

การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา
ตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช*

ADMINISTRATION OF EDUCATION INSTITUTIONS BY USING
THE KALAYANAMITDHAMMA PRINCIPLES OF SCHOOL
ADMINISTRATORS ACCORDING TO THE PERCEPTION OF
THE TEACHER UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE
NAKHON SI THAMMARAT

วิศรุต นพรัตน์*, บุญส่ง ทองเอียง และทิพมาศ เสวตวรโชติ

Wissarut Nopparat, Boonsong Thongiang and Tippamas Sawetworachot

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราช

Mahamakut Buddhist University Srithammasokkaraj Campus, Thailand

*Corresponding author E-mail: wissarut2566@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช 2) เปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช และ 3) ศึกษาแนวทางการส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 337 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie & Morgan เครื่องมือที่ใช้วิจัยคือ แบบสอบถามโดยมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้สถิติ F-test ใช้ทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตัวแปรอิสระที่มากกว่าสองกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญสถิติ 0.05

* Received March 4, 2023; Revised March 11, 2024; Accepted March 18, 2024



ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านแถลงเรื่องที่ล้าลึกได้ รองลงมาได้แก่ ด้านไม่ชักนำไปในทางที่เสื่อม ด้านอดทนต่อถ้อยคำ ด้านเป็นที่รัก ด้านนำเคารพ ด้านนำเตือน และด้านฉลาดพูดแนะนำตักเตือน

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ครูผู้สอนที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมและรายด้าน ด้านนำเคารพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางการส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาได้แนวทาง ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสนใจ ดูแลครู บุคลากรทุกคน ครอบคลุมทั่ว เป็นผู้มีอัธยาศัยดี ยิ้มแย้มแจ่มใส พูดจาด้วยการใช้คำที่สุภาพ เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน ไม่ยุ่งเกี่ยวชักนำอบายมุขทุกชนิด ควบคุมอารมณ์ ให้คำปรึกษา สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีที่หลากหลาย

คำสำคัญ: การบริหารสถานศึกษา, หลักกัลยาณมิตร, การรับรู้ของครูผู้สอน

ABSTRACT

The research aimed to 1) study the school administration of school administrators based on the Kalyanamittadhamma principles following the perception of the teachers under the Nakhon Si Thammarat Secondary Educational Service Area Office, 2) compare the school administration of school administrators based on the Kalyanamittadhamma principles following the perception of the teachers under the Nakhon Si Thammarat Secondary Educational Service Area Office, and 3) find out the guidelines for promoting the school administration of school administrators based on the Kalyanamittadhamma principles following the perception of the teachers under the Nakhon Si Thammarat Secondary Educational Service Area Office. The sample group consisted of 337 teachers, and the sample size was determined using the Krejcie and Morgan Table. The research instrument was a questionnaire with a reliability of 0.98. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation. The Statistics used for hypothesis testing were T-tests (Independent Samples) and One-Way ANOVA analysis using F-test statistics to test and compare the average of independent variables, which were more than two groups with a statistical significance 0.05.

The results of the research revealed that:

1. Overall, the school administration of school administrators based on the Kalyanamittadhamma principles following the teachers' perception was high. When considering each aspect, the aspect with the highest mean was the Ability to Make a Profound Statement, followed by the Do Not Leading in a Degenerate Way, Being Patient with Words, Being Loved, Being Respectable, Being Honored, and Being Smart in Speaking and Giving Advice.

2. Comparing opinions towards the school administration of school administrators based on the Kalyanamittadhamma principles showed that teachers of different ages had overall and individual views. The Being Respectable was different, with statistical significance at the .05 level.

3. The guidelines for promoting the school administration of school administrators based on the Kalyanamittadhamma principles were as follows: The administrators should pay attention to take care of all teachers and staff like family members. They should be friendly, smile, and speak politely, being a good role model in working and self-conduct. They should not interfere and induce all kinds of vices, be able to control their emotions while listening to counseling and solve problems using various methods.

Keywords: School administration, Kalyanamittadhamma principles, Teachers' perception

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 กำหนดให้จัดการศึกษาอบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 6 มีความมุ่งหมายและหลักการให้จัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญาความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข เป็นการสนับสนุนให้นำหลักธรรมของศาสนามาใช้เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและพัฒนาคุณภาพชีวิต สถานศึกษาจึงถือเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นหน่วยงานจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มุ่งพัฒนานักเรียนให้สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิต กล้าคิด กล้าทำ และกล้าแสดงออก ทั้งนี้การที่สถานศึกษาจะขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพได้นั้นต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพเช่นกัน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทและหน้าที่สำคัญในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ให้งานบรรลุ



