

ศึกษาพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัพปุริสธรรม ๗
ในทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร
A STUDY OF BEHAVIOR OF HUMAN RELATION OF ADMINISTRATORS
ACCORDING TO SAPPURISA – DHAMMA -7 IN TEACHER, OF
OPINION IN BANGKHOR LAEM DISTRICT BANGKOK

พระไพรวลัย ทุมวโร (วงศ์ภักดี)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ปีการศึกษา ๒๕๕๔

ศึกษาพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรม ๗
ในทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร

พระไพรวลัย ทุมวโร (วงศ์ภักดี)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ปีการศึกษา ๒๕๕๔

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)

**A STUDY OF BEHAVIOR OF HUMAN RELATION OF ADMINISTRATORS
ACCORDING TO SAPPURISA – DHAMMA -7 IN TEACHER, OF
OPINION IN BANGKHOR LAEM DISTRICT BANGKOK**

Phra Praiwan Dhammavaro (Wongpakdee)

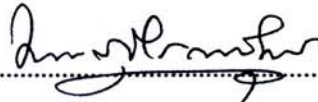
A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of
The Requirement for The Degree of
Master of Arts
(Educational Administration)

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Bangkok, Thailand

C.E. 2011

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับ
วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา



(พระสุธีธรรมมานูวัตร, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์



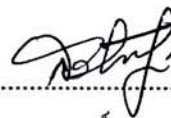
(พระครูปลัดปริยัตินววัฒน์, ดร.)

ประธานกรรมการ



(รศ.พิเศษ ดร.อำนาจ เดชชัยศรี)

กรรมการ



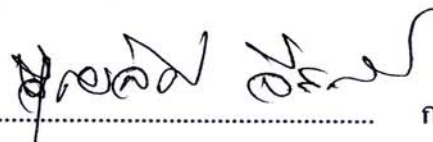
(ผศ.ดร.สมศักดิ์ บุญปู)

กรรมการ



(ผศ.ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย)

กรรมการ



(ผศ.บุญเลิศ จีรภัทร์)

กรรมการ

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

ผศ.ดร.สมศักดิ์ บุญปู

ประธานกรรมการ

ผศ.ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย

กรรมการ

ผศ.บุญเลิศ จีรภัทร์

กรรมการ

ชื่อวิทยานิพนธ์ : ศึกษาพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ในทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร

ชื่อผู้วิจัย : พระไพโรจน์ ฐมวโร (วงศ์ภักดี)

ปริญญา : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

: ผศ. ดร.สมศักดิ์ บุญปู ป.ธ.๔, พธ.บ., M.A., Ph.D.

: ผศ.ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย ป.ธ.๑, พธ.บ., M.Ed., Ph.D.

: ผศ.บุญเลิศ จิรภัทร์ วท.บ., พบ.ม.

วันสำเร็จการศึกษา : ๒๕ มีนาคม ๒๕๕๕

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง “พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ในทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร” ครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ในทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร และ ๒) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ในทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในสังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร ๗ โรงเรียน จำนวน ๑๕๑ คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ R.V.Krejcie และ D.W. Morgan สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การหาค่าความถี่และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติทดสอบค่าที (t-test) และสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: F-test) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์วิเคราะห์สถิติสำเร็จรูป ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

๑. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัปปริสธรรม ๗ โดยภาพรวม พบว่า มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก ๖ ด้าน เรียงลำดับได้ดังนี้ ๑) ด้านบุคลิกภาพ ๒) ด้านปรีชาญาณ ๓) ด้านมัธยัสถ์ ๔) ด้านมัชฌิมา ๕) ด้านอดทน ๖) ด้านอภัย

ด้านกาลัญญาตา รู้จักกาล ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีพฤติกรรมอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านซัมมัญญาตา รู้จักเหตุ

๒. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานครเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัปปริสธรรม ๘ จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบค่าที (t-test) โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ส่วนด้านอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance: ANOVA) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ครูสังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานครที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัปปริสธรรม ๘ ไม่แตกต่างกัน

Thesis Title : A Study of Behavior of Human Relation of Administrators According to Sappurisa-Dhamma-7 in Teacher, of Opinion in Bangkhorlaem District Bangkok.

Researcher : Phra Praiwan Dhammavaro (Wongpakdee)

Degree : Master of Arts (Educational Administration)

Thesis Advisory Committee

: Asst. Prof. Dr. Somsak Boonpoo, Pali IV, M.A., Ph.D.

: Asst. Prof. Dr. Suddhipong Srivichai Pali III, B.A., M.Ed., Ph.D.

: Asst. Prof. Boonlert Chirapat B.Sc.,M.A.

Date of Graduation : March 29, 2012

ABSTRACT

The study entitled ‘The Behavior of Human Relations of Administrators in Suppurisadharm Seven in the View of Teachers and Educational Personnel under Bang Khorlaem District of Bangkok’ is a survey research with the following objectives 1) to study Administrators’ behavior of Human Relations in Suppurisadharm Seven in the view of teachers and Educational personnel under Bang Kholaem District of Bangkok; and 2) to compare The Administrators’ behavior of Human Relations in Suppurisadharm Seven in the view of teachers and Educational personnel under Bang Kholaem District of Bangkok classified to sex, age, experience and status. The sample of the study consists of 191 teachers and Educational personnel in 7 schools under Bang Kholaem District of Bangkok based on the ready-made table of sample-size calculation of R.V.Krejcie and D.W. Morgan. Statistics used for the data analysis includes Percentage, Mean and Standard Deviation, t-test and One-Way Analysis of Variance: F-test based on the ready-made computer programme.

The results of the study are as follows:

1. From the result of the data analysis of the view of teachers and Educational personnel under Bang Khorlaem District of Bangkok on the Administrators’ behavior of Human Relations in Suppurisadharm Seven in general it was found to be high, while individually considering it

was found to be high in six aspects i.e., 1) knowing the individual 2) knowing the society 3) knowing oneself 4) knowing how to be temperate 5) knowing the meaning and 6) knowing the proper time respectively; and to be moderate i.e., knowing the law.

2. From the result of the comparative analysis of the view of teachers and Educational personnel under Bang Khorlaem District of Bangkok on the administrators' behavior of Human Relations in Suppurisadharm Seven classified according to age, education, position and work experience through One – Way Analysis of Variance: ANOVA it was found that teachers and Educational personnel under Bang Khorlaem District of Bangkok with different age, education, position and work experience had no different view upon the administrators' behavior of Human Relations in Suppurisadharm Seven.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จได้ด้วยดี ก็ด้วยความช่วยเหลือของบุคคลหลายฝ่ายทั้งส่วนที่เป็นงานในด้านวิชาการ และงานภาคสนาม โดยเฉพาะคณะอาจารย์ ผศ.ดร.สมศักดิ์ บุญปู ประธานกรรมการที่ปรึกษา ผศ.ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย ผศ.บุญเลิศ จิรภัทร์ กรรมการที่ปรึกษา คอยชี้แนะให้คำปรึกษา ให้กำลังใจ ตรวจสอบแก้ไขในส่วนที่ผิดและขาดตกบกพร่องของรูปแบบ วิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์ถูกต้อง และขอขอบคุณ ผศ. ดร.เริงชัย หมั่นชนะ ผศ.ดร. อินทาศิริวรรณ ผศ. ดร.ภัทรพล ใจเย็น อาจารย์เกษม แสงนนท์ และผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบางโคล่นอก ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงเครื่องมือในการวิจัย

ขออนุโมทนาขอบคุณ ผู้อำนวยการและคณะครูโรงเรียนวัดราชสิงขร โรงเรียนวัดไทร โรงเรียนวัดบางโคล่นอก โรงเรียนวัดจันทร์นอก โรงเรียนวัดจันทร์ใน โรงเรียนวัดลาดบัวขาว โรงเรียนวัดไผ่เงินโชตนาราม ที่กรุณาให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี ขอขอบคุณเจ้าของหนังสือ ตำรา เอกสาร งานวิจัยต่างๆ ที่ใช้อย่างอิง

กตเวทิตาคุณความดีที่เกิดจากการกระทำประโยชน์ใดๆ อันเกิดจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัย ขอมอบบูชาพระคุณบิดามารดา ครู อุปัชฌาย์อาจารย์ ตลอดจนนายทองอินทร์ พะवर และคณะอาจารย์ทุกท่านที่ให้ความสนใจให้การสนับสนุน ของจงเป็นผู้มีส่วนในกุศลนี้ด้วย หากวิทยานิพนธ์นี้มีข้อผิดพลาดประการใด ผู้ศึกษาวิจัยขอน้อมรับไว้เพื่อแก้ไขในโอกาสสืบไป

พระไพรวลัย ทุมมวโร

๒ มกราคม ๒๕๕๕

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญแผนภาพ	ญ
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	ฎ
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๓
๑.๓ ขอบเขตการวิจัย	๔
๑.๔ ปัญหาที่ต้องการทราบ	๕
๑.๕ สมมติฐานการวิจัย	๕
๑.๖ คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๕
๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับ	๖
บทที่ ๒ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๗
๒.๑ แนวคิดที่เกี่ยวกับพฤติกรรม	๘
๒.๑.๑ ความหมายของพฤติกรรม	๘
๒.๑.๒ แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรม	๑๐
๒.๑.๓ องค์ประกอบของพฤติกรรม	๑๑
๒.๑.๔ สิ่งที่กำหนดพฤติกรรมมนุษย์	๑๒
๒.๒ แนวคิดที่เกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์	๑๔
๒.๒.๑ ความหมายของมนุษยสัมพันธ์	๑๔
๒.๒.๒ ความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์	๑๗
๒.๓ หลักพุทธธรรมหมวดสัพปริสธรรม ๓	๒๑
๒.๓.๑ ความหมายของหมวดสัพปริสธรรม ๓	๒๑

๒.๓.๒	องค์ประกอบของหมวดสัปปริสธรรม ๗	๒๓
๒.๓.๓	ความสำคัญของหมวดสัปปริสธรรม ๗ ต่อการบริหาร	๓๑
๒.๔	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๓๖
๒.๕	กรอบแนวคิดในการวิจัย	๔๑
บทที่ ๓	วิธีการดำเนินการวิจัย	๔๒
๓.๑	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๔๒
๓.๒	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๔๒
๓.๓	การสร้างเครื่องมือในการวิจัย	๔๒
๓.๔	การเก็บรวบรวมข้อมูล	๔๓
๓.๕	การวิเคราะห์ข้อมูล	๔๓
บทที่ ๔	ผลการวิจัย	๔๕
๔.๑	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	๔๖
๔.๒	การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตาม หลักสัปปริสธรรม ๗ ๆ	๔๘
๔.๓	การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร ตามหลักสัปปริสธรรม ๗	๕๓
บทที่ ๕	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	๖๖
๕.๑	สรุปผลการวิจัย	๖๖
๕.๒	อภิปรายผล	๖๘
๕.๓	ข้อเสนอแนะ	๗๐
บรรณานุกรม		๗๒
ภาคผนวก		๗๓
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย		๗๓
ภาคผนวก ข หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย		๘๕
ภาคผนวก ค หนังสือขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย		๙๑
ภาคผนวก ง หนังสือติดต่อหน่วยราชการ		๙๕
ประวัติผู้วิจัย		๑๐๑

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
ตาราง ๔.๑	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	๔๖
ตาราง ๔.๒	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	๔๖
ตาราง ๔.๓	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา	๔๗
ตาราง ๔.๔	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	๔๗
ตาราง ๔.๕	แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยภาพรวม	๔๕
ตาราง ๔.๖	แสดงการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านธัมมัญญา รู้จักเหตุ	๕๐
ตาราง ๔.๗	แสดงการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านอรรถัญญา รู้จักผล	๕๑
ตาราง ๔.๘	แสดงการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านอรรถัญญา รู้จักตน	๕๒
ตาราง ๔.๙	แสดงการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านมัตตัญญา รู้จักประมาณ	๕๓
ตาราง ๔.๑๐	แสดงการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านกถัญญา รู้จักกาล	๕๔
ตาราง ๔.๑๑	แสดงการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านปริสัญญญา รู้จักชุมชน	๕๕
ตาราง ๔.๑๒	แสดงการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านบุคคัลโปปรัญญา รู้จักบุคคล	๕๖
ตาราง ๔.๑๓	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบค่าที (t-test)	๕๗
ตาราง ๔.๑๔	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครู จำแนกตามอายุ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance: ANOVA)	๕๘

ตาราง ๔.๑๕	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษา โดยการใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance: ANOVA)	๖๐
ตาราง ๔.๑๖	แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นของครูจำแนกตามระดับการศึกษา ด้านอัตถิยฤตา รู้จักผล	๖๒
ตาราง ๔.๑๗	แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นของครูจำแนกตามระดับการศึกษา ด้านอัตถิยฤตา รู้จักตน	๖๓
ตาราง ๔.๑๘	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance: ANOVA)	๖๔

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่

หน้า

๒.๑ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๔๑

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

๑. คำย่อภาษาไทย

คำย่อเกี่ยวกับพระไตรปิฎก

อักษรย่อในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ใช้อ้างอิงจากพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๑๕ การอ้างอิงใช้ระบบระบุ เล่ม ข้อ หน้า หลังคำย่อชื่อคัมภีร์ ดังตัวอย่าง เช่น ที.ม. (ไทย) ๑๐/๒๐๘/๑๕๕. หมายถึง ทีฆนิกาย มหาวรรค พระไตรปิฎก เล่มที่ ๑๐ ข้อที่ ๒๐๘ หน้า ๑๕๕

พระสุตตันตปิฎก

อญ จตุกก	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคตตรนิกาย	จตุกกนิบาต	(ภาษาไทย)
อญ สตุตก	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคตตรนิกาย	จตุกกนิบาต	(ภาษาไทย)
ที.ปา.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย	ปาฎิกวรรค	(ภาษาไทย)

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ระบบสังคมของสถานศึกษาประกอบไปด้วยบุคลากรที่สำคัญที่สุด ๓ บุคคล ซึ่งเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา คือ ผู้บริหาร ผู้สอน และนักเรียน เนื่องจากสถานศึกษามีหน้าที่ในการสั่งสอนให้ความรู้แล้วยังอบรมให้ผู้เรียนรู้จักปรับตัวให้เข้ากับสังคมเพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม คุณสมบัติในการมีมนุษยสัมพันธ์จึงมีความสำคัญต่อบุคคลทุกประเภททุกตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับบริหารสถานศึกษา ซึ่งทั้งผู้บริหารและผู้สอนต่างก็มีพฤติกรรมประจำ มีบทบาทที่สังคมเป็นผู้กำหนดว่าใครมีพฤติกรรมสัมพันธ์ต่อกันอย่างไร การมีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน คือการประสาน ซึ่งหมายถึง ประสานความสามัคคีผู้บริหารจะต้องมีหน้าที่ที่จะต้องประสานความสามัคคีในทุกๆ ระดับชั้น ทุกรูปแบบเพื่อความเป็นไป เดินไป ก้าวหน้าไป มุ่งไปสู่จุดหมายให้ได้โดยใช้หลักธรรมในทางพระพุทธศาสนา ดังที่พระพุทธเจ้าได้ตรัสไว้ว่า “เราเป็นกัลยาณมิตรของสัตว์ทั้งหลาย อาศัยเราผู้เป็นกัลยาณมิตรสัตว์ทั้งหลายจึงพ้นไปจากทุกข์ทั้งปวง” พุทธพจน์นี้เปรียบเหมือนกับผู้บริหารที่จะต้องแสดงลักษณะเด่นของผู้บริหาร^๑

เมื่อฝูงโคว่ายน้ำ ถ้าโคจ่าฝูงเดินไปคด โคทั้งฝูงก็จะคดไปตามด้วย เพราะอาศัย โคจ่าฝูงที่นำไปคดฉันใด ในหมู่มนุษย์บุคคลใดได้รับแต่งตั้งให้เป็นใหญ่แต่บุคคลนั้นประพฤติตัวไม่เป็นธรรม บุคคลที่เหลือก็จะประพฤติตนเสื่อมเสียอันนำไปสู่ความหายนะเหมือนกัน แวันแคว้นทั้งหมดก็จะยากเข็ญได้รับความลำบากเพราะผู้ปกครองเป็นผู้ไร้ธรรมฉันนั้น เมื่อโคผู้เป็นจ่าฝูงว่ายน้ำข้ามน้ำว่ายน้ำไปตรงโคที่เหลือก็จะว่ายน้ำไปตรงตามกัน เพราะมีผู้นำที่นำไปตรงฉันใด ในหมู่มนุษย์ก็เหมือนกันฉันนั้น บุคคลใดได้รับสมบัติได้รับแต่งตั้งให้เป็นใหญ่ ประพฤติตนเป็นธรรม บุคคลที่เหลือก็พลอยดำเนินตามรอยทั้งหมดแวันแคว้นทั้งหลายก็จะอยู่เป็นสุขเพราะผู้ปกครองตั้งอยู่ในธรรม^๒

การทำงานให้มีคุณภาพในสถานศึกษาทุกแห่งเป็นการศึกษาการรับรู้ของบุคคล ในด้านความพึงพอใจในงานและจากภาวะต่าง ๆ ของบุคคลที่เกี่ยวข้อง สภาพแวดล้อมของงาน

^๑ พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), ผู้นำ, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มิติน, ๒๕๔๔), หน้า ๕.

^๒ อัง จตุตถก, (ไทย) ๒๑/๗๐/๕๘.

ประสบการณ์ด้านต่างๆ ของบุคคลที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งจะตอบสนองคุณภาพชีวิตทั่วไปได้เป็น ๒ ด้าน คือ ด้านที่ดี กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษามี

มนุษย์สัมพันธ์ที่ดี แสดงออกถึงความเป็นผู้มีจิตใจดี ช่วยเหลือทุกคน เห็นอกเห็นใจ สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานในสถานศึกษาดีเป็นกันเอง ทุกคนทำงานอย่างมีความสุข มีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของ ก็จะทำให้ทุกคนเกิดความตระหนักในความรับผิดชอบร่วมกัน

แต่ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาขาดหลักการบริหารตามหลักเชิงมนุษย์สัมพันธ์ตามหลักสัปปริยธรรมจะเป็นสาเหตุทำให้เกิดความเสียหายต่อการบริหารงานในสถานศึกษา เกิดความขัดแย้ง แยกความสามัคคีระหว่างผู้บริหารกับคณะครู รวมทั้งครูขัดแย้งกันเอง ซึ่งเป็นสาเหตุในการบั่นทอนประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากร ขวัญกำลังใจหมดหายไป ขาดความเห็นอกเห็นใจในที่สุดก็เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาในทุกๆ ด้าน

พระพุทธศาสนาได้แสดงคุณสมบัติสำคัญของผู้บริหาร โดยยึดหลักธรรมาธิปไตยเป็นสำคัญด้วยเหตุผลที่ว่า ผู้บริหารเองต้องประพฤติธรรมและใช้ธรรมเป็นหลักในการบริหาร พุทธวิธีจึงไม่เป็นทั้งอัตตาธิปไตยและโลกาธิปไตยในระบบปกครองที่ยึดหลักธรรมาธิปไตย ผู้บริหารสูงสุดต้องมีทั้งอัตตहितสมบัติ คือยึดธรรมประจำใจและปรีहितสมบัติ คือปฏิบัติมุ่งบำเพ็ญประโยชน์สุขส่วนรวม^๓

เมื่อทำได้แบบนี้ ผู้บริหารจะได้คุณสมบัติอีกอย่างหนึ่ง คือเป็นผู้ทรงธรรม เทียงธรรม ไม่มีอคติไม่มีความลำเอียง เป็นแกนกลางของการรักษาคุณภาพและความสามัคคี พร้อมทั้งความมั่นคงของหมู่ชนดำเนินไปด้วยกันโดยไม่มีอคติ อคติ คือ ความลำเอียง มี ๔ ประการ ซึ่งได้แก่

๑. ฉันทาคติ แปลว่า ลำเอียงเพราะรัก
๒. โทษาคติ แปลว่า ลำเอียงเพราะชัง
๓. ภยาคติ แปลว่า ลำเอียงเพราะกลัว
๔. โมหาคติ แปลว่า ลำเอียงเพราะโง่เขลา

หากเว้นจากอคติทั้ง ๔ ประการนี้ จะทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงานก็จะไปด้วยกันได้ดี การปฏิบัติงานก็จะได้ผลดี บรรลุเป้าหมาย^๔

^๓ พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), *พุทธวิธีการบริหาร*, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๕), หน้า ๑, ๒๒.

^๔ พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), *ผู้นำ, พิมพ์ครั้งที่ ๖*, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มติชน, ๒๕๔๔), หน้า ๑๒-๑๔.

กล่าวได้ว่าการบริหารงานเชิงมนุษยสัมพันธ์โดยใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง ในการบริหารงานทุกองค์กร หากบริหารงานเชิงมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร ดำเนินไปอย่างถูกต้องเหมาะสมแล้วก็คาดหวังได้ว่าจะนำมาซึ่งความสำเร็จแก่องค์กรนั้นๆ เพราะการบริหารงานที่ยึดหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาสามารถยึดเหนี่ยวจิตใจสมาชิกในองค์กร ให้มีความร่วมมือร่วมใจประสานความสามัคคีในการทำงาน ความเกี่ยวพันของการบริหารงานกับคุณภาพของการปฏิบัติงานนั้นได้เป็นที่ประจักษ์และยอมรับกันมาแต่โบราณแล้ว^๕

การบริหารงานคุณภาพโดยรวมทั่วทั้งองค์กร เป็นการจัดการที่ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น เพื่อจัดการบริหารงานให้ทุกคนมีส่วนร่วมในงาน เน้นความสำคัญของแต่ละคน การเลียนแบบสิ่งที่ดี และการปรับปรุงงาน เพื่อการเรียนรู้ เป็นการจัดการเน้น คุณภาพ การปรับปรุงองค์การอย่างต่อเนื่อง โดยบุคคลภายในองค์กรต้องมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ทุกคนมีความสามารถในการสนองงาน สื่อสารถึงกันดีรวดเร็ว ข่าวสารทั่วถึงและมีการทำงานเป็นทีม เพื่อสร้างพฤติกรรมภาวะผู้นำโดยอาศัยหลักการทางมานุษยวิทยา จิตวิทยาและสังคมวิทยาเข้ามาช่วยในการบริหารและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้บริหาร

สภาพแวดล้อมของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลมทั่วไปไม่ว่าจะเป็นภายในหรือภายนอก มีผลกระทบทั้งปัญหาที่เกี่ยวกับเศรษฐกิจและสังคมในชุมชนเมือง ความนิยมทางด้านวัตถุเจริญอย่างรวดเร็ว การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้แทนคนทำให้เกิดช่องว่างในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับครู-อาจารย์ และอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดความห่างเหินจนกลายเป็นความไม่เข้าใจในการทำงานร่วมกัน ทำให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติตามหลักสัปปุริสธรรมจนเกิดปัญหาต่อมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารที่ดี ผู้วิจัยเห็นว่าควรที่จะมีการศึกษาระดับมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารในทัศนะของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติของผู้บริหาร โรงเรียน สำนักงานเขตบางคอแหลมให้มีประสิทธิภาพต่อไป

๑.๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร

^๕ คณาจารย์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, การบริหารรัฐกิจเบื้องต้น, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชวนพิมพ์, ๒๕๓๘), หน้า ๒๒๒.

