลว่า ผู้บริหารจะต้องรู้จักหมาย รู้เป้าหมายของตน ในการบริหารงานด้านต่างๆ จะต้องรู้ว่าผลอันนี้จะเกิดเหตุอะไร เหตุอันนี้จะทำให้เกิดผลอะไร รู้ว่าความคิดของคนนั้นจะพาไปส่งผลอะไร รู้ว่าตนควรประพฤติปฏิบัติได้อย่างไร ในสถานการณ์และสภาพแวดล้อมต่างๆ จึงจะเกิดผลที่เป็นประโยชน์แก่ชีวิตและการงานโดยส่วนรวม

คณีย์ ไชยโยธา (2543, หน้า 284) ได้กล่าวถึงความเป็นผู้รู้จักผล สำหรับผู้บริหารที่จะนำไปปฏิบัติคือ สามารถที่จะพิจารณาวิเคราะห์ได้ว่า ผลอย่างนี้หรือสถานการณ์อย่างนี้ เกิดจากอะไร

วันทนา เมืองจันทร์ (2544, หน้า 21) ได้กล่าวถึงการแสดงออกของความเป็นผู้รู้จักผลสำหรับผู้บริหาร คือ ผู้บริหารต้องบริหารโดยยึดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ สามารถวิเคราะห์ผลที่จะได้รับจากการดำเนินงานต่างๆ อย่างถูกต้อง รู้จักและเข้าใจวัตถุประสงค์ของเป้าหมายของหลักสูตร

พระพรหมคุณาภรณ์ ป.อ.ปยุตฺโต (2548, หน้า 29) ได้กล่าวถึงความเป็นผู้รู้ความมุ่งหมายและรู้จักผลไว้ว่า รู้ว่าที่คนทำอยู่อย่างนั้นๆ ดำเนินชีวิตอย่างนั้นๆ เพื่อประสงค์ประโยชน์อะไร หรือควรจะได้บรรลุถึงผลอะไร ที่ให้มีหน้าที่ ตำแหน่ง ฐานะการงาน อย่างนั้นๆ กำหนดวางกันไว้เพื่อความมุ่งหมายอะไร กิจกรรมที่คนทำอยู่ขณะนี้ เมื่อทำไปแล้วจะบังเกิดผลอะไรบ้าง เป็นผลดีหรือผลเสียอย่างไร ตลอดจนถึงขั้นสูงสุด คือรู้ความหมายของคติธรรมคาและประโยชน์ที่เป็นจุดหมายแท้จริงของชีวิต

พิภพ วังเงิน (2549, หน้า 293) ได้กล่าวถึงความเป็นผู้รู้จักผลไว้ว่า ต้องรู้ความหมาย ความมุ่งหมายของหลักการที่คนปฏิบัติ เข้าใจวัตถุประสงค์ของกิจการที่คนกระทำ รู้ว่าหลักการนั้นมีความมุ่งหมายอย่างไร รู้ว่างานที่คนทำอยู่นั้นประสงค์ประโยชน์อย่างไร ควรจะบรรลุถึงผลอะไรที่ให้มีหน้าที่ตำแหน่งฐานะการงานอย่างนั้นๆ กำหนดวางกันไว้เพื่อความมุ่งหมายอย่างไร

พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตฺโต) (2551, กุมภาพันธ์ 17) ได้กล่าวถึงความเป็นผู้รู้จักผลไว้ว่าผู้ผลหรือรู้จุดหมาย ผู้นำถ้าไม่รู้จุดหมาย ก็ไม่รู้จะนำคนและกิจการไปไหน นอกจากรู้จุดหมายมีความชัดเจนในจุดหมายแล้ว จะต้องมีความแน่วแน่มุ่งมั่นที่จะไปถึงจุดหมายด้วย

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การแสดงออกด้านความเป็นผู้รู้ความมุ่งหมายและรู้จักผลของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ 1) รู้จักและเข้าใจเป้าหมายของหลักสูตร 2) อธิบายความมุ่งหมายและหลักการของการปฏิบัติงานให้คณะครูเข้าใจ 3) ให้คำแนะนำแก่คณะครูในการปฏิบัติงานที่ตรงกับความมุ่งหมายและหลักการ 4) กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการปฏิบัติงานร่วมกับคณะครูเพื่อให้เข้าใจตรงกัน และ 5) ร่วมมือกับคณะครูปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. ความเป็นผู้รู้จักตน (อัตตัญญา)

3.1 ความหมายของความเป็นผู้รู้จักตน

ธีรวัฒน์ กิจจารักษ์ (2542, หน้า 219) ได้ให้ความหมายของความเป็นผู้รู้จักตนไว้ว่า หมายถึง รู้จักวิเคราะห์พิจารณาตนเองอยู่เสมอว่ามีข้อเสียอย่างไร ควรแก้ไขปรับปรุงอย่างไร รู้จักพิจารณาฐานะบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตน พิจารณากระทำและความ

ประพจน์ของคนว่าถูกต้องตามฐานะบทบาทหน้าที่ที่คนดำรงอยู่หรือไม่ สำคัญคนผิดจากความ เป็นจริง

ชมรมพัฒนาความรู้ด้านระเบียบกฎหมาย (2543, หน้า 226) ได้ให้ ความหมายของความเป็นผู้รู้จักคนไว้ว่า หมายถึง รู้ความเป็นจริงว่า ตัวเรานั้นโดยฐานะ ภาวะ เพศ กำลัง ความรู้ ความถนัด ความสามารถ และคุณธรรม เป็นต้น บัดนี้ เท่าไร อย่างไร แล้ว ประพจน์ปฏิบัติให้เหมาะสม

พิภพ วังเงิน (2549, หน้า 294) ได้ให้ความหมายของความเป็นผู้รู้จักคนไว้ ว่า หมายถึง รู้ว่าขณะนี้ เวลานี้เป็นใคร มีสถานภาพอะไร มีฐานะอย่างไร มีความรู้สติปัญญา ความสามารถเชี่ยวชาญทางไหน รู้จักตนเองว่าโดยชาติ ตระกูล บศ ชั้น วรณะ ชาติ ศักดิ์ ฐานะ สมบัติ บริวาร และคุณธรรมมีอยู่เท่านี้ ควรประพจน์คนให้สมกับที่เป็นอยู่อย่างไร ประพจน์คน ให้เหมาะสมกับฐานะของตน

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2549, หน้า 178) ได้ให้ความหมายของความเป็นผู้ รู้จักคน หมายถึง รู้จักตนเองว่ามีความถนัดทางด้านใด สนใจเรื่องอะไร

พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตโต) (2551, กุมภาพันธ์ 17) ได้ให้ความหมาย ของความเป็นผู้รู้จักคน หมายถึงต้องรู้ตนเอง คือใคร มีภาวะเป็นอะไร อยู่ในสถานะใด มี คุณสมบัติมีความพร้อม มีความถนัด สติปัญญา ความสามารถอย่างไร มีกำลังแค่ไหน มีข้อ ยิงหย่อน จุดอ่อนจุดแข็งอย่างไร ซึ่งจะต้องสำรวจตัวเองอยู่เสมอ

จากที่ได้กล่าวมาสรุปได้ว่า ความเป็นผู้รู้จักคน หมายถึง รู้จักพิจารณา วิเคราะห์ตนเองได้อย่างถูกต้องตรงกับความเป็นจริง แล้วประพจน์ปฏิบัติให้เหมาะสมตาม บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ รู้จักแก้ไขปรับปรุงให้สอดคล้องถูกต้องจุดประสงค์ ตรงกับ เป้าหมายที่จะให้เจริญงอกงามและบังเกิดผลดีต่องานในหน้าที่