เป้าหมายตามที่กำหนดไว้ และการที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะพัฒนางานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยอันจะนำพาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งหมายถึงคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสำเร็จของการบริหารงาน ด้วยการมีมนุษยสัมพันธ์ มีคุณธรรมที่จะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และที่สำคัญคือ การสร้างศรัทธาในตัวเองให้เกิดขึ้นกับผู้ร่วมงาน (สุนทร โคตรบรรเทา, 2560) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารที่จะประสบความสำเร็จจะต้องมีทักษะพื้นฐาน 3 ประการ คือ ทักษะวิชาการ ทักษะด้านมนุษยและทักษะด้านสังคมหรือความคิดรวบยอด โดยเฉพาะทักษะด้านมนุษยที่มีความสำคัญต่อผู้บริหารและหัวหน้างานทุกระดับอำนาจการบริหารองค์การ ทั้งนี้ไม่ว่าผู้บริหารจะอยู่ในระดับใดจะต้องทำงานโดยผ่านบุคคลอื่น นั่นคือ ผู้บริหารจะต้องรู้จักการใช้ทักษะด้านมนุษยจึงจะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ทักษะด้านมนุษยได้มาจากการเรียนรู้ทางจิตวิทยา ปรัชญา พฤติกรรมศาสตร์สังคมวิทยา สังคมศาสตร์และมนุษยวิทยา และการฝึกอบรมมาโดยตรง

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติเป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลก ภายใต้ระบบเศรษฐกิจ และสังคมที่เป็นพลวัตประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลกควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ ในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ ภายใต้แรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์และแรงกดดันภายในประเทศที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ประเทศต้องเผชิญ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรม จริยธรรม และประเทศสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้วรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561)

การบริหารโรงเรียนนับว่ามีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาเป็นอย่างมาก เนื่องจากโรงเรียนเป็นหน่วยงานที่รับเอานโยบายระดับสูงไปปฏิบัติให้เกิดผล ภารกิจหลักของโรงเรียนคือการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร การบริหารมีความสำคัญเนื่องจากผู้บริหารโรงเรียน เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในฐานะที่ผู้บริหารเป็นผู้นำของบุคลากรในโรงเรียนมีอำนาจและหน้าที่ในการที่จะพัฒนาการเรียนการสอน

ในโรงเรียน ตลอดจนทำการควบคุมการจัดการศึกษาในโรงเรียน พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกมาในการบริหารโรงเรียนจะมีผลกระทบต่อการทำงานของครู อาจารย์ และบุคลากรในโรงเรียนโดยตรง

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นกลไกและตัวแปรสำคัญในด้านจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ และมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่เกิดจากการบริหาร ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีคุณลักษณะโดดเด่น มีความรู้เชิงทฤษฎี ทักษะ บทบาทหน้าที่ คุณธรรม และประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษายุคใหม่ เพื่อนำพาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ สามารถตอบสนองต่อการแข่งขัน เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก (ชัยยนต์ เพาพาน, 2559) ในยุคของการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ต้องอาศัยทักษะหลากหลายด้านในการบริหารจัดการ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่นักบริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21 จะต้องศึกษาเรียนรู้เกี่ยวกับนวัตกรรม และเทคโนโลยีใหม่ ๆ สำหรับนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันจะต้องสร้างภาพพจน์ใหม่ให้เป็นผู้นำทางวิชาการ มีหน้าที่ในการนำแนวคิดใหม่ ๆ ไปสู่การปฏิบัติเพื่อพัฒนาสถานศึกษาด้านต่าง ๆ ต้องทำตัวเป็นผู้จุดประกายความคิดในการพัฒนาคุณภาพงานในสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จได้ต้องอาศัยบุคลากรที่ทำหน้าที่บริหารสถานศึกษาจะต้องมีวิสัยทัศน์ เป็นผู้นำ กล้าเปลี่ยนแปลง กล้าตัดสินใจ มีคุณธรรมจริยธรรม และมีจรรยาบรรณทางวิชาชีพ มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารและมีความรู้วิชาชีพ (ศศิตา เพลินจิต, 2558)

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีนั้น นอกจากจะมีวิสัยทัศน์ ความรู้ ความเข้าใจ มีประสบการณ์และมีความสามารถ ต้องมีคุณธรรมให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล มีทักษะ มนุษยสัมพันธ์ และรู้จักทักษะในการสื่อสาร ซึ่งสอดคล้องกับคุณลักษณะตามหลักกัลยาณมิตรของ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่น่ารัก เป็นบุคคลที่เห็นแล้วสบายใจ ชวนให้เข้าใกล้ปรึกษา ไต่ถาม มีความห่วงใย ร่าเริง เบิกบานอยู่เป็นนิจ มองครั้งใดก็มีแต่ความชื่นใจ น่าเคารพ เป็นบุคคลที่อุดมด้วยปัญญา ทั้งทางโลกและทางธรรมอย่างพร้อมมูล จนกระทั่งตระหนักและทราบซึ่งได้ชื่อว่า อะไรถูกอะไรผิด อะไรดีอะไรชั่ว อะไรควรอะไร ไม่ควร อะไรเป็นบุญอะไรเป็นบาป แล้วดำเนินชีวิตไปในทางที่ถูกต้องที่เป็นบุญเป็นกุศลอย่างมั่นคงแน่วแน่ ไม่หวั่นไหวต่อความย่ำแย่ของสิ่งแวดล้อมที่ทำให้ใจตกต่ำเป็นคนรักความยุติธรรมเป็นที่สุด ไม่ว่าต่อหน้าอย่างไร หลังหลังต้องอย่างนั้น มีความเมตตา กรุณาอยู่เป็นนิจกับทุกคนที่เกี่ยวข้อง คุณสมบัตินี้จะหลอมให้กัลยาณมิตรเป็นที่น่าเคารพของชนทั้งหลาย น่าเทิดทูน เป็นบุคคลที่ทรงความรู้ มีภูมิปัญญาเป็นเลิศ ทั้งทางโลกและทางธรรม มีความฉลาดปราดเปรื่อง มีมากจนเป็นที่ยอมรับของทุกคนในวงการ เป็นผู้ฝึกฝนปรับปรุงตนอยู่เสมอ มีความสามารถอันยอดเยี่ยม ใคร ๆ ก็อยากฝากตัวเป็นลูกศิษย์ มีความอาจหาญ ร่าเริง ฉลาดพูดแนะนำตักเตือน เป็นบุคคลที่รู้จักพูดชี้แจงให้เข้าใจ มีความสามารถพูดโน้มน้าว