๑.๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

๑.๓ ขอบเขตการวิจัย

๑.๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ได้แก่พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร ตามสัปปุริสธรรม ๗ คือ ๑) ชัมมัญญา การรู้จักหลักการและกฎเกณฑ์ ๒) อัตถัญญา การรู้จักผลของความมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ ๓) อัถตถัญญา การรู้จักตนเอง ๔) มัตถัญญา การรู้จักความพอเหมาะพอดี ๕) กาลัญญา การรู้จักกาลเวลาที่เหมาะสม ๖) ปริสัจญญา การรู้จักความแตกต่างของชุมชนและสังคม ๗) ปุคคลปิโรปรัญญา การรู้จักความแตกต่างของบุคคลอื่น

๑.๓.๒ ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้คือครูในสังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๕๑ คน จาก ๗ โรงเรียน ได้แก่

โรงเรียนวัดราชสิงขร	๓๘	คน
โรงเรียนวัดไทร	๓๒	คน
โรงเรียนวัดไผ่เงินโชตนาราม	๕๔	คน
โรงเรียนวัดจันทร์นอก	๑๔	คน
โรงเรียนวัดจันทร์ใน	๒๒	คน
โรงเรียนวัดลาดบัวขาว	๒๐	คน
โรงเรียนวัดบางโคล่นอก	๑๑	คน
รวม	๑๕๑	คน

๑.๓.๓ ขอบเขตด้านสถานที่

ผู้วิจัยกำหนดสถานที่ที่จะศึกษาเก็บข้อมูล เพื่อการวิจัยครั้งนี้ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร

๑.๓.๔ ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระยะเวลาในการศึกษา คั่นคว้า และวิจัยประมาณ ๖ เดือน โดยเริ่มตั้งแต่มิถุนายน ๒๕๕๔ ถึงเดือนธันวาคม ๒๕๕๔

๑.๔ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๔.๑ เพื่อศึกษาพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร เป็นอย่างไร

๑.๔.๒ เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นอย่างไร

๑.๕ สมมติฐานในการวิจัย

๑.๕.๑ ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร ต่างกัน

๑.๕.๒ ครูอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร ต่างกัน

๑.๕.๓ ครูระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร ต่างกัน

๑.๕.๔ ครูมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร ต่างกัน

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ได้ใช้คำบางคำที่มีความหมายแตกต่างไปจากที่ใช้กันอยู่ทั่ว ๆ ไป ดังนั้น เพื่อให้มีความหมายและเข้าใจตรงกัน ผู้ศึกษาได้กำหนดความหมายของคำต่าง ๆ ไว้ดังนี้

๑.๖.๑ **ครู** หมายถึง ข้าราชการเป็นครูประจำและครูอัตราจ้างตามสัญญาทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร

๑.๖.๒ **ผู้บริหาร** หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร

๑.๖.๓ **ทัศนะ** หมายถึง มุมมอง ความคิดเห็น ของครูในสังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร

๑.๖.๔ **พฤติกรรม** หมายถึง การกระทำหรืออาการที่แสดงออก ความคิด และความรู้สึก

๑.๖.๕ **มนุษย์สัมพันธ์** หมายถึง ความสัมพันธ์ในทางสังคมซึ่งจะก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน

๑.๖.๖ **สัปปริยธรรม** หมายถึง ธรรมของสัตตบุรุษ ธรรมของคนดี หลักธรรมในทางพระพุทธศาสนา คือหลักสัปปริยธรรม ๗ ประการ มีดังนี้

๑.๖.๖.๑ **ธัมมัญญตา** ความเป็นผู้รู้จักเหตุ หมายถึง ความรู้ถึงหลักการ รู้กฎเกณฑ์ รู้แบบแผนในการทำงาน รู้กฎเกณฑ์ รู้จักว่าการทำความดีเป็นเหตุแห่งความสุข ความขยันเป็นเหตุแห่งความสำเร็จ ความเกียจคร้านเป็นเหตุแห่งความล้มเหลวเห็นเหตุหรือการกระทำเกิดขึ้นในปัจจุบันแล้วรู้ว่า จะส่งผลในอนาคตอย่างไร เพื่อเป็นข้อมูลเตือนภัย ในการวางแผนป้องกันต่อไป และมีเทคนิคในการประสานงานและร่วมมือกันแก้ไขปัญหา เป็นต้น

๑.๖.๖.๒ **อัตถัญญตา** ความเป็นผู้รู้จักผล เช่น รู้จักว่าความสุข เป็นผลแห่งการทำความดีมีเหตุการณ์อะไรเกิดขึ้นแล้ว (ผลเกิดขึ้น) ก็จะใช้ความรู้ความละเอียด ความช่างสังเกต นำมาวิเคราะห์แยกแยะได้ทันทีว่า ผลที่เกิดขึ้นนั้นมาจากสาเหตุใด หรือเข้าใจในประโยชน์สิ่งที่ดีที่ตนปฏิบัติลงไป ทำให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันเกิดความสามัคคีในหมู่คณะ และการทำงานราบรื่น เป็นต้น

๑.๖.๖.๓ **อัทธัญญตา** ความเป็นผู้รู้จักตน คือ ต้องรู้จักตัวอยู่เสมอว่า เรามีชาติ มีเพศ มีตระกูล ยศ สักดิ์ สมบัติ บริวาร ความรู้ความสามารถ กำลัง ความถนัด และคุณธรรม कैไหนเพียงไรแล้วต้องประพฤติตนให้สมกับภavnนั้นๆและรู้ที่จะแก้ไขปรับปรุงเสริมการทำงานต่างๆ ให้สอดคล้องและความถูกต้องพัฒนาดียิ่งขึ้นต่อไป

๑.๖.๖.๔ **มัตถัญญตา** ความเป็นผู้รู้จักประมาณ คือ รู้จักความพอดีเช่นในการแสวงหาเครื่องยังชีพก็ต้องแสวงหาในทางที่ชอบธรรม ไม่โลภมากเกินไปเมื่อหามาได้แล้วก็ต้องรู้จักประมาณในการใช้จ่ายด้วย ต้องไม่ฟุ่มเฟือยจนเกินไปนัก และต้องไม่ฝืดเคืองจนเกินไปด้วย รู้จักความเหมาะสมในการวางตัว การพบปะพูดคุยการปฏิบัติหน้าที่ การมอบหมายงานให้ผู้อื่น ความเหมาะสมในการชมเชย การลงโทษ เป็นต้น

๑.๖.๖.๕ **กาลัญญตา** ความเป็นผู้รู้จักกาลเวลา คือ รู้กาลเวลาอันเหมาะสมและระยะเวลาที่จะต้องใช้ในการประกอบกิจการกระทำหน้าที่การงานต่างๆเช่น ให้ตรงเวลา ให้เป็นเวลา ให้ทันเวลา ให้พอเวลา ให้เหมาะสมแก่เวลา เป็นต้น ถ้าผิดพลาดในเรื่องกาลเวลาดังกล่าว นอกจากจะไม่ได้รับผลสำเร็จแล้ว ยังอาจจะได้รับผลเดือดร้อนในภายหลังอีกด้วย เช่น การทำงานให้สำเร็จตามเวลาที่กำหนดไว้ เป็นต้น

๑.๖.๖.๖ **ปริสัญญตา** ความเป็นผู้รู้จักบริษัท ประมุขชน และสังคม ว่าสังคมใดควรที่จะเข้าไปร่วมด้วย สังคมใดควรหลีกเลี่ยงให้ห่างไกล รวมทั้งรู้กิริยาที่ประพฤติต่อมุขชนหรือสังคมนั้น ๆ ว่า เมื่อเข้าสังคมนี้จะต้องประพฤติตัววางตัวอย่างใด จะต้องพูดอย่างไร ต้องรู้มารยาทใน

สังคมนั้นๆ จะได้ไม่เคอะเขินเวลาผู้ที่ประชุมชน คือ ต้องทำตัวเข้ากับสังคมได้โดยถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

๑.๖.๑๓ บุคคลปโรปรัญญา ความเป็นผู้รู้จักเลือกบุคคล ว่าบุคคลนี้เป็นคนดี ควรคบ ผู้นี้เป็นคนไม่ดี ไม่ควรคบ เป็นต้น เพราะในสังคมต่างๆ ไปย่อมมีทั้งคนดีคนชั่วด้วยกันทั้งนั้น จึงต้องรู้จักเลือกคบคน เพราะการคบคนดีย่อมเป็นศรีแก่ตน คบคนชั่วจะพาตัวให้เดือดร้อน รวมทั้งรู้ความแตกต่างแห่งบุคคลว่า โดยอรรถาศัยความสามารถ และคุณธรรม เป็นต้น ใครยิ่งหรือหย่อนอย่างไร และรู้ที่จะปฏิบัติต่อบุคคลที่จะสนทนากับบุคคลด้วยดีว่าจะใช้ถ้อยคำ จะดำเนิน ยกย่องหรือแนะนำพร่ำสอนอย่างไรจึงจะได้ผลดี และมอบหมายงานหน้าที่ความรับผิดชอบให้เหมาะสม เป็นต้น

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับ

๑. ทำให้ได้ทราบพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร

๒. ทำให้ได้ทราบการเปรียบเทียบพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

บทที่ ๒

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาศึกษาพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสี่ปรัศธรรม ๗ ในทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมากำหนดกรอบการวิจัย โดยนำเสนอตามลำดับดังนี้

๒.๑ แนวคิดที่เกี่ยวกับพฤติกรรม

๒.๑.๑ ความหมายของพฤติกรรม

๒.๑.๒ แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรม

๒.๑.๓ องค์ประกอบของพฤติกรรม

๒.๑.๔ สิ่งที่กำหนดพฤติกรรมมนุษย์

๒.๒ แนวคิดที่เกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์

๒.๒.๑ ความหมายของมนุษยสัมพันธ์

๒.๒.๒ ความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์

๒.๓ หลักพุทธธรรมหมวดสี่ปรัศธรรม ๗

๒.๓.๑ ความหมายของหมวดสี่ปรัศธรรม ๗

๒.๓.๒ องค์ประกอบของหมวดสี่ปรัศธรรม ๗

๒.๓.๓ ความสำคัญของหมวดสี่ปรัศธรรม ๗ ต่อการบริหาร

๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๔.๑ การวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม

๒.๔.๒ การวิจัยที่เกี่ยวข้องกับมนุษยสัมพันธ์

๒.๔.๓ การวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหมวดสี่ปรัศธรรม ๗

๒.๕ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิดที่เกี่ยวกับพฤติกรรม

๒.๑.๑ ความหมายของพฤติกรรม

ซุดา จิตพิทักษ์ กล่าวว่า พฤติกรรม หมายถึง การกระทำของบุคคล ไม่เฉพาะแสดงปรากฏออกมาภายนอกเท่านั้น แต่รวมถึงสิ่งที่อยู่ภายในจิตใจของบุคคล สังเกตเห็นไม่ได้โดยตรง เช่นคุณค่า ที่เขายึดถือเป็นหลักในการประเมินสิ่งต่างๆ ทศนคติหรือเจตคติที่เขามีต่อสิ่งต่างๆ ความคิดเห็น ความเชื่อ รสนิยม และสภาพจิตใจ ซึ่งถือได้ว่าเป็นลักษณะของบุคลิกภาพของบุคคลที่กำหนดพฤติกรรม^๑

ประภาเพ็ญ สุวรรณ ให้ความหมายของพฤติกรรมไว้ว่า หมายถึง การกระทำหรือกิจการต่างๆ ของมนุษย์หรือสิ่งมีชีวิตกระทำลงไปหรือแสดงออกด้วยกิริยา ความคิด เช่น การกิน การนอน การเดิน การพูด แสดงความรู้สึก ความคิดเห็น เป็นต้น สิ่งที่ได้แสดงออกมานั้น สามารถสังเกต และใช้เครื่องมือทดสอบได้^๒

สุชาดา มะโนทัย กล่าวว่า พฤติกรรมคือ การกระทำที่ทุกคนสังเกตได้โดยตรงสังเกตไม่ได้โดยตรง หรือผู้กระทำรู้ตัว ไม่รู้ตัว หรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ไม่พึงประสงค์^๓

สุดาวรรณ ชันชมิต กล่าวว่า พฤติกรรมหมายถึง ปฏิบัติการหรือการแสดงออกของบุคคลต่อสิ่งเร้า ซึ่งอาจจะเป็นไปโดยไม่รู้สึกตัว หรือมีการตรึงตรองมาอย่างดีแล้ว โดยมีความรู้ ความเข้าใจ และการปฏิบัติเป็นตัวก่อให้เกิดแสดงออกมาโดยที่บุคคลอื่นที่อยู่รอบๆ จะสังเกตการกระทำนั้นได้หรือไม่ก็ตาม ซึ่งสามารถใช้เครื่องมือทดสอบวัดได้^๔

^๑ ซุดา จิตพิทักษ์, พฤติกรรมศาสตร์เบื้องต้น, (กรุงเทพมหานคร : สारวมวลชน, ๒๕๑๕), หน้า ๒๕.

^๒ ประภาเพ็ญ สุวรรณ, การศึกษาพฤติกรรมสุขภาพ, เอกสารการประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่องพฤติกรรมกรกินของคนไทยของภาววิชาสุขศึกษา, (คณะสาธารณสุขศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๒๗), หน้า ๘๗, (อัดสำเนา).

^๓ สุชาดา มะโนทัย, “การศึกษาพฤติกรรมกรบริโภคอาหารของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายในเขตกรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๑๘), หน้า ๘.

^๔ สุดาวรรณ ชันชมิต, “พฤติกรรมกรบริโภคอาหารของเด็กนักเรียนประถมปีที่ ๖ ตั้งกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติในภาคใต้”, วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, (กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๑๘), หน้า ๕๖.

จากคำจำกัดความต่างๆ ของพฤติกรรมที่กล่าวมาแล้ว อาจสรุปได้ว่า พฤติกรรม หมายถึง การกระทำที่แสดงออกของบุคคลที่กระทำตอบสนองสิ่งกระตุ้นซึ่งการกระทำที่แสดงออกมานั้นมีทั้งที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ พฤติกรรมหรือการแสดงออกนั้นสามารถวัดได้ ทั้งนี้เป็นการแสดงออกที่สังเกตได้และสังเกตไม่ได้

๒.๑.๒ แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรม

ผู้บริหารเป็นผู้มีอิทธิพล หรือใช้พลังอำนาจที่มีอยู่ในตัวเอง ไม่ว่าจะเป็นลักษณะส่วนบุคคลหรือความรู้ความสามารถก็ตาม พฤติกรรมที่แสดงออกมาตามสถานการณ์ต่างๆ ที่เหมาะสมย่อมจะนำไปสู่จุดหมายปลายทางได้อย่างมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานโดยทั่วไปนั้นผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในสถานการณ์หนึ่ง อาจล้มเหลวในอีกสถานการณ์หนึ่งก็ได้ เพราะแต่ละสถานการณ์ ประกอบด้วยปัจจัยหลายประการ เช่น บรรยากาศในการทำงาน คุณภาพของผู้ร่วมงาน องค์ประกอบและกระบวนการ เป็นต้น จึงมีกล่าวถึงพฤติกรรมไว้ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ กล่าวว่า พฤติกรรมจะขึ้นอยู่กับตัวบุคคลและสภาพแวดล้อมประกอบกัน และเมื่อวิเคราะห์มาถึงจุดนี้ การแยกแยะพิจารณาให้เห็นถึงคุณลักษณะต่างๆ ละเอียดยิ่งขึ้น นับว่าเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้เข้าใจและสามารถบริหารพฤติกรรมองค์การได้^๕

ธวัชชัย เปรมปรีดี กล่าวว่า พฤติกรรมประกอบด้วย การเป็นผู้นำที่มีความคิดริเริ่ม เป็นนักปรับปรุง เป็นผู้ให้การยอมรับ เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือ เป็นนักประสานงาน เป็นนักพูดที่ดี เป็นผู้เข้าสังคมเก่ง เป็นนักเปลี่ยนแปลง และเป็นผู้กำหนดพื้นฐานพฤติกรรม เป็นตัวอย่างกับผู้อื่น อันเป็นหลักสำคัญในการครองตน โดยต้องรู้จักตน รู้จักคน รู้จักงาน รู้จักองค์การ แล้วนำกระบวนการบริหารมาปฏิบัติให้สำเร็จ^๖

วิโรจน์ ธารรัตน์ ได้กล่าวถึง พฤติกรรมผู้นำที่มีประสิทธิผลมากที่สุดควรมีพฤติกรรมเป็นอย่างไร จากพฤติกรรม ๓ รูปแบบ คือ แบบอำนาจนิยม (Autocratic) เป็นแบบผู้นำที่มีพฤติกรรมชอบตัดสินใจเอง กำหนดวิธีการทำงานให้ ทำให้ทราบจุดมุ่งหมายการทำงานที่ละเอียดตอน เน้นการควบคุม ซึ่งตรงกันข้ามกับประชาธิปไตย (Democratic) ซึ่งผู้นำมีพฤติกรรมให้มี

^๕ ธงชัย สันติวงษ์, พฤติกรรมบุคคลในองค์การ, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชย์, ๒๕๓๕), หน้า ๖๖-๖๘.

^๖ ธวัชชัย เปรมปรีดี, ๑๖M-M/๑๖. ปัจจัยที่จำเป็นในการบริหารโรงเรียน, (กรุงเทพมหานคร: อักษรไทย, ๒๕๔๒), หน้า ๕๔.

การตัดสินใจโดยกลุ่ม ให้กำหนดวิธีการดำเนินงานกันเอง ให้ทราบจุดมุ่งหมายการทำงานโดยรวม เน้นการให้คำปรึกษา และแบบอิสระเสรีนิยม^๑

๒.๑.๓ องค์ประกอบของพฤติกรรม

คอนบาช (Cronbach) (อ้างใน สุदारรรณ ชันธมิตร) ได้อธิบายว่าพฤติกรรมมนุษย์มีองค์ประกอบ ๗ ประการ^๒ ได้แก่

๑. ความมุ่งหมาย (Goal) เป็นความต้องการหรือวัตถุประสงค์ที่ทำให้เกิดกิจกรรมคนต้องทำกิจกรรมเพื่อสนองความต้องการที่เกิดขึ้นกิจกรรมบางอย่างก็ให้ความพอใจหรือสนองความต้องการได้ทันที แต่ความต้องการหรือวัตถุประสงค์บางอย่างก็ต้องใช้เวลานาน จึงจะสามารถบรรลุผลสมความต้องการหลายๆอย่างในเวลาเดียวกันและมักจะต้องเลือกสนองความต้องการที่รีบด่วนก่อนและสนองความต้องการที่ห่างออกไปในภายหลัง

๒. ความพร้อม (Readiness) หมายถึง ระดับวุฒิภาวะ หรือความสามารถที่จำเป็นในการทำกิจกรรมเพื่อสนองความต้องการ คนเราไม่สามารถสนองความต้องการได้หมดทุกอย่าง ความต้องการบางอย่างอยู่นอกเหนือความสามารถของเขา

๓. สถานการณ์ (Situation) เป็นเหตุการณ์ที่เปิดโอกาสให้เลือกทำกิจกรรมเพื่อสนองความต้องการ

๔. การแปลความหมาย (Interpretation) ก่อนที่คนเราจะทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งลงไปเขาจะต้องพิจารณาสถานการณ์เสียก่อนแล้วตัดสินใจเลือกวิธีที่คาดว่าจะได้ความพอใจมากที่สุด

๕. การตอบสนอง (Response) เป็นการทำกิจกรรมเพื่อสนองความต้องการโดยวิธีการที่ได้เลือกแล้วในขั้นการแปลความหมาย

๖. ผลที่ได้รับหรือผลที่ตามมา (Consequence) เมื่อทำกิจกรรมแล้วย่อมได้รับผลการกระทำนั้น ผลที่ได้รับอาจจะตามที่คาดคิดไว้ (Confirm) หรืออาจตรงกันข้ามกับความคาดหมาย (Contradict) ก็ได้

^๑ วิโรจน์ สารรัตนะ, การบริหารการศึกษา หลักการ ทฤษฎี หน้าที่ ประเด็นและบทวิเคราะห์, (พิมพ์ครั้งที่ ๔), (กรุงเทพมหานคร : ทิพย์วิสุทธิ์, ๒๕๔๖), หน้า ๗.

^๒ สุदारรรณ ชันธมิตร, “พฤติกรรมกรรมการบริโภคอาหารของเด็กนักเรียนประถมศึกษาปีที่ ๖ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติในภาคใต้”, วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๕๖.

๗. ปฏิกริยาต่อความคาดหวัง หากคนเราไม่สามารถสนองความต้องการได้ ก็กล่าวได้ว่าเขาประสบกับความผิดหวัง ในกรณีเช่นนี้เขาอาจจะย้อนกลับไปแปลความหมายของสถานะเสียใหม่และเลือกวิธีการตอบสนองใหม่ก็ได้

๒.๑.๔ สิ่งที่กำหนดพฤติกรรมมนุษย์

จากความหมายและองค์ประกอบของพฤติกรรมดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการแสดงของพฤติกรรมต่างๆ ของมนุษย์นั้นจะต้องมีสิ่งที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรม ซึ่งจะทำการแสดงออกของพฤติกรรมของมนุษย์แต่ละบุคคลแตกต่างกันไป ดังนั้น ควรเข้าใจถึงสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมมนุษย์ดังต่อไปนี้

ซาดา จิตพิทักษ์ (อ้างถึงจาก สุदारรณ ชันธมิตร) กล่าวว่า สิ่งกำหนดพฤติกรรมมนุษย์มีหลายประการ ซึ่งอาจจะแยกได้ ๒ ประเภท^๕ คือ

๑. ลักษณะนิสัยส่วนตัว ได้แก่ ความเชื่อ หมายถึง การที่บุคคลคิดถึงอะไรก็ได้ในแง่ของข้อเท็จจริงซึ่งไม่จำเป็นจะต้องถูกหรือผิดเสมอไป ความเชื่ออาจมาโดยการเห็น การบอกเล่า การอ่าน รวมทั้งการคิดขึ้นมาเอง

ค่านิยม หมายถึง สิ่งที่ตนนิยมยึดถือประจำใจที่ช่วยตัดสินใจในการเลือก

ทัศนคติ หมายถึง เจตคติ มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคล กล่าวคือ ทัศนคติเป็นแนวโน้มหรือขั้นเตรียมพร้อมของพฤติกรรม และถือว่า ทัศนคติมีความสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมในสังคม

บุคลิกภาพ เป็นสิ่งกำหนดว่า บุคคลหนึ่งจะทำอะไร ถ้าเขาตกอยู่ในสถานการณ์หนึ่งๆ เป็นสิ่งที่บอกว่าบุคคลจะปฏิบัติอย่างไรในสถานการณ์หนึ่งๆ

๒. กระบวนการอื่นๆ ทางสังคม ได้แก่สิ่งกระตุ้นพฤติกรรม (Stimulus Object) และความเข้มข้นของสิ่งกระตุ้นพฤติกรรม ลักษณะนิสัยของบุคคล คือ ความเชื่อ ค่านิยม ทัศนคติ บุคลิกภาพ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมก็จริง แต่พฤติกรรมจะเกิดขึ้นไม่ได้ถ้าไม่มีสิ่งกระตุ้นพฤติกรรม สถานการณ์ (Situation) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งที่เป็นบุคคล ไม่ใช่บุคคลซึ่งอยู่ในภาวะที่บุคคลกำลังจะมีพฤติกรรม

^๕ สุदारรณ ชันธมิตร, “พฤติกรรมกรบวิโภคาอาหารของเด็กนักเรียนประถมปีที่ ๖ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติในภาคใต้”, วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๑๓.

สุชา จันทน์เอม สิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ มีดังนี้^{๑๑}

๑. ความเชื่อ (Belief) คือการที่บุคคลยอมรับข้อเท็จจริงต่างๆ ซึ่งความคิดของเขาอาจจะถูกต้องหรือไม่ถูกต้องตามความเป็นจริงก็ได้ ความเชื่อเป็นสิ่งหักห้ามได้ยากและมีอิทธิพลต่อบุคคลมาก บุคคลใดมีความเชื่ออย่างใด ก็จะมีพฤติกรรมเป็นไปตามความเชื่อของเขา

๒. ค่านิยม (Value) เป็นเครื่องชี้แนวปฏิบัติของบุคคลว่าอะไรเป็นจุดมุ่งหมายของชีวิต ค่านิยมอาจมาจากการอ่าน คำบอกเล่าหรือคิดมาเองก็ได้

๓. บุคลิกภาพ (Personality) เป็นคุณลักษณะของแต่ละบุคคลซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลนั้น

๔. สิ่งที่มากระตุ้นพฤติกรรม (Stimulus Object) สิ่งที่มากระตุ้นพฤติกรรมนี้จะเป็นอะไรก็ได้ เช่น ความสวย ความหิว อาหาร ฯลฯ สิ่งที่มากระตุ้นพฤติกรรมอย่างหนึ่งก็อาจมีพลังกระตุ้นพฤติกรรมของแต่ละบุคคลไม่เท่ากัน

๕. ทักษคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกหรือท่าทีของบุคคลที่มีต่อบุคคล วัตถุสิ่งของ หรือสถานการณ์ต่างๆ เกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้ของบุคคล ทักษคติจึงเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาซึ่งขึ้นอยู่กับการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ ที่บุคคลได้รับ

๖. สถานการณ์ (Situation) หมายถึง สภาพแวดล้อมหรือสถานะที่บุคคลกำลังจะมีพฤติกรรม

เลวิน (Lewin) (อ้างใน วิมลสิทธิ์ ทรายางกูร)^{๑๒} พฤติกรรมนั้นเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลภายในตัวบุคคลกับอิทธิพลภายนอกที่แต่ละบุคคลรับรู้ด้วย บุคคลจะมีพฤติกรรมอะไร อย่างไร และเมื่อใด จึงไม่ได้ถูกกำหนดโดยความต้องการของมนุษย์ หรือโดยสิ่งเร้าภายนอกอย่างใด อย่างหนึ่ง แต่ถูกกำหนดโดยอิทธิพลทั้งหลาย ทั้งภายในและภายนอกที่สัมพันธ์กันตามประสบการณ์ ของบุคคล ทฤษฎีสถานของเลวิน ได้เสนอถึงการศึกษากิจกรรมที่มีความสัมพันธ์กับขอบเขตของสภาพแวดล้อม ดังนี้

$B = f(P, E)$ นั่นคือ พฤติกรรมของบุคคล (B) ย่อมขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลต่างๆ ของ บุคคล (P) กับสภาพแวดล้อมที่บุคคลนั้นรับรู้ (E) สภาพแวดล้อมนี้ไม่ใช่

^{๑๑} สุชา จันทน์เอม, *จิตวิทยาทั่วไป*, (พิมพ์ครั้งที่ ๘), (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๑๖), หน้า ๘๖.

^{๑๒} วิมลสิทธิ์ ทรายางกูร, *พฤติกรรมมนุษย์กับสภาพแวดล้อม*, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๖), หน้า ๓๕.

เฉพาะสภาพแวดล้อมทางกายภาพเท่านั้น แต่รวมถึงสภาพแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรมด้วย ตัวกำหนดทางด้านมนุษย์ (P) หมายถึง อิทธิพลต่างๆ ทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ ไม่ว่าจะเห็น ของบุคคลเองหรือเกิดจากอิทธิพลทางสังคมและวัฒนธรรม ส่วนตัวกำหนดทางด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ผ่านการรับรู้หรือเป็นประสบการณ์ของบุคคล ไม่ใช่สภาพแวดล้อมที่ปรากฏอยู่จริง ตัวกำหนดทางด้านมนุษย์ (P) หมายถึง อิทธิพลต่างๆ ทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ ไม่ว่าจะเห็น ของบุคคลเองหรือเกิดจากอิทธิพลทางสังคมและวัฒนธรรม ส่วนตัวกำหนดทางด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ผ่านการรับรู้หรือเป็นประสบการณ์ของบุคคล ไม่ใช่สภาพแวดล้อมที่ปรากฏอยู่จริง

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับมนุษย์สัมพันธ์

๒.๒.๑ ความหมายของมนุษย์สัมพันธ์

เป็นที่ยอมรับกันว่าโลกกำลังเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วแบบทุกด้าน ความเจริญด้าน วัตถุทั้งเครื่องอำนวยความสะดวกและอาวุธยุทโธปกรณ์ล้ำหน้าไปมาก แต่ความเจริญด้านจิตใจ มนุษย์เริ่มตามไม่ทัน จึงก่อให้เกิดปัญหาการแข่งขันชิงดีชิงเด่น เอาเปรียบมุ่งร้ายไม่หวังดี มุ่ง ประโยชน์แต่ด้านวัตถุในทุกระดับตั้งแต่ระดับบุคคล กลุ่ม สังคม ประเทศ และสังคมโลก

เพื่อเป็นการชะลอความรุนแรงของการเปลี่ยนแปลงเชิงทำลายของสังคม มนุษย์จึงต้อง ให้ความสนใจคุณค่าแห่งชีวิตภายใต้ความสัมพันธ์อันดีต่อกันและกันด้วยการพัฒนาตามทฤษฎีของ พระพุทธศาสนา ๔ ด้าน ดังที่ **จ้านง อติวิถนลธิธิ** เขียนสรุปไว้ ดังนี้^{๑๒} คือ

๑.การพัฒนาด้านกายภาพ (Physical Development)

๒.การพัฒนาทางด้านสังคม และ/หรือทางด้านศีลธรรม (Social and/or Moral Development)

๓.การพัฒนาทางด้านจิตใจหรือด้านอารมณ์ (Spiritual or emotional development)

๔.การพัฒนาทางด้านสติปัญญา (Intellectual Development)

ชงชัย สุมนจักร กล่าวว่า บรรดาการพัฒนาทั้ง ๔ ด้านนั้น การพัฒนาทางด้านจิตใจหรือ ด้านอารมณ์ถือเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่ง เพราะมนุษย์สำคัญที่จิตใจ แม้พระพุทธองค์ก็ตรัสไว้ว่า

นโมพุทฺพงฺกมา ฐมฺมา

มโนเสฏฺฐา มโนมยา

มนสา เจ ปทุญฺเฐน

ภาสติ วา กโรติ วา

ตโต นํ ทุกขมนฺเวติ

จกุกว วหโต ปทํ ฯ

อันธรรมะทั้งหลายมีโนโลก

ล้วนมีใจเป็น โลกคอยนำหน้า

^{๑๒} ชงชัย สุมนจักร, **คาถาคติธรรมคำกลอน**, (กรุงเทพมหานคร : กรมการศาสนา, ๒๕๓๕), หน้า ๑.