3.2 การแสดงออกด้านความเป็นผู้รู้จักคน

ธีรวัฒน์ กิจจารักษ์ (2542, หน้า 219) ได้กล่าวถึงการแสดงออกของความเป็น ผู้รู้จักคนไว้ว่า ผู้บริหารจะต้องรู้จักตนเอง สามารถประเมินความสามารถของตนเองได้ปรับปรุง แก้ไขตนเองอยู่เสมอ น้อมรับความวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับตนเองด้วยใจเป็นธรรมวางตนได้ เหมาะสมกับการเป็นผู้บริหารพอเหมาะพอดี ไม่ตั้งและไม่หย่อนจนเกินไป

คนัย ไชโยธา (2543, หน้า 284) ได้กล่าวถึงการแสดงออกของความเป็นผู้ รู้จักคนว่า สามารถที่จะพิจารณาวิเคราะห์ตนเองอย่างถูกต้องตรงกับความเป็นจริงว่าโดยฐานะ ภาวะ เพศ กำลังความรู้ความสามารถ ความถนัดและคุณธรรมเป็นอย่างไร เป็นต้น แล้ว ประพจน์ ปฏิบัติให้เหมาะสมและรู้จักแก้ไขปรับปรุงให้สอดคล้อง ถูกจุดตรงทางที่จะให้เจริญ งอกงามและบังเกิดผลดี

วันทนา เมืองจันทร์ (2544, หน้า 21) ได้กล่าวถึงความ เป็นผู้รู้จักคนสำหรับ ผู้บริหาร ที่จะนำไปปฏิบัติคือ ต้องสามารถวิเคราะห์ตนเองว่าอยู่ในสภาวะเช่นไร แล้วพัฒนา

แก้ไข ปรับปรุง ให้เหมาะสมอยู่เสมอ นั่นคือการประเมินตนเอง และผลงานในขณะนั้นว่าควรจะพัฒนางานในทิศทางใด จึงจะเหมาะสมกับฐานะและตำแหน่ง

พระพรหมคุณาภรณ์(ป.อ.ปยุตฺโต) (2548, หน้า 29) ได้กล่าวถึงการแสดงออกของความเป็นผู้รู้จักตนว่า ตัวเรานั้นว่าโดยฐานะ ภาวะเพศ กำลัง ความรู้ ความถนัด ความสามารถและคุณธรรมเป็นต้น บัดนี้เท่าไร อย่างไร แล้วประพฤติปฏิบัติให้เหมาะสม และทำการต่างๆให้สอดคล้องถูกต้องจุด ที่จะสัมฤทธิ์ผลตลอดจนแก้ไข ปรับปรุงตน ให้เจริญงอกงาม ถึงความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นไป

พิภพ วังเงิน (2549, หน้า 294) ได้กล่าวถึงการแสดงออกของความเป็นผู้รู้จักตนไว้ว่า ต้องพิจารณาค้นเองให้เข้าใจ ต้องสำรวจตนเองอยู่เสมอ จะช่วยให้รู้จักตนเองและลดปัญหาลงได้มาก การรู้จักตนเองจะเป็นประโยชน์ทั้งส่วนตนและส่วนรวม คือช่วยให้ประพฤติดนได้เหมาะสม นำมาซึ่งความสุข ความพอใจ ไกลทุกข์ภัย การจะรู้จักตนได้ต้องหัดมองคน ตำรวจคน เรียนรู้คน

คลังปัญญาไทย (2551, กุมภาพันธ์ 18) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติตามความเป็นผู้รู้จักตนไว้ว่า รู้จักตนเองโดยฐานะ ภาวะ เพศ วัย ความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม อื่นๆ มีศรัทธา ซื่อ สุจริต จาคะ ปัญญา เป็นต้น แล้วประพฤติตนให้เหมาะสมแก่ภาวะของคนและเมื่อรู้ว่าบกพร่องในเรื่องใด ก็ปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

จิระพงศ์ เต็มเปี่ยม (2551, มกราคม 18) ได้กล่าวถึงความเป็นผู้รู้จักตนว่า ต้องรู้สึกตัวอยู่เสมอว่า เรามีชาติ มีเพศ มีตระกูล ยศ ศักดิ์ สมบัติ บริวาร ความรู้ความสามารถ กำลังความถนัด และคุณธรรม แค่นั้น เพียงไร แล้วต้องประพฤติให้สมกับภาวะนั้นๆ และรู้ที่จะแก้ไขปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

จากที่ได้กล่าวมา สรุปได้ว่า การแสดงออกด้านความเป็นผู้รู้จักตนของผู้บริหารสถานศึกษาได้แก่ 1) ยอมรับตามความเป็นจริงในสิ่งที่ตนเองไม่มีความสามารถ 2) ยอมรับในความผิดพลาดในการปฏิบัติงานเมื่อตนเองเป็นต้นเหตุ 3) มีความสุขุมรอบคอบ สามารถควบคุมอารมณ์ ช่มใจ ในสถานการณ์ต่างๆ ได้ 4) วางตนได้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ เสมอต้นเสมอปลาย และ 5) ปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับ ศรัทธาและไว้วางใจแก่ผู้ได้บังคับบัญชา

4. ความเป็นผู้รู้จักประมาณ (มัตตัญญูตา)

4.1 ความหมายของความเป็นผู้รู้จักประมาณ

ธีรวัฒน์ กิจจารักษ์ (2542, หน้า 219) ได้กล่าวถึงความหมายของความเป็นผู้รู้จักประมาณ หมายถึงการปฏิบัติตนในด้านต่างๆ อย่างมีความพอดี ไม่มากเกินไปหรือน้อยเกินไป มีสติคอยระวังการคิด การกระทำต่างๆ ให้อยู่ในสายกลาง ไม่เคร่งครัดหรือปล่อยปละเลยเกินไป

ชมรมพัฒนาความรู้ด้านระเบียบกฎหมาย (2543, หน้า 226) ได้กล่าวถึงความหมายของความเป็นผู้รู้จักประมาณ หมายถึง รู้จักพอดี เช่นรู้จักประมาณในการบริโภค รู้จักประมาณในการจ่ายทรัพย์สิน รู้จักความพอเหมาะพอดีในการพูด

พิภพ วังเงิน (2549, หน้า 294) ได้กล่าวถึงความหมายของความเป็นผู้รู้จักประมาณ หมายถึง รู้จักความพอดี รู้จักประมาณคน ทำในสิ่งที่ไม่เกินความสามารถของตน แต่ไม่ด้อยกว่าสภาพของตน ประมาณฐานะความเป็นอยู่ของตนเองว่าเหมาะสมหรือยัง คนที่ไม่รู้จักประมาณ คือคนไม่รู้จักพอ มีความโลภไม่สิ้นสุด

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2549, หน้า 178) ได้กล่าวถึงความหมายของความเป็นผู้รู้จักประมาณ หมายถึง จะคิดจะทำงานอะไรให้รู้จักประมาณว่าทำได้หรือไม่ ไม่ทะเยอทะยานในสิ่งที่เกินกำลัง

พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตฺโต) (2551, กุมภาพันธ์ 17) ได้กล่าวถึงความหมายของความเป็นผู้รู้จักประมาณ หมายถึง รู้จักความพอดี ต้องรู้จักขอบเขตขีดค้นความพอเหมาะที่จะจัดในเรื่องต่างๆ การทำการต่างๆ ทุกอย่างต้องพอดี

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความเป็นผู้รู้จักประมาณ หมายถึง รู้จักความพอเหมาะพอดีในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน ให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผน ทำในสิ่งที่ไม่เกินความสามารถของตน แต่ไม่ด้อยกว่าสภาพของตน

