



การบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1
Administration Based on the Seven Principles of Kalayanamitta
Dhamma of School Administrators Under the Jurisdiction of the
Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1

¹สุภีร์ สุตสงวน Suphee Sudsanguan

²ดวงใจ ชนะสิทธิ์ Duangjai Chanasid

³อรพรรณ ตูจจินดา Oraphan Toujinda

^{1,2,3}คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

^{1,2,3}Faculty of Education, Nakhon Pathom Rajabhat University

¹Corresponding author, e-mail: suphee.1999@gmail.com

Received February 24, 2025; Revised April 3, 2025; Accepted: May 17, 2025



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาเมื่อจำแนกตามตำแหน่งวิทยฐานะ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดของสถานศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 23 คน และครูจำนวน 304 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเมื่อ

จำแนกตามตำแหน่งวิทยฐานะ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษาในภาพรวมไม่พบความแตกต่าง 3) แนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีการปฏิบัติมากที่สุดประกอบด้วย (1) ให้ความสำคัญกับตนเอง ไม่ถือตัว พุดจาสุภาพ อ่อนโยน (2) ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี วางตนเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ เคารพและให้เกียรติผู้อื่น (3) มีภาวะผู้นำ มีการวางแผน มีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน มุ่งพัฒนาโรงเรียน ครูและนักเรียนให้ดีขึ้น ให้เป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองและชุมชน (4) สื่อสารอย่างมีเหตุผล ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ (5) อดทนต่อถ้อยคำที่ไม่เป็นจริง ตั้งใจปฏิบัติงานด้วยความอดทน จริ่งใจ มีเมตตา (6) มีความรู้ ความเข้าใจ เพื่อให้สามารถอธิบายและถ่ายทอดให้ผู้ร่วมงานเข้าใจได้ (7) คิดดี พุดในสิ่งที่ดี ปฏิบัติในสิ่งที่ดีงาม เป็นแบบอย่าง ว่ากล่าวตักเตือนและให้แนวทางที่ดีในการปฏิบัติ

คำสำคัญ: การบริหารงาน; กัลยาณมิตรธรรม 7; ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research are: (1) to study the level of administration based on the seven principles of Kalyanamittata among school administrators, (2) to compare the level of administration based on these principles among school administrators classified by academic rank, age, educational qualifications, work experience, and school size, and (3) to explore guidelines for developing administration based on the seven principles of Kalyanamittata among school administrators. The research sample consists of 23 school administrators and 304 teachers under the jurisdiction of the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1. The sampling method used was stratified random sampling based on school size. The research instrument was a questionnaire. The statistical methods used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, one-way analysis of variance (ANOVA), and content analysis. Research Findings: 1) The overall administration based on the seven principles of Kalyanamittata among school administrators was at the highest level. 2) The comparative analysis of the level of administration based on the seven principles of Kalyanamittata among school administrators revealed no significant differences in overall. 3) The key approaches for enhancing school administration based on the seven principles of Kalyanamittata, which were most commonly practiced, include: (1) Being approachable, humble, and



speaking politely and gently. (2) Setting a good example, conducting oneself appropriately according to one's role and responsibilities, and showing respect and consideration for others. (3) Demonstrating leadership, strategic planning, and vision in administration, focusing on the development of the school, teachers, and students to gain acceptance from parents and the community. (4) Communicating rationally, engaging in collaborative decision-making, and expressing opinions constructively. (5) Being tolerant of false or negative remarks, performing duties with patience, sincerity, and compassion. (6) Possessing knowledge and understanding to effectively explain and convey information to colleagues. (7) Thinking positively, speaking well, acting virtuously, serving as a role model, offering constructive feedback, and providing guidance for proper conduct.