ต่อกลุ่มและกลุ่มต่อแต่ละบุคคล จะมีอิทธิพลต่อคนงานมากกว่าที่จะให้รางวัล หรือการลงโทษต่อคนงาน เป็นต้น

๔. การควบคุมบังคับบัญชา การบังคับบัญชาจะมีประสิทธิภาพมากที่สุด ถ้าฝ่ายบริหารปรึกษากับกลุ่มและหัวหน้ากลุ่มที่ไม่เป็นทางการในอันที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย กระบวนการมนุษยสัมพันธ์ก็คือการต้องการให้ผู้บังคับบัญชาเป็นคนที่มีความนับถือ เป็นผู้ฟังที่ดี เป็นมนุษย์ ต้องการให้ข้อคิดเห็นเพื่อให้เกิดการตัดสินใจในกลุ่ม ให้โอกาสคนงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าร่วมในการแก้ปัญหา

๕. การบริหารแบบประชาธิปไตย คนงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำงานให้ได้ผลงานมากที่สุด ถ้าเขาได้จัดการงานที่เขาชอบ คนงานก็จะได้รับความพอใจสูงขึ้นและกำลังความสามารถทางการผลิตก็จะเพิ่มมากขึ้นด้วย

ถวิล ชาราโกชน์ และศรันย์ คำวิสุข กล่าวว่า มนุษย์สัมพันธ์เป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่ง ที่มนุษย์ทุกคน จะต้องเรียนรู้และนำมาปฏิบัติเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างมนุษย์ด้วยกัน เพื่อให้ตนเองเป็นที่รักของตนเองและงานส่วนรวมประสบความสำเร็จ และส่งผลให้สังคมมีความรักใคร่สามัคคีกลมเกลียว นำมาซึ่งความสุขความเจริญเป็นที่สุด^{๘๘}

คำว่ามนุษยสัมพันธ์ (Human Relationship) ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาให้ความหมายไว้หลายทัศนะ ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.๒๕๔๒ ได้ให้ความหมายของมนุษยสัมพันธ์เอาไว้ว่า มนุษย์สัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์ในทางสังคมระหว่างมนุษย์ซึ่งจะก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน^{๘๙}

จรรยา ทองถาวร ได้ให้ความหมายของมนุษยสัมพันธ์เอาไว้ว่า มนุษย์สัมพันธ์ หมายถึง วิชาอันว่าด้วยศาสตร์และศิลปะ ในการสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงาน และอยู่ร่วมกันด้วยดีและมีความสุข^{๙๐}

เรียม ศรีทอง ได้ให้ความหมายของมนุษยสัมพันธ์เอาไว้ว่า มนุษย์สัมพันธ์ หมายถึง กระบวนการติดต่อเกี่ยวข้องด้วยสัมพันธ์ภาพอันดี ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจร่วมกัน การ

^{๘๘} ถวิล ชาราโกชน์ และศรันย์ คำวิสุข, พฤติกรรมมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : ทิพย์วิสุทธิ์, ๒๕๔๕), หน้า ๑๑๗ .

^{๘๙} พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.๒๕๔๒, (กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์, ๒๕๔๖), หน้า ๘๓๓.

^{๙๐} จรรยา ทองถาวร, มนุษย์สัมพันธ์, (กรุงเทพมหานคร : อักษรบัณฑิต, ๒๕๓๑), หน้า ๒.

ให้การยอมรับนับถือ นำไปสู่ความพอใจรักใคร่ ร่วมมือสามารถที่จะทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมายทั้งในงานส่วนบุคคลและงานในองค์กร^{๒๑}

วิจิตร วรุตบางกูร ได้ให้ความหมายของมนุษยสัมพันธ์เอาไว้ว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ศาสตร์และศิลปะของการสร้างสัมพันธ์อันดีกับคนอื่น เป็นผลให้เกิดการยอมรับนับถือ ร่วมมือร่วมใจในการดำเนินงาน เพื่อให้ได้ผลตามที่คาดหวังไว้ มนุษยสัมพันธ์เป็นทักษะที่ตอบสนองความต้องการของมนุษย์ ในฐานะที่มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ต้องอยู่ร่วมกัน และต้องพึ่งพาอาศัยให้ประโยชน์ซึ่งกันและกัน^{๒๒}

วิจิตร อวระกุล ได้ให้ความหมายของมนุษยสัมพันธ์เอาไว้ว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การติดต่อเกี่ยวข้องกับระหว่างมนุษย์อันจะเป็นสะพานทอดไปสู่การสร้างมิตร ชนะมิตร และจงใจคน รวมทั้งการสร้างหรือพัฒนาตนเองให้เป็นที่รู้จักรักใคร่ชอบพอกันคนทั่วไปอย่างกว้างขวาง ได้รับการสนับสนุน ร่วมมือจากบุคคลทุกๆ ฝ่าย เป็นการสร้างตนให้เป็นคนดีของสังคม พร้อมทั้งแสดงให้เห็นลักษณะสำคัญของการเป็นผู้นำในอนาคตอีกด้วย^{๒๓}

วินิจ เกตุขำ ได้ให้ความหมายของมนุษยสัมพันธ์เอาไว้ว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ที่มุ่งก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน นำมาซึ่งความร่วมมือประสานงานกันในการดำเนินกิจการต่างๆ อย่างได้ผลและมีประสิทธิภาพ^{๒๔}

วิภาพร มาพบสุข ได้ให้ความหมายของมนุษยสัมพันธ์เอาไว้ว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์ผูกพันเกี่ยวข้องกันหรือเกี่ยวพันซึ่งกันและกันหรือการติดต่อกัน ของบุคคลผู้มีจิตใจสูง^{๒๕}

สถิต กองคำ ได้ให้ความหมายของมนุษยสัมพันธ์เอาไว้ว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมในทางที่ดีของบุคคลหนึ่งทีแสดงต่อคนอื่นๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน และคน

^{๒๑} เรียม ศรีทอง, พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน, (กรุงเทพมหานคร : เวิร์ดเวฟเอดิเคชัน, ๒๕๔๒), หน้า ๒๑๑.

^{๒๒} วิจิตร วรุตบางกูร, มนุษยสัมพันธ์, (วารสารสารานุกรมศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๓๐), หน้า ๑๐.

^{๒๓} วิจิตร อวระกุล, เทคนิคมนุษยสัมพันธ์, (กรุงเทพมหานคร : โอ เอส พรีนติ้งเฮาส์, ๒๕๔๒), หน้า ๒๖.

^{๒๔} วินิจ เกตุขำ, มนุษยสัมพันธ์สำหรับผู้บริหารยุคใหม่, (กรุงเทพมหานคร : โอเคียนส์โตร์, ๒๕๓๕), หน้า ๑๗.

^{๒๕} วิภาพร มาพบสุข, มนุษยสัมพันธ์, (กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดดูเคชัน, ๒๕๔๓), หน้า ๑๒.

อื่นเกิดความรู้สึกที่ศึคอบสนอง และพร้อมที่จะร่วมมือร่วมปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ^{๒๖}

สรุปได้ว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ในรูปแบบต่างๆ อันก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน นำมาซึ่งความรักความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งสามารถดำรงชีพได้อย่างสันติสุข ส่วนความหมายที่ใช้ในลักษณะวิชาการนั้น หมายถึง วิชาที่ว่าด้วยศาสตร์และศิลป์อันเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อันตั้งอยู่บนพื้นฐานของสิทธิมนุษยชน เพื่อให้ได้มาซึ่งความรักใคร่ นับถือ ความจงรักภักดี ความร่วมมือร่วมใจ และการอยู่ร่วมกันในสังคมนั้นๆ ได้อย่างสันติสุข

๒.๒.๒ ความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์

ในการบริหารงาน โดยทั่วไป มนุษยสัมพันธ์มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างสำคัญยิ่ง มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์ไว้หลายทัศนะดังนี้

ธนา โกมลภิส ได้กล่าวถึงความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์ต่อบุคคลและองค์การไว้ดังต่อไปนี้^{๒๗} คือ

- ๑.แก้ความว้าเหว
- ๒.ก่อให้เกิดความรัก
- ๓.ให้ความปลอดภัย
- ๔.ก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดี
- ๕.สร้างความสำเร็จ
- ๖.สร้างเสริมด้านสังคม
- ๗.ก่อให้เกิดเศรษฐกิจ และ
- ๘.สร้างการเมืองให้มั่นคง

เรียม ศรีทอง ได้เสนอความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์ไว้เป็น ๔ ระดับ^{๒๘} ดังนี้

ระดับที่ ๑ เป็นสัมพันธ์ภาพกับตนเอง

ระดับที่ ๒ เป็นสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลระดับใกล้เคียงกัน

^{๒๖} สติชัย กองคำ, มนุษยสัมพันธ์สำหรับผู้บริหาร, (นครราชสีมา : สถาบันราชภัฏนครราชสีมา, ๒๕๔๐), หน้า ๖๕.

^{๒๗} ธนา โกมลภิส, มนุษยสัมพันธ์, (กรุงเทพมหานคร : พิทักษ์อักษรการพิมพ์, ๒๕๒๗), หน้า ๕.

^{๒๘} เรียม ศรีทอง, พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน, (กรุงเทพมหานคร : เวิร์ดเวฟเอ็ดดูเคชั่น, ๒๕๔๒), หน้า ๒๑๓.

ระดับที่ ๓ เป็นสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการทำงานในองค์กรต่างๆ

ระดับที่ ๔ เป็นสัมพันธภาพเพื่อมนุษยชาติ

วินิจ เกตุขำ ได้กล่าวถึงความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์ซึ่งมีเนื้อหาคล้ายๆกัน^{๒๕} ดังนี้

๑. มนุษยสัมพันธ์ เป็นแม่บทของการปฏิบัติงาน หากทุกฝ่ายสามารถนำไปใช้จริง ตั้งแต่ระดับผู้บริหารหรือหัวหน้า จนถึงระดับผู้ปฏิบัติงาน

๒. การใช้มนุษยสัมพันธ์อย่างได้ผล จะช่วยเพิ่มผลผลิต หรือช่วยให้มีงานมีคุณภาพ และประสิทธิภาพสูง

๓. ช่วยแก้ปัญหาช่องว่างระหว่าง หัวหน้ากับลูกน้อง นายจ้างกับลูกจ้าง หรือ ช่วยแก้ปัญหาแรงงานนั่นเอง

๔. ช่วยลดความขัดแย้งที่รุนแรง ซึ่งอาจจะเกิดขึ้นภายในหน่วยงาน หรือองค์กรอาจเป็นความขัดแย้งระหว่าง ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ระหว่างผู้ปฏิบัติงานร่วมกัน หรือระหว่างกลุ่มในองค์กร

วิภาพร มาพบสุข ได้กล่าวถึงความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์ไว้ถึง ๕ ประการ^{๒๖} คือ

๑. มนุษยสัมพันธ์มีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตในครอบครัว

๒. มนุษยสัมพันธ์มีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตในสังคม

๓. มนุษยสัมพันธ์มีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตในองค์กร

๔. มนุษยสัมพันธ์มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจ

๕. มนุษยสัมพันธ์มีความสำคัญต่อการเมืองของประเทศ

วิจิตร อาวะกุล ได้กล่าวถึงความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์ไว้ดังนี้^{๒๗}

๑. เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ดีระหว่างมนุษย์อันก่อให้เกิดความราบรื่นในการคบหา

๒. เพื่อให้เกิดความเลื่อมใส ศรัทธา เชื่อถือ ไว้วางใจ เข้าใจคิดต่อกัน

๓. เพื่อส่งเสริมและธำรงรักษาไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดี ที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือด้วยความราบรื่น และมีประสิทธิภาพ

๔. เพื่อให้งานได้สำเร็จลุล่วงและบรรลุวัตถุประสงค์ของสถาบัน หน่วยงานร่วมกันด้วยความราบรื่น และมีประสิทธิภาพ

^{๒๕} วินิจ เกตุขำ, มนุษยสัมพันธ์สำหรับผู้บริหารยุคใหม่, (กรุงเทพมหานคร : โอเคียนสโตร์, ๒๕๓๕), หน้า ๑๗.

^{๒๖} วิภาพร มาพบสุข, มนุษยสัมพันธ์, (กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยูเคชั่น, ๒๕๔๓), หน้า ๑๕-๑๖.

^{๒๗} วิจิตร อาวะกุล, เทคนิคมนุษยสัมพันธ์, (กรุงเทพมหานคร : โอ เอส พรินต์ติ้งเฮาส์, ๒๕๔๒), หน้า ๒๕.

๕. เพื่อให้เกิดความรักใคร่ สามัคคีกลมเกลียวกัน อันจะเป็นสิ่งที่ช่วยป้องกันความขัดแย้ง ระวังสงสัย ไม่ไว้วางใจกัน

๖. เพื่อก่อให้เกิดสมัคสมานสามัคคีในการทำงาน ให้เกิดความสำเร็จในกิจการที่มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน

๗. เพื่อนำความหวัง ตั้งใจของชีวิตให้ไปสู่ความสำเร็จและความรุ่งโรจน์

อรุณ รักธรรม กล่าวถึงความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์^{๓๒} ว่า

๑. พฤติกรรมของมนุษย์กับผลผลิตในองค์กรนั้น มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ มนุษยสัมพันธ์ช่วยเพิ่มผลผลิตได้

๒. เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งของสหภาพแรงงานที่จะช่วยแก้ปัญหาภายในลูกจ้าง

๓. เป็นความต้องการของผู้ปฏิบัติงานร่วมกัน เพราะยิ่งระดับการศึกษาดีขึ้นเท่าไร ความต้องการร่วมมือก็สูงขึ้น และความต้องการผู้นำที่ดีก็เป็นผลตามมา

๔. เป็นผลจากการที่นักมนุษยสัมพันธ์ เช่น Elton Mayo และ Roethlisberger ได้ศึกษาค้นคว้าพบว่า มนุษยสัมพันธ์เป็นสิ่งจำเป็นในการเพิ่มผลผลิต

๕. คนงานเพิ่มขึ้น และมีความต้องการที่แตกต่างกันไป

๖. ความต้องการในด้านความชำนาญเพิ่มขึ้น จึงมีความสำคัญตามมา

๗. ต้นทุนการผลิตเพิ่มขึ้น ผลผลิตก็ต้องเพิ่มขึ้น เพื่อผลกำไรจะได้เพิ่มขึ้น การมีมนุษยสัมพันธ์จะช่วยให้บ้าง

๘. มนุษยสัมพันธ์ เป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาค่าความขัดแย้ง

เมื่อพูดโดยรวมมนุษย์ในสังคมมีความสัมพันธ์กันในระดับหรือรูปแบบต่างๆ เป็นศาสตร์และศิลป์ในการอยู่ร่วมกันกับบุคคลอื่น เพื่อให้สามารถเข้าใจคน ครองใจคน เอาชนะใจคน อันจะส่งผลให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันประกอบกิจกรรมต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล การศึกษามนุษยสัมพันธ์ให้เข้าใจและมีทักษะในการปฏิบัติ จะศึกษาเกี่ยวกับสิ่งต่อไปนี้ คือ ปรัชญา หลักการ และจุดมุ่งหมายของมนุษยสัมพันธ์ มีองค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษามนุษยสัมพันธ์ ๓ ส่วน คือ การเข้าใจตัวเอง การเข้าใจผู้อื่น และการเข้าใจสิ่งแวดล้อม เพราะมีผลอยู่ร่วมกัน ไม่ว่าจะอยู่ที่ครอบครัว ที่ทำงาน หรือในสิ่งแวดล้อมใดๆ ก็ตาม โดยอาศัยสติปัญญาและ

^{๓๒} อรุณ รักธรรม, มนุษยสัมพันธ์กับนักบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๓๓), หน้า ๔๓.

ความมีเหตุผลปรับตัวให้เข้ากับคนอื่นได้เป็นอย่างดี สามารถเอาชนะใจผู้อื่น ทำให้ผู้อื่นมีความนับถือ ให้การยอมรับ จงรักภักดี ให้ความร่วมมือ อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล และดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

สรุปได้ว่า มนุษย์สัมพันธ์มีความสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นชีวิตในครอบครัว ชีวิตในสังคม ชีวิตในองค์กร และแม้กระทั่งชีวิตในระดับประเทศเมื่อมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อกันและกันแล้วจะเกิดสัมพันธ์และปฏิสัมพันธ์ที่พึงประสงค์ ผลที่จะได้รับคือไม่โดดเด่นตามลำพัง ก่อให้เกิดความรักความเมตตา ความสมัคปรองสามัคคี ความเข้าใจอันดีต่อกัน ลดหรือปราศจากความขัดแย้งที่รุนแรง สร้างเสริมความมั่นคงทางด้านสังคมและทางเศรษฐกิจ ไม่หวาดระแวงซึ่งกันและกัน จิตใจสงบระงับเป็นสุขไม่กังวลใจ สังคมน้อยใหญ่จนถึงสังคมโลกเป็นเอกภาพ สันติสุขย่อมบังเกิดขึ้นแก่มวลมนุษยชาติ

๒.๓ หลักพุทธธรรมหมวดสัปปริสธรรม ๗

๒.๓.๑ ความหมายของหมวดสัปปริสธรรม ๗

การบริหารงานสมัยใหม่จำเป็นต้องอาศัยวิทยาการด้านการบริหารจัดการเข้ามาสนับสนุนองค์กร อีกทั้งหลักการบริหารที่นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาใช้ก็มีมานานแล้วจึงมีแนวคิดในการใช้หลักสัปปริสธรรมในการบริหาร หากเราทำให้คนนั้นเป็นคนดีที่ถูกต้องแล้ว เชื่อแน่ว่าจะบริหารงานได้สำเร็จสมประสงค์ คนดีที่ถูกต้องนี้ คือ ต้องเป็นทั้งคนดี และคนเก่งด้วยจึงมีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

สัปปริสธรรม หมายถึง ธรรมของสัปปริสชน คือ คนดี หรือคนที่แท้ ซึ่งมีความเป็นคนที่สมบูรณ์ และถือเป็นคุณธรรมที่สำคัญของการเป็นผู้นำที่สมบูรณ์ ๗ ประการ ดังนี้

๑. ธรรมัญญาตา เป็นผู้รู้จักเหตุผล คือเมื่อผู้นำตำแหน่ง จะทำหน้าที่อะไรก็ตามต้องรู้หลักการ รู้งาน รู้หน้าที่ ถึงกฎเกณฑ์ของสิ่งทั้งหลายที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับชีวิตเกี่ยวข้องกับหน้าที่รับผิดชอบของตน โดยรู้ว่าสิ่งนี้เป็นเหตุแห่งสุข สิ่งนี้เป็นเหตุแห่งทุกข์ และจะให้ความสุขแก่ผู้ได้ปกครองได้อย่างไร และให้การช่วยเหลือตั้งตนอยู่ในหลักการณ์นั้น

๒. อัถถัญญาตา รู้จักจุดมุ่งหมายและผล คือรู้จักจุดมุ่งหมายที่ตนกระทำว่ามีจุดมุ่งหมายอะไรในการปกครอง คือ ประารถนาให้ผู้ได้ปกครองมีความสุขเป็นหลักในการปกครอง

๓. อัถตัญญาตา รู้จักตน คือรู้ตามความเป็นจริงว่า โดยชาติ โดยตระกูล โดยหน้าที่ โดยคุณธรรมและความรู้ที่ตนมีอยู่แล้ว จะประพฤติดตนให้สมกับที่เป็นผู้ปกครองว่าสิ่งที่ตนกระทำไปนั้นให้อะไรแก่ผู้ได้ปกครอง

๔. มัตตัญญูตา รู้จักประมาณ คือรู้จักประมาณในการลงทัณฑ์ และการเก็บเกี่ยวภาษี
อากรแต่พอควร รู้จักประมาณในการแบ่งปันความสุขแก่ผู้ได้ปกครองให้ทั่วถึง

๕. กาลัญญูตา รู้จักกาล คือรู้กาลอันควรในการทำกิจต่างๆ เวลาไหนควรจะทำอะไร

๖. ปริสัณญูตา รู้จักชุมชน คือรู้กิริยาที่พึงประพฤติต่อชุมชนนั้นว่าแต่ละชุมชนมีความ
ต้องการอะไร ควรจะสงเคราะห์อย่างไรจึงจะเหมาะสม

๗. บุคคลัญญูตา รู้จักบุคคล คือรู้จริตของแต่ละบุคคลว่ามีความโน้มเอียงไปด้านใด
ผู้ปกครองที่มีความเข้าใจหรือมีความรู้ในเรื่องดังกล่าว ย่อมสามารถช่วยให้สามารถทำงานกับบุคคล
ที่มีความหลากหลายได้อย่างเป็นเอกภาพและมีประสิทธิภาพ^{๓๓}

สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒโน) กล่าวถึง สัปปริสธรรม ธรรมของสัปปุรุษหรือ
คนดี หรือธรรมของมนุษย์ผู้มีความเป็นมนุษย์ สมบูรณ์ มี ๗ ประการ ศึกษาให้รู้ให้เข้าใจ แล้ว
ปฏิบัติให้ได้ ก็จักสามารถรักษาคุณค่าแห่งความเป็นมนุษย์ทุกประการได้ สัปปริสธรรม ๗ ประการ
คือ รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักกาล รู้จักประชุมชน และรู้จักบุคคล^{๓๔}

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) กล่าวถึง สัปปริสธรรมที่ทำให้เป็นสัตบุรุษคือ
เป็นคุณธรรมหรือคุณสมบัติของคนดี เป็นเหตุให้ผู้ปฏิบัติเป็นคนดี เป็นผู้ควรแก่การยกย่องนับถือ
เป็นคนที่สามารถให้การแนะนำในการดำเนินชีวิตที่ถูกด้วยต้องความปรารถนาดีมี ๗ ประการ
ได้แก่รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักกาล รู้จักชุมชน และรู้จักบุคคล^{๓๕}

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) กล่าวถึง คุณสมบัติของผู้นำในความสัมพันธ์กับ
ผู้ร่วมงานที่ไปด้วยกันนั้น คือคุณสมบัติของผู้ที่จะเป็นผู้นำ บุคคลที่เป็นผู้นำจะต้องมีธรรมะ หรือ
คุณสมบัติในตัวของผู้ นำมี ๗ ประการ ได้แก่ รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักกาล รู้จัก
ชุมชน และรู้จักบุคคล^{๓๖}

^{๓๓} อ.จ. สดุดก. (ไทย) ๒๓/๖๘/๑๔๓.

^{๓๔} สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒโน), **ธรรมศึกษา**, สืบค้นเมื่อ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๔,
<http://mahamakuta.inet.co.th/study/study๖๔/mk๖๔๑๒.html>.

^{๓๕} พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช), **ภาษาธรรม**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เสียงเชียง,
๒๕๔๘), หน้า ๑๗๐.

^{๓๖} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), **ภาวะผู้นำความสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ**, หน้า ๑๐.

สมหวัง วิทยาปัญญานนท์ ให้ความหมายของสัปปริสธรรม แปลว่า ธรรมของคนดี หรือคุณสมบัติของคนดี บุคคลที่ได้ศึกษาให้รู้ และเข้าใจ นำไปปฏิบัติได้ ก็จะสามารถรักษาคุณค่าแห่งความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทุกประการ^{๓๖}

ดังนั้นหลักสัปปริสธรรม เป็นหลักธรรมที่ผู้บริหารสามารถนำไปแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อทำให้การทำงานร่วมกับผู้อื่นประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้เป็นคนตระหนักในเหตุผลรู้จักการวางตัวพอเหมาะพอดีทั้งทางเศรษฐกิจ และสังคมรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมและมีความเป็นตัวของตัวเอง

๒.๓.๒ องค์ประกอบของหมวดสัปปริสธรรม ๗

สัปปริสธรรม ๗ ประการ

คุณธรรม คือ คุณงามความดี เป็นตัวคอยกำหนดให้คนประพฤติปฏิบัติดี ผู้บริหารในฐานะเป็นหัวหน้าต้องปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา สมควรต้องกระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับคนอื่นและจะต้องบังคับใจตนเองให้อยู่ในกรอบของศีลธรรมอันดีงาม มีรายละเอียดต่อไปนี้

ก. การรู้จักเหตุ

รู้จักเหตุ ก็คือ รู้จักพิจารณาให้รู้ว่าเหตุใดจักให้เกิดผลใด ไม่ด่วนทำอะไรก็ตามโดยไม่พิจารณาให้รู้เสียก่อนว่าเมื่อทำแล้วผลที่เกิดจะเป็นเช่นไร ก่อนจะทำกรทุกอย่างต้องรู้ว่าเป็นการทำที่เป็นเหตุดีหรือไม่ดี ก็จะก่อให้เกิดผลดีหรือไม่ดี ดังนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒโน) ตรัสว่า การรู้จักเหตุ คือ รู้จักพิจารณาเหตุใด จักให้เกิดผลใด ทำอะไรพิจารณาให้รู้เสียก่อนว่าเมื่อทำแล้วผลที่เกิดจะเป็นเช่นไร ก่อนจะทำกรทุกอย่างต้องรู้ว่าเป็นการทำที่เป็นเหตุดีหรือไม่ดีสรุปว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ยึดหลักธรรมข้อนี้ เป็นผู้บริหารที่รู้จักพิจารณาวิเคราะห์หาเหตุของสถานการณ์และมีความรับผิดชอบในขณะปฏิบัติงานเป็นการวางแผนการดำเนินงานเพื่อให้การทำหน้าที่บรรลุผลสำเร็จ^{๓๗}

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) ให้ความหมายของการรู้จักเหตุ คือเป็นผู้รู้จักสาเหตุต้นตอของผลที่เกิดขึ้น รู้จักหลักความจริง เช่น รู้ว่าอะไรเป็นเหตุแห่งความสุขและความทุกข์ อะไร

^{๓๖} สมหวัง วิทยาปัญญานนท์, บริหารด้วยสัปปริสธรรม, สืบค้นเมื่อ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๔, <http://www.budmgt.com/budman/bmo๑/goodman.html>.

^{๓๗} สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒโน), ธรรมศึกษา, สืบค้นเมื่อ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๔, <http://mahamakuta.inet.co.th/study/study๖๔/mk๖๔๑๒.html>.

เป็นเหตุแห่งความเสื่อมและความเจริญ ทำอย่างไรจึงจะมั่งคั่ง รู้จักกรรมต่างๆ ทั้งที่เป็นกุศลกรรม เพราะกรรมแต่ละอย่างล้วนเป็นสาเหตุต้นตอให้เกิดผลทั้งสิ้น^{๓๕}

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) ให้ความหมายของการรู้จักเหตุ คือ การรู้หลักการและ กฎเกณฑ์ของสิ่งทั้งหลาย ที่ตนเข้าไปเกี่ยวข้องในการดำเนินชีวิต ในการปฏิบัติหน้าที่และดำเนิน กิจการต่างๆ รู้เข้าใจสิ่งๆ ที่ตนจะต้องประพฤติกฎปฏิบัติตามเหตุผล เช่น มีหน้าที่และความรับผิดชอบ อย่างไร มีอะไรเป็นหลักการ จะต้องทำอะไรอย่างไร จึงจะเป็นเหตุให้บรรลุผลสำเร็จที่เป็นไปตาม หน้าที่และความรับผิดชอบนั้นๆ^{๓๖}

สมหวัง วิทยาปัญญาพนธ์ และคณะ ให้ความหมายของการรู้จักเหตุ คือ การรู้จัก วิเคราะห์สาเหตุของสถานการณ์และความเป็นไปของชีวิตหรือรู้หลักความจริง จะคิด จะทำอะไร ก็ มีหลัก มีความรู้และความเข้าใจสิ่งๆ ที่ตนจะต้องประพฤติกฎปฏิบัติตามเหตุและผล^{๓๗}

สรุปว่า ผู้บริหารที่ยึดหลักธรรมข้อนี้ เป็นผู้บริหารที่รู้จักพิจารณาวิเคราะห์หาเหตุของ สถานการณ์และมีความรับผิดชอบในขณะที่ปฏิบัติงาน เป็นการวางแผนการดำเนินงานเพื่อให้การทำ หน้าที่บรรลุผลสำเร็จ

ข. การรู้จักผล

รู้จักผล คือ รู้จักว่าภาวะหรือฐานะหรือสิ่งๆ ที่ตนกำลังได้รับ ได้ประสบนั้นเกิดจากเหตุใด เป็นผลอันเกิดจากการกระทำอย่างไร ผลร้ายที่กำลังได้รับเกิดจากเหตุร้ายอย่างไร ผลร้าย ต้องอย่า เข้าใจว่าเป็นผลดี ต้องแยกแยะให้ออก คำนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒโน) ตรัสว่า การรู้จักผล คือ การรู้จักว่าสิ่งๆ ที่ตนกำลัง ได้รับนั้น เกิดจากเหตุใด เป็นผลอันเกิดจากการกระทำอย่างไร ผลดีที่กำลังได้รับเกิดจากเหตุดี ใด อย่างไร ผลร้ายที่กำลังได้รับเกิดจากเหตุอะไรสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่รู้จักผลจะต้อง พิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบเสียก่อนจะลงมือปฏิบัติ เพราะเข้าใจดีว่าผลทั้งหลายย่อมมีมาแต่ เหตุ การกระทำของผู้บริหารในการรู้จักความหมายและความมุ่งหมายของหลักการในการ

^{๓๕} พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช), *ภาษาธรรม*, หน้า ๑๗๐-๑๗๑.