4.2 การแสดงออกด้านความเป็นผู้รู้จักประมาณ

ธีรวัฒน์ กิจจารักษ์ (2542, หน้า 219) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติตามคุณธรรมด้านความรู้จักประมาณไว้ว่า ผู้บริหารต้องรู้จักประมาณคน รู้จักวางแผนในการทำงานไม่ทำงานหนักหักโหมจนเกินไปจนเป็นอันตรายต่อสุขภาพ รู้จักประมาณในการมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ยึดมั่นถือมั่นในความคิดของตนเองจนเกินไป ต้องยอมรับฟังความคิดของผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องพิจารณาใคร่ครวญให้รอบคอบก่อนตัดสินใจลงมือทำงาน

ดนัย ไชโยธา (2543, หน้า 285) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติตามด้านความเป็นผู้รู้จักประมาณหรือความเป็นผู้รู้จักความพอเหมาะพอดี ไว้ว่า รู้จักประมาณในการใช้จ่ายทรัพย์สิน รู้จักความพอเหมาะพอดีในการทำงาน พูด คิด เช่น รู้จักประมาณในการลงโทษ ลงอาญา

วันทนา เมืองจันทร์ (2544, หน้า 22) ได้กล่าวถึงด้านความเป็นผู้รู้จักประมาณสำหรับผู้บริหาร ที่จะนำไปปฏิบัติคือ รู้จักมอบหมายงานให้เหมาะสมกับกำลังความรู้ความสามารถของบุคคล รู้จักความพอดีในการใช้คน ใช้เงินและวัสดุ รู้จักประมาณในการวางตนให้พอดี ไม่เป็นกันเองจนเกินไปจนเป็นเหตุให้ขาดความยำเกรง หรือห่างเหินจนเกินไป

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) (2548, หน้า 30) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติตามความเป็นผู้รู้จักประมาณ ไว้ว่า รู้จักประมาณในการบริโภคในการใช้จ่ายทรัพย์สิน รู้จักความพอเหมาะพอดี ในการพูดในการปฏิบัติกิจและทำการต่างๆ ตลอดจนการพักผ่อนนอนหลับ และการสนุกสนานรื่นเริงทั้งหลาย ทำการทุกอย่างด้วยความเข้าใจวัตถุประสงค์เพื่อผลดีแท้จริงที่พึง

ต้องการ โดยมีใช้เพียงเพื่อเห็นแก่ความพอใจ ขอบใจหรือเอาแต่ใจของตน แต่ทำความพอดีแห่ง เหตุปัจจัย หรือองค์ประกอบทั้งหลาย ที่จะลงตัวให้เกิดผลดีงาม ตามที่มองเห็นด้วยปัญญา

พิภพ วังเงิน (2549, หน้า 294) ได้กล่าวถึง การปฏิบัติตามความรู้จัก ประมาณไว้ว่า การแสวงหาสิ่งต่างๆ เพื่อสนองความอยาก ความโลภ โดยมากมักจะเป็น การกระทำที่ทุจริต ซึ่งดีซึ่งเด่นทำให้ชีวิตหาความสุขไม่ได้ คนที่สามารถทำให้ชีวิตมีความพอดี จะเป็นผู้มีความสุขในการดำเนินชีวิตและรู้จักเห็นอกเห็นใจผู้อื่นในสังคม รู้จักประมาณในทรัพย์ ใช้ทรัพย์ให้พอเหมาะกับฐานะของตน การแสวงหาทรัพย์ในทางที่ชอบ ไม่ละโมภ โลกมากจน เกินการ การรู้จักประมาณในบุคคล ประพฤติคนต่อผู้ที่เกี่ยวข้องกับด้วยสมฐานะ สมวัย สมตำแหน่ง หน้าที่ สถานภาพ ด้วยวาจามารยาทที่ดีงามเพื่อมีคนรักนับถืออยู่ในสังคมอย่างมีความสุข รู้จักประมาณในการบริโภค รู้จักความพอเหมาะพอดีในการพูด

สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก (2551, ธันวาคม 13) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติตามคุณธรรมด้านความรู้จักพอประมาณว่า รู้จักประมาณว่า ควรทำสิ่งใดเพียงใดที่เป็น การพอเหมาะพอควรแก่ ภาวะฐานะของตน พอเหมาะพอควรแก่ ผู้เกี่ยวข้อง พอเหมาะพอควรแก่เรื่องราว มีพุทธภาษิตกล่าวไว้ว่า "ความรู้จักประมาณยัง ประโยชน์ให้สำเร็จทุกเมื่อ"

จีระพงศ์ เต็มเปี่ยม (2551, มกราคม 18) ได้กล่าวถึงความรู้จักประมาณไว้ว่า รู้จักความพอดีเช่น ในการแสวงหาเครื่องยังชีพก็ต้องแสวงหาในทางที่ชอบธรรม ไม่โลภมาก เกินไปเมื่อหามาได้แล้วก็ต้องรู้จักประมาณในการใช้จ่ายด้วย ต้องไม่ฟุ่มเฟือยจนเกินไปนัก และ ต้องไม่ผิดเคืองจนเกินไปด้วย

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การแสดงออกด้านความเป็นผู้รู้จักประมาณของ ผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ 1) รู้จักวางแผนการทำงาน ไม่ทำงานหักโหม จนเป็นอันตรายต่อ สุขภาพ 2) มอบหมายงานได้เหมาะสมกับกำลังความรู้ความสามารถของบุคลากร 3) ควบคุม การใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ และคุ้มค่า 4) วางตนให้พอดี ไม่เป็นกันเอง จนเกินไปจนเป็นเหตุให้ขาดความยำเกรงหรือห่างเหินจนเกินไปกับผู้ใต้บังคับบัญชา 5) ไม่ยึด มั่นถือมั่นความคิดของตนเองจนเกินไป และ 6) ใช้จ่ายทรัพย์ได้เหมาะสมกับฐานะของตน

5. ความเป็นผู้รู้จักกาล (กาลัญญูตา)

5.1 ความหมายของความเป็นผู้รู้จักกาล

ธีรวัฒน์ กิจจารักษ์ (2542, หน้า 219) ได้ให้ความหมายของความเป็นผู้รู้จัก กาลไว้ว่า หมายถึง รู้จักเวลาที่เหมาะสม ในการกระทำกิจกรรมต่างๆ รู้จักจังหวะที่จะพูดหรือ หยุดพูด จะต้องพิจารณาด้วยความรอบคอบ ต้องคำนึงถึงกาลเทศะ ไม่ใช่เป็นความจริงแล้วจะ พูดได้เสมอไป

ชมรมพัฒนาความรู้ด้านระเบียบกฎหมาย (2543, หน้า 226) ได้ให้ ความหมายของความเป็นผู้รู้จักกาลไว้ว่า หมายถึง รู้กาลเวลาอันเหมาะสม และระยะที่พึงใช้ใน

การประกอบกิจ กระทำหน้าที่การงานปฏิบัติกรต่าง ๆ และเกี่ยวข้องกับผู้อื่น เช่นรู้ว่าเวลาไหน ควรทำอะไร และทำให้ตรงเวลา ให้เป็นเวลา ให้ทันเวลา ให้พอเวลา ให้เหมาะสมให้ถูกเวลา เป็นต้น

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2549, หน้า 178) ได้ให้ความหมายของความเป็นผู้รู้จักกาล ไว้ว่า หมายถึง คำนึงถึงเวลาที่เหมาะสมต่อการกระทำนั้น

พิภพ วังเงิน (2549, หน้า 294) ได้ให้ความหมายของความเป็นผู้รู้จักกาลเวลาไว้ว่า หมายถึง เป็นผู้รู้จักจังหวะเวลาที่เหมาะสมในการทำกิจการต่าง ๆ รู้ว่าเวลาไหน ควรทำอะไร โอกาสใดควรทำอะไร ขณะเวลาใดไม่ควรทำ รู้ว่าเวลาใดควรพูด เมื่อใดไม่ควรพูด แม้แต่การพูดความจริง ในช่วงเวลาไม่เหมาะสมอาจก่อให้เกิดผลร้ายมากกว่าผลดี

สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก (2551, ธันวาคม 13) กล่าวถึงความหมายของความเป็นผู้รู้จักกาลเวลา หมายถึง รู้ว่าเวลาใดควรทำ หรือไม่ควรทำหรือไม่ควรทำอะไร การทำผิดเวลาย่อมไม่เกิดผลสำเร็จ ย่อมไม่เกิดผลดีเท่าที่ควร

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความเป็นผู้รู้จักกาล หมายถึง รู้จักเวลาที่เหมาะสมในการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่นเวลาไหนควรทำอะไร โอกาสใดควรทำอะไร และเวลาใดไม่ควรทำ รู้ว่าเวลาใดควรพูด เมื่อใดไม่ควรพูด และระยะที่พึงใช้ในการปฏิบัติงาน และทำให้ตรงเวลา ให้เป็นเวลา ให้ทันเวลา ให้พอเวลา ให้เหมาะสมและให้ถูกเวลา

5.2 การแสดงออกด้านความเป็นผู้รู้จักกาล

ประกาศี สีอำไพ (2540, หน้า 100) ได้สรุปการแสดงออกของความเป็นผู้รู้จักกาลว่า กาลัญญุดา คือ รู้จักกาลที่พึงกระทำทำให้เป็นไปโดยเรียบร้อย

ธีรรัตน์ กิจจารักษ์ (2542, หน้า 219) ได้กล่าวถึงการแสดงออกของความเป็นผู้รู้จักกาล ไว้ว่า ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างในเรื่องการตรงต่อเวลาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารต้องชาญฉลาดในการบริหารเวลา สามารถทำงานต่างๆ ในหน้าที่ความรับผิดชอบได้ทันเวลา ตามแผนปฏิบัติการกำหนดไว้

คนัย ไชโยธา (2543, หน้า 285) ได้กล่าวถึงการแสดงออกของความเป็นผู้รู้จักกาลไว้ว่า รู้จักกาลเวลาอันเหมาะสมและระยะเวลาที่พึงใช้ในการประกอบกิจการกระทำหน้าที่การงาน เช่นตรงเวลา พอเวลา เหมาะสมกับเวลา

วันทนา เมืองจันทร์ (2544, หน้า 22) ได้กล่าวถึงความเป็นผู้รู้จักเวลา สำหรับผู้บริหารที่จะนำไปปฏิบัติคือ เป็นคนตรงเวลา ไม่คำหนิผู้ใต้บังคับบัญชาต่อหน้าผู้อื่น รู้จักลำดับความสำคัญของงาน แล้วดำเนินงานได้อย่างเหมาะสมกับระยะเวลาและโอกาส

พระพรหมคุณาภรณ์(ป.อ.ปยุตฺโต) (2548, หน้า 30) ได้กล่าวถึงการแสดงออกของความเป็นผู้รู้จักเวลา ไว้ว่า รู้กาลเวลาอันเหมาะสม และระยะเวลาที่พึงใช้ในการประกอบกิจการกระทำหน้าที่การงาน ปฏิบัติกรต่าง ๆ และเกี่ยวข้องกับผู้อื่น เช่นรู้ว่าเวลาไหน ควรทำอะไร

อย่างไร และทำให้ตรงเวลา ให้เป็นเวลา ให้ทันเวลา ให้พอเวลา ให้เหมาะเวลา ให้ถูกเวลา ตลอดจนรู้จักกะเวลา และวางแผนการใช้เวลาอย่างได้ผล

พิภพ วังเงิน (2549, หน้า 294) ได้กล่าวถึงความเป็นผู้รู้จักกาลเวลา ไว้ว่า การเป็นผู้รู้จักกาลเวลาที่เหมาะสม จะต้องฝึกคิดให้ทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอต้องรู้ธรรมชาติของงานที่ปฏิบัติอยู่ว่างานใดต้องการตัดสินใจที่เฉียบแหลม เร่งด่วนมีความรู้จักค่าของเวลา เวลาใดเป็นเวลาของความสุข รู้ว่าเวลาเป็นของมีค่า

พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตโต) (2551, กุมภาพันธ์ 17) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติตามความเป็นผู้รู้จักกาล ไว้ว่า รู้จักเวลา เช่น ลำดับ ระยะเวลา ปริมาณ ความเหมาะสมของเวลา ว่าเรื่องนี้จะลงมือตอนไหน เวลาไหน จะทำอะไรอย่างไร จึงจะเหมาะสม

คลังปัญญาไทย (2551) ได้กล่าวถึงการแสดงออกของความเป็นผู้รู้จักเวลาไว้ว่า การรู้จักเวลาที่เหมาะสมในการทำกิจกรรมต่างๆ และรู้จักปฏิบัติตนให้ถูกกาลเทศะกล่าวคือ รู้ว่าในช่วงเวลาเช่นไร ควรจะทำอะไร การรู้จักกาลเวลาจะทำให้ไม่ตำรงคนในความประมาทไม่ทำให้เสียเวลาโดยเปล่าประโยชน์

จิระพงศ์ เต็มเปี่ยม (2551, มกราคม 18) ได้กล่าวถึงความเป็นผู้รู้จักเวลาว่า รู้กาลเวลาอันเหมาะสมและระยะเวลาที่จะต้องใช้ในการประกอบกิจกรรมทำหน้าที่การทำงานต่างๆ เช่นให้ตรงเวลา ให้เป็นเวลา ให้พอเวลา ให้เหมาะสมแก่เวลา เป็นต้น ถ้าผิดพลาดในเรื่องการเวลาดังกล่าว นอกจากจะไม่ได้รับผลสำเร็จแล้ว ยังอาจจะได้รับผลเดือดร้อนในภายหลังอีกด้วย

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การแสดงออกด้านความเป็นผู้รู้จักกาลเวลาของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ 1) ตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน 2) จัดลำดับความสำคัญของงานในหน้าที่ได้เหมาะสม 3) ใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารงานได้เสร็จทันเวลา 4) ไม่ตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชาต่อหน้าผู้อื่น 5) ดำเนินการตรงตามเวลาที่กำหนดไว้ในแผนการปฏิบัติงาน และ 6) คิดปรับปรุงพัฒนางานให้ก้าวหน้าทันเหตุการณ์เสมอ

6. ความเป็นผู้รู้จักชุมชน (ปรีสังยุตดา)

6.1 ความหมายของความเป็นผู้รู้จักชุมชน

ธีรรัตน์ กิจจารักษ์ (2542, หน้า 220) ได้ให้ความหมายของความเป็นผู้รู้จักชุมชน ไว้ว่า หมายถึง การปฏิบัติตนอย่างไรต่อที่ประชุมชนนั้นๆ ชุมชนนี้เมื่อเข้าไปหาจะต้องทำกริยาอย่างไรจึงจะเหมาะสม จะต้องพูดอะไร พูดอย่างไรมากน้อยและลึกซึ้งแค่ไหน

พิภพ วังเงิน (2549, หน้า 294) ได้ให้ความหมายของความเป็นผู้รู้จักชุมชนว่าหมายถึง รู้จักถิ่นรู้จักสังคมรู้ว่าสังคมใด ควรปฏิบัติอย่างไรและกริยาที่จะต้องประพฤติต่อชุมชนนั้นๆ สังคมต่างๆ แต่ละสังคมมีลักษณะอย่างไร รู้กาลอันควรประพฤติปฏิบัติในถิ่นที่ชุมชนปกติสถานของชุมชน ประเพณี ธรรมเนียม วัฒนธรรม วิถีชีวิต ฯลฯ แบบใด

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2549, หน้า 178) ได้ให้ความหมายของความเป็นผู้รู้จักชุมชน หมายถึง รู้จักวิถีชีวิตของชุมชนที่อยู่ เพื่อปรับตัวให้คล้อยตาม