Keywords: Administration; Kalayanamitta Dhamma 7; School Administrators

บทนำ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566-2570) ในกลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา โดยกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารคือ ให้สถานศึกษา มีระบบการบริหารจัดการที่ได้มาตรฐานและมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบท มีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณธรรม จริยธรรมและการปฏิบัติงาน ตามหลักธรรมาภิบาล เนื่องจากจริยธรรมเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษาที่จะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในโรงเรียน ทำให้มีความรู้สึก ห่วงเห่น เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของที่จะมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบและมุ่งมั่นต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565) การมีศีลธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารจะสร้างประโยชน์ให้องค์กรและทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ ดังนั้นภาวะผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหารจึงมีความสัมพันธ์กับคุณธรรมของผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียน เพราะส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม และความเป็นกัลยาณมิตร (ธีระวุฒิ จันทะพันธ์ และคณะ, 2567) ผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล ต้องพัฒนาภาวะผู้นำ โดยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรทางดิจิทัล สร้างเครือข่าย ยอมรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ มีทักษะทางเทคโนโลยี พัฒนาคูคลากร มีวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี พัฒนาวัตถุกรรมใหม่ๆ และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ขับเคลื่อนพัฒนางานของสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่มีคุณภาพ (พรวิภา เขยกลิน, 2567) สามารถสร้างความเชื่อมั่น สร้างสัมพันธ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ สร้างบรรยากาศทางการเรียนรู้ที่หลากหลาย (สุนทรี วรรณไพเราะ และวรพล ศรีเทพ, 2567)

ความเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหาร มิตรที่ดีจะสร้างความสบายใจกับเรา เป็นผู้ประพฤติดี มีความรู้ สามารถอธิบายสิ่งต่างๆ ให้เข้าใจง่าย จะรับฟังอย่างอดทนเมื่อมีคำถามหรือต้องการความช่วยเหลือ ไม่แสดงความอุนเฉียว หงุดหงิด คอยแนะนำไปในทิศทางที่ถูกต้อง และจะไม่นำไปทำสิ่งที่เสื่อม การเป็นกัลยาณมิตรเป็นสิ่งสำคัญมากสำหรับการเป็นเพื่อนที่ดีและต่อผู้ร่วมงานในองค์กร กัลยาณมิตรควรมีคุณธรรม 7 ประการ คือ 1) ปิโย 2) ครุ 3) ภาวนีโย 4) วตฺตา 5) วจนกฺขโม 6) คม ภีรณฺจ กถ กตฺตา 7) โน จฏฺฐาเน นีโยชเย (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2556) นอกจากนี้ Schwartz (2002) กล่าวถึงหลักจริยธรรมที่คาดหวังจากผู้บริหารมีดังนี้ 1) สร้างแรงบันดาลใจ ความไว้วางใจ 2) เคารพผู้อื่น 3) มีความรับผิดชอบ 4) มีความเป็นกลาง 5) รัก เอื้ออาทร เอาใจใส่ในงาน 6) ตระหนักถึงความเป็นพลเมือง และ Yaman (2010) ได้อธิบายลักษณะทางจริยธรรมที่ผู้บริหารจำเป็นต้องมีดังนี้ 1) สร้างความตระหนักรู้ด้านจริยธรรมและค่านิยม 2) กำกับดูแลตนเองและผู้อื่นที่เขาร่วมรับผิดชอบเพื่อให้ทุกคนประพฤติตนอย่างมีจริยธรรม 3) เป็นต้นแบบที่ดี 4) ให้คุณค่าในทุกขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมทางจริยธรรม 5) ฝึกฝนเกี่ยวกับค่านิยมและจริยธรรม 6) ให้ความสำคัญกับผู้ที่มีจิตสำนึกด้านจริยธรรมสูง

จากผลการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ผู้บริหารมีแนวทางการบริหารงานสถานศึกษาหลายรูปแบบดังนี้ 1) ใช้อำนาจในการบริหารงานมากทำให้เป็นที่เกรงกลัวของผู้อื่น 2) ตัดสินใจโดยใช้อารมณ์ 3) ควรบริหารงานด้วยการใช้หลักของเหตุผลและรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะของผู้อื่น 4) ผู้บริหารมีประสบการณ์น้อยจึงทำให้ความรู้ในการบริหารงานในด้านต่างๆ ยังไม่เพียงพอ ผู้บริหารจึงควรศึกษาในแต่ละด้าน แสวงหาความรู้ใหม่ 5) ให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น 6) มีการกำหนดวิสัยทัศน์ให้ชัดเจนในการทำงาน 7) ยึดหลักศาสนาเป็นหลักในการปฏิบัติงาน 8) ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา 9) มีความยุติธรรม 10) ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ 11) การให้เกียรติและไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน 12) เปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมบริหาร 13) การให้ความรักและเอาใจใส่กับเพื่อนร่วมงาน 14) ทุ่มเทเสียสละการทำงานในหน้าที่ 15) รับรู้ถึงความสามารถของตนเองในการนำองค์กรไปสู่การพัฒนา มีความรอบรู้ รู้กว้าง รู้ไกล ช่างสังเกต รู้จักฟัง 16) บริหารสถานศึกษาอย่างโปร่งใส ยึดถือคุณธรรม และจากผลการศึกษาข้างต้นพบว่า ครูยังมีความคาดหวังในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในรูปแบบกัลยาณมิตรเพื่อส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในการทำงานและมุ่งหวังให้องค์กรมีการพัฒนา (ณัชชา เพ็ชรทรัพย์ และคณะ, 2566; เตือนฉาย เงามาม และคณะ; 2565; พนิดา ขวัญเมือง, 2567; ภิญทิรา ธิตะปัน และคณะ, 2565; ศศิวิมล จันทสุข และบรรจบ บุญจันทร์, 2567)

นอกจากนี้ยังมีผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างประเทศในการบริหารงานสถานศึกษา พบว่า จริยธรรมเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษาที่จะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในโรงเรียน ภาวะผู้นำทางจริยธรรมช่วยส่งเสริมความร่วมมือของนักเรียน ผู้บริหาร คณะครู บุคลากร ช่วยลดการทำผิด

ทางจริยธรรม เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานและเกิดผลสำเร็จมาก การมีศีลธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารจะสร้างประโยชน์ให้องค์กรและทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ และภาวะผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับคุณธรรมของครู โดยหลักจริยธรรมในการบริหารการศึกษา ผู้บริหารควรมีค่านิยมทางจริยธรรมได้แก่ 1) มีความยุติธรรม 2) ปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม 3) มีความเคารพผู้อื่น 4) ความเป็นกลาง 5) ไม่เลือกปฏิบัติ 6) ดำเนินการตามกฎหมาย 7) การจัดระเบียบทางจริยธรรมของหน่วยงาน โดยครูมีความเห็นว่าหากมีการบัญญัติหรือกำหนดประเด็นทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจนก็จะช่วยให้สามารถตัดสินเกี่ยวกับความซื่อสัตย์ ความเป็นธรรม และการมีจริยธรรมมากขึ้นโดยเฉพาะปัญหาด้านบุคลากร นอกจากนี้ยังพบว่า บริบทของโรงเรียน อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา (สาขาวิชา) ตำแหน่งในองค์กร มีผลต่อการรับรู้พฤติกรรมและทัศนคติทางจริยธรรม คุณธรรมและจริยธรรมของบุคคล (Berges-Puyo, 2022; Bhattarai, 2015; Boydak et al., 2017; Gulyuz, 2021)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ได้กำหนดแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนนโยบายและนโยบายระยะเร่งด่วน (QUICK WIN) ของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เพื่อตอบสนองนโยบายข้อ 10.1-10.4 ด้วยการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งมีเป้าหมายให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพคิดเป็นร้อยละ 100.00 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1, 2566) จากแผนปฏิบัติการดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงจุดเน้นที่ต้องการพัฒนาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ที่มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารและบุคลากรรวมถึงหลักการบริหารงานทุกๆด้านรวมทั้งการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7

จากความสำคัญข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ทั้งนี้ผู้วิจัยคาดหวังว่าข้อค้นพบที่ได้รับจะเป็นข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่จะนำไปใช้วางแผนเพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาด้านการนำหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งวิทยฐานะ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และ ขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น .995 ตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ที่ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ได้ตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 23 คน ครูจำนวน 304 คน รวมทั้งสิ้น 327 คน เก็บรวบรวมข้อมูลระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 โดยแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (F-test) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method) และการศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยแบบสอบถามปลายเปิด (Open-Ends Questionnaire) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา(Content Analysis)

ผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1. พบว่า ระดับการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

(n = 327)

การบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7		\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	ด้านน่ารัก	4.63	0.50	มากที่สุด	3
2	ด้านน่ารัก	4.59	0.62	มากที่สุด	5



3	ด้านน่าเจริญใจ	4.65	0.57	มากที่สุด	2
4	ด้านรู้จักพูดให้ได้ผล	4.56	0.60	มากที่สุด	6
5	ด้านอดทนต่อถ้อยคำ	4.61	0.57	มากที่สุด	4
6	ด้านชี้แจงเรื่องล้าลึก ชับซ้อน ให้เข้าใจได้	4.50	0.68	มากที่สุด	7
7	ด้านไม่ชักนำไปในทางเสื่อมเสีย	4.69	0.51	มากที่สุด	1
รวม		4.61	0.54	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์การบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.54) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านไม่ชักนำไปในทางเสื่อมเสียอยู่ในลำดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.51) รองลงมาคือด้านเจริญใจ ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.57) ด้านน่ารัก ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.50) ด้านอดทนต่อถ้อยคำ ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.57) ด้านน่าเคารพ ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.62) ด้านรู้จักพูดให้ได้ผล ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.60) และด้านชี้แจงเรื่องล้าลึก ชับซ้อน ให้เข้าใจได้ ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.68) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งวิทยฐานะ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

2.1 ด้านตำแหน่งวิทยฐานะของผู้บริหารพบว่า การบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน กลุ่มที่มีตำแหน่งวิทยฐานะเชี่ยวชาญ และวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีค่าเฉลี่ยด้านชี้แจงเรื่องล้าลึก ชับซ้อน ให้เข้าใจได้แตกต่างจากผู้บริหารที่มีวิทยฐานะชำนาญการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ด้านอายุของผู้บริหารพบว่า การบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ผู้บริหารที่มีอายุระหว่าง 41-45 ปี มีค่าเฉลี่ยด้านการอดทนต่อถ้อยคำสูงกว่าผู้บริหารที่มีอายุระหว่าง 56-60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ด้านวุฒิการศึกษาของผู้บริหาร พบว่า การบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.4 ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารพบว่า การบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยด้านชี้แจงเรื่อง ล้ำลึก ชับซ้อนให้เข้าใจ ได้ สูงกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ 1-5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5 ด้านขนาดของสถานศึกษา การบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารที่บริหารงานในสถานศึกษาขนาดกลางมีความสามารถในการชี้แจงเรื่องล้ำลึก ชับซ้อนให้เข้าใจได้ สูงกว่าผู้บริหารที่บริหารงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้

- 1) หลักปิโย (น่ารัก) ที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ การให้ความเป็นกันเอง ไม่ถือตัว พุดจาสุภาพ อ่อนโยน
- 2) หลักครุ (น่ารัก) ที่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือ การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี วางตนเหมาะสมกับบทบาท หน้าที่ เคารพและให้เกียรติผู้อื่น
- 3) หลักภาวนิโย (น่าเจริญใจ) มากที่สุดคือ การมีภาวะผู้นำ มีการวางแผน มีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน มุ่งพัฒนาโรงเรียน ครูและนักเรียนให้ดีขึ้น ให้เป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองและชุมชน
- 4) หลักกตตา จ (รู้จักพูดให้ได้ผล) ที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ การสื่อสารอย่างมีเหตุผล ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์
- 5) หลักวจนกุชโม (อดทนต่อถ้อยคำ) มากที่สุดคือ การอดทนต่อถ้อยคำที่ไม่เป็นจริง ตั้งใจปฏิบัติงานด้วยความอดทน จริงใจ มีเมตตา
- 6) หลักคมภีรณจ กถ กตตา (ชี้แจงเรื่องล้ำลึก ชับซ้อนให้เข้าใจได้) ที่สำคัญที่สุดคือ ผู้บริหารต้องศึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจ เพื่อให้สามารถอธิบายและถ่ายทอดให้ผู้ร่วมงานเข้าใจได้
- 7) หลักโน ฏฐานเน นิโยชเย (ไม่ชักนำไปในทางที่เสื่อมเสีย) ด้านมีการปฏิบัติมากที่สุดคือ การคิดดี พูดในสิ่งที่ดี ปฏิบัติในสิ่งที่ดีงาม เป็นแบบอย่าง ว่ากล่าวตักเตือน และให้แนวทางที่ดีในการปฏิบัติ