^{๓๖} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), *ภาวะผู้นำความสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ*, หน้า ๔.

^{๓๗} สมหวัง วิทยาปัญญาพนธ์, *บริหารด้วยสัจปรีธรรม*, สืบค้นเมื่อ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๔,

ปฏิบัติงาน รู้จักและเข้าใจวัตถุประสงค์ของเป้าหมายในกิจการนั้น สามารถวิเคราะห์ผลที่จะได้รับการดำเนินงานต่างๆ อย่างถูกต้อง^{๔๒}

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) ให้ความหมายของการรู้จักผล คือเป็นผู้รู้จักผลหรือประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการกระทำ สามารถรู้ถึงความมุ่งหมายของธรรมแต่ละอย่างได้ชัดเจน รู้ว่า เช่นประพฤติตามธรรมข้อนี้จะได้รับผลอย่างนี้ รู้จักที่จะไขว่คว้าหาประโยชน์ให้แก่ตัวเองเพราะเห็นด้วยปัญญาว่าเกิดผลดีจากการปฏิบัติ^{๔๓}

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) ให้ความหมายของการรู้จักผล คือ การจัก จุดมุ่งหมายของหลักการที่ตนปฏิบัติ เข้าใจวัตถุประสงค์ของกิจการที่ตนกระทำ รู้ว่าที่ตนทำอยู่อย่างนั้นๆ ดำเนินชีวิตอย่างนั้น เพื่อประสงค์ประโยชน์อะไร หรือควรจะได้บรรลุถึงผลอะไร ที่มีหน้าที่ ตำแหน่ง ฐานะ การงานอะไร^{๔๔}

สมหวัง วิทยาปัญญานนท์ และคณะ ให้ความหมายของการรู้จักผล คือ รู้ผลที่เกิดแต่เหตุ เห็นตำรวจจับผู้ร้ายมาได้ ย่อมทราบว่าผู้ร้ายคนนั้นต้องทำความผิดอย่างใดอย่างหนึ่ง จึงถูกตำรวจจับ หรือนายก ได้รับรางวัลจากครูเพราะสอบได้ที่ ๑ ก็ย่อมเป็นเพราะนายก มีความขยันหมั่นเพียรในการศึกษา^{๔๕}

สรุปได้ว่า ผู้บริหารที่รู้จักผลจะต้องพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบเสียก่อนจะลงมือปฏิบัติ เพราะเข้าใจดีว่าผลทั้งหลายย่อมมีมาแต่เหตุ การกระทำของผู้บริหารในการรู้จักความหมายและความมุ่งหมายของหลักการในการปฏิบัติงาน รู้จักและเข้าใจวัตถุประสงค์ของเป้าหมายในกิจการนั้น สามารถวิเคราะห์ผลที่จะได้รับการดำเนินงานต่างๆ อย่างถูกต้อง

ค. การรู้จักตน

รู้จักตน คือ รู้จักตัวเองว่าเป็นใคร อยู่ในภาวะและฐานะอย่างไร การรู้จักตนนี้จำเป็นมากต้องปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับภาวะและฐานะของตน จะได้รับการรักษาความ มีค่าของตัวไว้ได้

^{๔๒} สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒโน), **ธรรมศึกษา**, สืบค้นเมื่อ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๔, <http://mahamakuta.inet.co.th/study/study๖๔/mk๖๔๑๒.html>.

^{๔๓} พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช), **ภาษาธรรม**, หน้า ๑๗๐-๑๗๑.

^{๔๔} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), **ภาวะผู้นำความสำคัญต่อการพัฒนาคนพัฒนาประเทศ**, หน้า ๕.

^{๔๕} สมหวัง วิทยาปัญญานนท์, **บริหารด้วยสัจธรรม**, สืบค้นเมื่อ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๓, <http://www.budmgt.com/budman/bmo๑/goodman.html>.

ผู้ปฏิบัติไม่เหมาะสมกับภาวะและฐานะจักเสื่อมจากค่าของความเป็น มนุษย์ที่ตนเป็นอยู่ ดัง นักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒโน) ตรัสว่า การรู้จักตนเอง คือ การรู้จักตนเป็น สิ่งจำเป็นมาก เมื่อรู้ว่าตนเองเป็นใคร มีภาวะและฐานะอย่างไร จะได้ต้องปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับ ภาวะและฐานะของตน เพื่อรักษาความมีคุณค่าของตัวเองไว้ได้^{๔๖}

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) ให้ความหมายของการรู้จักตนเองคือความรู้จัก ประมาณตนในเรื่องต่างๆ ทั้งฐานะความเป็นอยู่ หน้าที่การงาน รวมไปถึงความคิดจิตใจเมื่อรู้ว่าตนมี กำลัง มีความคิดอย่างไร มีอุปนิสัยอย่างไรชอบ หรือไม่ชอบ เป็นเหตุให้เป็นคนวางตัวดีมีมารยาท อ่อนน้อมถ่อมตน รู้จักประมาณตน ทำอะไรพอควรแก่กำลัง^{๔๗}

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) ให้ความหมายของการจักตนเอง คือ การรู้จักตนเองโดย ฐานะ กำลัง ความรู้ ความถนัด ความสามารถ และคุณธรรม ว่ามีเท่าไรอย่างไร แล้วประพฤติปฏิบัติ ตนให้เหมาะสม และดำเนินการต่างๆ ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ตลอดจนแก้ไขพัฒนา ปรับปรุงตนเองให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นไป^{๔๘}

สมหวัง วิทยาปัญญาานนท์ และคณะ ให้ความหมายของการรู้จักตนเอง คือรู้ว่าตน ใครมี ฐานะ สติปัญญาความรู้ความสามารถและคุณธรรมเพียงใด ไม่สำคัญผิดจากสิ่งที่เป็นจริง เพื่อจะได้ ประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงนั้น^{๔๙}

สรุปได้ว่า ผู้บริหารที่รู้จักตนเองจะสามารถวิเคราะห์ตนเองได้อย่างถูกต้องตรงกับความเป็นจริงแล้วประพฤติปฏิบัติให้เหมาะสม รู้จักแก้ไขปรับปรุงให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์อันจะ เกิดผลดีต่องานในหน้าที่

ง. การรู้จักประมาณ

รู้จักประมาณ คือรู้จักประมาณว่าควรทำอะไรเพียงใดที่เป็นการพอเหมาะพอควรแก่ ภาวะและฐานะของตน พอเหมาะพอควรแก่ผู้เกี่ยวข้อง พอเหมาะพอควรแก่เรื่องราว มีพุทธ ภาษิต

^{๔๖} สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒโน), **ธรรมศึกษา**, สืบค้นเมื่อ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๔, <http://mahamakuta.inet.co.th/study/study๖๔/mk๖๔๑๒.html>.

^{๔๗} พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช), **ภาษาธรรม**, หน้า ๑๗๐-๑๗๑.

^{๔๘} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), **ภาวะผู้นำความสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ**, หน้า ๕.

^{๔๙} สมหวัง วิทยาปัญญาานนท์, **บริหารด้วยสัจจริยธรรม**, สืบค้นเมื่อ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๔, <http://www.budmgt.com/budman/bmo๑/goodman.html>.

กล่าวไว้ว่า “ความรู้จักประมาณยังประโยชน์ให้สำเร็จทุกเมื่อ” ดั่งนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒโน) ตรัสว่า การรู้จักประมาณ คือ รู้จักประมาณว่าควรทำสิ่งใดเพียงใดที่เป็นการพอเหมาะพอควรแก่ฐานะของตน พอเหมาะพอควรแก่ผู้เกี่ยวข้อง พอเหมาะพอควรมีพุทธภาษิตกล่าวไว้ว่า “ความรู้จักประมาณยังประโยชน์ให้สำเร็จ”^{๕๐}

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) ให้ความหมายของการรู้จักประมาณคือ ความเป็นคนรู้จักความพอดีความพอเหมาะ ไม่มากเกินไปทุกๆ เรื่อง รู้จักความพอดีในการพูด ในการทำงาน ในการหาทรัพย์ ในการจ่ายทรัพย์ โดยรู้จักประมาณกำลังตนเอง เป็นสาเหตุให้เป็นคนมีความพอดี รู้จักพอ ไม่ทำอะไรเกินกำลังกาย^{๕๑}

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) ให้ความหมายของการรู้จักประมาณ คือรู้ประมาณรู้จักพอดี เช่น รู้จักประมาณในการบริโภค ในการใช้จ่ายทรัพย์ รู้จักความพอเหมาะพอดี การปฏิบัติกิจ และทำการต่างๆ ทำทุกอย่างด้วยความเข้าใจ ชอบใจหรือเอาแต่ใจของตนแต่ทำตามความพอดีแห่งเหตุปัจจัยหรือองค์ประกอบทั้งหลาย ที่จะลงตัวให้เกิดผลดีงามตามที่มองเห็นด้วยปัญญา^{๕๒}

สมหวัง วิทยาปัญญาพนันท์ และคณะ ให้ความหมายของการรู้จักประมาณ คือความพอดี ความพอเหมาะ ความพอควร การรู้จักประมาณ คือการรู้จักทำทุกสิ่งทุกอย่างหรือดำเนินชีวิตให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสม^{๕๓}

สรุปได้ว่า ผู้บริหารถ้าปฏิบัติตามหลักธรรมข้อนี้ การกระทำของผู้บริหารในการรู้จักความพอเหมาะพอดีในการปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชาที่จะรู้จักความพอดี เหมาะสม ไม่เกินกำลังที่จะสามารถบริหารได้

จ. การรู้จักเวลา

รู้จักกาล คือรู้จักเวลา รู้ว่าเวลาใดควรทำหรือไม่ควรทำอะไร การทำผิดเวลาย่อมไม่เกิดผลสำเร็จ ย่อมไม่เกิดผลดีเท่าที่ควร ดั่งนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

^{๕๐} สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒโน), **ธรรมศึกษา**, สืบค้นเมื่อ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๔, <http://mahamakuta.inet.co.th/study/study๖๔/mk๖๔๑๒.html>.

^{๕๑} พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช), **ภาษาธรรม**, หน้า ๑๗๐-๑๗๑.

^{๕๒} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), **ภาวะผู้นำความสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ**, หน้า ๕.

^{๕๓} สมหวัง วิทยาปัญญาพนันท์, **บริหารด้วยสัจปรีศธรรม**, สืบค้นเมื่อ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๔, <http://www.budmgt.com/budman/bm๐๑/goodman.html>.

สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒโน) ตรัสว่า การรู้จักเวลา คือรู้ว่าเวลาใดควรทำ หรือไม่ควรทำอะไร การทำผิดเวลาย่อมไม่เกิดผลสำเร็จ ย่อมไม่เกิดผลดี^{๕๔}

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) ให้ความหมายของการรู้จักเวลาคือความเป็นผู้รู้จักคุณค่าของกาลเวลา รู้ว่าเวลาใดทำงาน เวลาใดควรหยุด รู้ว่าสิ่งนี้ควรทำเวลาใดไม่ควรทำเวลาใด รู้จักประมาณเวลาในการทำงานทุกอย่าง เป็นเหตุให้เป็นคนตรงเวลา รู้คุณค่าของเวลา ทำงานได้เสร็จตรงตามเวลา ทำให้ได้รับความนิยมนยกย่อง ส่งผลให้เกิดความเจริญ^{๕๕}

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) ให้ความหมายของการรู้จักเวลา คือ รู้กาลเวลาอันเหมาะสม และระยะเวลาที่พึงใช้ในการประกอบกิจ ทำหน้าที่การงาน ปฏิบัติการต่างๆ และเกี่ยวข้องกับผู้อื่น เช่น รู้ว่าเวลาไหนควรทำอะไร และทำให้ตรงเวลา ให้เป็นเวลา ให้ทันเวลา ให้พอเวลา ให้เหมาะเวลา ให้ถูกเวลา ตลอดจนรู้จักประมาณเวลาและวางแผนการใช้เวลา^{๕๖}

สมหวัง วิทยาปัญญานนท์ และคณะ ให้ความหมายของการรู้จักเวลา คือรู้จักเวลาที่ เหมาะสมในการทำกิจกรรมต่างๆ และรู้จักปฏิบัติตนให้ถูกต้องกับกาลเทศะ และระยะเวลาที่ต้องใช้ ในการวางแผนการเตรียมการว่าขณะนี้ในฐานะที่ตนเป็นผู้บริหารนั้นมีการประเมินผลโดยใช้แฟ้ม สะสมงานเหล่านี้เป็นสิ่งที่ต้องเร่งเตรียมการเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายในและการประกัน คุณภาพภายนอก^{๕๗}

สรุปได้ว่า ผู้บริหารปฏิบัติตามหลักธรรมข้อนี้ การกระทำของผู้บริหารในการเป็นคน ตรงต่อเวลา รู้จักลำดับเวลาความสำคัญของงานว่าควรทำหรือควรจะทำก่อนอย่างมีความสุข เมื่อถึง เวลาทำงานควรทำงานทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

จ. การรู้จักชุมชน

รู้จักประชุมชน คือรู้จักภาวะและฐานะนิสัยใจคอบุคคลนั้นๆ ให้ถูกต้อง เพื่อว่าจะได้ ปฏิบัติตนที่เกี่ยวข้องด้วยให้เหมาะให้ควรแก่ประชุมชนนั้น ดั่งนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒโน) ตรัสว่า การรู้จักชุมชน คือรู้จักภาวะและฐานะ นิสัยใจคอบุคคลนั้นๆ ให้ถูกต้อง เพื่อว่าจะได้ปฏิบัติตนที่เกี่ยวข้องด้วยให้เหมาะให้ควรแก่ประชุม

^{๕๔} สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒโน), **ธรรมศึกษา**, สืบค้นเมื่อ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๔, <http://mahamakuta.inet.co.th/study/study๖๔/mk๖๔๑๒.html>.

^{๕๕} พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช), **ภาษาธรรม**, หน้า ๑๗๐-๑๗๑.

^{๕๖} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), **ภาวะผู้นำความสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ**, หน้า ๕.

^{๕๗} สมหวัง วิทยาปัญญานนท์, **บริหารด้วยสัมปรีดิ์ธรรม**, สืบค้นเมื่อ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๔, <http://www.budmgt.com/budman/bmo๑/goodman.html>.

ชนนั้นสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามหลักธรรมข้อดังนี้ การกระทำของผู้บริหารในการปรับตัวให้เข้ากับชุมชนและเข้าใจในสภาพของชุมชนในด้านระเบียบวินัย ขนบธรรมเนียมประเพณี โดยการปรับปรุงตนเองให้เหมาะสมกับชุมชนนั้นๆ^{๕๘}

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) ให้ความหมายของการรู้จักชุมชนคือความเป็นผู้รู้จักชุมชนหรือสังคม ที่ตนอาศัยอยู่ ชุมชนในที่ทำงาน ชุมชนที่ตนจะเข้าไปหา มีความต้องการหรือไม่ต้องการอะไร มีความเห็น มีข้อตกลงกันไว้อย่างไร จะเข้าไปหาหรือจะต้อนรับอย่างไร เพื่อให้ความร่วมมือช่วยเหลือชุมชนนั้นได้ถูกต้อง และอยู่ในสังคมนั้นได้อย่างสงบสุข เป็นเหตุให้คนทำตัวได้ถูกต้องในชุมชนนั้นๆ^{๕๙}

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต) ให้ความหมายของการรู้จักชุมชน คือการรู้จักถิ่นรู้จักชุมชน รู้จักการอันควรประพฤติปฏิบัติในที่ชุมชน ชุมชนนี้เมื่อเข้าไปหาควรต้องทำกริยาอย่างนี้ ชุมชนนี้เมื่อเข้าไปหาควรต้องทำกริยาอย่างนี้ ควรต้องพูดอย่างนี้ ชุมชนมีระเบียบวินัย มีวัฒนธรรมประเพณี มีความต้องการอย่างนี้ ควรเกี่ยวข้องกับ ควรต้องสงเคราะห์ ควรบำเพ็ญประโยชน์^{๖๐}

สมหวัง วิทยาปัญญาานนท์ และคณะ ให้ความหมายของการรู้จักชุมชน คือการรู้จักหมู่คณะหรือกลุ่มชนว่าดี หรือไม่ดี ควรคบหาสมาคม ควรเข้าไปอยู่เป็นพวกหรือไม่ เมื่ออยู่ในชุมชนหรือที่ประชุมต่างๆ ควรวางตัวอย่างไร ควรทำอะไร ควรพูดอย่างไร^{๖๑}

สรุปได้ว่า ผู้บริหารปฏิบัติตามหลักธรรมข้อดังนี้ การกระทำของผู้บริหารในการปรับตัวให้เข้ากับชุมชนและเข้าใจในสภาพของชุมชนในด้านระเบียบวินัย ขนบธรรมเนียมประเพณีโดยการปรับปรุงตนเองให้เหมาะสมกับชุมชนนั้น ๆ

ช. การรู้จักบุคคล

รู้จักบุคคล คือรู้จักภาวะและฐานะนิสัยใจคอของบุคคลนั้นๆ ให้ถูกต้อง เพื่อว่าจะได้ปฏิบัติตนที่เกี่ยวข้องด้วยให้เหมาะให้ควร รู้จักว่าเขาเป็นพาลจักได้หลีกเลี่ยง รู้จักว่าเขาเป็นบัณฑิตคือคนดีจักได้เข้าใกล้ ให้เหมาะแก่แต่ละบุคคลไป ดังนั้นวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

^{๕๘} สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒโน), **ธรรมศึกษา**, สืบค้นเมื่อ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๔, <http://mahamakuta.inet.co.th/study/study๖๔/mk๖๔๑๒.html>.

^{๕๙} พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช), **ภาษาธรรม**, หน้า ๑๗๐-๑๗๑.

^{๖๐} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), **ภาวะผู้นำความสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ**, หน้า ๕.

^{๖๑} สมหวัง วิทยาปัญญาานนท์, **บริหารด้วยสติปรีศธรรม**, สืบค้นเมื่อ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๔, <http://www.budmgt.com/budman/bm๐๑/goodman.html>.

สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒโน) ตรัสว่า การรู้จักบุคคล คือ รู้จักฐานะนิสัยใจคอของบุคคลนั้นๆ ให้ถูกต้อง เพื่อจะได้ปฏิบัติตนกับผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยความเหมาะสมรู้จักว่าเขาเป็นบัณฑิตก็คนดีจักได้เข้าใกล้ ให้เหมาะแต่ละบุคคลไป ภายใต้วาทะ “คบคนพาลพาลพาไปหาผิด คบบัณฑิตบัณฑิตพาไปหาผล”^{๖๒}

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) ให้ความหมายของการรู้จักบุคคลคือความเป็นผู้รู้จักเลือกบุคคลที่ควรคบ การรู้จักบุคคลแต่ละคนในแง่มุมต่างๆ เช่น อุปนิสัยใจค้อมีคุณธรรม มีความประพฤติส่วนตัวและหน้าที่การงาน และรู้จักที่จะเลือกคบหาบุคคลที่ควรคบ เป็นเหตุให้รู้จักบุคคลแต่ละบุคคลโดยละเอียดถี่ถ้วน ทำให้ได้คบหาแต่คนดี หรือทำให้เลือกใช้คนทำงานได้ถูกต้อง^{๖๓}

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต) ให้ความหมายของการรู้จักบุคคล คือ รู้จักและเข้าใจความแตกต่างแห่งบุคคล โดยอรรถาธิบาย ความสามารถ และคุณธรรม ใครๆ ยิ่งหรือหย่อนอย่างไรและรู้จักที่จะปฏิบัติต่อบุคคลอื่นๆ ด้วยดี ไม่มีอคติอะไรจะสัมพันธ์เกี่ยวข้อง จะใช้จะยกย่องจะตำหนิหรือจะแนะนำสั่งสอนอย่างไร^{๖๔}

สมหวัง วิทยาปัญญาานนท์ และคณะ ให้ความหมายของการรู้จักบุคคล คือการรู้จักประเภทบุคคลแต่ละคนว่าฉลาด เป็นคนพาลหรือเป็นบัณฑิต มีความสามารถ มีคุณธรรม แล้วเลือกคบหาให้เป็นคุณประโยชน์ เลือกใช้ในเหมาะสมแก่กิจการ หรือเพื่อที่จะปฏิบัติกับเขาได้อย่างเหมาะสม และที่สำคัญก็คือจะได้สนทนากับเขาอย่างราบรื่น^{๖๕}

สรุปได้ว่า ผู้บริหารปฏิบัติตามหลักธรรมข้อนี้ การกระทำของผู้บริหารในการรู้จักบุคคล และเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยรู้จักเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน จะทำให้ผู้บริหารสามารถบริหารงานได้ดีแล้วยังเป็นแนวทางในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นคนที่สมบูรณ์ คือเป็นคนดี คนฉลาด และเหมาะสมที่จะคบหาด้วย และนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

^{๖๒} สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒโน), **ธรรมศึกษา**, สืบค้นเมื่อ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๔, <http://mahamakuta.inet.co.th/study/study๖๔/mk๖๔๑๒.html>.

^{๖๓} พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช), **ภาษาธรรม**, หน้า ๑๗๐-๑๗๑.

^{๖๔} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), **ภาวะผู้นำความสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ**, หน้า ๕.

^{๖๕} สมหวัง วิทยาปัญญาานนท์, **บริหารด้วยสัมปยุตธรรม**, สืบค้นเมื่อ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๔, <http://www.budmgt.com/budman/bmo๑/goodman.html>.

๒.๓.๓ ความสำคัญของหมวดสัปปริสธรรม ๗ ต่อการบริหาร

สัปปริสธรรม ๗ ประการ คือ ธรรมของสัตบุรุษ ในการบริหารงานในองค์กรต่างๆ ถ้าองค์กรใดได้บุคลากรที่เป็นสัตบุรุษก็ย่อมจะสร้างความเจริญสามัคคีให้แก่หน่วยงานหรือองค์กรอย่างสบาย เพราะบุคลากรหรือผู้บริหารใช้หลักการรู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตนเอง รู้จักประมาณ รู้จักเวลา รู้จักชุมชน และรู้บุคคลทั้งในชุมชนและองค์กร โดยเฉพาะองค์กรของบริษัท ทูคอร်ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่ผู้วิจัยได้นำมาเสนอนี้ ใช้หลักธรรมสัปปริสธรรม ๗ ประการหรือไม่อย่างไร การนำหลักธรรมนี้มาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดความสามัคคีในองค์กร เป็นแรงจูงใจในการทำงานของฝ่ายปฏิบัติ ตลอดจนการบริหารงานที่มีคุณภาพเกิดขึ้นด้วย หลักสัปปริสธรรม ๗ ประการ แปลว่า ธรรมของสัตบุรุษ ได้แก่ คนดีมีความประพฤติ ทางกาย วาจา ถูกต้องเรียบร้อยไม่มีโทษ มี ๗ ประการ ดังนี้^{๖๖}

๑. รัทมัญญตา รู้หลักและรู้จักเหตุ คือ รู้หลักการและกฎเกณฑ์ของสิ่งทั้งหลายที่ตนเข้าไปเกี่ยวข้องในการดำเนินชีวิต ในการปฏิบัติหน้าที่และดำเนินกิจกรรมต่างๆ รู้เข้าใจสิ่งที่ตนจะต้องประพฤติ ปฏิบัติตามเหตุผล เช่น รู้ว่า ตำแหน่ง ฐานะ อาชีพ การงานของตน มีหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างไร มีอะไรเป็นหลักการ จะต้องทำอะไรอย่างไร จึงจะเป็นเหตุให้บรรลุถึงผลสำเร็จที่เป็นไปตามหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นๆ ดังนี้ เป็นต้น ตลอดจนขั้นสูงสุด คือรู้เท่าทันกฎธรรมดาหรือหลักความจริงของธรรมชาติเพื่อปฏิบัติต่อโลกและชีวิตอย่างถูกต้อง มีจิตใจเป็นอิสระ ไม่ตกเป็นทาสของโลกและชีวิตนั้น

๒. อัถตัญญตา รู้ความมุ่งหมายและรู้จักผล คือรู้ความหมาย และความมุ่งหมายของหลักการที่ตนปฏิบัติ เข้าใจวัตถุประสงค์ของกิจกรรมที่ตนกระทำ รู้ว่าหลักการนั้นมีความมุ่งหมายอย่างไร รู้ว่าที่ตนทำอยู่อย่างนั้นดำเนินชีวิตอย่างนั้น เพื่อประสงค์ประโยชน์อะไร หรือควรจะได้บรรลุถึงผลอะไร ที่ให้มีหน้าที่ ตำแหน่ง ฐานะการงานอย่างนั้น เขากำหนดวางกันไว้เพื่อความมุ่งหมายอะไร กิจกรรมที่ตนทำอยู่ขณะนี้ เมื่อทำไปแล้วจะบังเกิดผลอะไรบ้าง เป็นผลดีหรือผลเสียอย่างไร ดังนี้ เป็นต้น ตลอดจนถึงขั้นสูงสุด คือรู้ความหมายของคติธรรมดา และประโยชน์ที่เป็นสาระของชีวิต

๓. อัถตัญญตา รู้จักตน คือ รู้ตามเป็นจริงว่า ตัวเรานั้น ว่าโดยฐานะ ภาวะ เพศ กำลัง ความรู้ ความถนัด ความสามารถและคุณธรรม เป็นต้น บัดนี้ เทำไร อย่างไร และประพฤติปฏิบัติให้

^{๖๖} ที.ปา.(ไทย),๑๑/๓๓๑/๒๖๔; ๔๓๕/๓๑๒; อง.สตุตท. (ไทย) ๒๓/๖๕/๑๑๓.