พระธรรมนูญ (ประยูรย์ ปยุตโต) (2551, กุมภาพันธ์ 17) ได้ให้ความหมายของความเป็นผู้รู้จักชุมชน หมายถึง รู้สังคม ตั้งแต่ในขอบเขตที่กว้างขวาง คือรู้สังคมโลก รู้สังคมของประเทศ

สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก (2551, ธันวาคม 13) ได้ให้ความหมายของความเป็นผู้รู้จักชุมชน หมายถึง รู้จักภาวะและฐานะนิสัยใจคอชุมชนนั้นๆ ให้ถูกต้อง เพื่อจะได้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องด้วยให้เหมาะให้ควรแก่ชุมชนนั้น

จากความหมายของความเป็นผู้รู้จักชุมชนที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความเป็นผู้รู้จักชุมชน หมายถึง การปฏิบัติตนอย่างไรในชุมชนนั้น ต้องรู้จักวิถีชีวิต ประเพณี ธรรมเนียมวัฒนธรรม เพื่อปรับตัวให้เข้ากับชุมชนนั้นได้อย่างเหมาะสม

6.2 การแสดงออกด้านความเป็นผู้รู้จักชุมชน

ธีรรัตน์ กิจจารักษ์ (2542, หน้า 220) ได้กล่าวถึงการแสดงออกของความเป็นผู้รู้จักชุมชนไว้ว่า ผู้บริหารจะต้องรู้จักและเข้าใจขนบธรรมเนียมประเพณีตลอดจนค่านิยมความเชื่อของชุมชนที่คนเข้าไปเกี่ยวข้อง โดยเฉพาะชุมชนที่ผู้บริหารทำงานอยู่ ผู้บริหารจะต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพของสังคมอย่างสมศักดิ์ศรี และฉลาดที่จะอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุขและกลมกลืน

दनัย ไชโยธา (2543, หน้า 285) ได้กล่าวถึงการแสดงออกของความเป็นผู้รู้จักชุมชนไว้ว่า รู้จักถิ่น รู้จักที่ชุมชนและเข้าใจว่าชุมชน กลุ่มชนมีสภาพเป็นอย่างไร แล้วปรับตนให้เหมาะสมกับกลุ่มชนนั้น

ชมรมพัฒนาความรู้ด้านระเบียบกฎหมาย (2543, หน้า 226) ได้กล่าวถึงการแสดงออกของความเป็นผู้รู้จักชุมชนไว้ว่า รู้จักถิ่น รู้จักชุมชน และชุมชนรู้การอันควรประพฤติปฏิบัติในถิ่นที่ชุมชนและต่อชุมชนนี้ เมื่อเข้าไปหาควรต้องทำกริยาอย่างนี้ ควรพูดอย่างนี้ว่า ชุมชนมีระเบียบวินัยอย่างนี้ มีวัฒนธรรมประเพณีอย่างนี้ มีความต้องการอย่างนี้ ควรเกี่ยวข้องควรต้องสงเคราะห์ ควรรับใช้ ควรบำเพ็ญประโยชน์ให้อย่างนี้ๆ เป็นต้น

วันทนา เมืองจันทร์ (2544, หน้า 22) ได้กล่าวถึงความเป็นผู้รู้จักชุมชนสำหรับผู้บริหารที่จะนำไปปฏิบัติคือ ปรับตัวเข้ากับสังคมชุมชน รู้ความต้องการของท้องถิ่น รู้จักนำทรัพยากรที่มีประโยชน์ทางการศึกษาในท้องถิ่น มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในสถานศึกษา

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) (2548, หน้า 30-31) ได้กล่าวถึงการแสดงออกของความเป็นผู้รู้จักชุมชนไว้ว่า รู้จักถิ่น รู้จักที่ชุมชนและชุมชน รู้การอันควรประพฤติปฏิบัติในถิ่นที่ชุมชน และต่อชุมชนนั้นว่า ชุมชนนี้เมื่อเข้าไปหา ควรต้องทำกริยาอย่างนี้ ควรต้องพูดอย่างนี้ ชุมชนนี้มีระเบียบวินัยอย่างนี้ มีวัฒนธรรมประเพณีอย่างนี้ มีความต้องการอย่างนี้ ควรเกี่ยวข้อง ควรต้องสงเคราะห์ ควรรับใช้ ควรบำเพ็ญประโยชน์ให้อย่างนี้ๆ เป็นต้น

พิภพ วงษ์เงิน (2549, หน้า 294) ได้กล่าวถึงการแสดงออกของความเป็นผู้รู้จักชุมชนไว้ว่า รู้จักถิ่น รู้จักสังคม เพื่อจะได้ปรับตัวให้อยู่ร่วมกันหรือร่วมงานกันได้ดี เข้าใจ

ปัญหาอุปสรรคในอันที่จะแก้ไขได้ ทำให้สอดคล้องกันได้ จะเข้าไปในสังคมนี้จะต้องมีกิริยาพูดจาอย่างไรจึงจะเป็นที่นิยมและยอมรับของสังคมนั้น ปฏิบัติตนให้กลมกลืนสอดคล้องกับชุมชนที่ตนอยู่หรือเข้าไปสู่ ต้องรู้ระเบียบธรรมเนียมเป็นอย่างไร ที่นี้ต้องการอย่างนี้ ควรบำเพ็ญประโยชน์ควรรับใช้อย่างนี้ มีสุภาษิตว่า “เข้าเมืองตาหลิ่ว ต้องหลิ่วตาตาม”

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การแสดงออกด้านความเป็นผู้รู้จักชุมชนของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ 1) รู้จักสภาพทางกายภาพของชุมชน 2) รู้และเข้าใจสภาพ ขนบธรรมเนียมประเพณี ของสังคมที่โรงเรียนตั้งอยู่ 3) รู้จักการนำภูมิปัญญาและแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นมาใช้ประโยชน์ 4) ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่น 5) ปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับขนบธรรมเนียมประเพณีของท้องถิ่น และ 6) หาโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมกับสังคมตามควรกับบทบาทหน้าที่

7. ความเป็นผู้รู้จักบุคคล (บุคคลัญญตา)

7.1 ความหมายของความเป็นผู้รู้จักบุคคล

ธีรรัตน์ กิจจารักษ์ (2542, หน้า 220) ได้ให้ความหมายของความเป็นผู้รู้จักบุคคล ไว้ว่าหมายถึง รู้จักพื้นฐานจริงใจของแต่ละบุคคลแล้วเลือกปฏิบัติต่อบุคคลนั้นๆ ได้อย่างเหมาะสม

ชมรมพัฒนาความรู้ด้านระเบียบกฎหมาย (2543, หน้า 226) ได้ให้ความหมายของความเป็นผู้รู้จักบุคคลไว้ว่า หมายถึง รู้จักและเข้าใจในความแตกต่างแห่งบุคคลว่าโดยอรรถยาศัยความสามารถ และคุณธรรม เป็นต้น ไครๆ ยิ่งหรือหย่อนอย่างไร

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2549, หน้า 178) ได้ให้ความหมายของความเป็นผู้รู้จักบุคคลไว้ว่า หมายถึง รู้จักบุคลากรในสถานที่ทำงาน พิจารณาได้ว่าควรมอบหมายงานให้ใครปฏิบัติ

พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตโต) (2551, กุมภาพันธ์ 17) ได้ให้ความหมายของความเป็นผู้รู้จักบุคคลไว้ว่า หมายถึง รู้จักบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะคนที่มาร่วมงานร่วมการไปด้วยกันและคนที่เราไปให้บริการตามความแตกต่างเฉพาะตัว เพื่อปฏิบัติต่อเขาได้ถูกต้องเหมาะสมและได้ผล

สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก (2551, ธันวาคม 13) ได้ให้ความหมายของความเป็นผู้รู้จักบุคคลไว้ว่า หมายถึง รู้จักภาวะ และฐานะนิสัยใจคอบุคคลนั้นๆ ให้ถูกต้อง