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ในระดับมากที่สุดในทุกด้าน แสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งนี้ เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการนำหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 มาใช้ในการบริหารงานก็จะส่งผลให้บุคลากรในสถานศึกษามีแรงจูงใจและมีความสุขในการทำงานซึ่งก็จะส่งผลให้สามารถพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Berges-Puyo พบว่า การมีศีลธรรม จริยธรรมและภาวะผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหารจะช่วยส่งเสริมความร่วมมือของนักเรียน ผู้บริหาร คณะครู และบุคลากรที่จะสร้างประโยชน์ให้องค์กร เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ และช่วยลดการทำผิดทางจริยธรรม (Berges-Puyo, 2022) สอดคล้องกับการวิจัยของพนิดา ขวัญเมือง ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตร



ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1” ผลการวิจัย พบว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา คุณลักษณะของผู้บริหารที่ดี จะส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษา ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะผู้บริหารที่เป็นผู้มีความรู้ มีวิสัยทัศน์ จะสามารถหลอมรวมการทำงานของบุคคลกรทางการศึกษา (พินิตา ขวัญเมือง, 2567) สอดคล้องกับการวิจัยของภณทิรา ธิตะปัน และคณะ ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา จังหวัดขอนแก่น” ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารที่มีวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอรวมถึงแสวงหาความรู้ใหม่มีการถ่ายทอดให้แก่ผู้อื่นได้ปฏิบัติตามเพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ (ภณทิรา ธิตะปัน และคณะ, 2565)

2. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เปรียบเทียบระดับการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 จำแนกตาม (1) ตำแหน่งวิทยฐานะ (2) อายุ (3) วุฒิการศึกษา (4) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และ (5) ขนาดของสถานศึกษา ดังนี้

2.1 ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มที่มีตำแหน่งวิทยฐานะเชี่ยวชาญกับชำนาญการ และกลุ่มวิทยฐานะชำนาญการพิเศษกับกลุ่มชำนาญการ มีค่าเฉลี่ยด้านชี้แจงเรื่องล้าลึก ชับซ้อน ให้เข้าใจได้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 2.2 ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพบว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยด้านชี้แจงเรื่อง ล้าลึก ชับซ้อนให้เข้าใจได้สูงกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Boydak et al. ที่ทำการศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำด้านจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในมุมมองของครู พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์มาก จะสามารถปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานของจริยธรรมได้ดี (Boydak et al., 2017)

2.2 ผลการวิจัยด้านอายุของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า กลุ่มที่มีอายุ 41-45 ปี มีค่าเฉลี่ยด้านการอดทนต่อถ้อยสูงกว่ากลุ่มที่มีอายุระหว่าง 56-60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ อาจเนื่องจากผู้บริหารที่มีอายุมากอาจจะมีช่องว่างระหว่างวัยกับผู้ร่วมงานค่อนข้างมาก ทำให้การ ยินดี การพร้อมที่จะรับฟังคำปรึกษา คำซักถาม การเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรได้แสดงความคิดเห็นต่อการบริหารงาน ยอมรับฟังคำเสนอแนะ คำวิพากษ์วิจารณ์ พร้อมที่แก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น เพื่อให้การบริหารงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและเกิดประโยชน์ต่อองค์กรเป็นไปได้อย่างกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุน้อย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษาจึงต้องมีการปรับตัว เพื่อให้มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและยอมรับในความสามารถของกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ ที่แสดงให้เห็นความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษา

จากเพื่อนร่วมงานคือ 1) ความต้องการความรักและเป็นส่วนหนึ่งของหมู่ เป็นความต้องการที่จะเป็นที่รักของผู้อื่น ต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นและเป็นส่วนหนึ่งของหมู่ 2) ความปรารถนาที่จะรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองมีคุณค่านั้นประกอบด้วยความมุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จและแสดงออกถึงความสามารถของตนเอง (สุรางค์ โค้วตระกูล, 2565) นอกจากนี้ ยังรวมถึงความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับและมองเห็นถึงความสามารถ ความมีคุณค่า และความน่าเชื่อถือของตนเอง รวมถึงการได้รับการยกย่องและการเคารพนับถือจากผู้อื่น ดังนั้นหากทุกคนมีความเข้าใจและยอมรับในความต้องการขั้นพื้นฐานของแต่ละฝ่ายก็จะทำให้องค์กรมีความสุขและการบริหารงานประสบความสำเร็จ