เหมาะสม และรู้จักแก้ไขปรับปรุง ส่งเสริม ทำการต่างๆ ให้สอดคล้องถูกต้อง ตรงทางที่จะให้เจริญ
งอกงามบังเกิดผลดี

๔. มัตตัญญูตา จักประมาณ คือ รู้จักพอดี เช่น รู้จักประมาณในการบริโภค รู้จักประมาณ
ในการใช้จ่ายทรัพย์ รู้จักความพอเหมาะพอดี ในการพูด การปฏิบัติและทำการต่างๆ ตลอดจนการ
พักผ่อนหลับนอนและการสนุกสนานรื่นเริงต่างๆ

๕. กาลัญญูตา รู้กาลเวลาอันสมควร คือ รู้กาลเวลาอันเหมาะสม และระยะที่พึงใช้ในการ
ประกอบกิจ กระทำหน้าที่การงาน ปฏิบัติการต่างๆและเกี่ยวข้องกับผู้อื่น เช่น รู้ว่า เวลาไหน ควรทำ
อะไร และทำให้ตรงเวลา ให้เป็นเวลา ให้ทันเวลา ให้พอเวลา ให้เหมาะสมกับเวลา ให้ถูกเวลา

๖. ปริสัจญูตา รู้จักชุมชน คือรู้จักถิ่น รู้จักที่ชุมชน และชุมชน รู้กาลอันควร ประพฤติ
ปฏิบัติในถิ่นที่ชุมชน และต่อชุมชนนั้นว่า ชุมชนนี้เมื่อเข้าไปหาควรต้องทำกิจอย่างนี้ ควรต้องพูด
อย่างนี้ ชุมชนนี้มีระเบียบวินัยอย่างนี้ ควรเกี่ยวข้องกับ ควรต้องสงเคราะห์ ควรรับใช้ ควรบำเพ็ญ
ประโยชน์ให้อย่างนี้ เป็นต้น

๗. ปุคคลปโรปรัญญูตา รู้จักบุคคล คือ รู้จักและเข้าใจความแตกต่างแห่งบุคคลว่า โดย
อวัยวะ ความสามารถ และคุณธรรมเป็นด้าน ใครๆ ยิงหรือหย่อนอย่างไร และรู้จักที่จะปฏิบัติต่อ
บุคคลอื่นๆด้วยดีว่า ควรจะคบหรือไม่ ได้คิดอะไร จะสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับ จะใช้จะยกย่อง จะตำหนิ
หรือจะแนะนำสั่งสอนอย่างไร จึงจะได้ผลดี เป็นต้น

(๑) ผู้นำรู้ทั้ง ๗ ด้านซึ่งทำให้พร้อมที่จะจัดการ

เรื่องคุณสมบัติของผู้นำในความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานด้วยนั้น ได้อธิบายไปพอสมควร
แล้ว ตอนนี้จะกล่าวถึงคุณสมบัติในตัวผู้นำเองไว้บ้างเป็นตัวอย่าง ท่านกล่าวว่า บุคคลที่เป็นผู้นำ
จะต้องมีธรรม ๗ ประการ ซึ่งก็เป็นการย้ำสิ่งที่กล่าวไปแล้วนั่นเอง แต่ในที่นี้มาด้วยกันเป็นชุด ยังได้
บอกชื่อไว้ก่อนหน้าแล้วเพราะเป็นภาษาบาลีซึ่งอาจจะยากหน่อยในที่นี้จึงขอพูดเป็นภาษาไทยว่า
คุณสมบัติในตัวของผู้นำมี ๗ ประการคือ

๑. รู้หลักการ เมื่อดำรงตำแหน่ง มีฐานะ หรือจะทำอะไรก็ตาม ต้องรู้หลัก รู้าน รู้หน้าที่
รู้กฎเกณฑ์ กติกาที่เกี่ยวข้อง เช่น อย่างผู้ปกครองประเทศชาติก็ต้องมีรู้หลักรัฐศาสตร์ และรู้กฎกติกา
ของรัฐ คือกฎหมาย ตั้งแต่รัฐธรรมนูญลงมา แล้วก็ยืนอยู่ในหลักการ ตั้งตนอยู่ในหลักการให้ได้
ชุมชน สังคม องค์กร หรือกิจการอะไรก็ตาม ก็ต้องมีหลักการ มีกฎ มีกติกา ที่ผู้นำจะต้องรู้ต้องชัด
แล้วก็ตั้งมั่นอยู่ในหลักการนั้น

๒. รู้จุดหมาย ผู้นำถ้าไม่รู้จุดหมายก็ไม่รู้ว่าจะนำคนและกิจการไปไหน นอกจากรู้
จุดหมาย มีความชัดเจนในจุดหมายแล้ว จะต้องมีความแน่วแน่มุ่งมั่นที่จะไปให้ถึงจุดหมายด้วยข้อนี้
เป็นคุณสมบัติที่สำคัญมาก เมื่อใจมุ่งจุดหมาย แม้มีอะไรมากระทบกระทั่ง ก็จะไม่หวั่นไหว ะไร

ไม่เกี่ยวข้อง ไม่เข้าเป้า ไม่เข้าแนวทางก็ไม่มั่ววุ่นวาย ใครจะพูดว่าค่าเหินแสม เมื่อไม่ตรงเรื่องก็ไม่มั่วถ้อสา ไม่เก็บเป็นอารมณ์ ไม่ยุ่งกับเรื่องจุกจิกไม่เป็นเรื่อง เอาแต่เรื่องที่เขาแนวทางสู่จุดหมาย ใจมุ่งสู่เป้าหมาย อย่างชัดเจนและมุ่งมั่นแน่วแน่

๓. รู้ตน คือ ต้องรู้ว่าตนเองคือใครมีภาวะเป็นอะไร อยู่ในสถานะใด มีคุณสมบัติมีความพร้อม มีความถนัด สถิติปัญญา ความสามารถอย่างไร มีกำลังแค่ไหน มีข้อแข็งข้ออ่อน จุดอ่อนจุดแข็งอย่างไร ว่าจะต้องสำรวจตนเอง และเตือนตนเองอยู่เสมอ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงตัวเอง ให้มีคุณสมบัติความสามารถยิ่งๆ ขึ้นไป ไม่ใช่ว่าเป็นผู้นำแล้วจะเป็นคนสมบูรณ์ไม่ต้องพัฒนาตนเอง ยิ่งเป็นผู้นำก็ยิ่งต้องพัฒนาตนเองตลอดเวลาให้ไปได้ดียิ่งขึ้นไป

๔. รู้ประมาณ คือ รู้จักความพอดี หมายความว่าต้องรู้จักขอบเขตขีดขั้นความพอเหมาะที่จะจัดทำในเรื่องต่างๆ ทำนยกดตัวอย่าง เช่น ผู้ปกครองบ้านเมืองรู้จักประมาณในการลงทัณฑ์อาชญา และการเก็บภาษี เป็นต้น ไม่ใช่เอาแต่จะให้ได้อย่างใจ และต้องรู้จักว่าในการกระทำนั้นๆ หรือในเรื่องราวนั้นๆ มีองค์ประกอบหรือมีปัจจัยอะไรเกี่ยวข้องบ้าง ทำแค่ไหนองค์ประกอบของมันจะพอดี ได้สัดส่วนพอเหมาะ การทำการต่างๆ ทุกอย่างต้องพอดี ถ้าไม่พอดีก็พลาดความดีจึงจะทำให้เกิดความสำเร็จที่แท้จริง ฉะนั้นจะต้องรู้จักประกอบและปัจจัยที่เกี่ยวข้องและจัดให้ลงตัวพอเหมาะพอดี

๕. รู้กาล คือ รู้จักเวลา เช่น รู้ลำดับ ระยะเวลา จังหวะ ปริมาณ ความเหมาะสมของเวลาว่าเรื่องนี้จะลงมือตอนไหน เวลาไหน จะทำอะไรอย่างไร จึงจะเหมาะ ดังจะเห็นว่าแม้แต่การพูดจาก็ต้องรู้จักกาลเวลา ตลอดจนรู้จักวางแผนงานในการใช้เวลา ซึ่งเป็นเรื่องใหญ่ เช่น วางแผนใหญ่ เช่น วางแผนว่า สังคม มีแนวโน้มจะเป็นอย่างไรในเวลาข้างหน้าเท่านั้น และเหตุการณ์ทำนองนี้จะเกิดขึ้นเราจะวางแผนรับมือกับสถานการณ์นั้นอย่างไร

๖. รู้ชุมชน คือ รู้สังคม ตั้งแต่ในขอบเขตที่กว้างขวาง คือ รู้สังคมโลก รู้สังคมของประเทศชาติ ว่าอยู่ในสถานการณ์อย่างไร มีปัญหาอะไรมีความต้องการอย่างไร โดยเฉพาะถ้าจะช่วยเหลือเขา ก็ต้องรู้ปัญหาความต้องการของเขา แม้แต่ชุมชนย่อยๆ ถ้าเราจะช่วยเหลือเขาเราต้องรู้ความต้องการของเขา เพื่อสนองความต้องการ ได้ถูกต้อง หรือแก้ไขปัญหาก็ได้ตรงจุด

๗. รู้บุคคล คือ รู้จักบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะคนที่มาร่วมงานร่วมการไปด้วยกันและคนที่เราไปให้บริการตามความแตกต่างเฉพาะตัว เพื่อปฏิบัติต่อเขาได้ถูกต้องเหมาะสมและได้ผลตลอดจนสามารถให้บริการให้ความช่วยเหลือได้ตรงตามความต้องการ รู้ว่าจะใช้วิธีสัมพันธ์พูดจาแนะนำดิชมหรือจะให้เขายอมรับได้อย่างไร โดยเฉพาะในการใช้คน ซึ่งต้องรู้ว่าคนไหนเป็นอย่างไรมีความถนัดอัธยาศัยความสามารถอย่างไรเพื่อใช้คนให้เหมาะกับงานนอกจากนั้นไม่ใช่ว่าจะ

เอาเขามาเป็นเพียงเครื่องมือทำงานได้แต่จะต้องให้คนที่ทำงานทุกคนได้ประโยชน์พัฒนาตัวเอง ผู้นำควรรู้ว่า เขาควรจะได้ประโยชน์อะไรเพื่อความเจริญงอกงามแห่งชีวิตที่แท้จริงของเขาด้วย

ที่กล่าวมานี้ คือหลักธรรมที่เรียกว่า สัปติสธรรม ๗ ประการ ถ้ามีคุณธรรม ๗ ประการ นี้ แม้จะไม่มีคุณลักษณะข้ออื่นก็เป็นผู้นำได้เพราะรู้จักประกอบและปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างเพียงพอที่จะจัดการให้ได้ผล สามารถจัดวางวิธีปฏิบัติที่เหมาะสมให้บรรลุความสำเร็จได้ ส่วนคุณสมบัติอย่างอื่นก็มาเสริม

เป็นที่น่าสังเกตอย่างมากว่าธรรม ๗ ประการ ซึ่งจัดลำดับข้อตามที่แสดงไว้นี้ พระพุทธเจ้าตรัสไว้ในกรณีที่เป็นคุณสมบัติสำหรับสัปติสธรรม หรือบัณฑิตชนอย่างเป็นทางการ แต่ในกรณีที่ตรัสให้เป็นคุณสมบัติของผู้นำโดยตรง เช่น เป็นพระพุทธเจ้า หรือเป็นนักปกครองที่ยิ่งใหญ่ ทรงเปลี่ยนลำดับสลับข้อ ๑ กับข้อ ๒ ใหม่กล่าวคือ ตามปกติ ตรัสข้อรู้หลักการ ตามด้วยข้อรู้หลักการ ตามด้วยข้อรู้ความมุ่งหมายแต่ในกรณีของผู้นำโดยตรง ตรัสข้อรู้จุดหมายเป็นข้อแรก แล้วจึงตามด้วยรู้หลักการ เป็นการเน้นที่ความมึนงงหมาย และกำหนดหรือตั้งจุดหมาย เจาะลงไปให้ชัดแล้วจึงวางหลักการและหาวิธีการที่จะทำให้สำเร็จบรรลุจุดหมายนั้น

สรุป การที่เราจะนำหลักสัปติสธรรม ๗ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน จะต้องเข้าใจ ความหมายและความสำคัญของเนื้อหาด้วยว่าการที่เราจะนำไปประกอบกันอย่างไรบ้างทำอย่างไร จึงได้ชื่อว่าเป็นธรรมของสัตบุรุษ หรือธรรมของคนดีที่สมบูรณ์แบบได้พอที่จะสรุปไว้ดังนี้

๑. การเป็นผู้รู้จักเหตุ แม้ในทางพระพุทธศาสนายังสอนเป็นหลักให้แก่เราไว้ว่า สิ่งทั้งหลายเกิดจากเหตุ ไม่มีเหตุ ผลจะเกิดขึ้นไม่ได้เป็นอันขาด เมื่อเราพอจะเข้าใจหลักการหลักเกณฑ์ ที่จะต้องนำมาปฏิบัติหรือนำมาประยุกต์เข้ากับเหตุการณ์ในปัจจุบันได้ การนำมาประยุกต์เข้ากับ การบริหารราชการ จะต้องคำนึงถึง โครงสร้าง ฐานะ ตำแหน่ง อาชีพ ในฐานะที่เป็นองค์การบริหารต้องนำไปปฏิบัติเพื่อให้งานบรรลุผล ถ้าผู้บริหารไม่ใคร่ครวญให้ดี การทำงานย่อมถึงความล้มเหลวได้ อย่างง่ายดาย

๒. การรู้จักผล อันสืบเนื่องมาจากเหตุ มนุษย์จะสุขหรือทุกข์ก็ย่อมมาจากเหตุทั้งนั้นจึงจะส่งผลมาให้ ระดับผู้นำหรือผู้บริหารต้องเข้าใจ ว่าถ้าผลไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือการปฏิบัติงานไม่บรรลุผล การงานย่อมเสียหายหรือได้ผลผลิตที่ไม่คุ้มค่า การลงทุนย่อมสูญเปล่า ผู้บริหารที่ดีควรจะต้องมีการวางแผนเป็นขั้นตอน ว่าขั้นตอนนี้จะทำในลักษณะใด ใช้งบประมาณ ใช้นุเคราะห์ จำนวนเท่าใด ต้องรู้ด้วย มีการเฝ้าติดตาม ประเมินค่า หาผลสัมฤทธิ์ให้ได้ ยิ่งในสังคมปัจจุบันนี้ต้องอยู่ด้วยการใช้เหตุผล อย่าอยู่ด้วยการใช้อารมณ์ ควรไตร่ตรองหาเหตุผลของเรื่องนั้นๆ หรือการงานนั้นๆ ว่ามันคืออะไร มาจากไหน เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมหรือชุมชน แก่ไหน

๓. การรู้จักตน เราต้องรู้ว่าเป็นผู้ใหญ่หรือผู้น้อย มีศักยภาพมากน้อยแค่ไหน ถ้าเป็นระดับผู้บริหาร ควรวางตนอย่างไร รู้ว่าอยู่ในฐานะอะไรด้วย ถ้าไปทำตัวเหมือนเด็กๆก็ไม่เหมาะสม การวางตัวของผู้บริหารย่อมเป็นที่เชื่อถือของผู้พบเห็น ไม่ว่าจะเข้าไปอยู่ในกลุ่มใดหรือสถานที่ใด ผู้พบเห็นก็ย่อมมองออก อย่าทำตัวให้เป็นที่รังเกียจของชาวบ้าน ในกรณีถ้าเป็นหัวหน้างานไปควบคุมการปฏิบัติงานของคนงาน ควรที่จะต้องให้ความเคารพในสิทธิของความเป็นมนุษย์ด้วยกัน ไม่ควรข่มขู่หรือใช้แรงงานเกินความสามารถหรือความเป็นจริงของงานนั้นๆ ไม่เบียดเบียนจนเกินไปถ้าเป็นเช่นนี้บางทีการปฏิบัติงานก็อาจจะล้มเหลวหรือไม่เกิดผลเท่าที่ควรทำให้งบประมาณที่ลงไปย่อมไร้ผล ก็เพราะการที่เราไม่รู้จักตน นั่นเอง

๔. การรู้จักประมาณ ต้องสอนให้รู้จักประมาณ ในการหา ในการเก็บ ในการใช้ ในการกิน การประกอบกิจการทุกอย่างต้องมีความพอประมาณ ดังพุทธพจน์ที่ว่า มตฺตณฺณตฺตา สทา สาธุ ความรู้จักประมาณ คือความพอดี ยังประโยชน์ให้สำเร็จ เพราะฉะนั้นเราต้องรู้จักประมาณในการใช้จ่าย รู้จักงบประมาณในคลังของหน่วยงานหรือองค์กรว่ามีมากน้อยแค่ไหนสามารถทำตามโครงการที่กำหนดไว้ได้หรือไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายหรือไม่ โครงการเร่งด่วนหรือไม่ ถ้าเป็นโครงการใหญ่ๆ ต้องรู้จักประเมินค่าใช้จ่าย ทำตามที่มีงบการคลังเหลืออยู่ จึงจะเชื่อว่ารู้จักประมาณในการบริหารงาน แต่บางครั้งระดับผู้บริหารมักจะลืมนึกถึงเรื่องอย่างนี้ เพราะคิดว่าคงจะมีเงินอุดหนุนจากรัฐหรือไม่ก็เงินภาษีอากรที่เก็บได้ แต่ไม่นึกถึงวันข้างหน้าหรืออาจมีโครงการเร่งด่วนเข้ามาแทรก หรือเหตุอาจเกิดอุทกภัยหรือवादภัย ตามมาซึ่งเรามองไม่เห็นหรือคาดคะเนไม่ได้ สิ่งเหล่านี้ผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องตระหนักอยู่เสมอ เรียกว่าสำรองงบประมาณฉุกเฉินไว้

๕. การรู้จักกาลเวลา คือรู้จักเวลา เพราะเวลาเป็นเรื่องสำคัญ ไม่น้อย การทำงานต้องอาศัยเวลา เราจึงควรรู้ว่า เวลานี้ควรทำอย่างไร เวลานั้นควรทำอะไร และก็ต้องเป็นคนตรงต่อเวลา ไม่ใช่ว่า ถึงเวลาทำงานกลับนอนหรือไปเที่ยวสนุกอยู่ อย่างนี้ก็คือว่าไม่รู้จักเวลา ในปัจจุบันนี้คนไทยมักจะใช้เวลาไม่เป็นประโยชน์และไม่ตรงเวลาอีกต่างหาก จะเห็นได้จากผู้บริหารระดับสูงๆ ขึ้นไปมักจะไม่ค่อยสนใจเรื่องนี้สัก ปกติปล่อยให้ผู้มาติดต่อต้องรอถ้าเป็นอยู่ลักษณะนี้ แม้งานที่ทำอยู่ก็เกิดความเสียได้ การนัด การเซ็นรายงาน การตรวจงานหรือการสั่งงาน ล้วนแต่สำคัญทั้งสิ้นต่อหน่วยงาน เวลาเป็นของมีค่าสำหรับชีวิตของคน ถ้าผ่านไปแล้วเอาคืนไม่ได้เสียผลประโยชน์ไปโดยใช่เหตุ ไม่เหมือนกับชาวต่างชาติเขาถือว่า เวลาสำคัญมาก ถ้าไม่ตรงเวลาอาจสูญเสียทุกอย่างแม้แต่ชีวิตก็อาจต้องเสียด้วย นี่จึงเป็นเรื่องสำคัญต่อการบริหารงานทุกหน่วยงาน

๖. การรู้จักชุมชน หรือที่เรียกว่าสังคมนั่นเอง ผู้บริหารหรือผู้นำองค์กร จะต้องรู้จักชุมชนที่ตนอาศัยอยู่หรือชุมชนที่จะต้องเข้าไปปฏิบัติงาน รู้ว่าชุมชนนี้ชื่อว่าอะไร ชุมชนนั้นชื่ออะไร มีความสำคัญในด้านใดบ้าง และในชุมชนต้องการอะไร ผู้นำจะต้องรู้ให้หมด เคยเห็น

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวของเราตราสถาปนาผู้นำท้องถิ่นและผู้ติดตามในจังหวัดสกลนครครั้งหนึ่งเกี่ยวกับหมู่บ้านหรือแม่น้ำนี้แหละ แต่ไม่มีใครตอบได้และรู้ด้วย แต่ทำไมพระองค์จึงทราบว่ามีและก็มีจริงด้วย ลักษณะเช่นนี้ก็เหมือนกัน องค์กรส่วนท้องถิ่นจะต้องรู้เพราะตนเองเป็นคนในพื้นที่และสนองงานให้แก่หน่วยงานที่สูงขึ้นไป อาจถามถึงถ้าเราไม่รู้จะตอบคำถามเหล่านี้ไม่ได้

๗. การรู้จักบุคคล ในชุมชนหรือสังคมย่อมมีผู้นำชุมชน ผู้บริหารต้องรู้จักถ้าไม่รู้จักไม่รู้จักบางครั้งการบริหารงานก็อาจจะเกิดปัญหา เพราะชุมชนย่อมเชื่อผู้นำอยู่แล้ว เราจะเข้าวางอำนาจมากเกินไปในชุมชนไม่ได้ต้องฟังเสียงชุมชนก่อน ถ้าเข้าไปไม่ถูกกาลเทศะก็อาจเกิดเรื่องวุ่นวายได้ง่าย ชุมชนต้องการ โครงการอย่างหนึ่ง แต่องค์กรกลับนำโครงการอีกอย่างไปให้ซึ่งไม่ตรงวัตถุประสงค์ก็เกิดปัญหา เช่น โครงการที่รัฐบาลชุดปัจจุบันนำเครื่องกรองน้ำไปให้ชุมชนเขตดินแดงซึ่งไม่ตรงวัตถุประสงค์ของชุมชนที่ต้องการก็เกิดปัญหาใหญ่ขึ้นมาทันที

ฉะนั้น การที่เรานำหลักธรรมมาเชื่อมโยงกับการบริหาร ก็เพื่อที่จะให้ผู้บริหารหรือผู้นำได้ใช้หลักธรรม ที่ว่า รู้เหตุ รู้ผล รู้คน รู้ประมาณ รู้กาลเวลา รู้ชุมชนและรู้บุคคล ในเขตพื้นที่ที่จะต้องปฏิบัติงานหรือนำโครงการไปให้แก่ประชาชนในพื้นที่ ถ้านำไปโดยไม่รู้จักประสงค์หรือจุดมุ่งหมายของประชาชนก็ทำให้เกิดปัญหา เราต้องรู้เขา รู้เราทั้งสองฝ่ายจึงจะสามารถนำความสำเร็จ แม้บางเรื่อง บางอย่างถึงจะรู้แต่ก็ยังเกิดปัญหาขึ้นในชุมชนผู้บริหารจึงต้องเข้าไปทำความเข้าใจเหตุ ี่ผล ที่จะเกิดขึ้นแก่ชุมชน และชุมชนจะได้ประโยชน์อย่างไร เมื่อใด จะต้องเป็นไปตามข้อตกลงหรือระยะเวลาที่กำหนดไว้ด้วย ไม่ใช่ที่กำหนดไว้เดือนหนึ่ง แต่ปฏิบัติงานจริงต้องใช้เวลาเป็นปี อย่างนี้ก็ถือว่าไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการ^{๖๗}

๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๔.๑ งานวิจัยในประเทศ

หมวดธรรมหลักสัปปริสธรรม ๗ นั้น โดยทั่วไปนักวิจัยมักจะนำมาวิจัยเกี่ยวกับการบริหารเพราะเป็นหลักธรรมที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหาร ดังนั้นการบริหารงานสมัยใหม่จึงจำเป็นต้องอาศัยหลักสัปปริสธรรม ๗ นำมาประกอบกับการบริหารงานด้วย อีกทั้งหลักการบริหารที่นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาใช้ก็มีมานานแล้วจึงมีแนวคิดในการใช้หลักสัปปริสธรรมในการบริหาร หากเราทำให้คนนั้นเป็นคนดีที่ถูกต้องแล้ว เชื่อแน่ว่าจะบริหารงานได้สำเร็จสมประสงค์ คน

^{๖๗} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), .ภาวะผู้นำ, สืบค้นวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๔.

ดีที่ถูกต้องนี้ คือ ต้องเป็นทั้งคนดี จึงมีนักวิจัยได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับหลักธรรมสัปปริสธรรม ๗ ไว้ดังนี้

กัธธ มิตรเปรียญ ได้ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างสัปปริสธรรมกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารของหัวหน้าสถานีนามัยในเขต ๑๒” ผลการวิจัยพบว่า ระดับการปฏิบัติตามสัปปริสธรรมและการปฏิบัติงานกระบวนการบริหารงานของหัวหน้าสถานีนามัย ในเขต ๑๒ อยู่ในระดับมาก ระดับการปฏิบัติตามสัปปริสธรรมและการปฏิบัติงานกระบวนการบริหารงานของหัวหน้าสถานีนามัย ในเขต ๑๒ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ โดยมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหาร พบว่า การปฏิบัติตามสัปปริสธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานทุกด้าน โดยมีความสัมพันธ์กับด้านการวางแผน ด้านการจัดบุคลากรด้านการประสานงาน ด้านการรายงาน และด้านการงบประมาณ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความสัมพันธ์ด้านการจัดองค์การ และการอำนวยความสะดวกอยู่ในระดับสูง^{๖๔}

มธุรส ชำนาญทัศน์ ได้ศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจที่จะประพฤติตนตามหลักสัปปริสธรรมของบุตรวัยรุ่นกับความประพฤติตามหลักสัปปริสธรรมของมารดาตามการรับรู้ของบุตร” ผลการวิจัยพบว่า

๑. ความตั้งใจจะประพฤติตนตามหลักสัปปริสธรรมของบุตรวัยรุ่นมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความประพฤติตามหลักสัปปริสธรรมของมารดาตามการรับรู้ของบุตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ทั้งในกลุ่มรวม และจำแนกตามตัวแปรด้านเพศ ทักษะคิดต่อมารดา ระดับการศึกษาของวัยรุ่น ระดับการศึกษาของมารดา อาชีพของมารดา และฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัว

๒. ในกลุ่มเพศชายและเพศหญิง ไม่มีความแตกต่างกันของระดับความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจจะประพฤติตนตามหลักสัปปริสธรรมของบุตรวัยรุ่นกับความประพฤติตามหลักสัปปริสธรรมของมารดาตามการรับรู้ของบุตร

๓. ในกลุ่มที่มีทัศนคติต่อมารดาแตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันของระดับความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจจะประพฤติตนตามหลักสัปปริสธรรมของบุตรวัยรุ่นกับความประพฤติตามหลักสัปปริสธรรมของมารดาตามการรับรู้ของบุตร

^{๖๔} กัธธ มิตรเปรียญ, “ความสัมพันธ์ระหว่างสัปปริสธรรมกับการปฏิบัติงานตาม กระบวนการ-บริหารของหัวหน้าสถานีนามัยในเขต ๑๒”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ศึกษาศาสตร์เพื่อ พัฒนาชุมชน สงขลา, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๔๑), บทคัดย่อ.