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความเป็นผู้รู้จักบุคคล หมายถึง รู้จักบุคคลและเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่นรู้จักพื้นฐานจริงใจ ฐานะ นิสัยใจคอ ความสามารถ และคุณธรรมของแต่ละบุคคล แล้วเลือกปฏิบัติต่อบุคคลนั้นๆ ได้อย่างเหมาะสม

7.2 การแสดงออกด้านความเป็นผู้รู้จักบุคคล

ซีรรัตน์ กิจจารักษ์ (2542, หน้า 220) ได้กล่าวถึงการแสดงออกของความเป็นผู้รู้จักบุคคลไว้ว่า ผู้บริหารควรเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา ว่ามีนิสัย รสนิยม ค่านิยม ความเชื่อ สติปัญญาความถนัด ตลอดจนแนวความคิดและภูมิหลังไม่เหมือนกัน ฉะนั้น ผู้บริหารจึงต้องฉลาดที่จะเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับงาน ความถนัด ความสนใจ ของแต่ละคนๆ ไป การรู้จักผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บริหารจะยังประโยชน์ต่อการบริหาร การทำงาน การคบค้าสมาคม การสร้างสัมพันธ์ภาพอันดี ตลอดจนการสงเคราะห์ เกื้อกูลกันได้อย่างสนิทใจ และเหมาะสม

คณัย ไชยโยธา (2543, หน้า 285) ได้กล่าวถึงความเป็นผู้รู้จักบุคคลไว้ว่า รู้จักและเข้าใจความแตกต่างแห่งบุคคลว่าบุคคลที่จะคบหาด้วยเป็นเช่นไรควรให้ความสนิทสนมมากน้อยเพียงใด บุคคลใดควรหลีกเลี่ยงบุคคลใดควรคบหาสมาคม อันจะทำให้เกิดคุณประโยชน์ในการเลือกใช้คน ให้เหมาะกับงาน และเพื่อที่จะปฏิบัติต่อบุคคล ได้อย่างเหมาะสม สมดังคำกล่าวที่ว่า " คุณออก บอกคนได้ ใช้คนเป็น "

วันทนา เมืองจันทร์ (2544, หน้า 22) ได้กล่าวถึงด้านความเป็นผู้รู้จักบุคคลสำหรับผู้บริหารที่จะนำไปปฏิบัติคือ รู้จักเลือกใช้คนให้เหมาะกับงาน รู้จักนิสัยใจคอ ความสนใจ ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาสถานศึกษา

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) (2548, หน้า 31) ได้กล่าวถึงความเป็นผู้รู้จักบุคคลไว้ว่า รู้จักและเข้าใจความแตกต่างแห่งบุคคลว่า โดยอรรถาศัย ความสามารถ และคุณธรรมเป็นต้น ใครๆยิ่งหรือหย่อนอย่างไรและรู้จักที่จะปฏิบัติต่อบุคคลอื่นๆด้วยดีว่า ควรจะคบหรือไม่ ได้คิดอะไร จะสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับ จะใช้ จะยกย่อง จะตำหนิ หรือจะแนะนำสั่งสอนอย่างไร จึงจะได้ผลดี

พิภพ วชิวงเงิน (2549, หน้า 294) ได้กล่าวถึงความเป็นผู้รู้จักบุคคลว่า ผู้ที่ไม่น่าคบ ผู้ที่ไม่ดีไม่น่าคบ แต่ละบุคคลย่อมมีความแตกต่างกัน ไม่ว่าด้านกาย ปัญญา ความสามารถ การจะเลือกบุคคลมาร่วมงาน ต้องพินิจพิจารณาเพราะ คุณคนเป็นเลือกคนเป็น เลือกคบมิตรสหายที่ดี ย่อมอำนวยประโยชน์สุขต่อกันได้ยาวนาน

จีระพงศ์ เต็มเปี่ยม (2551, มกราคม 18) ได้กล่าวถึงความเป็นผู้รู้จักบุคคลไว้ว่าบุคคลนี้เป็นคนดีควรคบ ผู้นี้เป็นคนไม่ดี ไม่ควรคบ เป็นต้น เพราะในสังคมต่างๆ ไปย่อมมีทั้งคนดี คนชั่วด้วยกันทั้งนั้น จึงต้องรู้จักเลือกคบคน เพราะการคบคนดีย่อมเป็นศรีแก่ตน คบคนชั่วจะพาตัวให้บรรลัย รวมทั้งรู้ความแตกต่างแห่งบุคคลว่า โดยอาศัยความสามารถและคุณธรรมเป็นต้น ใครยิ่งหย่อนอย่างไร และรู้ที่จะปฏิบัติต่อบุคคลที่จะสนทนากับบุคคลด้วยดีว่า จะใช้ ถ้อยคำ จะตำหนิ ยกย่อง หรือแนะนำพรั่าสอนอย่างไรจึงจะได้ผลดี เป็นต้น

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การแสดงออกด้านความเป็นผู้รู้จักบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ 1) เข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) มอบหมายงานได้เหมาะสมตามความรู้ความสามารถ ของแต่ละบุคคล 3) เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความสามารถตามความถนัดอย่างเต็มที่ 4) ให้การบำรุงขวัญศรัทธา ทั้งในด้านส่วนตัวและการปฏิบัติงาน 5) สนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองในวิชาชีพ และ 6) ให้การยกย่อง ชมเชย หรือคำทักท้วงโทษผู้ได้บังคับบัญชาตามระเบียบของทางราชการ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

สมพร สิทธิ (2537, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติงาน พฤติกรรมด้านคุณธรรมและความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการปฏิบัติงานและพฤติกรรมด้านคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น พบว่า มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก โดยปฏิบัติงานธุรการและการเงินมากที่สุด และพฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในภาพรวมก็อยู่ในระดับ มาก เช่นเดียวกัน ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางปฏิบัติงานและพฤติกรรมด้านคุณธรรมพบว่ามีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง

ปรภากร บุตรโยชน์โท (2538, บทคัดย่อ) โดยได้ทำการวิจัยเรื่องคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของบุคลากรในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย ในคุณธรรม 4 ด้าน คุณธรรมต่อวิชาชีพการบริหาร คุณธรรมจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน คุณธรรมจริยธรรมต่อสังคมและประเทศชาติ และคุณธรรมจริยธรรมต่อตนเองผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย ต่อการปฏิบัติตนเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามี 4 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับ มาก ตามลำดับดังนี้ ด้านคุณธรรมจริยธรรมต่อสังคมและประเทศชาติ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมต่อวิชาชีพการบริหาร ด้านคุณธรรมและจริยธรรมต่อตนเองและด้านคุณธรรมจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน

มงคล ภาธรชฎานนท์ (2539, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องพฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษา พบว่า พฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา มีพฤติกรรมโดยส่วนรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับคือ คุณธรรมในการครองตน ครองงานและครองคน เมื่อพิจารณาคำตัวแปรสถานภาพตำแหน่งและขนาดโรงเรียน พบว่าพฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งโดยส่วนรวมและรายด้าน

พงษ์ศักดิ์ บุญธรรมกุล (2541, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักพุทธธรรม ในทัศนะของครู-อาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักพุทธธรรม หมวดธรรม 3 หมวด ได้แก่ ขรวาสาธรรม 4 สังคหวัตถุธรรม 4 พรหมวิหารธรรม 4 โดยเฉลี่ยมีพฤติกรรมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายหมวดธรรม พบว่า มีพฤติกรรมอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน หมวดธรรมที่ผู้บริหารมีมากที่สุดคือ ขรวาสาธรรม รองลงมาคือ สังคหวัตถุธรรม ส่วนพรหมวิหารธรรมมีน้อยที่สุด การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการบริหาร พบว่า ครูชายและครูหญิงมีทัศนะไม่แตกต่างกัน ครู-อาจารย์ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีทัศนะต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร ไม่แตกต่างกัน แต่ครู-อาจารย์ที่มีอายุต่างกัน จะมีทัศนะต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารต่างกัน