2.3 ผลการศึกษาด้านการบริหารงานในสถานศึกษาขนาดต่างกันพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารงานในสถานศึกษาขนาดกลาง มีความสามารถในการชี้แจงเรื่องล้าลึก ซับซ้อนให้เข้าใจได้สูงกว่าผู้บริหารในสถานศึกษาขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางต้องดูแลนักเรียนและคณะครูในจำนวนที่มากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565) ทำให้มีการฝึกฝนการสื่อสาร การชี้แจงข่าวสารแก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมากกว่า จึงทำให้ค่าเฉลี่ยด้านการชี้แจงเรื่องล้าลึก ซับซ้อนให้เข้าใจได้สูงกว่าสอดคล้องกับ Bhattarai ได้ทำการศึกษาจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า จริยธรรมของผู้บริหารในโรงเรียนไม่ได้ถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจน เนื่องจากความแตกต่างของตำแหน่งผู้บริหารที่ประกอบด้วยบริบทและสถานการณ์ที่หลากหลาย การศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาระบูรณะประเด็นของจริยธรรมที่จะศึกษาโดยจำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียนและความแตกต่างของบริบทท้องถิ่นพบว่า โรงเรียนแต่ละแห่งมีการกำหนดจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่ต้องการจะเป็นไว้อย่างครบถ้วน ชัดเจน โดยมีการผสมผสานวัฒนธรรมท้องถิ่นและบริบทของโรงเรียน มีความรู้สึกหวงแหน เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของที่จะมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ และมุ่งมั่นต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคน (Bhattarai, 2015)

2.4 ผลการวิจัยด้านวุฒิการศึกษาพบว่า การบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษาของในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาได้กำหนดหลักเกณฑ์การขอขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการบริหารการศึกษา หรือเทียบเท่า หรือมีคุณวุฒิที่คุรุสภารับรอง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งจึงมีวุฒิทางการศึกษาไม่แตกต่างกัน ส่งผลให้การบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ไม่แตกต่างกัน

3. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ไปใช้ในการบริหารงาน



โดยหลักปิโย(นารัก) ที่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือ การให้ความเป็นกันเอง ไม่ถือตัว พุดจาสุภาพ อ่อนโยน ด้านหลักครู (นาคเรพ) คือ การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี วางตนเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ เคารพและให้เกียรติผู้อื่น ส่วนหลักภวานีโย (นาคเรญใจ) คือ การมีภาวะผู้นำ มีการวางแผน มีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน มุ่งพัฒนาโรงเรียน ครูและนักเรียนให้ดีขึ้น ให้เป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง และชุมชน สำหรับหลักกวดตา จ (รู้จักพุดให้ได้ผล) ที่นำมาใช้มากที่สุดคือ การสื่อสารอย่างมีเหตุผล ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ ด้านหลักกวนกุขโม (อดทนต่อถ้อยคำ) ที่นำมาปฏิบัติคือ การอดทนต่อถ้อยคำที่ไม่เป็นจริง ตั้งใจปฏิบัติงานด้วยความอดทน จริงใจ มีเมตตา ส่วนหลักคัมภีรณจ กถ กตตา (ชี้แจงเรื่องล้าลึก ชับซ้อนให้เข้าใจได้) เน้นไปที่ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องศึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจ เพื่อให้สามารถอธิบายและถ่ายทอดให้ผู้ร่วมงานเข้าใจได้ และหลักจกฐาเน นิโยชเย (ไม่ชักนำไปในทางที่เสื่อมเสีย) คือ การคิดดี พุดในสิ่งที่ดี ปฏิบัติในสิ่งที่ดีงาม เป็นแบบอย่าง ว่ากล่าวตักเตือนและให้แนวทางที่ดีในการปฏิบัติ ผลการศึกษาสอดคล้องกับแนวคิดของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) กล่าวว่า คุณลักษณะสำคัญของนักบริหารที่ดีคือการมีคุณธรรม โดยเฉพาะการเป็นผู้ที่ยึดมั่นในกัลยาณมิตรธรรม 7 ซึ่งการมีคุณธรรมและจริยธรรมเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านการบริหารตนเอง การบริหารบุคลากร และการบริหารงาน หากผู้บริหารสถานศึกษาขาดคุณธรรม ย่อมส่งผลให้สถานศึกษาประสบปัญหา เกิดความขัดแย้งในหมู่ผู้ร่วมงาน ทำให้ขวัญและกำลังใจในการทำงานลดลง และส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและผลลัพธ์ของสถานศึกษาโดยรวม ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณธรรมย่อมเป็นที่รักและเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานสามารถนำพาสถานศึกษาสู่วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีกัลยาณมิตร มีอธยาศัยไมตรีที่ดี มีน้ำใจและไม่ชักนำไปในทางที่เสื่อมเสีย ให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะแก่ผู้ร่วมงานด้วยจิตเมตตา มีความผู้รับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองที่เกิดขึ้นให้การส่งเสริมสนับสนุนในบุคลากรปฏิบัติตามระเบียบและมีคุณธรรม ประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี มีเมตตา กรุณา พึงพาอาศัยกันและกัน เป็นการอยู่ในเชิงสังคมที่มีความสร้างสรรค์ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), 2556) และสอดคล้องกับงานวิจัยของเดือนฉาย เงามาม และคณะ ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า 1) ต้องมีวิสัยทัศน์ชัดเจน เผยแพร่วิสัยทัศน์ให้บุคลากรและบุคคลภายนอกทราบ สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง 2) การให้เกียรติและไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน มีความจริงใจคอยให้ความช่วยเหลือ เปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมบริหาร 3) การให้ความรักและเอาใจใส่กับเพื่อนร่วมงาน ทุ่มเทเสียสละการทำงานในหน้าที่อย่างเคร่งครัด เป็นแบบอย่างที่ดี แสดงออกทางกาย วาจา อย่างสง่างามเหมาะสมกับกาลเทศะ 4) รับรู้ถึงความสามารถของตนเองในการนำองค์กรไปสู่การพัฒนา มีความรอบรู้ รู้กว้าง รู้ไกล ช่างสังเกต รู้จักฟังอยู่เสมอ 5) ต้องบริหารสถานศึกษาอย่างโปร่งใส ยึดถือ

คุณธรรมปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน วางใจเป็นกลางเพื่อรักษาความยุติธรรม ดังนั้นการพัฒนาการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จึงมีความสำคัญที่จะส่งเสริมและขับเคลื่อนการบริหารงานในสถานศึกษาประสบผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ (เดือนฉาย เงามาม และคณะ, 2565)

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 สามารถสังเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้ ภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

จากภาพสามารถอธิบายโดยสังเขปได้ดังนี้

น่ารัก: การให้ความเป็นกันเอง ไม่ถือตัว พูดจาสุภาพ อ่อนโยน

นำเคารพ: การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี วางตนเหมาะสมกับบทบาท หน้าที่ เคารพและให้เกียรติผู้อื่นของผู้บริหารสถานศึกษา

นำเจริญใจ: การมีภาวะผู้นำ มีการวางแผน มีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน มุ่งพัฒนาโรงเรียน ครูและนักเรียนให้ดีขึ้น ให้เป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองและชุมชน ของผู้บริหารสถานศึกษา

รู้จักพูดให้ ได้ผล: ผู้บริหารสถานศึกษา มีการสื่อสารอย่างมีเหตุผล ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์



อดทนต่อถ้อยคำ: การอดทนต่อถ้อยคำที่ไม่เป็นจริง ตั้งใจปฏิบัติงานด้วยความอดทน จริงใจ มีเมตตา ของผู้บริหารสถานศึกษา

แอลงลึกซึ้ง: ผู้บริหารต้องศึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจ เพื่อให้สามารถอธิบายและถ่ายทอด ให้ผู้ร่วมงานเข้าใจได้