๔. ในกลุ่มบุตรวัยรุ่นที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันของระดับความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจจะประพฤติตนตามหลักสัปปริสธรรมของบุตรวัยรุ่นกับความประพฤติตามหลักสัปปริสธรรมของมารดาตามการรับรู้ของบุตร

๕. ในกลุ่มมารดาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันของระดับความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจจะประพฤติตนตามหลักสัปปริสธรรมของบุตรวัยรุ่นกับความประพฤติตามหลักสัปปริสธรรมของมารดาตามการรับรู้ของบุตร

๖. ในกลุ่มมารดาที่มีอาชีพต่างกันเกือบหมด ไม่มีความแตกต่างกันของระดับความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจจะประพฤติตนตามหลักสัปปริสธรรมของบุตรวัยรุ่นกับความประพฤติตามหลักสัปปริสธรรมของมารดาตามการรับรู้ของบุตร ยกเว้นในกลุ่มมารดาที่มีอาชีพบริการพบว่ามีความแตกต่างกันของระดับความสัมพันธ์ดังกล่าว กับกลุ่มที่มารดามีอาชีพผู้ใช้งานขั้นต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๗. ในกลุ่มที่มีฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวแตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันของระดับความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจจะประพฤติตนตามหลักสัปปริสธรรมของบุตรวัยรุ่นกับความประพฤติตามหลักสัปปริสธรรมของมารดาตามการรับรู้ของบุตร^{๖๕}

สงกรานต์ เนินหาด ได้ศึกษา “พฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในทัศนะของครูสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม” ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในทัศนะของครูในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐมทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านผู้รู้จักประมาณ ผู้รู้จักกาล ผู้รู้จักชุมชน ผู้รู้จักบุคคล ผู้รู้จักผล ผู้รู้จักตน และผู้รู้จักเหตุ พฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูชายและครูหญิงทั้ง โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ทุกด้าน พฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ใน

^{๖๕} มธุรส ชำนาญทัศน์, “ความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจจะประพฤติตนตามหลักสัปปริสธรรมของบุตรวัยรุ่นกับความประพฤติตามหลักสัปปริสธรรมของมารดาตามการรับรู้ของบุตร”, วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๓๒), หน้า ๑๐๗-๑๐๘.

ทักษะของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า ๑๐ ปี ๑๐-๒๐ ปี และ ๒๑ ปี ขึ้นไปทั้งโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ทุกด้าน^{๖๐}

พระมหาสมควร ศรีสังคราม ได้ศึกษา “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสัปปริส-ธรรมและพละธรรมกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเขตกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า

๑. สัปปริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการรู้จักประมาณ ด้านการรู้จักกาล ด้านการรู้จักบุคคล ด้านการรู้จักผล ด้านการรู้จักตน ด้านการรู้จักชุมชน และด้านการรู้จักเหตุ

๒. พละธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านกำลังความเพียร ด้านกำลังการสงเคราะห์ และด้านกำลังปัญญา

๓. สัปปริสธรรมและพละธรรม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

๔. สัปปริสธรรม และพละธรรม ร่วมกันทำนายการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๒๐^{๖๑} ด้านบุคคลปโรปรัญญา รู้จักบุคคล

จากงานวิจัยเกี่ยวกับหลักสัปปริสธรรม ๗ ที่กล่าวมาข้างต้นพอสรุปได้ว่า การนำหลักสัปปริสธรรม ๗ มาใช้ไม่ว่าจะเป็นทางด้านการบริหารองค์กร หรือตัวผู้บริหารเองก็ตามสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ทั้งสิ้น เพราะในแต่ละข้อของหลักสัปปริสธรรม ๗ ก็จะบ่งบอกถึงความสำคัญของแต่ละหัวข้ออยู่แล้ว ว่าแต่ละข้อนั้นสามารถนำมาใช้กับอะไร เช่น การรู้จักเหตุ ก็คือเราต้องรู้ว่าเหตุที่เกิดจากอะไร ไม่ว่าจะ เป็นปัญหาทางด้านองค์กร หรือปัญหาทางด้านบุคลากรก็ตาม ดังนั้นการบริหารจึงจำเป็นที่จะต้องนำหลักสัปปริสธรรม ๗ มาใช้มากที่สุด

^{๖๐} สงกรานต์ เนินหาด, “พฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในทักษะของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏนครปฐม, ๒๕๔๑), บทคัดย่อ.

^{๖๑} พระมหาสมควร ศรีสังคราม, “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสัปปริสธรรมและพละธรรมกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเขตกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๐), บทคัดย่อ.

๒.๔.๒ งานวิจัยต่างประเทศ

โคโมเต (Komote.)^{๒๒} ได้ศึกษาเรื่องมนุษยสัมพันธ์เป็นปัจจัยสำคัญของการบริหารโรงเรียนของคนผิวดำในอัฟริกาใต้ จากการศึกษา พบว่า เรื่องมนุษยสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับมนุษย์ตั้งแต่มนุษย์เกิดมาในโลกและเป็นไปตามกฎธรรมชาติ ซึ่งส่วนใหญ่อาศัยการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน ผู้บริหารคือครูใหญ่หรือผู้อำนวยการจะมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้ช่วยผู้บริหารและครูฝ่ายต่างๆ ครูสัมพันธ์กับครูต่างกัน เป็นต้น

ชัตต์ และคนอื่นๆ (Stadt and others.)^{๒๓} สรุปว่า ลักษณะของผู้บริหารที่ดีคือ ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงมาตรฐานในการทำงานเป็นที่พึงของคนอื่นได้ มีความกล้าที่จะคิด กล้าที่จะเสี่ยง กล้าที่จะทำ มีความรับผิดชอบ มีความสามารถที่จะแบ่งงานให้ผู้อื่นช่วยปฏิบัติ มีวินัยในตนเอง มีมโนภาพ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความสามารถในการสื่อความคิด แข็งแรงและสุขภาพดี มีสติปัญญา มีความสามารถในการจัดรูปงานและมีความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล

วาร์ด (Ward)^{๒๔} ได้วิจัยเรื่อง Satisfiers and Dissatisfiers of Verginia Elementary Principals ผลวิจัยพบว่า องค์ประกอบในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การนิเทศนโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ได้บังคับบัญชาและความมั่นคงของงาน ควรอยู่ในกลุ่มปัจจัย ซึ่งตรงกับแนวคิดของเฮอริชเบิร์ก ส่วน ความสัมพันธ์ระหว่างครูในโรงเรียน ถูกจัดอยู่กลุ่มปัจจัยแรงจูงใจ โดยภาพรวมทุกฝ่ายควรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

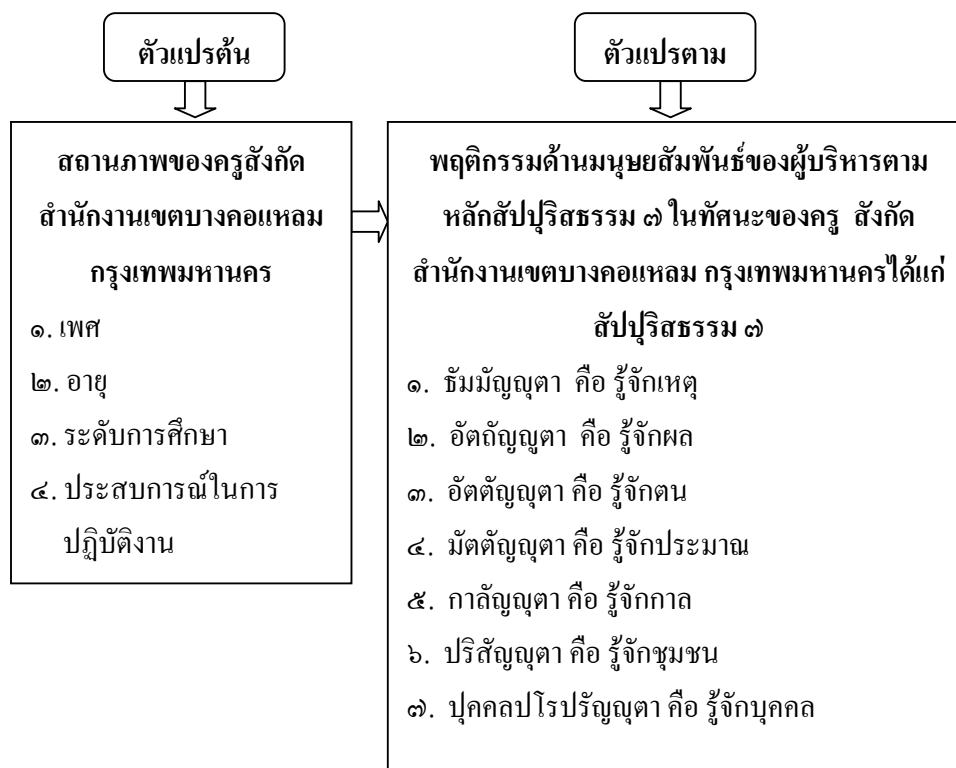
^{๒๒} Komote, Stephen, "Human Relation as a Vital Factor in the Managerial Hierarchical Structure of Black School." **Dissertation Abstracts Intemational**. May 1993, 3576-A.

^{๒๓} Stadt, Ronald W. and others, **Managing Career Education Programs**, Englewood cliff, New Jersey : Prentice Hall, Inc. 1974,p49-53.

^{๒๔} Ward, Charles S. "Satisfiers and Dissatiert of Virginia Elementary Principals", **Dissertation Abstracts Intemational**. 1978,602 A.

๒.๕ กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้หลักแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร และได้กำหนดกรอบแนวคิด ดังนี้



แผนภูมิที่ ๒.๑ แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อศึกษาทัศนคติของครูที่มีต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัปปริธรรม ๗ ผู้วิจัยได้ดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

๓.๑ ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

๑. ประชากรที่จะศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นครู สังกัดสำนักเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๕๑ คน

๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสอบถาม (Questionnaire) จะเป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นเอง โดยมีเนื้อหาครอบคลุมวัตถุประสงค์และเนื้อหาจากแนวคิดที่ต้องการศึกษา พร้อมทั้งนำไปหาคุณภาพของเครื่องมือก่อนนำไปใช้จริง แบบสอบถามมี ๑ ชุด ดังนี้

ชุดที่ ๑ แบบสอบถามครูผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ดังนี้

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นคำถามแบบปลายปิด จำนวน ๔ ข้อ

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัปปริธรรม ๗ ในทัศนคติของครูสังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร ลักษณะแบบสอบถามเป็นคำถามแบบมาตราส่วนและประมาณค่า (Rating scaie) ๕ ระดับ ซึ่งประกอบด้วย เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามปลายเปิด Open-Ended ซึ่งเป็นคำถามที่ให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัปปริธรรม ๗ ในทัศนคติของครูสังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร

๓.๓ การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยในครั้งนี้ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

๑. ศึกษาแนวทฤษฎี เอกสารตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักพุทธธรรม ซึ่งนำมาใช้ในการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

๒. ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม

๓. นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตัวแปรที่ต้องการ

๔. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบแนะนำ และปรับปรุง

๕. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว ให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรง ถูกต้อง

๖. นำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ได้พิจารณาแล้วนำไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำเป็นขั้นตอนต่อไปนี้

๑. ผู้วิจัยขอหนังสือจากโครงการปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต บางคอแหลม กรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดไว้

๒. การส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถามไปให้ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร ๗ โรงเรียน จำนวน ๑๕๑ คน ด้วยตนเอง

๓. การรวบรวมแบบสอบถาม ผู้วิจัยเป็นผู้เก็บรวบรวมด้วยตนเอง โดยกำหนดวันเก็บ ๑ สัปดาห์ หลังจากการจัดส่งแบบสอบถาม

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ผู้วิจัยเลือกใช้กระบวนการดังนี้

๑. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่และร้อยละ

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัปปริสธรรมวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.

เกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) แบ่งเป็น ๕ ระดับ (วัฒนา สุนทรชัย, ๒๕๔๗, หน้า ๗๑) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ๔.๕๐ - ๕.๐๐	หมายถึง มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย ๓.๕๐ - ๔.๔๙	หมายถึง มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย ๒.๕๐ - ๓.๔๙	หมายถึง มีพฤติกรรมอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย ๑.๕๐ - ๒.๔๙	หมายถึง มีพฤติกรรมอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ - ๑.๔๙	หมายถึง มีพฤติกรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

๓. ทดสอบและวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัจปฐิธรรม ๗ ด้วย t-test และ ANOVA

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาเรื่อง “พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ในทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร” ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๑๕๑ ฉบับ สามารถเก็บแบบสอบถามคืนได้ ๑๕๑ ฉบับ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของแบบสอบถามทั้งหมด งานวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์วิเคราะห์สถิติสำเร็จรูป แบ่งออกเป็น ๔ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ ๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ในทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ ๓ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานครเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัปปริสธรรม ๗ จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบค่าที (t-test)

ตอนที่ ๔ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานครเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัปปริสธรรม ๗ จำแนกตามเพศอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance: ANOVA)

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์และอักษรที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
SS	แทน ผลบวกของส่วนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง
df	แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ

MS	แทน ส่วนเบี่ยงเบนกำลังสองเฉลี่ย
F	แทน ค่าที่ใช้ในการพิจารณา (F-distribution)
*	แทน ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕
Sig.	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ ๔.๑ ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตาราง ๔.๑ แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	๑๐๖	๕๕.๕๐
หญิง	๘๕	๔๔.๕๐
รวม	๑๙๑	๑๐๐.๐๐

จากตาราง ๔.๑ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นชาย จำนวน ๑๐๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๕๐ และเป็นหญิง จำนวน ๘๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๕๐

ตาราง ๔.๒ แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน ๒๕ ปี	๒๐	๑๐.๔๗
๒๖ - ๓๐ ปี	๑๔	๗.๓๓
๓๑ - ๓๕ ปี	๕๕	๒๘.๘๐
๓๖ - ๔๐ ปี	๓๖	๑๘.๘๕
๔๑ ปี ขึ้นไป	๒๒	๑๑.๕๒
รวม	๑๙๑	๑๐๐.๐๐

จากตาราง ๔.๒ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๓๑ - ๓๕ ปี จำนวน ๕๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๘๓ รองลงมาได้แก่อายุระหว่าง ๓๖ - ๔๐ ปี จำนวน ๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๘๕ มีอายุ ๔๑ ปี ขึ้นไป จำนวน ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๕๒ มีอายุไม่เกิน ๒๕ ปี จำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๔๗ และมีอายุระหว่าง ๒๖ - ๓๐ ปี จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๓๓ ตามลำดับ

ตาราง ๔.๓ แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๖	๓.๑๔
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	๑๕๔	๘๐.๖๓
สูงกว่าปริญญาตรี	๓๑	๑๖.๒๓
รวม	๑๙๑	๑๐๐.๐๐

จากตาราง ๔.๓ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน ๑๕๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๖๓ รองลงมาได้แก่ มีการศึกษาระดับ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๓๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๒๓ และมีการศึกษาระดับ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๑๔ ตามลำดับ

ตาราง ๔.๔ แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

อาชีพ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน ๕ ปี	๔๐	๒๐.๙๔
๖-๑๐ ปี	๑๐	๕.๒๔
๑๑-๑๕ ปี	๑๐๕	๕๔.๗๓
๑๖ ปี ขึ้นไป	๓๖	๑๘.๗๕
รวม	๑๙๑	๑๐๐.๐๐

จากตาราง ๔.๔ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานไม่เกิน ๕ ปี จำนวน ๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๕๔ รองลงมาได้แก่ ๖-๑๐ ปี จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๒๔ ๑๑-๑๕ ปี จำนวน ๑๐๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๐๓ และ ๑๖ ปีขึ้นไป จำนวน ๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๑๕ ตามลำดับ

ตอนที่ ๔.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

เกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย แบ่งเป็น ๕ ระดับ (วัฒนา สุนทรชัย, ๒๕๔๗, หน้า ๗๑) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ๔.๕๐ - ๕.๐๐	หมายถึง มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย ๓.๕๐ - ๔.๔๕	หมายถึง มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย ๒.๕๐ - ๓.๔๕	หมายถึง มีพฤติกรรมอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย ๑.๕๐ - ๒.๔๕	หมายถึง มีพฤติกรรมอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ - ๑.๔๕	หมายถึง มีพฤติกรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตาราง ๔.๕ แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัปปริสธรรม ๗ โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยภาพรวม

พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร ตามหลักสัปปริสธรรม ๗	n=๑๕๑		ระดับของ พฤติกรรม
	\bar{X}	S.D.	
๑. ด้านธัมมัญญาตา รู้จักเหตุ	๓.๒๖	๐.๘๖	ปานกลาง
๒. ด้านอรรถัญญาตา รู้จักผล	๓.๗๐	๐.๖๒	มาก
๓. ด้านอัตตัญญาตา รู้จักตน	๓.๕๑	๐.๖๓	มาก
๔. ด้านมัตตัญญาตา รู้จักประมาณ	๓.๘๖	๐.๔๓	มาก
๕. ด้านกาลัญญาตา รู้จักกาล	๓.๓๔	๐.๘๑	มาก
๖. ด้านปริสัญญาตา รู้จักชุมชน	๓.๕๒	๐.๖๕	มาก
๗. ด้านบุคคลปโรปรัญญาตา รู้จักบุคคล	๔.๐๕	๐.๔๑	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	๓.๗๒	๐.๔๔	มาก

จากตาราง ๔.๕ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัปปริสธรรม ๗ โดยภาพรวม พบว่า มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๓.๗๒$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก ๖ ด้าน ได้แก่ ด้านบุคคลปโรปรัญญาตา รู้จักบุคคล ($\bar{X}=๔.๐๕$) ด้านปริสัญญาตา รู้จักชุมชน ($\bar{X}=๓.๕๒$) ด้านอัตตัญญาตา รู้จักตน ($\bar{X}=๓.๕๑$) ด้านมัตตัญญาตา รู้จักประมาณ ($\bar{X}=๓.๘๖$) ด้านอรรถัญญาตา รู้จักผล ($\bar{X}=๓.๗๐$) ด้านกาลัญญาตา รู้จักกาล ($\bar{X}=๓.๓๔$) และมีพฤติกรรมอยู่ในระดับปานกลาง ๑ ด้าน ด้านธัมมัญญาตา รู้จักเหตุ ($\bar{X}=๓.๒๖$)

ตาราง ๔.๖ แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตาม หลัก สัมปรีชธรรม ๗ โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านรัชมัญญาตา รู้จักเหตุ

พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตาม หลักสัมปรีชธรรม ๗ ด้านรัชมัญญาตา รู้จักเหตุ	n=๑๕๑		ระดับของ พฤติกรรม
	\bar{X}	S.D.	
๑. สามารถวิเคราะห์ปัญหาได้อย่างถูกต้อง	๓.๔๒	๐.๕๕	ปานกลาง
๒. สามารถแก้ปัญหาได้ตรงจุด	๓.๒๓	๑.๐๐	ปานกลาง
๓. มีเหตุผลในการตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ	๓.๐๓	๑.๑๑	ปานกลาง
๔. กำหนดทิศทางการบริหารงานอย่างเป็นระบบ	๓.๑๘	๑.๑๖	ปานกลาง
๕. กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานไว้ชัดเจน	๓.๕๓	๑.๐๕	มาก
๖. กำหนดเป้าหมายและจุดประสงค์ในการ ทำงานไว้ชัดเจน	๓.๒๕	๑.๐๘	ปานกลาง
๗. ชี้แจงเกี่ยวกับนโยบายแนวทางปฏิบัติงาน อย่างชัดเจน	๓.๐๕	๑.๐๖	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	๓.๒๖	๐.๘๖	ปานกลาง

จากตาราง ๔.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขต บางคอแหลม กรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลัก สัมปรีชธรรม ๗ ด้านรัชมัญญาตา รู้จักเหตุ โดยภาพรวม พบว่า มีพฤติกรรมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=๓.๒๖$) เมื่อพิจารณาในรายประเด็นแต่ละข้อคำถาม พบว่า มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก ๑ ข้อ คือ กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานไว้ชัดเจน ($\bar{X}=๓.๕๓$) และมีพฤติกรรมอยู่ในระดับปาน กลาง ๖ ข้อ เรียงลำดับได้ดังนี้ ๑) สามารถวิเคราะห์ปัญหาได้อย่างถูกต้อง ($\bar{X}=๓.๔๒$) ๒) สามารถ แก้ปัญหาได้ตรงจุด ($\bar{X}=๓.๒๓$) ๓) กำหนดเป้าหมายและจุดประสงค์ในการทำงานไว้ชัดเจน ($\bar{X}=๓.๒๕$) ๔) กำหนดทิศทางการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ($\bar{X}=๓.๑๘$) ๕) มีเหตุผลในการ ตัดสินปัญหาต่าง ๆ ($\bar{X}=๓.๐๓$) และ ๖) ชี้แจงเกี่ยวกับนโยบายแนวทางปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ($\bar{X}=๓.๐๕$) ตามลำดับ

ตาราง ๔.๗ แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านอรรถัญญาตา รู้จักผล

พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตาม หลักสัปปุริสธรรม ๗ ด้านอรรถัญญาตา รู้จักผล	n=๑๕๑		ระดับของ พฤติกรรม
	\bar{X}	S.D.	
๑. มีจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงาน	๓.๔๒	๐.๕๖	ปานกลาง
๒. ตัดสินหรือแก้ปัญหาโดยยึดระเบียบและ นโยบาย	๓.๓๑	๐.๐๑	ปานกลาง
๓. เลือกทำในสิ่งที่เกิดประโยชน์เป็นผลดีต่อ คนและผู้อื่น	๓.๕๐	๐.๐๒	ปานกลาง
๔. สามารถทำนายหรือคาดการณ์ได้ถูกต้อง	๓.๘๒	๐.๕๖	มาก
๕. กำหนดขั้นตอนและวิธีดำเนินการได้ สอดคล้องกับทรัพยากรที่มีอยู่	๔.๐๓	๐.๕๒	มาก
๖. ยอมรับในผลดีผลเสียที่เกิดขึ้นจากการ กระทำของตนเอง	๓.๕๕	๐.๕๐	มาก
๗. บริหารงานด้วยความยุติธรรม	๓.๘๘	๐.๐๐	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	๓.๗๐	๐.๖๒	มาก

จากตาราง ๔.๗ การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ด้านอรรถัญญาตา รู้จักผล โดยภาพรวม พบว่า มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๓.๗๐$) เมื่อพิจารณาในรายประเด็นแต่ละข้อคำถาม พบว่า มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก ๔ ข้อ เรียงลำดับได้ดังนี้ ๑) กำหนดขั้นตอนและวิธีดำเนินการได้สอดคล้องกับทรัพยากรที่มีอยู่ ($\bar{X}=๔.๐๓$) ๒) ยอมรับในผลดีผลเสียที่เกิดขึ้นจากการกระทำของตนเอง ($\bar{X}=๓.๕๕$) ๓) บริหารงานด้วยความยุติธรรม ($\bar{X}=๓.๘๘$) และ ๔) สามารถทำนายหรือคาดการณ์ได้ถูกต้อง ($\bar{X}=๓.๘๒$) ตามลำดับ ส่วนข้อคำถามที่มีพฤติกรรมอยู่ในระดับปานกลาง ๓ ข้อ เรียงลำดับได้ดังนี้ ๑) เลือกทำในสิ่งที่เกิด

ประโยชน์เป็นผลดีต่อตนเองและผู้อื่น ($\bar{X}=๓.๕๐$) ๒) มีจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=๓.๔๒$) และ ๓) ตัดสินหรือแก้ปัญหาโดยยึดระเบียบและนโยบาย ($\bar{X}=๓.๓๑$) ตามลำดับ

ตาราง ๔.๘ แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านอัตตัญญา รู้จักตน

พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ด้านอัตตัญญา รู้จักตน	n=๑๕๑		ระดับของพฤติกรรม
	\bar{X}	S.D.	
๑. วางตัวเป็นกลางอย่างเสมอต้นเสมอปลาย	๔.๐๒	๐.๘๖	มาก
๒. ใช้วิธีลงโทษหรือชมเชยอย่างสมเหตุสมผล กำหนดขอบข่ายการบริหารงานตามระดับ	๓.๘๓	๐.๕๔	มาก
๓. ความรู้ความสามารถของตน	๓.๖๕	๐.๕๔	มาก
๔. มอบหมายภาระหน้าที่ที่เหมาะสมกับบุคคล	๓.๕๔	๐.๕๗	มาก
๕. เป็นคนตรงต่อเวลาเสมอ	๓.๕๕	๐.๘๗	มาก
๖. พบปะพูดคุยกับคณะครูตามสมควร	๓.๕๕	๐.๘๖	มาก
๗. กระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้ทั่วถึง	๓.๕๑	๐.๘๘	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	๓.๕๑	๐.๖๓	มาก

จากตาราง ๔.๘ การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ด้านอัตตัญญา รู้จักตน โดยภาพรวม พบว่า มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๓.๕๑$) เมื่อพิจารณาในรายประเด็นแต่ละข้อคำถาม พบว่า มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับได้ดังนี้ ๑) วางตัวเป็นกลางอย่างเสมอต้นเสมอปลาย ($\bar{X}=๔.๐๒$) ๒) เป็นคนตรงต่อเวลาเสมอ ($\bar{X}=๓.๕๕$) ๓) พบปะพูดคุยกับคณะครูตามสมควร ($\bar{X}=๓.๕๕$) ๔) มอบหมายภาระหน้าที่ที่เหมาะสมกับบุคคล ($\bar{X}=๓.๕๔$) ๕) กระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้ทั่วถึง ($\bar{X}=๓.๕๑$) ๖) ใช้วิธีลงโทษหรือชมเชยอย่างสมเหตุสมผล ($\bar{X}=๓.๘๓$) และ ๗) กำหนดขอบข่ายการบริหารงานตามระดับความรู้ความสามารถของตน ($\bar{X}=๓.๖๕$) ตามลำดับ

ตาราง ๔.๕ แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัปปริสธรรม ๗ โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านมัตตัญญา รู้จักประมาณ

พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตาม หลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านมัตตัญญา รู้จักประมาณ	n=๑๕๑		ระดับของ พฤติกรรม
	\bar{X}	S.D.	
๑. บริโภคและใช้จ่ายทรัพย์สินพอเหมาะกับฐานะของตน	๔.๑๖	๐.๔๕	มาก
๒. ใช้ทรัพย์สินในทางที่ดีและมีประโยชน์	๔.๑๘	๐.๔๖	มาก
๓. บริหารการจัดซื้อจัดจ้างในโรงเรียนที่เหมาะสมกับ งบประมาณ	๔.๑๕	๐.๔๔	มาก
๔. ยึดถือปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	๔.๒๑	๐.๔๑	มาก
๕. จัดกิจกรรมส่งเสริมการศึกษาที่เหมาะสมกับ งบประมาณ	๓.๘๔	๑.๐๕	มาก
๖. กำหนดกรอบเวลาการบริหารงานที่เหมาะสมยืดหยุ่น ได้เสมอ	๓.๓๓	๑.๐๒	ปานกลาง
๗. ใช้อำนาจตามหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม	๓.๑๔	๑.๑๒	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	๓.๘๖	๐.๔๓	มาก

จากตาราง ๔.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านมัตตัญญา รู้จักประมาณ โดยภาพรวม พบว่า มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = ๓.๘๖) เมื่อพิจารณาในรายประเด็นแต่ละข้อคำถาม พบว่า มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก ๕ ข้อ เรียงลำดับได้ดังนี้ ๑) บริโภคและใช้จ่ายทรัพย์สินพอเหมาะกับฐานะของตน (\bar{X} = ๔.๑๖) ๒) ยึดถือปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (\bar{X} = ๔.๒๑) ๓) ใช้ทรัพย์สินในทางที่ดีและมีประโยชน์ (\bar{X} = ๔.๑๘) ๔) บริหารการจัดซื้อจัดจ้างในโรงเรียนที่เหมาะสมกับงบประมาณ (\bar{X} = ๔.๑๕) และ ๕) จัดกิจกรรมส่งเสริมการศึกษาที่เหมาะสมกับงบประมาณ (\bar{X} = ๓.๘๔) ตามลำดับ ส่วนข้อคำถามที่มีพฤติกรรมอยู่ในระดับปานกลาง ๒ ข้อ คือ ๖) กำหนดกรอบเวลาการบริหารงานที่เหมาะสม