บุญร่วม คิดการ (2542, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาค้นคว้าการปฏิบัติตามคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม พบว่า 1) การปฏิบัติตนตามคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม โดยส่วนรวมและรายด้านมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังนี้ คุณธรรมในการครองตน คุณธรรมในการครองงาน และคุณธรรมในการครองคน และ 2) การปฏิบัติตนตามคุณธรรมโดยส่วนรวมและเป็นรายด้านของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีระดับการปฏิบัติมากกว่าผู้บริหารในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ และผู้บริหารในโรงเรียนขนาดกลางมีระดับการปฏิบัติมากกว่าผู้บริหารในโรงเรียนขนาดใหญ่

นิยม ไผ่โสภ (2543, บทคัดย่อ) ศึกษาพฤติกรรมการครองตน ครองคน และครองงานตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดนครพนม ผลการศึกษา พบว่า พฤติกรรมการครองตน ครองคน และครองงานของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน พฤติกรรมการครองตน ครองคน และครองงานของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูอาจารย์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุญเสริม มงคลดาว (2543, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 ตามความเห็นของครูผู้สอน และกรรมการโรงเรียน และเปรียบเทียบคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดและที่ตั้งโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 363 คน และ

กรรมการโรงเรียน 363 คน รวม 726 คน โดยวิธีการสุ่มตามตารางเครชี และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละ การหาค่าที่ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูผู้สอนและคณะกรรมการโรงเรียน มีความเห็นต่อการปฏิบัติตามคุณธรรม ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก 2) ครูผู้สอนกับกรรมการโรงเรียน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตามคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกัน 3) ครูผู้สอนและกรรมการโรงเรียนที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับครูผู้สอนและกรรมการโรงเรียนระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีความเห็นต่อการปฏิบัติตามคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกัน 4) ครูผู้สอนและกรรมการโรงเรียนที่มีประสบการณ์ต่างกัน ปฏิบัติงานโรงเรียนขนาด และสถานที่แตกต่างกัน มีความเห็นต่อการปฏิบัติตามคุณธรรม ของผู้บริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

บัญชา เจริญชัย (2544, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมและประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดเลย พบว่า ระดับคุณธรรมในการครองคน ครองคน และครองงานของผู้บริหารอยู่ในระดับสูง ระดับประสิทธิภาพในการบริหารงานในหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาอยู่ในระดับสูง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านความสัมพันธ์ชุมชนของครูผู้สอนกับผู้บริหารมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คุณธรรมและประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วิมุข หยกพรายพันธ์ (2544, บทคัดย่อ) ศึกษาพฤติกรรมคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติพฤติกรรมคุณธรรมของ ผู้บริหารโรงเรียนด้านปัญญายัน สุจริตและมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พฤติกรรมคุณธรรมที่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือด้านสุจริต รองลงมาคือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ยัน และด้านปัญญาความล้ำลึก การเปรียบเทียบพฤติกรรมคุณธรรมของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน พบว่า แตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติพฤติกรรมคุณธรรมของผู้บริหารต่างจากผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน ส่วนการศึกษาความต้องการพัฒนาพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อความต้องการพัฒนาพฤติกรรมด้านคุณธรรมอยู่ในระดับมาก

บุญชู แสงสุข (2544, หน้า 70-72) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องทรรศนะของบุคลากรทางการศึกษา ที่มีต่อการปฏิบัติจริงตามคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและ

ประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี มีทัศนคติต่อการปฏิบัติจริงตามคุณธรรมและจริยธรรมในด้านการครองตน ครองคน และครองงาน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพดังนี้ 1) ใช้หลักหรือแนวประพฤติปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเพื่อให้เกิดคุณงามความดีขึ้นแก่คนไม่ให้มีมลทินมัวหมองและทำงานด้วยความถูกต้องในการครองตน 2) ใช้หลักหรือแนวทางประพฤติปฏิบัติตนด้วยความยุติธรรมอันทำให้เกิดความเคารพนับถือและยึดเหนี่ยวหัวใจของบุคคลอื่น โดยสามารถชนะใจผู้ได้บังคับบัญชา ไม่เอาัดเอาเปรียบหรือลวงล้ำก้ำเกินสิทธิและประโยชน์ของผู้ได้บังคับบัญชาในการครองตนและ 3) ใช้หลักหรือแนวทางปฏิบัติเพื่อให้บังเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่งาน มีความวิริยะอุตสาหะและใช้หลักวิชาที่ถูกต้อง เพื่อให้สามารถทำงานสำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเรียบร้อยรวดเร็ว ราบรื่น และถูกต้องตามระเบียบของทางราชการในการครองงาน

สุนทร ทองคำ (2544, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอน และกรรมการโรงเรียนที่มีต่อพฤติกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูผู้สอนจำนวน 188 คน และกรรมการโรงเรียน 188 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 50 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.59 ถึง 0.92 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.89 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t-test ผลการศึกษาปรากฏดังนี้ 1) บุคลากรโดยรวมครูผู้สอนและกรรมการโรงเรียน เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ มีพฤติกรรมด้านคุณธรรมโดยรวม ด้านการครองตน ด้านครองคน และด้านครองงานก็อยู่ในระดับมาก และ 2) ครูผู้สอนเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมด้านคุณธรรมโดยรวม และด้านการครองงาน มากกว่ากรรมการโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ครูผู้สอนและกรรมการโรงเรียนเห็นว่าผู้บริหารมีพฤติกรรมด้านคุณธรรมในการครองตน และครองคนไม่แตกต่างกัน

เกียรติบัณฑิต นามโคตร (2545, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา 1) คุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ตามความคิดเห็นของครูวิชาการและครูผู้สอน และเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูวิชาการและครูผู้สอนเกี่ยวกับคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ ประเภทโรงเรียนในการปฏิบัติงาน พบว่า 1) ครูวิชาการและครูผู้สอน มีความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) ครูวิชาการและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี และ 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน มีความ

คิดเห็นไม่แตกต่างกันกับครูวิชาการและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประเภทขยายโอกาสทางการศึกษาและโรงเรียนประถมศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

วิชานีวรณ วรณพิรุณ (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาการปฏิบัติตามหลักคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามความเห็นของครูผู้สอนและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งเปรียบเทียบคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดและที่ตั้งโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 205 คน และกรรมการโรงเรียนจำนวน 205 คน รวม 410 คน โดยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละ การทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way-ANOVA) ผลการวิจัยปรากฏ ดังนี้ 1) ครูผู้สอนและกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของโรงเรียน และสถานที่ตั้งโรงเรียน มีความเห็นต่อการปฏิบัติตามหลักคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก 2) ครูผู้สอนและกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเห็นต่อการปฏิบัติตามหลักคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกัน 3) ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความเห็นต่อการปฏิบัติตามหลักคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวม และทุกด้านแตกต่างกันยกเว้นด้านความอ่อนโยนและความไม่โกรธ และ 4) ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความเห็นต่อการปฏิบัติตามหลักคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและทุกด้านแตกต่างกันยกเว้นด้านความอ่อนโยนและความอดทน

ละเอียต แซ่คู (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษา พบว่า 1) คุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมากทุกมาตรฐาน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านเลี้ยงชีพชอบ 2) คุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา เมื่อพิจารณาเป็นรายมาตรฐาน เรียงลำดับได้ดังนี้ มาตรฐานที่ 3 รักเกียรติและศักดิ์ศรี มีความโปร่งใส ใช้ระบบเศรษฐกิจพอเพียง เลี้ยงชีพชอบ กอปรกิจเพื่อสังคม รองลงมาคือมาตรฐานที่ 1 รักความสุจริต อุทิศเวลา รับผิดชอบต่อเมตตาธรรม และมาตรฐานที่ 2 ริเริ่มสิ่งใหม่ ใฝ่หาความรู้ กล้าสู้กล้าทำ นำมาซึ่งประโยชน์