ให้ทำตามในสิ่งที่ดี มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ อุดหนุนต่อถ้อยคำ เป็นบุคคลที่พร้อมจะรับฟังคำปรึกษาซักถามอยู่เสมอ อุดหนุนฟังได้แม้แต่เรื่องไร้สาระ ไม่เบื่อหน่าย ไม่รำคาญ ให้อภัย รักษาอารมณ์ให้เยือกเย็นอยู่ แฉงเรื่องที่ล้าลึกได้ เป็นบุคคลที่สามารถนำเรื่องยากมาอธิบายให้เกิดภาพพจน์เข้าใจง่าย แม้เรื่องราวที่ลึกซึ้งเกี่ยวกับชีวิตก็สามารถหาเรื่องอุปมาอุปมัย ให้เข้าใจอย่างง่าย และผู้บริหารต้องไม่ชักนำไปในทางที่เสื่อม ไม่แนะนำในเรื่องเหลวไหล หรือชักจูงไปในทางที่เสื่อมเสีย (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2560)

ดังนั้นนักบริหารที่จะทำงานได้สัมฤทธิ์ผลและสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงานนั้น ๆ นักบริหารจะต้องมีคุณธรรมหรือหลักธรรมของพระพุทธศาสนาในการบริหารงาน คุณธรรมนั้นไม่ใช่เพียงฝึกฝนให้มีเป็นเพียงความรู้โดยสามารถจำได้ อธิบายได้แต่ต้องฝึกฝนให้มีเป็นความรู้โดยตระหนักได้ว่าอะไรดี อะไรไม่ควร และปฏิบัติในทางที่ดีที่ควรให้เป็นปรกติวิสัย ในการฝึกฝนคุณธรรมนั้นพึงใช้สิ่งโน้มนำให้คุณธรรมต่ำลง ได้แก่ ความไม่ซื่อตรงต่อตนเอง ซึ่งอาจเป็นการวินิจฉัยเข้าข้างตนเองว่าสิ่งที่ทำไปนั้นไม่ผิด หรือโยนความผิดให้ผู้อื่น หรืออภัยให้แก่ตนเองในการทำผิด โดยหวังทำดีชดเชยเมื่อภายหลังหรือยกเว้นให้แก่ตนเองด้วยความรู้สึกที่ว่า ทำผิดครั้งเดียวไม่เป็นไร หรือมองเห็นศีลธรรมเป็นเกณฑ์สำหรับคนอื่นหรือเกี่ยงให้คนอื่นประพฤติดีเสียก่อน จึงกล่าวได้ว่ากัลยาณมิตรมีส่วนเกี่ยวข้องกับการเกื้อกูลบุคลากรในองค์กรและสังคมอย่างชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารจะชื่อว่าเป็นกัลยาณมิตรได้นั้น ย่อมแสดงออกให้ปรากฏต่อสังคมเพื่อสร้างความเชื่อมั่น หรือให้ความมั่นใจแก่เพื่อนร่วมงานหรือบุคคลผู้พบเห็น เช่น ความเป็นที่รัก รู้จักชี้แจงให้เข้าใจ เป็นที่ปรึกษาที่ดี มีลักษณะคำพูดที่น่าเชื่อถือและน่าคบผู้อยู่ร่วมด้วยให้อยู่ในฐานะอันควร คือ การดำเนินชีวิตที่ดีงาม (พระมหาสุธีรวัชรินทร์ อินธิแสง, 2560)