ยึดหยุ่นได้เสมอ ($\bar{X}=๓.๓๓$) และ ๗) ใช้อ่านจากหน้าที่ได้เหมาะสมและเป็นธรรมชาติ ($\bar{X}=๓.๑๔$)

ตาราง ๔.๑๐ แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านกาลัญญา รู้จักกาล

พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตาม หลักสัปปุริสธรรม ๗ ด้านกาลัญญา รู้จักกาล	n=๑๕๑		ระดับของ พฤติกรรม
	\bar{X}	S.D.	
๑. วางตัวเป็นกลางอย่างเสมอต้นเสมอปลาย	๔.๑๖	๐.๔๕	มาก
๒. ใช้วิธีลงโทษหรือชมเชยอย่างสมเหตุสมผล	๔.๑๘	๐.๔๖	มาก
๓. บริโภคและใช้จ่ายทรัพย์สินพอดีกับฐานะของตน	๔.๑๕	๐.๔๔	มาก
๔. มอบหมายภาระหน้าที่ได้เหมาะสมกับบุคคล	๔.๒๑	๐.๔๑	มาก
๕. ใช้ทรัพย์สินในทางที่ดีและมีประโยชน์	๓.๘๔	๑.๐๕	มาก
๖. พบปะพูดคุยกับคณะครูตามสมควร	๓.๓๓	๑.๐๒	ปานกลาง
๗. กระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้ทั่วถึง	๓.๑๔	๑.๑๒	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	๓.๓๔	๐.๘๑	ปานกลาง

จากตาราง ๔.๑๐ การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ด้านกาลัญญา รู้จักกาล โดยภาพรวม พบว่า มีพฤติกรรมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=๓.๓๔$) เมื่อพิจารณาในรายประเด็นแต่ละข้อคำถาม พบว่า มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก ๕ ข้อ เรียงลำดับได้ดังนี้ ๑) มอบหมายภาระหน้าที่ได้เหมาะสมกับบุคคล ($\bar{X}=๔.๒๑$) ๒) ใช้วิธีลงโทษหรือชมเชยอย่างสมเหตุสมผล ($\bar{X}=๔.๑๘$) ๓) วางตัวเป็นกลางอย่างเสมอต้นเสมอปลาย ($\bar{X}=๔.๑๖$) ๔) บริโภคและใช้จ่ายทรัพย์สินพอดีกับฐานะของตน ($\bar{X}=๔.๑๕$) และ ๕) ใช้ทรัพย์สินในทางที่ดีและมีประโยชน์ ($\bar{X}=๓.๘๔$) ตามลำดับ ส่วนข้อคำถามที่มีพฤติกรรมอยู่ในระดับปานกลาง ๒ ข้อ คือ พบปะพูดคุยกับคณะครูตามสมควร ($\bar{X}=๓.๓๓$) และ กระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้ทั่วถึง ($\bar{X}=๓.๑๔$)

ตาราง ๔.๑๑ แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านปรีชาญาณ รู้จักชุมชน

พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตาม หลักสัปปุริสธรรม ๗ ด้านปรีชาญาณ รู้จักชุมชน	n=๑๕๑		ระดับของ พฤติกรรม
	\bar{X}	S.D.	
๑. อุทิศตนเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน	๓.๒๐	๑.๑๒	ปานกลาง
๒. ช่วยเหลือหน่วยงานให้เกิดประโยชน์ด้วยความเต็มใจ	๓.๔๒	๑.๑๒	ปานกลาง
๓. ปฏิบัติตามระเบียบของหน่วยงาน	๓.๓๓	๑.๐๕	ปานกลาง
๔. ให้ความร่วมมือในกิจกรรมที่หน่วยงานจัดขึ้น	๓.๑๐	๑.๑๐	ปานกลาง
๕. เข้าร่วมพิธีกรรมของท้องถิ่นตามสมควร	๓.๔๒	๐.๕๕	ปานกลาง
๖. ปฏิบัติเหมาะสมตามประเพณีของหน่วยงาน	๓.๓๔	๑.๐๐	ปานกลาง
๗. ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน	๓.๕๒	๑.๐๐	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	๓.๕๒	๐.๖๕	มาก

จากตาราง ๔.๑๑ การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ด้านปรีชาญาณ รู้จักชุมชน โดยภาพรวม พบว่า มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๓.๕๒$) เมื่อพิจารณาในรายประเด็นแต่ละข้อคำถาม พบว่า มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก ๑ ข้อ คือ ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน ($\bar{X}=๓.๕๒$) ส่วนข้อคำถามที่มีพฤติกรรมอยู่ในระดับปานกลาง ๖ ข้อ เรียงลำดับได้ดังนี้ ๑) อุทิศตนเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน ($\bar{X}=๓.๒๐$) ๒) ช่วยเหลือหน่วยงานให้เกิดประโยชน์ด้วยความเต็มใจ ($\bar{X}=๓.๔๒$) ๓) ปฏิบัติตามระเบียบของหน่วยงาน ($\bar{X}=๓.๓๓$) ๔) ให้ความร่วมมือในกิจกรรมที่หน่วยงานจัดขึ้น ($\bar{X}=๓.๑๐$) ๕) เข้าร่วมพิธีกรรมของท้องถิ่นตามสมควร ($\bar{X}=๓.๔๒$) ๖) ปฏิบัติเหมาะสมตามประเพณีของหน่วยงาน ($\bar{X}=๓.๓๔$) และ ๗) ทำภาระหน้าที่สำเร็จตรงตามเวลา ($\bar{X}=๓.๑๐$) ตามลำดับ

ตาราง ๔.๑๒ แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านบุคคลปโรปรัชญาตา รู้จักบุคคล

พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ด้านบุคคลปโรปรัชญาตา รู้จักบุคคล	n=๑๕๑		ระดับของพฤติกรรม
	\bar{X}	S.D.	
๑. ให้ความสนับสนุนความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร	๓.๕๖	๐.๕๖	มาก
๒. ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล	๓.๕๘	๐.๘๖	มาก
๓. ถามทุกข์สุขของคณะครู	๓.๕๘	๐.๘๖	มาก
๔. แสดงความยินดีและยกย่องชมเชยในความสำเร็จของคณะครู	๓.๕๒	๐.๘๘	มาก
๕. มอบหมายงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	๔.๑๔	๐.๔๓	มาก
๖. ยอมรับความคิดเห็นของแต่ละครูแต่ละคน	๔.๑๘	๐.๔๖	มาก
๗. นำหลักจิตวิทยามาใช้ในการบริหารงานบุคคล	๔.๑๕	๐.๔๔	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	๔.๐๕	๐.๔๑	มาก

จากตาราง ๔.๑๒ การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ด้านบุคคล ปโรปรัชญาตา รู้จักบุคคล โดยภาพรวม พบว่า มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๓.๕๒$) เมื่อพิจารณาในรายประเด็นแต่ละข้อคำถาม พบว่า มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับได้ ดังนี้ ๑) ยอมรับความคิดเห็นของแต่ละครูแต่ละคน ($\bar{X}=๔.๑๘$) ๒) นำหลักจิตวิทยามาใช้ในการบริหารงานบุคคล ($\bar{X}=๔.๑๕$) ๓) มอบหมายงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X}=๔.๑๔$) ๔) ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ($\bar{X}=๓.๕๘$) ๕) ถามทุกข์สุขของคณะครู ($\bar{X}=๓.๕๘$) ๖) ให้ความสนับสนุนความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร ($\bar{X}=๓.๕๖$) และ ๗) แสดงความยินดีและยกย่องชมเชยในความสำเร็จของคณะครู ($\bar{X}=๓.๕๒$) ตามลำดับ

ตอนที่ ๔.๓ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบค่าที (t-test)

ตาราง ๔.๑๓ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบค่าที (t-test)

พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ของผู้บริหารตามหลักสัปปุริส ธรรม ๗	ชาย		หญิง		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
๑. ด้านธัมมัญญาตา รู้จักเหตุ	๓.๒๔	๐.๘๔	๓.๒๘	๐.๕๐	-๐.๓๗๑	๐.๗๑๑
๒. ด้านอรรถัญญาตา รู้จักผล	๓.๗๐	๐.๕๘	๓.๗๐	๐.๖๗	๐.๐๒๕	๐.๕๗๗
๓. ด้านอัตถัญญาตา รู้จักตน	๓.๕๘	๐.๖๐	๓.๘๒	๐.๖๕	๑.๘๓๕	๐.๐๖๘
๔. ด้านมัตถัญญาตา รู้จักประมาณ	๓.๘๓	๐.๔๒	๓.๘๕	๐.๔๓	-๐.๕๓๖	๐.๕๙๐
๕. ด้านกาลัญญาตา รู้จักกาล	๓.๓๓	๐.๘๑	๓.๓๕	๐.๘๑	-๐.๒๓๑	๐.๘๑๘
๖. ด้านปริสัจญญาตา รู้จักชุมชน	๓.๕๖	๐.๖๑	๓.๘๗	๐.๖๘	๐.๕๕๕	๐.๖๒๑
๗. ด้านบุคคल्पโรปรัญญาตา รู้จักบุคคล	๔.๐๘	๐.๓๕	๔.๐๐	๐.๔๓	๑.๓๓๑	๐.๑๘๕
ค่าเฉลี่ยรวม	๓.๗๓	๐.๔๑	๓.๗๐	๐.๔๘	๐.๔๖๔	๐.๖๔๓

จากตาราง ๔.๑๓ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบค่าที (t-test) โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ ๔ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance: ANOVA)

ตาราง ๔.๑๔ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ จำแนกตามอายุ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance: ANOVA)

พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร ตามหลักสัปปุริสธรรม ๗		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านซมฺมัญญาตา รู้จักเหตุ	ระหว่างกลุ่ม	๑.๔๔	๔	๐.๓๖	๐.๔๘	๐.๗๕
	ภายในกลุ่ม	๑๔๐.๗๒	๑๘๗	๐.๗๖		
	รวม	๑๔๒.๑๖	๑๙๑			
ด้านอัตถัญญาตา รู้จักผล	ระหว่างกลุ่ม	๑.๕๔	๔	๐.๓๘	๐.๕๕	๐.๔๑
	ภายในกลุ่ม	๗๒.๑๕	๑๘๗	๐.๓๘		
	รวม	๗๓.๖๙	๑๙๑			
ด้านอัตตัญญาตา รู้จักตน	ระหว่างกลุ่ม	๒.๘๐	๔	๐.๗๐	๑.๘๒	๐.๑๓
	ภายในกลุ่ม	๗๑.๔๔	๑๘๗	๐.๓๘		
	รวม	๗๔.๒๔	๑๙๑			
ด้านมัตตัญญาตา รู้จัก ประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๓๐	๔	๐.๐๗	๐.๔๐	๐.๘๑
	ภายในกลุ่ม	๓๔.๓๑	๑๘๗	๐.๑๘		
	รวม	๓๔.๖๑	๑๙๑			

ตาราง ๔.๑๔ (ต่อ)

พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร ตามหลักสัปปุริสธรรม ๗		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านกาลัญญาตา รู้จักกาล	ระหว่างกลุ่ม	๒.๑๘	๔	๐.๕๔	๐.๘๔	๐.๕๐
	ภายในกลุ่ม	๑๒๑.๒๗	๑๘๗	๐.๖๕		
	รวม	๑๒๓.๔๕	๑๙๑			
ด้านปริสัญญตา รู้จักชุมชน	ระหว่างกลุ่ม	๐.๖๓	๔	๐.๑๖	๐.๓๗	๐.๘๓
	ภายในกลุ่ม	๗๘.๘๒	๑๘๗	๐.๔๒		
	รวม	๗๙.๔๕	๑๙๑			
ด้านปุคคลปโรปริญญาตา						
รู้จักบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	๑.๐๕	๔	๐.๒๗	๑.๖๕	๐.๑๖
	ภายในกลุ่ม	๓๐.๗๔	๑๘๗	๐.๑๗		
	รวม	๓๑.๘๓	๑๙๑			
ค่าเฉลี่ยรวม	ระหว่างกลุ่ม	๐.๔๔	๔	๐.๑๑	๐.๕๖	๐.๖๕
	ภายในกลุ่ม	๓๖.๖๔	๑๘๗	๐.๒๐		
	รวม	๓๗.๐๘	๑๙๑			

จากตาราง ๔.๑๔ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง ๔.๑๕ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัปปริสธรรม ๗ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance: ANOVA)

พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัปปริสธรรม ๗		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านซมฺมัญญตา รู้จักเหตุ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๒	๒	๐.๐๖	๐.๐๘	๐.๙๒
	ภายในกลุ่ม	๑๔๒.๐๔	๑๘๕	๐.๗๖		
	รวม	๑๔๒.๑๖	๑๘๗			
ด้านอัตถัญญตา รู้จักผล	ระหว่างกลุ่ม	๒.๔๕	๒	๑.๒๒	๓.๒๘	๐.๐๔*
	ภายในกลุ่ม	๗๑.๒๔	๑๘๘	๐.๓๗		
	รวม	๗๓.๖๙	๑๙๐			
ด้านอัตถัญญตา รู้จักตน	ระหว่างกลุ่ม	๒.๔๒	๒	๑.๒๑	๓.๑๗	๐.๐๔*
	ภายในกลุ่ม	๗๑.๘๒	๑๘๕	๐.๓๘		
	รวม	๗๔.๒๔	๑๘๗			
ด้านมตฺตัญญตา รู้จักประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๗	๒	๐.๐๘	๐.๔๖	๐.๖๓
	ภายในกลุ่ม	๓๔.๔๔	๑๘๕	๐.๑๘		
	รวม	๓๔.๖๑	๑๘๗			
ด้านกาลัญญตา รู้จักกาล	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๘	๒	๐.๐๔	๐.๐๖	๐.๙๔
	ภายในกลุ่ม	๑๒๓.๓๗	๑๘๕	๐.๖๖		
	รวม	๑๒๓.๔๕	๑๘๗			
ด้านปริสฺสัญญตา รู้จักชุมชน	ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๔	๒	๐.๐๗	๐.๑๗	๐.๘๔
	ภายในกลุ่ม	๗๕.๓๐	๑๘๕	๐.๔๒		
	รวม	๗๕.๔๔	๑๘๗			

ตาราง ๔.๑๕ (ต่อ)

พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร ตามหลักสัปปริสธรรม ๗		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านบุคคลปโรปัญญา						
รู้จักบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	๐.๓๒	๒	๐.๑๖	๐.๕๖	๐.๓๕
	ภายในกลุ่ม	๓๑.๕๑	๑๘๕	๐.๑๗		
	รวม	๓๑.๘๓	๑๘๗			
ค่าเฉลี่ยรวม						
	ระหว่างกลุ่ม	๐.๔๐	๒	๐.๒๐	๑.๐๓	๐.๓๖
	ภายในกลุ่ม	๓๖.๖๘	๑๘๕	๐.๒๐		
	รวม	๓๗.๐๘	๑๘๗			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตาราง ๔.๑๕ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัปปริสธรรม ๗ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านอัตถัญญาตา รู้จักผล และด้านอัตถัญญาตา รู้จักตน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

เพื่อให้เห็นความแตกต่าง ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธี LSD (Least Significant Difference) ดังผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ตามตารางที่ ๔.๑๖ – ๔.๑๗

ตาราง ๔.๑๖ แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลัก สัมปฤติธรรม ๗ จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านอัตถัณฺฑตา รู้จักผล

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = ๔.๑๔$)	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ($\bar{X} = ๓.๗๓$)	สูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = ๓.๕๐$)
ต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = ๔.๑๔$)	-		๐.๔๒	๐.๖๔*
ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า ($\bar{X} = ๓.๗๓$)			-	๐.๒๒
สูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = ๓.๕๐$)				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๖ แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลัก สัมปฤติธรรม ๗ จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านอัตถัณฺฑตา รู้จักผล โดยภาพรวมพบว่า

ครู สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานครที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลัก สัมปฤติธรรม ๗ แตกต่างกับกับครู ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตาราง ๔.๑๗ แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลัก สัมปฤติธรรม ๗ จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านอัตตัญญา รู้จักตน

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{X}=๔.๐๕$)	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ($\bar{X}=๓.๕๕$)	สูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{X}=๓.๖๕$)
ต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{X}=๔.๐๕$)		-	๐.๐๕	๐.๓๕
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ($\bar{X}=๓.๕๕$)			-	๐.๓๐*
สูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{X}=๓.๖๕$)				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๗ แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลัก สัมปฤติธรรม ๗ จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านอัตตัญญา รู้จักตน โดยภาพรวมพบว่า

ครู สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานครที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลัก สัมปฤติธรรม ๗ แตกต่างกับครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตาราง ๔.๑๘ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance: ANOVA)

พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร ตามหลักสัปปุริสธรรม ๗		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านซมัญญตา รู้จักเหตุ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๘	๓	๐.๐๓	๐.๐๓	๐.๙๙
	ภายในกลุ่ม	๑๔๒.๐๘	๑๘๘	๐.๗๖		
	รวม	๑๔๒.๑๖	๑๙๑			
ด้านอัตถัญญตา รู้จักผล	ระหว่างกลุ่ม	๐.๓๖	๓	๐.๑๒	๐.๓๐	๐.๘๒
	ภายในกลุ่ม	๗๓.๓๗	๑๘๘	๐.๓๙		
	รวม	๗๓.๗๓	๑๙๑			
ด้านอัตถัญญตา รู้จักตน	ระหว่างกลุ่ม	๐.๘๘	๓	๐.๒๙	๐.๗๕	๐.๕๓
	ภายในกลุ่ม	๗๓.๓๖	๑๘๘	๐.๓๙		
	รวม	๗๔.๒๓	๑๙๑			
ด้านมัตถัญญตา รู้จัก ประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๕๖	๓	๐.๑๙	๑.๐๓	๐.๓๘
	ภายในกลุ่ม	๓๔.๐๕	๑๘๘	๐.๑๘		
	รวม	๓๔.๖๑	๑๙๑			
ด้านกาลัญญตา รู้จักกาล	ระหว่างกลุ่ม	๐.๙๒	๓	๐.๓๑	๐.๔๗	๐.๗๐
	ภายในกลุ่ม	๑๒๒.๕๒	๑๘๘	๐.๖๖		
	รวม	๑๒๓.๔๕	๑๙๑			
ด้านปริสัญญตา รู้จักชุมชน	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๗	๓	๐.๐๒	๐.๐๖	๐.๙๘
	ภายในกลุ่ม	๗๙.๓๗	๑๘๘	๐.๔๒		
	รวม	๗๙.๔๕	๑๙๑			

ตาราง ๔.๑๘ (ต่อ)

พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร ตามหลักสี่ปรัศธรรม ๗		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านบุคคลปโรปรัชญาตา						
รู้จักบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	๐.๔๑	๓	๐.๑๔	๐.๘๑	๐.๔๕
	ภายในกลุ่ม	๓๑.๔๒	๑๘๘	๐.๑๗		
	รวม	๓๑.๘๓	๑๙๑			
ค่าเฉลี่ยรวม	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๐	๓	๐.๐๐	๐.๐๐	๑.๐๐
	ภายในกลุ่ม	๓๗.๐๘	๑๘๘	๐.๒๐		
	รวม	๓๗.๐๘	๑๙๑			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตาราง ๔.๑๘ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสี่ปรัศธรรม ๗ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

บทที่ ๕

สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ในทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร” ครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ในทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร และ ๒) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลัก สัปปริสธรรม ๗ ในทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในสังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร ๗ โรงเรียน จำนวน ๑๕๑ คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ R.V.Krejcie และ D.W. Morgan สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การหาค่าความถี่และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติทดสอบค่าที (t-test) และสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: F-test) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์วิเคราะห์สถิติสำเร็จรูป ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นชาย จำนวน ๑๐๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๕๐ และเป็นหญิง จำนวน ๔๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๕๐

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๓๑ - ๓๕ ปี จำนวน ๕๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๘๓ รองลงมาได้แก่อายุระหว่าง ๓๖ - ๔๐ ปี จำนวน ๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๕๕ มีอายุ ๔๑ ปีขึ้นไป จำนวน ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๕๒ มีอายุไม่เกิน ๒๕ ปี จำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๔๗ และมีอายุระหว่าง ๒๖ - ๓๐ ปี จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๓๓ ตามลำดับ

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน ๑๕๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๖๓ รองลงมาได้แก่ มีการศึกษาระดับ สูงกว่าปริญญา

ตรี จำนวน ๓๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๒๓ และมีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๑๔ ตามลำดับ

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานไม่เกิน ๕ ปี จำนวน ๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๕๔ รองลงมาได้แก่ ๖-๑๐ ปี จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๒๔ ๑๑-๑๕ ปี จำนวน ๑๐๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๐๗ และ ๑๖ ปี ขึ้นไป จำนวน ๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๑๕ ตามลำดับ

๕.๑.๒. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ โดยภาพรวม พบว่า มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๗๒$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก ๖ ด้าน ได้แก่ ด้านปุกคณปิโรปริญญตา รู้จักบุคคล ($\bar{X} = ๔.๐๕$) ด้านปริสตัญญาตา รู้จักชุมชน ($\bar{X} = ๓.๕๒$) ด้านมัณตัญญาตา รู้จักตน ($\bar{X} = ๓.๕๑$) ด้านมัณตัญญาตา รู้จักประมาณ ($\bar{X} = ๓.๘๖$) ด้านอิตถัญญาตา รู้จักผล ($\bar{X} = ๓.๗๐$) ด้านกาลัญญาตา รู้จักกาล ($\bar{X} = ๓.๓๔$) และมีพฤติกรรมอยู่ในระดับปานกลาง ๑ ด้าน ด้านธัมมัญญาตา รู้จักเหตุ ($\bar{X} = ๓.๒๖$)

๕.๑.๓. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบค่าที (t-test) โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่า ไม่แตกต่างกัน

๕.๑.๔. ส่วนด้านอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance: ANOVA) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ครูสังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร ที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ไม่แตกต่างกัน

๕.๒ อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง “พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ในทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร” ได้ข้อสรุปที่มีประเด็นที่สำคัญและน่าสนใจสมควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

๕.๒.๑. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัปปริสธรรม ๗ โดยภาพรวม พบว่า มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก ๖ ด้าน เรียงลำดับได้ดังนี้ ๑) ด้านปกคल्पโรปรัญญุตารู้จักบุคคล ๒) ด้านปริสัญญุตารู้จักชุมชน ๓) ด้านมัญญัตัญญุตารู้จักตน ๔) ด้านมัญญัตัญญุตารู้จักประมาณ ๕) ด้านอธัตัญญุตารู้จักผล และ ๖) ด้านกาลัญญุตารู้จักกาล ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีพฤติกรรมอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านธัมมัญญุตารู้จักเหตุ

๕.๒.๒. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัปปริสธรรม ๗ จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบค่าที (t-test) โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ส่วนด้านอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance: ANOVA) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ครู สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร ที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ไม่แตกต่างกัน

จากผลการวิจัยในเรื่องนี้จะเห็นว่า ด้านธัมมัญญุตารู้จักเหตุ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และอยู่อันดับสุดท้าย แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนมีการประพฤติปฏิบัติตามหลักธรรมด้านนี้อยู่ในระดับน้อย หรือมีประสิทธิผลอยู่ในระดับน้อย ซึ่งครูได้แสดงความคิดเห็นผ่านผลการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครุมองว่าการเป็นผู้บริหารควรมีการชี้แจงแนวทางการบริหารหรือมีภาวะผู้นำที่ดีในการทำงาน มีเหตุผล เข้าใจในบริบทของปัญหาได้ดี ในขณะที่บริบทแห่งความเป็นจริงที่พบไม่ได้เป็นอย่างที่คาดหวัง จึงสะท้อนให้เห็นได้จากผลการวิจัยในด้านนี้ ส่วนด้านปกคल्पโรปรัญญุตารู้จักบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าครูและบุคลากรทางการศึกษามีทัศนคติที่ดีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมด้านนี้ของผู้บริหาร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูแต่ละคนมีอัตลักษณ์ที่แตกต่างกันทั้งระดับความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และภูมิหลังที่แตกต่างกัน ซึ่ง

ผู้บริหารสามารถทำงานร่วมกันกับบุคคลเหล่านี้ได้ และยอมรับในความแตกต่าง ความคิดเห็นของครูจึงสะท้อนออกมาในระดับของผลการวิจัยในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยเห็นว่ามีลักษณะที่สอดคล้อง เป็นไปในทิศทางเดียวกัน หรือมีบริบทเดียวกันกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้ ๑) ในงานวิจัยของ **กำธร มิตรเปรียญ** ได้ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างสัปปริศธรรมกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารของหัวหน้าสถานีนอนามัยในเขต ๑๒” ผลการวิจัยพบว่าระดับการปฏิบัติตามสัปปริศธรรมและการปฏิบัติงานกระบวนการบริหารงานของหัวหน้าสถานีนอนามัย ในเขต ๑๒ อยู่ในระดับมาก ระดับการปฏิบัติตามสัปปริศธรรมและการปฏิบัติงานกระบวนการบริหารงานของหัวหน้าสถานีนอนามัย ในเขต ๑๒ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ โดยมี ความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับสูง ๒) ในงานวิจัยของ **มธุรส ชำนาญทัศน์** ได้ศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจที่จะประพฤติตนตามหลักสัปปริศธรรมของบุตรวัยรุ่นกับความประพฤติตามหลักสัปปริศธรรมของมารดาตามการรับรู้ของบุตร” ผลการวิจัยพบว่า ความตั้งใจจะประพฤติตนตามหลักสัปปริศธรรมของบุตรวัยรุ่นมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความประพฤติตามหลักสัปปริศธรรมของมารดาตามการรับรู้ของบุตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ทั้งในกลุ่มรวม และจำแนกตามตัวแปรด้านเพศ ทักษะคิดต่อมารดา ระดับการศึกษาของวัยรุ่น ระดับการศึกษาของมารดา อาชีพของมารดา และฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัว ๓) ในงานวิจัยของ **สงกรานต์ เนินหาด** ได้ศึกษา “พฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในทัศนะของครูสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม” ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านผู้รู้จักประมาณ ผู้รู้จักกาล ผู้รู้จักชุมชน ผู้รู้จักบุคคล ผู้รู้จักผล ผู้รู้จักตน และผู้รู้จักเหตุ พฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูชายและครูหญิงทั้ง โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ทุกด้าน และ ๔) ในงานวิจัยของ **พระมหาสมควร ศรีสงคราม** ได้ศึกษา “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสัปปริศ-ธรรมและพละธรรมกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเขตกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า สัปปริศธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการรู้จักประมาณ ด้านการรู้จักกาล ด้านการรู้จักบุคคล ด้านการรู้จักผล ด้านการรู้จักตน ด้านการรู้จักชุมชน และด้านการรู้จักเหตุ

ในงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแต่ละเรื่องที่ยกมานั้นจะเห็นว่ามีกลุ่มตัวแปรที่แตกต่างกันและมีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาในด้านของผลการวิจัยแล้วจะเห็นว่าแนวโน้มและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงเห็นว่าควรนำมาเป็นแนวทางในการศึกษาได้

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง “พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร” ครั้งนี้ซึ่งมีข้อเสนอแนะที่ควรปรับปรุงจากผลการวิจัยและจากข้อคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งสรุปเป็นประเด็นได้ดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะทั่วไป

๑) ด้านธัมมัญญาตา รู้จักเหตุ มีข้อเสนอแนะดังนี้ ผู้บริหารควรมีการกำหนดกรอบแนวทางหรือนโยบายในการบริหารงานให้ชัดเจน เป็นรูปธรรม และมีลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติระดับล่างสามารถสื่อสารกันได้ตรงจุด

๒) ด้านอรรถัญญาตา รู้จักผล มีข้อเสนอแนะดังนี้ ผู้บริหารควรมีการกำหนดจุดมุ่งหมายหรือเป้าประสงค์ของโรงเรียนให้ชัดเจนว่าจะเดินไปในทิศทางใด สอดคล้องกับบริบทสภาพแวดล้อมในปัจจุบันและงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากภาครัฐ

๓) ด้านอรรถัญญาตา รู้จักคน มีข้อเสนอแนะดังนี้ ผู้บริหารควรมีการวางคนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและนักเรียน มีคุณลักษณะที่ดีตามหลักภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจที่ดีแก่ครูและนักเรียนได้

๔) ด้านมัตตัญญาตา รู้จักประมาณ มีข้อเสนอแนะดังนี้ ผู้บริหารควรมีการกำหนดกรอบการใช้งานงบประมาณของโรงเรียนให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมกับแผนงาน กิจกรรม และโครงการ มีความยืดหยุ่นตามสถานะทางการเงินของโรงเรียน

๕) ด้านกาลัญญาตา รู้จักกาล มีข้อเสนอแนะดังนี้ ผู้บริหารควรมีการกำหนดตารางเวลาทำงานให้มีความเหมาะสม ได้แก่ ตารางสอน ตารางทำกิจกรรม ตารางประชุม เป็นต้น เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีเวลาเตรียมการล่วงหน้าและกำหนดช่วงเวลาที่เหมาะสม

๖) ด้านปริสัญญญาตา รู้จักชุมชน มีข้อเสนอแนะดังนี้ ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับวัด โรงเรียนกับชุมชนต่างๆ ในละแวกใกล้เคียง และโรงเรียนกับโรงเรียน เพื่อความร่วมมือทางวิชาการ และการทำงานกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน

๗) ด้านบุคคัลโปริชญญาตา รู้จักบุคคล มีข้อเสนอแนะดังนี้ ผู้บริหารควรมีการ ส่งเสริมความสามัคคีในโรงเรียน โดยการทำงาน หรือโครงการต่างๆ เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการ

ศึกษามีโอกาสได้ทำกิจกรรมร่วมกัน ได้มีโอกาสสร้างความคุ้นเคยกัน และเข้าใจในความแตกต่างระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์กรเดียวกันได้ดี

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

๑) ควรมีการศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารในด้านอื่น ได้แก่ ภาวะผู้นำ คุณธรรม จริยธรรม หลักธรรมาภิบาล เป็นต้น เพื่อให้ได้มุมมองทางการบริหารที่หลากหลาย

๒) ควรมีการศึกษาวิจัยโดยใช้เครื่องมืออื่น ๆ เช่น แบบสอบถามสถานการณ์ และแบบสัมภาษณ์ เพื่อศึกษาว่าผลสอดคล้องกับการวิจัยครั้งนี้หรือไม่

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย :

ก. ข้อมูลวิทยุภูมิ :

พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๕.