ไม่ชักนำไปในทางที่เสื่อม: การคิดดี พุดในสิ่งที่ดี ปฏิบัติในสิ่งที่ดีงาม เป็นแบบอย่าง ว่ากล่าว ตักเตือน และให้แนวทางที่ดีในการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา

บทสรุป

ผลการวิจัยการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 มีความแตกต่างกันตามตำแหน่งวิทยฐานะ อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 สามารถนำข้อค้นพบไปพิจารณาการจัดสรรตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา โดยพิจารณาตัวแปรตำแหน่งวิทยฐานะ อายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การบริหารมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรฝึกทักษะการสื่อสารและศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมให้มียังมีความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานในทุกด้าน เพื่อให้สามารถสื่อสารและถ่ายทอดเรื่องต่างๆ ได้อย่างละเอียด ชัดเจน จนผู้ร่วมงานเกิดการเรียนรู้สามารถนำมาปฏิบัติได้ ส่งผลให้การบริหารงานเกิดความคล่องตัว และเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย

2. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ควรให้ความสำคัญกับการจัดสรร ตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความเหมาะสมกับแต่ละบริบทของสถานศึกษา โดยควรพิจารณาถึงตัวแปรตำแหน่งวิทยฐานะ อายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารสถานศึกษานั้นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประกอบการวางแผนพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยเฉพาะในด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารงานได้ประสบผลสำเร็จ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลและงานวิชาการในสถานศึกษา
2. ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานด้านบุคคลและด้านวิชาการในสถานศึกษา
3. ศึกษารูปแบบการพัฒนาการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- ณัชชา เพ็ชรทรัพย์ และคณะ. (2566). การประยุกต์ใช้หลักกัลยาณมิตรธรรม 7 เพื่อสร้างความสุขขององค์กรสำหรับครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช. *วารสารศึกษาศาสตร์ มจร*, 11(2): 173-185.
- เดือนฉาย เกางาม และคณะ. (2565). ภาวะผู้นำตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์. *วารสารพุทธปรัชญา วิวัฒน์*, 6(1): 39-50.
- ธีระวุฒิ จันทะพันธ์ และคณะ. (2567). แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 7(2): 1032-1058.
- พนิดา ขวัญเมือง. (2567). การบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1. *วารสารพุทธปรัชญา วิวัฒน์*, 8(1): 435-443.
- พรวิภา เขยกลิ่น. (2567). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 7(1): 100-115.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2556). *ธรรมานุญชีวิต*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ภัณทิรา ธิตะปิ่น และคณะ. (2565). การบริหารตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา จังหวัดขอนแก่น. *Journal of Modern Learning Development*, 7(3): 127-143.
- ศศิวิมล จันทสุข และบรรจบ บุญจันทร์. (2567). แนวทางพัฒนาการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*, 6(4): 759-770.



- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. (2566). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566*. นครปฐม: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566-2570) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- สุนทรี วรรณไพเราะ และวรพล ศรีเทพ. (2567). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค Next Normal. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*, 6(1): 279–290.
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2565). *จิตวิทยาการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 14). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Berges-Puyo, J. G. (2022). Ethical Leadership in Education: A Uniting View Through Ethics of Care, Justice, Critique, and Heartful Education. *Journal of Culture and Values in Education*, 5(2): 140-151.
- Bhattarai, P. C. (2015). The ethics of educational administrators: Are they uniform or contextual? *Journal of Ethical Educational Leadership*, 2(4): 1-16.
- Boydak, O. M., et al. (2017). Ethical Leadership Behaviours of School Administrators from Teachers' Point of View. *Foro de Educación*, 15(23): 161-184.
- Gulyuz, D. (2021). Teachers' and Administrators' Perception About the Concepts of "Ethical Behavior" And "Attitude". *International Journal of Curriculum and Instruction*, 13(1): 756–772.
- Schwartz, M. S. (2002). A Code of Ethics Corporate Code of Ethics. *Journal of Business Ethics*, 41: 27-43.
- Yaman, A. (2010). New Roles of Supervisors; Ethical Leadership. *Journal of Venetism*, 5: 9-16.