ความเป็นกัลยาณมิตรผู้บริหารก็เพื่อให้การทำหน้าที่กัลยาณมิตรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดกำลังใจในการสั่งสมบุญบารมีให้ยิ่ง ๆ ขึ้นไปตามลำดับ กัลยาณมิตรถึงจะมีกำลังน้อยแต่ดำรงอยู่ในมิตรธรรม ก็นับได้ว่าเป็นทั้งญาติ เป็นทั้งพวกพ้อง และเป็นทั้งเพื่อนของเรา คุณสมบัติหากมีอยู่ในบุคคลโดยย่อทำให้ผู้นั้นเป็นผู้ทรงคุณประโยชน์อันใหญ่แก่ผู้คนทั่วไปหลักกัลยาณมิตรธรรม เป็นองค์คุณของกัลยาณมิตร คุณสมบัติของมิตรดีหรือมิตรแท้ คือท่านที่คบหรือเข้าหาแล้วจะเป็นเหตุให้เกิดความดีงามและความเจริญ ในที่นี้มุ่งเอามิตรประเภทครูหรือพี่เลี้ยงเป็นสำคัญ คือ น่ารัก ในฐานะเป็นที่สบายใจและสนิทสนม ขวนให้อยากเข้าไปปรึกษา นำเคารพ ในฐานะประพฤติดีสมควรแก่ฐานะ ให้เกิดความรู้สึกอบอุ่นใจเป็นที่พึ่งใจ นำเจริญใจหรือน่ายกย่อง ในฐานะทรงคุณคือความรู้และภูมิปัญญาแท้จริง ทั้งเป็นผู้ฝึกอบรมและปรับปรุงตนอยู่เสมอควรเอาอย่าง ทำให้ระลึกและด้วยซาบซึ้งภูมิใจ จักพูดให้ได้ผล รู้จักชี้แจงให้เข้าใจรู้ว่าเมื่อไรควรพูดอะไรอย่างไรคอยให้คำแนะนำตักเตือน อุดหนุนต่อถ้อยคำ คือพร้อมที่จะรับฟังคำปรึกษาซักถามคำแนะนำวิพากษ์วิจารณ์ อุดหนุน ฟังได้ไม่เบื่อ ไม่ฉุนเฉียว แฉงเรื่องล้าลึกได้ สามารถอธิบายเรื่องยุ่งยากซับซ้อนให้เข้าใจ และให้เรียนรู้เรื่องราวที่ลึกซึ้ง

ยิ่งขึ้นไป และการไม่ชักในเรื่องเหลวไหลหรือชักจูงไปในทางเสื่อมเสีย จากข้อมูลการเข้าร่วมอบรมโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อขับเคลื่อน "องค์กรคุณธรรม" ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมอบรม จำนวน 85 คน วิทยากรได้เปิดโอกาสให้ผู้เข้าประชุมร่วมอบรมแสดงความคิดเห็นถึงสภาพปัญหา และแนวทางการแก้ปัญหาทั้งหมดของผู้เข้าร่วมประชุม ได้สรุปสภาพปัญหาในด้านผู้บริหารขาดความยุติธรรม และขาดความเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เนื่องจากสาเหตุผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสพยายามดึงดูดหรือจูงใจเด็กนักเรียนไว้ที่โรงเรียนเดิม ซึ่งโรงเรียนขยายโอกาสไม่มีความพร้อม เช่น ครู/บุคลากร และห้องปฏิบัติการต่าง ๆ เพราะโรงเรียนขยายโอกาสแม้จะมีนักเรียนต่อห้องน้อยแต่ใช้หลักการคำนวณครูต่อจำนวนห้องตามเกณฑ์ ก.ค.ศ. กำหนดคือ ครู 2 คน : ห้องเรียน และการลงทุนด้านบุคลากรจะต้องจัดสรรอัตรากำลังครูให้ครบตามจำนวนกลุ่มสาระการเรียนรู้ แม้โรงเรียนจะมีจำนวนนักเรียนน้อย สิ้นเปลืองด้านบุคลากร ๆ ทำงานไม่เต็มศักยภาพรายงานผลการดำเนินงานโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อขับเคลื่อน "องค์กรคุณธรรม" (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช, 2564)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญในการพัฒนาระบบบริหารจัดการในโรงเรียนและจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งผู้ที่สนใจจะได้นำไปเป็นข้อมูลในการบริหารงานให้เป็นไปตามหลักกัลยาณมิตร อันจะทำให้เกิดระบบการบริหารจัดการที่ดีเกิดความผูกพันต่อองค์กรของครู เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนและประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครศรีธรรมราช
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครศรีธรรมราช จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครศรีธรรมราช



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ซึ่งมีจำนวน 71 โรงเรียน ซึ่งมีจำนวน ครู 2,710 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 25 มิถุนายน 2564) (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช, 2564)

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช ปีการศึกษา 2565 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 337 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยจะสร้างขึ้นเอง จากแนวคิดทฤษฎี ที่ได้บททวนมาแล้ว แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) โดยถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักกลไกมาตรของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช รูปแบบของคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ตอนที่ 3 แนวทางการส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาตามหลักกลไกมาตรของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-end question) โดยเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมอย่างอิสระ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัยวิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช นำหนังสือขออนุญาตผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
2. ผู้วิจัยได้ติดต่อกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อนัดแนะและชี้แจงขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล
3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล เนื่องด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่กำลังเกิดขึ้น เพื่อเป็นการป้องกันการแพร่ระบาดของโรค และเพื่อปฏิบัติตามมาตรการของกระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามโดยใช้ Google form
4. ตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาเปลี่ยนเป็นรหัสตัวเลขเพื่อนำไปคำนวณค่าทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทำการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage)

2. ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ใช้วิธีการวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. เปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน ด้วยการทดสอบค่า t-test และค่า F-test (One-way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method)

4. วิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช

ผลการวิจัย

การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 72.40 และเป็นเพศชายจำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 27.60 มีอายุ 21-30 ปี จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 50.70 รองลงมา อายุ 31-40 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 37.40 อายุ 41-50 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 8.90 อายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 78.90 และปริญญาโท จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 21.10 มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 49.30 มีประสบการณ์ 1-5 ปี จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 40.90

มีประสบการณ์ 11-15 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 7.40 มีประสบการณ์ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.40

2. ผลการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช โดยภาพรวม

หลักกัลยาณมิตร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านเป็นที่รัก	3.56	0.24	มาก
ด้านนำเคารพ	3.56	0.25	มาก
ด้านนำเทิดทูน	3.56	0.27	มาก
ด้านฉลาดพูดแนะนำตักเตือน	3.46	0.24	ปานกลาง
ด้านอดทนต่อถ้อยคำ	3.62	0.23	มาก
ด้านแถลงเรื่องที่ล้าลึกได้	3.67	0.24	มาก
ด้านไม่ชักนำไปในทางที่เสื่อม	3.63	0.23	มาก
รวม	3.60	0.24	มาก

จากตารางที่ 1 การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช ด้านเป็นที่รัก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ผลการพิจารณารายชื่ออยู่ในระดับมาก 7 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ มีหน้าตา ยิ้มแย้มแจ่มใส และมีกรกล่าวทักทายอย่างสนิทสนมเป็นกันเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ให้กำลังใจเมื่อเกิดความทุกข์ และช่วยแนะนำแนวทางแก้ไข มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 เข้าถึงจิตใจให้ความรู้สึกสนิทสนมเป็นกันเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 มีอัธยาศัยที่อ่อนโยน และไม่ลบหลู่ ถูกบุคคลผู้ด้อยกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 และพูดจาอ่อนหวาน มีท่าทางเป็นมิตร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ผู้บริหารแสดงกิริยาอาการสุภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช

3.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษากับเพศ พบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราชในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษากับอายุ พบว่า ครูผู้สอนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านนำเคารพ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนด้านเป็นที่รัก ด้านนำเหตุผล ด้านฉลาดพูดแนะนำตักเตือน ด้านอดทนต่อถ้อยคำ ด้านแถลงเรื่องที่กล้าได้ ด้านไม่ชักนำไปในทางที่เสื่อม ไม่แตกต่างกัน

3.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษากับระดับการศึกษา พบว่า ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราชในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

3.4 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษากับประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช โดยภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้าน



แถลงเรื่องที่ล้าลึกได้ รองลงมาได้แก่ ด้านไม่ชักนำไปในทางที่เสื่อม ด้านอดทนต่อถ้อยคำ ด้านฉลาดพูดแนะนำตักเตือน ด้านเป็นที่รัก ด้านน่าเคารพ และด้านน่าเทิดทูน และด้านฉลาดพูดแนะนำตักเตือน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารจะต้องมีคุณสมบัติเหมาะสม มีพฤติกรรมในการนำที่ถูกต้องเหมาะสม เพราะความสำเร็จของงานทุกด้านขององค์การ ขึ้นอยู่กับผู้บริหารนั้น ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และมีคุณธรรมและจริยธรรมอันดีในการบริหารที่ส่งผลให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเลื่อมใสศรัทธาตั้งใจปฏิบัติงานให้บรรลุสำเร็จตามเป้าหมาย ยังสอดคล้องกับ ปิยะดา ก่อวุฒิกุลรังษี ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารตามหลักกัลยาณมิตรธรรมโรงเรียนป้อมนาคราชสวทยานนท์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อการใช้หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารโรงเรียนป้อมนาคราชสวทยานนท์ ปรากฏว่าอยู่ในระดับมากที่สุด และรายข้อมี 5 ข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ โน จมฺจฺฐาเน นิโยชเย ไม่ชักนำไปในทางที่เสื่อมเสีย บโย นารัก เข้าถึงจิตใจ วตฺตา รุจฺจํพุด ให้ได้ผล รุจฺจํพุดชี้แจงให้เข้าใจ และภาวนีโย นาเจริญใจ มีความรู้จริง ตามลำดับ (ปิยะดา ก่อวุฒิกุลรังษี, 2560)

2. การเปรียบเทียบเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช พบว่า ครูผู้สอนที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมและรายด้าน ด้านน่าเคารพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโดยพื้นฐานแล้วบุคลากรในองค์การต่าง ๆ ทั่วไปย่อมมีความต้องการและคาดหวังว่าจะมีผู้นำที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานทุก ๆ ด้าน เคารพและให้เกียรติผู้อื่น และเป็นผู้เที่ยงตรง ไม่มีอคติ ไม่มีความลำเอียง เสมอต้นเสมอปลาย ตระหนัก แยกแยะสิ่งที่ถูกต้องและสิ่งที่ไม่ถูกต้อง มีความประพฤติเหมาะสม น่ายกย่อง เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นคนมีหลัก หนักแน่น ถือหลักการเป็นสำคัญ ตัดสินใจอย่างมีเหตุผล และเป็นที่ยอมรับไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา และมีความประพฤติเหมาะสม ทำให้เกิดความรู้สึกอบอุ่นปลอดภัย เป็นที่พึ่งได้ โดยเฉพาะครูผู้สอนที่มีอายุ 21-30 ปี จะสูงกว่า อายุ 41-50 ปี และอายุ 50 ปีขึ้นไป ซึ่งจะเป็นครูรุ่นใหม่ที่ต้องการผู้นำที่น่าเคารพ

3. แนวทางการส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช

ด้านเป็นที่รัก ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสนใจ ใส่ใจ ดูแลครูและบุคลากรทุกคนทุกคนในครอบครัว ควรเป็นผู้ที่มีอัธยาศัยดี ยิ้มแย้มแจ่มใส เป็นมิตรกับคนทุกคน พูดจาด้วยการใช้คำพูดที่สุภาพรักษาน้ำใจคนฟัง เป็นที่น่าเกรงขามและน่าเข้าใกล้ สอดคล้องกับ พระพรหมคุณาภรณ์ กล่าวว่า บโย (นารัก) หมายถึง ผู้ที่เป็นที่รักของผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม ผู้ตามมีความรัก มีความรู้สึกสนิทสนม สบายใจต่อผู้นำ อยากร่วมทำงานด้วย ทั้งใจและกาย ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความใส่ใจดูแลครูและบุคลากรทุกคนทุกคนในครอบครัว ควรเป็น

ผู้ที่มีอริยาศยดี อิ่มแ้มแจ่มใส พุดจาด้วย การใช้คำพุดที่สุภาพ เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน ด้านนำเคารพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตน และในการปฏิบัติงาน ให้เกียรติผู้อื่น ควรเป็นผู้ที่มีความสุขุมรอบคอบ กล้าตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ อย่างรอบคอบ เป็นผู้ที่มีความเที่ยงตรงและโปร่งใส เป็นกลาง (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2560) สอดคล้องกับ พระมหาสุธีร์วรวิณทร์ อินธิแสง กล่าวว่า ครู (นำเคารพ) หมายถึง มีบุคลิกดี มีการแต่งกายสุภาพเรียบร้อย และเหมาะสม มีความเคารพ นำศรัทธา นำเลื่อมใส ความรู้สึกอบอุ่นใจ ปลอดภัยเมื่ออยู่ใกล้ ความหนักแน่นในเหตุผล ไม่เป็นคนหยาบ มีความเป็นกลาง ไม่ลำเอียง ความประพฤตินี้เหมาะสมแก่สถานะ ให้เกียรติและรับฟังความคิดเห็น ความเป็นตัวเอง และจริยธรรมเป็นแบบอย่าง ความกล้าและสามารถในการตัดสินใจ ด้านนำเตือน ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนตามหลักพระพุทธศาสนา หรือศาสนาอื่นที่นับถือ สามารถครองตน ครองคน และครองงาน มีความประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี รู้จักการให้ การแบ่งปัน และการเสียสละไม่ลำเอียง ภาวนีโย (นายก้อง) หมายถึง เพื่อนร่วมงานของท่านเป็นผู้มีความรู้ในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ เพื่อนร่วมงานของท่านเฝ้าหาความรู้อยู่เสมอ เพื่อนร่วมงานของท่านให้การส่งเสริมท่านในการพัฒนาตนเอง เพื่อนร่วมงานของท่านทำให้ท่านระลึกและกล่าวถึง ด้วยความซาบซึ้งภูมิใจน่าเอาเป็นแบบอย่าง ด้านฉลาดพุดแนะนำตักเตือน ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมาและสรุปความโดยไม่มี ความลำเอียง ควรรู้จักการพุดให้กำลังใจ และยกย่องเมื่อมีโอกาสที่เหมาะสม (พระมหาสุธีร์วรวิณทร์ อินธิแสง, 2560) สอดคล้องกับ ยุภาติ ปณฺธราช กล่าวว่า วัตตา (รู้จักพุด) หมายถึง พุดกับทุกคนด้วยคำพุดที่สุภาพไพเราะ หลีกเลียงการพุดคำหยาบ ไม่ว่ากับใครก็ตาม ไม่นำเรื่องที่ทำให้ผู้อื่นเสียหายไปเล่าต่อ ทุกครั้งที่ข้าพเจ้าพุดกับใคร คิดก่อนเสมอว่า ต้องไม่ใช่คำพุดที่บั่นทอนความรู้สึกของผู้อื่น ในขณะที่สนทนากับทุกคน ระมัดระวังคำพุดที่จะทำให้คู่สนทนาเสียใจ อายหรือเกิดความรู้สึกเป็นปมด้อย เมื่อมีคนรู้จักได้รับรางวัลต่าง ๆ ข้าพเจ้ากล่าวแสดงความยินดีด้วยความจริงใจ หากต้องหรือต่อว่าผู้อื่นที่ทำผิด ไม่ใช่คำพุดที่หยาบคายหรือประชดประชัน ด้านอดทนต่อถ้อยคำ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะเป็นคนไม่หยาบฟังความข้างเดียว ไม่ติเตียนต่อหน้าคนอื่นให้อับอาย ควรควบคุมอารมณ์ขณะฟังคำปรึกษา ถูกซักถาม หรือถูกวิจารณ์ และควรจะมีอารมณ์อดทนในการฟังการอธิบายปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมและบุคคลได้ (ยุภาติ ปณฺธราช, 2561) สอดคล้องกับ พระมหาสุธีร์วรวิณทร์ อินธิแสง กล่าวว่า วจันขโม (อดทนต่อถ้อยคำ) หมายถึง ผู้นำมีความพร้อมในการรับฟังคำปรึกษาจากคนอื่น มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความรู้สึกดีใจเมื่อมีผู้ร่วมงานให้คำแนะนำ มีความอดทนต่อการฟังคำอธิบายของคนอื่น มีการเปิดโอกาสให้ซักถาม และเสนอแนวคิดได้ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีอารมณ์ไม่ฉุนเฉียว หงุดหงิดเมื่อถูกวิจารณ์ มีการปรับตัวเข้ากับคนอื่นได้เป็นอย่างดี มีการรู้จักสามัคคีในหมู่ผู้ร่วมงานด้วยกัน และมีการสร้างกำลังใจให้ตนเองอยู่เสมอ ด้านแถลงเรื่องที่กล้าได้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะ



สามารถอธิบายเรื่องยาก ๆ ให้ทุกคนได้เข้าใจได้ง่าย และมีความเข้าใจตรงกัน และควรแสดงจุดยืนที่ชัดเจนในการทำงาน มีการกำหนดขอบเขตของงานอย่างชัดเจน เป็นผู้ที่สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นโดยใช้วิธีที่หลากหลายและใหม่ ๆ สามารถพูดให้ผู้ร่วมงานเกิดความภูมิใจในการทำงานให้สำเร็จ (พระมหาสุธีร์วรวิณทร์ อินธิแสง, 2560) และสอดคล้องกับ สนธชัย ระยับศรี กล่าวว่า คัมภีร์ธัญจะ กะถัง กัตตา (รู้จักแถลงเรื่องราวต่าง ๆ ที่ลึกซึ้ง) หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษาสามารถอธิบายเรื่องยากซับซ้อน สามารถให้เข้าใจได้ง่าย สามารถยกตัวอย่างประกอบอธิบายเป็นรูปธรรม สามารถยกตัวอย่างอธิบายให้เกิดภาพพจน์เข้าใจง่าย สามารถให้คำปรึกษาเรื่องราวเกี่ยวกับชีวิตครูในโรงเรียนได้อธิบายขั้นตอนและเป้าหมายในการปฏิบัติงานให้แก่ครูอย่างเป็นรูปธรรม เสนอแนะวิธีใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ต่อครูอยู่เสมอ แสดงให้เห็นว่าการทำงานของครูจะบรรลุเป้าหมาย แสดงจุดยืนอย่างมีเหตุผลในการแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาหรือข้อโต้แย้งที่เกิดขึ้น และมีทักษะในการพูดจูงใจให้ท่านและผู้ร่วมงานรู้สึกภูมิใจในการปฏิบัติงาน ด้านไม่ชักนำไปในทางที่เสื่อม ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะไม่ยุ่งเกี่ยวและชักนำกับอบายมุขทุกชนิด มีการควบคุมวินัยของตนเองอยู่เสมอ ความยึดมั่นในขนบธรรมเนียมประเพณีสิ่งที่ถูกต้องและมีคุณธรรม และควรส่งเสริมให้บุคลากรยึดถือปฏิบัติตนในหลักธรรมคำสั่งสอนของศาสนา และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (สนธชัย ระยับสี, 2560) และยังสอดคล้องกับแนวคิดของสนธชัย ระยับศรี กล่าวว่า โน จัฏฐาเน นิโยชะเย แปลว่า (ไม่ชักนำไปในทางเสื่อมเสีย) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษายึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องและมีคุณธรรม ประพฤติปฏิบัติอยู่ในธรรมไม่ยอมทำเรื่องที่เป็นการเสื่อมเสียต่อโรงเรียน ครู นักเรียน บุคคลภายนอก และตนเอง ไม่ชักนำครูไปในทางที่เสื่อมหรือเป็นสิ่งที่เป็นบ่อนทำลายอาชีพครู ประพฤติดีกับครูทั้งต่อหน้าและลับหลัง พูดอย่างไรทำอย่างนั้น ไม่มีเบื้องหน้า ไม่มีเบื้องหลัง ส่งเสริมให้ครูยึดถือปฏิบัติตนในหลักธรรมคำสั่งสอนของศาสนาและจรรยาบรรณวิชาชีพครู และส่งเสริมให้ครูพัฒนาความรู้อยู่เสมอ (สนธชัย ระยับสี, 2560)