ส่วนรวม และ 3) การเปรียบเทียบคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงาน เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบโดยรวมทุกมาตรฐาน แต่ละมาตรฐานและรายด้านของแต่ละมาตรฐาน พบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศชายและเพศหญิง และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 15 ปี และประสบการณ์ในการทำงาน 15 ปีขึ้นไป มีทัศนะต่อคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

บุปผา บุญน้อม (2547, หน้า 97-98) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูกับคุณธรรมจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา พบว่า 1) ผลการวิเคราะห์คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เมื่อพิจารณาคูณธรรมจริยธรรมในแต่ละด้าน พบว่า คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูส่วนมากมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านอาชชวะ (ความซื่อตรง) ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนคุณธรรม พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือ ด้านอาชชวะ (ความซื่อตรง) และด้านวิหิงสา (ความไม่เบียดเบียน) นอกนั้นอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารตามการรับรู้กับคุณธรรมจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างน้อยมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง 9 ด้าน ยกเว้น ด้านขันติ (ความอดทน) ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง แต่เมื่อพิจารณาในภาพรวมแล้วมีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับค่อนข้างสูง

สงกรานต์ เนินหาด (2547, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในทัศนะของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐมการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาพฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในทัศนะของครูโรงเรียนประถมศึกษาและเปรียบเทียบทัศนะของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครปฐม ปีการศึกษา 2544 จำนวน 359 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นต่อพฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารตามหลักธรรมสัปตปฎุสธรรม 7 ประกอบด้วย ความเป็นผู้รู้จักเหตุ ความเป็นผู้รู้ผล ความเป็นผู้รู้จักตน ความเป็นผู้รู้จักประมาณ ความเป็นผู้รู้จักกาล ความเป็นผู้รู้จักชุมชนและ ความเป็นผู้รู้จักบุคคล มีข้อคำถามจำนวน 57 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-

way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ในทัศนะของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐมทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านความเป็นผู้รู้จักประมาณ ความเป็นผู้รู้จักกาล ความเป็นผู้รู้จักชุมชน ความเป็นผู้รู้จักบุคคล ความเป็นผู้รู้จักผล ความเป็นผู้รู้จักตน และความเป็นผู้รู้จักเหตุ 2) พฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของครูชายและครูหญิงทั้งโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน 3) พฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ในทัศนะของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี 10-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน

2. งานวิจัยต่างประเทศ

เอกกานท์ (Eckhant, 1978, p. 562-A) ได้ศึกษาเกณฑ์คัดเลือกผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาที่มีขนาดต่างกันมลรัฐอิลลินอยส์ พบว่า มีเกณฑ์การคัดเลือกผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่ามีความต้องการผู้บริหารที่มีคุณลักษณะดังนี้ คือ มีอารมณ์มั่นคง บุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ดี สุขภาพแข็งแรง สถิติปัญญาเฉลียวฉลาด มีความสามารถในการสื่อสาร มีคุณธรรมและทำงานเป็นทีมได้ดี

เคลลี (Kelly, 1991, p. 52-12A) ได้ศึกษาพฤติกรรมด้านคุณธรรมของโรงเรียนเกี่ยวกับการรับรู้และเข้าใจสภาพบรรยากาศของโรงเรียนในหมู่นักเรียนกลุ่มเสี่ยง จากการศึกษาลงความเห็น่า ปัจจัยที่มีผลคือ 1) คุณธรรมเกี่ยวกับการบริหาร กฎเกณฑ์ และทีมงาน 2) คุณธรรมความสัมพันธ์ระหว่างครู กับนักเรียน 3) เป้าหมายของโรงเรียน 4) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง 5) การเปิดโอกาสของทางโรงเรียน 6) ความไม่เอาใจใส่ของโรงเรียนต่อเด็กกลุ่มเสี่ยง 7) สถานภาพของนักเรียน (กลุ่มเสี่ยง/ไม่เสี่ยง) 8) เพศ(ชาย หญิง) 9) คุณธรรมของตัวนักเรียนและ 10) เจตคติของครูต่อสถานภาพและเพศ

คาร์รอลล์ (Carroll, 1992, p. 54-02A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารในด้านคุณธรรม พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำ คือ 1) คุณธรรมของผู้บริหารและครู 2) ความมีมนุษยสัมพันธ์ 3) ความอดทน 4) จิตวิทยา (การเกลี้ยกล่อม) 5) การตัดสินใจ 6) การแสดงออก 7) ความสามัคคีปรองดอง 8) สถานภาพของครู 9) ภาวะเศรษฐกิจของครู(เงินเดือน) 10) กิจกรรม-การบริหารโรงเรียน 11) ความสัมพันธ์กับชุมชน และ 12) การสนับสนุนจากชุมชน

สตือเบอร์ (Stueber, 2000, p. 61-05A) ได้ศึกษารูปแบบของการเป็นผู้นำ ประวัติการทำงาน และคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ในเรื่อง ลูเธอรัน (โปรเตสแตนต์) หนึ่งตามแบบของ Luther) ตลอดจนศึกษาคุณลักษณะของการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ การเป็นผู้นำที่ขอบริการคนอื่น และความเป็นผู้นำที่มีน้ำใจกับคนอื่น โดยศึกษากับ

ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ จำนวน 23 คน จากผู้บริหารทั้งหมด 71 คน ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพไม่มีรูปแบบความเป็นผู้นำที่สอดคล้องกันเลย แต่ส่วนมากใช้รูปแบบผู้นำที่เข้มแข็งมากที่สุด แต่ก็สามารถเปลี่ยนแปลงไปในรูปแบบผู้นำอื่นๆ ด้วย และจากการได้ประเมินผลการรับรู้ตนเองและการรับรู้ของผู้อื่น พบว่าผู้บริหารประเมินความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ทั้ง 5 ประการ อยู่ในระดับสูง และประเมินด้านความปรารถนาในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และการประเมินแบบอย่างให้กับบุคลากรของโรงเรียนอยู่ในระดับสูงสุด จากการประเมินตนเองและให้ผู้อื่นประเมินในเรื่องการแสดงออก หรือปฏิบัติตนในด้านการให้บริการผู้อื่น และการมีน้ำใจต่อผู้อื่น พบว่าอยู่ในระดับปกติหรือปฏิบัติบ่อยมาก โดยประเมินในเรื่องการพัฒนาบุคลากร และการมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ตลอดจนการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้กับบุคลากร อยู่ในระดับสูงสุดและมีการประเมินคุณลักษณะความเป็นผู้นำด้านความมีน้ำใจอยู่ในระดับสูงสุด ในเรื่องการใส่ใจผู้ร่วมงานและการมีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การศึกษาคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญในการบริหารสถานศึกษา เป็นแนวทางสำคัญที่จะพัฒนาและปรับปรุงพฤติกรรมของผู้บริหารให้มีคุณลักษณะของผู้บริหารที่ดีในทุกๆ ด้าน เช่น การมีคุณธรรม จริยธรรม ความยุติธรรม และบุคลิกภาพ ซึ่งจะมีผลสูงต่อการยอมรับของบุคลากร ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธาต่อการบริหารงาน สามารถปฏิบัติตามด้วยความพึงพอใจ องค์การหรือหน่วยงานก็จะมีแต่การพัฒนาก้าวหน้า สมกับเจตนารมณ์ของทางราชการ การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดคุณภาพต่อการจัดการศึกษา