องค์ความรู้ใหม่

ผู้บริหาร ควรพละและให้เกียรติผู้อื่นให้ความสนใจ ใส่ใจ ดูแลครูและบุคลากรทุกคนทุกคนในครอบครัว มีอัธยาศัยดี ยิ้มแย้มแจ่มใส เป็นมิตร พูดจาด้วยการใช้คำพูดที่สุภาพเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตน และในการปฏิบัติงาน ให้เกียรติผู้อื่น ควรปฏิบัติตนตามหลักพระพุทธศาสนา หรือศาสนาอื่นที่นับถือ สามารถครองตน ครองคน และครองงาน มีคุณธรรม มีความประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา และสรุปความโดยไม่มีความลำเอียง ควรจะเป็นคนไม่หุบปากฟังความข้างเดียว ไม่ติเตียนต่อหน้าคนอื่นให้อับอาย ควรควบคุมอารมณ์ขณะฟังคำปรึกษา ถูกซักถาม หรือถูกวิจารณ์ ควรจะสามารถอธิบายเรื่องยาก ๆ ให้ทุกคนได้เข้าใจได้ง่าย และมีความเข้าใจตรงกัน และควรแสดงจุดยืนที่ชัดเจนในการทำงาน มีการกำหนดขอบเขตของงานอย่างชัดเจนและไม่ยุ่งเกี่ยวและชัก

นำเกี่ยวกับอบายมุขทุกชนิด ไม่ชักจูงในสิ่งที่เหลวไหลไร้สาระ หรือในทางที่เสียหาย มีการควบคุมวินัยของตนเองอยู่เสมอ ส่งเสริมให้บุคลากรยึดถือปฏิบัติตนในหลักธรรมคำสั่งสอนของศาสนา และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

สรุป

จากผลการวิจัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราชหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาจึงควรมีการอบรมสัมมนาเรื่องการพัฒนาบุคลิกภาพสำหรับผู้บริหาร โดยเฉพาะด้านฉลาดพูดแนะนำตักเตือน ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้บริหารเป็นผู้ดูแล ส่งเสริม นำเกรงขาม มีการประพฤติตนตามสมควรแก่สถานะ และมีจริยาที่น่าเป็นแบบอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสนใจ ใส่ใจ ดูแลครูและบุคลากรทุกคนดั่งคนในครอบครัว ควรเป็นผู้ที่มีอัธยาศัยดี ยิ้มแย้มแจ่มใส เป็นมิตรกับคนทุกคน พูดจาด้วยการใช้คำพูดที่สุภาพรักษาน้ำใจคนฟัง เป็นที่น่าเกรงขามและน่าเข้าใกล้ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตน และในการปฏิบัติงาน ให้เกียรติผู้อื่น ควรเป็นผู้ที่มีความสุขุมรอบคอบ กล้าตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ อย่างรอบคอบ เป็นผู้ที่มีความเที่ยงตรงและโปร่งใส เป็นกลาง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเชิงเปรียบเทียบการบริหารงานโรงเรียนตามหลักกัลยาณมิตรธรรมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราชกับสำนักงานเขตอื่น ๆ
2. ควรศึกษาเชิงคุณภาพการบริหารงานโรงเรียนที่เหมาะสมของโรงเรียนในสังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช
3. ควรศึกษาการบริหารงานโรงเรียนเป็นรายด้านของโรงเรียนในสังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช เพื่อเปรียบเทียบกับเขตอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

- ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21. เรียกใช้เมื่อ 25 พฤษภาคม 2565 จาก http://conference.edu.ksu.ac.th/file/20160809_2488101126.pdf
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- ปิยะดา ก่อวุฒิกุลรังษี. (2560). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารตามหลักกัลยาณมิตรธรรมโรงเรียนป้อมนาคราชสวทยานนท์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.



- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2560). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม (พิมพ์ครั้งที่ 16). กรุงเทพมหานคร: เอส.อาร์.พรินติ้งแมสโปรดักส์.
- พระมหาสุธีรวัชรินทร์ อินธิแสง. (2560). หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการราชภัฏตะวันตก, 8(1), 5-17.
- ยุภาติ ปณธราช. (2561). การพัฒนาลักษณะความเป็นกัลยาณมิตรสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ. ใน วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศศิตา เพลินจิต. (2558). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. ใน การค้นคว้าอิสระปริญญา. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- สนธชัย ระยัปสี. (2560). คุณลักษณะผู้นำแบบกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเครือข่าย 58 สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกอกน้อย. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช. (2564). ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา 2564. นครศรีธรรมราช: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). การบริหารการศึกษา หลักการและทฤษฎี (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพมหานคร: ปัญญาชน.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. . (1970). Determining Sample Size for Research Scillities. Education and Phychological Measurement, 30(3), 607-610.