ข. ข้อมูลวิทยุภูมิ

(๑) หนังสือ :

คณาจารย์มหาวิทยาลัยรามคำแหง. การบริหารรัฐกิจเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชวนพิมพ์, ๒๕๓๘.

จรูญ ทองถาวร. มนุษยสัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร : อักษรบัณฑิต, ๒๕๓๑.

จ่านง อควิตนสิทธิ์. สังคมวิทยาตามแนวพุทธศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๕.

ชูดา จิตพิทักษ์. พฤติกรรมศาสตร์เบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร : สารมวลชน, ๒๕๓๕.

ถวิล ธาราโกชน และศรันย์ คำริสุข. พฤติกรรมมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : ทิพย์วิสุทธิ, ๒๕๔๕.

ธงชัย สันติวงษ์. พฤติกรรมบุคคลในองค์การ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชย์, ๒๕๓๕.

ธงชัย สุมนจักร. คาทาคติธรรมคำกลอน. กรุงเทพมหานคร : กรมการศาสนา, ๒๕๓๕.

ธนา โกมลภิส. มนุษยสัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร : พิทักษ์อักษรการพิมพ์, ๒๕๒๗.

ธวัชชัย เปรมปรีดี. ๑๖M-M/๑๖. ปัจจัยที่จำเป็นในการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร : อักษรไทย, ๒๕๔๒.

ประภาเพ็ญ สุวรรณ. การศึกษาพฤติกรรมสุขภาพ. เอกสารการประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่องพฤติกรรม การกินของคนไทยของภาววิชาสุขศึกษา. คณะสาธารณสุขศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๒๗.

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.๒๕๔๒. กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์, ๒๕๔๖.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). พุทธวิธีการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๕.

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช). ภาษาธรรม. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เลี้ยงเชิง,
๒๕๔๘.

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). ผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ ๖. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มิติน, ๒๕๔๔.

เรียม ศรีทอง. พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพมหานคร : เชิร์ดเวฟเอ็ดดูเคชั่น, ๒๕๔๒.

วิจิตร วรุตบางกูร. มนุษย์สัมพันธ์. วารสารสารานุกรมศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒ, ๒๕๓๐.

วิจิตร อวาทกุล. เทคนิคมนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร : โอ เอส พรินติ้งเฮาส์, ๒๕๔๒.

วินิจ เกตุขำ. มนุษย์สัมพันธ์สำหรับผู้บริหารยุคใหม่. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๕.

วิภาพร มาพบสุข. มนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดดูเคชั่น, ๒๕๔๓.

วิมลสิทธิ์ หรยางกูร. พฤติกรรมมนุษย์กับสภาพแวดล้อม. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๖.

วิโรจน์ สารรัตนะ. การบริหารการศึกษา หลักการ ทฤษฎี หน้าที่ ประเด็นและบทวิเคราะห์. (พิมพ์
ครั้งที่ ๔). กรุงเทพมหานคร : ทิพย์วิสุทธิ, ๒๕๔๖.

สุชา จันทรเอม. จิตวิทยาทั่วไป. (พิมพ์ครั้งที่ ๘). กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๖.

สถิตย์ กองคำ. มนุษย์สัมพันธ์สำหรับผู้บริหาร. นครราชสีมา : สถาบันราชภัฏนครราชสีมา,
๒๕๔๐.

อรุณ รักรธรรม. มนุษย์สัมพันธ์กับนักบริหาร. กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์,
๒๕๓๓.

(๒) เว็บไซต์

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). ภาวะผู้นำ. สืบค้นวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๔.

www.dhammadjak.net.forums

สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒโน). ธรรมศึกษา. สืบค้นเมื่อ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๔.

<http://mahamakuta.inet.co.th/study/study๖๔/mk๖๔๑๒.html>.

สมหวัง วิทยาปัญญานนท์. บริหารด้วยสติปฐิธรรม. สืบค้นเมื่อ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๔.

<http://www.budmgt.com/budman/bmo๑/goodman.html>.

(๓) วิทยานิพนธ์

กำธร มิตรเปรียญ. “ความสัมพันธ์ระหว่างสัปปริสธรรมกับการปฏิบัติงานตาม กระบวนการ-บริหาร ของหัวหน้าสถานีนอมนายในเขต ๑๒”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. ศึกษาศาสตรเพื่อ พัฒนาชุมชน สงขลา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๔๑.

ธงชัย บัวสมบุญ. “พฤติกรรมทางด้านมนุษยสัมพันธ์ตามแนวพุทธธรรม ของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา ๖”. **ปริญญาณิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต**. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, ๒๕๓๖.

นิภาพร รุ่งโรจน์สาคร. “พฤติกรรมทางคุณธรรมตามระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและสังคมที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๖.

ผดุง พรหมมูล. “การสร้างชุดพัฒนาด้วยตนเองเรื่องมนุษยสัมพันธ์สำหรับหัวหน้าภาควิชาในสถาบันราชภัฏ”. **ปริญญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๓๕.

พงษ์ศักดิ์ บุญธรรมกุล. “พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักพุทธธรรมในทัศนะครู อาจารย์ในสถานอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา”. **วิทยานิพนธ์**. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, ๒๕๔๑.

ไพโรจน์ พากเพียร. “พฤติกรรมภาวะผู้นำของศึกษานิเทศก์จังหวัดตามการรับรู้ของศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคเหนือ”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๓๖.

มธุรส ชำนาญทัศน์. “ความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจจะประพฤติตนตามหลักสัปปริสธรรมของ บุตรวัยรุ่นกับความประพฤติตามหลักสัปปริสธรรมของมารดาตามการรับรู้ของบุตร”. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๓๒.

มณู ดวงหาลัง. “พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดอุดรธานี”. **วิทยานิพนธ์ศึกษา**

- ศาสตรมหาบัณฑิต.** สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๖), บทคัดย่อ.
- ศศโสฬส เกียรติภักดิ์กุล. “การวัดแบบวัดปรัชญาเชิงอารมณ์ตามหลักธรรมในพุทธศาสนา : หลักสัปปุริสธรรม ๗ สำหรับนักเรียนระดับประถมศึกษาช่วงชั้นที่ ๒”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.** (การวิจัยการศึกษา). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๕.
- สงกรานต์ เนินหาด. “พฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในทัศนะของครู โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม”. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต.** การบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏนครปฐม, ๒๕๔๑.
- สมควร ศรีสงคราม พระมหา. “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสัปปุริสธรรมและพละธรรมกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเขตกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๐.
- สมจิตร จันท์เที่ยง. “พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.** สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๓.
- สุชาดา มะโนทัย. “การศึกษาพฤติกรรมการบริโภคอาหารของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายในเขตกรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาโท.** กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๕.
- สุนีย์ เนียมสวัสดิ์. “การสร้างมาตรวัดปรัชญาเชิงอารมณ์ตามหลักธรรมในพุทธศาสนา : สัปปุริสธรรม ๗ สำหรับนักเรียนช่วงชั้นที่ ๓ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑-๓”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.** (การวิจัยการศึกษา). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๕.
- สุดาวรรณ ชันชมิตร. “พฤติกรรมการบริโภคอาหารของเด็กนักเรียนประถมปีที่ ๖ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติในภาคใต้”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาโท.** กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๘.
- อาคม ไกรอ่อน พระมหา. “การพัฒนาแผนและสื่อประกอบการเรียนรู้ วิชาธรรมวินัย เรื่อง สัปปุริสธรรม ๗ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๒”. **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต** สาขาวิชาหลักสูตรการเรียนการสอน. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๑.

๒. ภาษาอังกฤษ :

(I) Books

Benton, D. A., **Applied human relations: An organization approach**. NJ : Prentice Hall:
5th ed.Englewood cliffs,1995.

Halloran, J. **Applied human relations: An organization approach**. NJ Prentice Hall: 5th ed.
Englewoodcliffs, 1995.

Komote, Stephen, “Human Relation as a Vital Factor in the Managerial Hierarchical Structure of
Black School.” **Dissertation Abstracts Intemational**. May 1993.

Plippo,Edwin B, **Principle of Personnel Management.2nd**.ed. New yok : McGraw-Hill : Book
Company, 1966.

Stadt, Ronald W. and others, **Managing Career Education Programs**. Englewood cliff. New
Jersey : Prentice Hall. Inc.,1974.

Ward, Charles S. “Satisfiers and Dissatiens of Virginia Elementary Principals”, **Dissertation
Abstracts Intemational**. 1978.

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ภาคผนวก ข

หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ภาคผนวก ค

หนังสือขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ภาคผนวก ง

หนังสือติดต่อหน่วยราชการ

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ศึกษาพฤติกรรมการด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรม ๗

ในทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

๑. แบบสอบถามนี้ใช้สำหรับรวบรวมความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมการด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ซึ่งจะได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม โดยส่วนรวม

๒. แบบสอบถามมี ๓ ตอน คือ

ตอนที่ ๑ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ ๓ แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะพฤติกรรมการด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร

คำตอบได้จากแบบสอบถามจะนำไปใช้เพื่อประโยชน์ในการทำวิจัยเท่านั้น ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลทั้งหมดจะไม่มีผลกระทบในทางที่เสียหายต่อท่านเป็นการส่วนตัว ดังนั้นเพื่อให้ผลของการวิจัยครั้งนี้เกิดผลประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม กรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านและความรู้สึกที่แท้จริง และกรุณาตอบให้ครบทุกข้อตามข้อชี้แจงแบบสอบถามจึงจะสามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้สมบูรณ์ต่อไป

ขอขอบพระคุณ

พระไพโรจน์ ฐมวโร

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตอนที่ ๑ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย (/) ลงใน หน้าข้อความที่เกี่ยวข้องกับตัวท่านตามความเป็นจริง

๑. เพศ

๑. ชาย

๒. หญิง

๒. อายุ

๑. ไม่เกิน ๒๕ ปี

๒. ๒๖ – ๓๐ ปี

๓. ๓๑ – ๓๕ ปี

๔. ๓๖ – ๔๐ ปี

๕. ๔๑ ปี ขึ้นไป

๓. ระดับการศึกษา

๑. ต่ำกว่าปริญญาตรี

๒. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

๓. สูงกว่าปริญญาตรี

๔. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

๑. ไม่เกิน ๕ ปี

๒. ๖-๑๐ ปี

๓. ๑๑-๑๕ ปี

๔. ๑๖ ปีขึ้นไป

ตอนที่ ๒ พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ในทัศนะของครูสังกัด
สำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร

ข้อ	พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลัก สัปปริสธรรม ๗ ในทัศนะของครูสังกัดสำนักงาน เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร	มนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
๑. ด้านธัมมัญญตา รู้จักเหตุ						
๑.	สามารถวิเคราะห์ปัญหาได้อย่างถูกต้อง					
๒.	สามารถแก้ปัญหาได้ตรงจุด					
๓.	มีเหตุผลในการตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ					
๔.	กำหนดทิศทางการบริหารงานอย่างเป็นระบบ					
๕.	กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานไว้ชัดเจน					
๖.	กำหนดเป้าหมายและจุดประสงค์ในการทำงานไว้ชัดเจน					
๗.	ชี้แจงเกี่ยวกับนโยบายแนวทางปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
๒. ด้านอัถถัญญตา รู้จักผล						
๑.	มีจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงาน					
๒.	ตัดสินใจหรือแก้ปัญหาโดยยึดระเบียบและนโยบาย					
๓.	เลือกทำในสิ่งที่เกิดประโยชน์เป็นผลดีต่อคนและผู้อื่น					
๔.	สามารถทำนายหรือคาดการณ์ได้ถูกต้อง					
๕.	กำหนดขั้นตอนและวิธีดำเนินการได้สอดคล้องกับทรัพยากร ที่มีอยู่					
๖.	ยอมรับในผลเสียที่เกิดขึ้นจากการกระทำของตนเอง					
๗.	บริหารงานด้วยความยุติธรรม					

ข้อ	พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลัก สัปปริสธรรม ๗ ในทัศนะของครูสังกัดสำนักงาน เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร	มนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
๓. ด้านอัตตัญญา รู้จักตน						
๑.	วางตัวเป็นกลางอย่างเสมอต้นเสมอปลาย					
๒.	ใช้วิธีลงโทษหรือชมเชยอย่างสมเหตุสมผล					
๓.	กำหนดขอบข่ายการบริหารงานตามระดับความรู้ความสามารถของตน					
๔.	มอบหมายภาระหน้าที่ได้เหมาะสมกับบุคคล					
๕.	เป็นคนตรงต่อเวลาเสมอ					
๖.	พบปะพูดคุยกับคณะครูตามสมควร					
๗.	กระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้ทั่วถึง					
๔. ด้านมัตตัญญา รู้จักประมาณ						
๑.	บริโภคและใช้จ่ายทรัพย์พอดีกับฐานะของตน					
๒.	ใช้จ่ายทรัพย์ในทางที่ดีและมีประโยชน์					
๓.	บริหารจัดการซื้อจัดจ้างในโรงเรียนที่เหมาะสมกับงบประมาณ					
๔.	ยึดถือปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง					
๕.	จัดกิจกรรมส่งเสริมการศึกษาที่เหมาะสมกับงบประมาณ					
๖.	กำหนดกรอบเวลาการบริหารงานที่เหมาะสมยึดหยุ่นได้เสมอ					
๗.	ใช้อำนาจตามหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม					
๕. ด้านกาลัญญา รู้จักกาล						
๑.	มอบหมายงานให้เหมาะสมกับการเวลา					
๒.	ใช้เวลาในทางราชการให้เกิดประโยชน์คุ้มค่า					
๓.	ใช้เวลาในการทำงานได้อย่างเหมาะสม					
๔.	ทำภาระหน้าที่สำเร็จตรงตามเวลา					
๕.	ตรงต่อเวลาในการทำงาน					
๖.	วางแผนนโยบายการบริหารงานบรรลุตามวัตถุประสงค์					
๗.	กำหนดทิศทางการบริหารงานตามเวลาราชการ					

ข้อ	พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลัก สัปปริยธรรม ๗ ในทัศนะของครูสังกัดสำนักงาน เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร	มนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
๖. ด้านปรีชาญาณ รู้จักชุมชน						
๑.	ปฏิบัติเหมาะสมตามประเพณีของหน่วยงาน					
๒.	ปฏิบัติตามระเบียบของหน่วยงาน					
๓.	เข้าร่วมพิธีกรรมของท้องถิ่นตามสมควร					
๔.	ให้ความร่วมมือในกิจกรรมที่หน่วยงานจัดขึ้น					
๕.	อุทิศตนเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน					
๖.	ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน					
๗.	ช่วยเหลือหน่วยงานให้เกิดประโยชน์ด้วยความเต็มใจ					
๗. ด้านบุคลิกภาพปรีชาญาณ รู้จักบุคคล						
๑.	ให้ความสนับสนุนความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร					
๒.	ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล					
๓.	ถามทุกข์สุขของคณะครู					
๔.	แสดงความยินดีและยกย่องชมเชยในความสำเร็จของคณะครู					
๕.	มอบหมายงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
๖.	ยอมรับความคิดเห็นของแต่ละครูแต่ละคน					
๗.	นำหลักจิตวิทยามาใช้ในการบริหารงานบุคคล					

ตอนที่ ๓ แสดงความคิดและข้อเสนอแนะพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตาม
หลักสี่ปรัศธรรม ๗ ในทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม
กรุงเทพมหานคร

๑. ชัมมัตญตฺตา รู้จักเหตุ

.....
.....
.....
.....

๒. อัตถัญญตฺตา รู้จักผล

.....
.....
.....
.....

๓. อัตถัญญตฺตา รู้จักตน

.....
.....
.....
.....

๔. มัตถัญญตฺตา รู้จักประมาณ

.....
.....
.....
.....

๕. กาลัญญตฺตา รู้จักกาล

.....
.....
.....
.....

๖. ประสิทธิภาพ ฐักชุมชน

.....

.....

.....

.....

๗. บุคคลโปรประสิทธิภาพ ฐักบุคคล

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ข

หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ที่ ศษ ๖๑๐๓.๓/ ๑๑๕



คณะครูศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 วัดศรีสุदारาม บางขุนนนท์ กรุงเทพฯ ๑๐๗๐๐
 โทร. ๐๘๕-๐๖๘-๔๕๓๗, ๐๘๗-๕๑๗-๖๑๕๒

๒๑ กันยายน ๒๕๕๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ผศ. ดร. เรียงชัย หมั่นชนะ

ด้วย พระไพโรจน์ ญาชา ธมฺมวโร นามสกุล วงศ์ภักดี รหัสประจำตัวนิสิต ๔๕๖๑๔๐๒๔๕๒ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กำลังทำวิจัยเรื่อง “ศึกษาพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ในทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตร ดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ และมีความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ ดังนั้นทางโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญญ)

หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษาและกิจการคณะสงฆ์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/ ๑๑๕



คณะกรรมาธิการ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 วัดศรีสุทธาราม บางขุนนนท์ กรุงเทพฯ ๑๐๗๐๐
 โทร. ๐๘๕-๐๖๘-๔๕๓๗, ๐๘๗-๕๑๗-๖๑๕๒

๒๑ กันยายน ๒๕๕๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบางโคล่นอก

ด้วย พระไพโรจน์ ญาตา ธมฺมวโร นามสกุล วงศ์ภักดี รหัสประจำตัวนิสิต ๔๕๖๑๔๐๒๔๕๒
 นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหา
 จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กำลังทำวิจัยเรื่อง “ศึกษาพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตาม
 หลักสัปปุริสธรรม ๗ ในทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร” เป็นส่วน
 หนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตร ดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
 การศึกษา พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ และมีความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอ
 เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้ว
 นี้ ดังนั้นทางโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา หวังเป็นอย่าง
 ยิ่งว่าจะได้รับ การอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกา
 ส
 นี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ นุญปุ)

หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษาและกิจการคณะสงฆ์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชาการบริหารการศึกษาและกิจการคณะสงฆ์ คณะครุศาสตร์ มจร. โทร ๐๘๑-๖๒๘-๕๖๖๕

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓ / ๓๒๕ วันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๕๔

เรื่อง ขออนุญาตตรวจสอบเครื่องมือนักเรียนที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ผศ. ดร. อินตา ศิริวรรณ

ด้วย พระไพโรจน์ ฉายา ชมฺมวโร นามสกุล วงศ์ภักดี รหัสประจำตัวนิสิต ๔๕๖๑๔๐๒๔๕๒ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กำลังทำวิจัยเรื่อง “ศึกษาพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัปติธรรม ๗ ในทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตร ดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ และมีความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ ดังนั้นทางโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปุ)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษาและกิจการคณะสงฆ์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชาบริหารการศึกษาศึกษาและกิจการคณะสงฆ์ คณะครุศาสตร์ มจร. โทร ๐๘๑-๖๒๘-๕๖๖๕

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓ / ๓๒๕ วันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๕๔

เรื่อง ขอดำเนินการขอความเห็นชอบการตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ผศ. ดร. ภัทรพล ใจเย็น

ด้วย พระไพโรจน์ ญาชา ธมฺมวโร นามสกุล วงศ์ภักดี รหัสประจำตัวนิสิต ๔๕๖๑๔๐๒๔๕๒ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กำลังทำวิจัยเรื่อง “ศึกษาพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ในทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตร ดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ และมีความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ ดังนั้นทางโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญญ)

หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษาศึกษาและกิจการคณะสงฆ์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษ



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชาบริหารการศึกษาและกิจการคณะสงฆ์ คณะครุศาสตร์ มจร. โทร ๐๘๑-๖๒๘-๕๖๖๕

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓ / ๓๒๕ วันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๕๔

เรื่อง ขอดำเนินการตรวจสอบเครื่องใช้มือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน อาจารย์เกษม แสงนนท์

ด้วย พระไพโรจน์ ฉายา ธมฺมวโร นามสกุล วงศ์ภักดี รหัสประจำตัวนิสิต ๔๕๖๑๔๐๒๔๕๒ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กำลังทำวิจัยเรื่อง “ศึกษาพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตร ดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ และมีความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ ดังนั้นทางโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปู)

หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษาและกิจการคณะสงฆ์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาคผนวก ง
หนังสือติดต่อหน่วยราชการ

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/๒๑๐



คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วัดศรีสุทธาราม บางขุนนนท์ กรุงเทพฯ ๑๐๗๐๐

โทร./ ๐๘๕-๐๖๘-๔๕๓๓, ๐๘๓-๕๑๓-๖๑๕๒

๔ ตุลาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบางโคล่นอก

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑๑ ชุด

ด้วย พระไพโรจน์ ญาชา ธรรมวโร นามสกุล วงศ์ภักดี รหัสประจำตัวนิสิต ๔๕๖๑๔๐๒๔๕๒ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กำลังทำวิจัยเรื่อง “ศึกษาพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัปบุริสธรรม ๗ ในทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตร ดังกล่าว

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โครงการหลักสูตร พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปู)

หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษาและกิจการคณะสงฆ์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/๒๑๐



คณะกรรมาธิการ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 วัดศรีสุทธาราม บางขุนนนท์ กรุงเทพฯ ๑๐๗๐๐
 โทร. / ๐๘๕-๐๖๘-๔๕๓๗, ๐๘๗-๕๑๗-๖๑๕๒

๔ ตุลาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดลาดบัวขาว

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๒๐ ชุด

ด้วย พระไพโรจน์ ฌายา ธรรมวโร นามสกุล วงศ์ภักดี รหัสประจำตัวนิสิต ๔๕๖๔๐๒๔๕๒ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กำลังทำวิจัยเรื่อง “ศึกษาพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ในทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตร ดังกล่าว

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โครงการหลักสูตร พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญบุ)

หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษาและกิจการคณะสงฆ์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/๒๑๐



คณะกรรมาธิการ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 วัดศรีสุทธาราม บางขุนนนท์ กรุงเทพฯ ๑๐๗๐๐
 โทร. / ๐๘๕-๐๖๘-๔๕๓๗, ๐๘๗-๕๑๗-๖๑๕๒

๔ ตุลาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดจันทร์ใน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๒๒ ชุด

ด้วย พระไพโรจน์ ฌายา ฐมฺมวโร นามสกุล วงศ์ภักดี รหัสประจำตัวนิสิต ๔๕๖๔๐๒๔๕๒ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กำลังทำวิจัยเรื่อง “ศึกษาพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตร ดังกล่าว

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โครงการหลักสูตร พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญบุ)

หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษาและกิจการคณะสงฆ์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/๒๑๐



คณะกรรมาธิการ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 วัดศรีสุทธาราม บางขุนนนท์ กรุงเทพฯ ๑๐๗๐๐
 โทร. / ๐๘๕-๐๖๘-๔๕๓๗, ๐๘๗-๕๑๗-๖๑๕๒

๔ ตุลาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดจันทร์นอก

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑๔ ชุด

ด้วย พระไพโรจน์ ฌายา ฐมฺมวโร นามสกุล วงศ์ภักดี รหัสประจำตัวนิสิต ๔๕๖๑๔๐๒๔๕๒ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กำลังทำวิจัยเรื่อง “ศึกษาพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัพปุริสธรรม ๗ ในทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตร ดังกล่าว

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โครงการหลักสูตร พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญบุ)

หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษาและกิจการคณะสงฆ์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/๒๑๐



คณะกรรมาธิการ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 วัดศรีสุทธาราม บางขุนนนท์ กรุงเทพฯ ๑๐๗๐๐
 โทร. / ๐๘๕-๐๖๘-๔๕๓๗, ๐๘๗-๕๑๗-๖๑๕๒

๔ ตุลาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดไผ่เงินโชตนาราม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๕๔ ชุด

ด้วย พระไพโรจน์ ฌายา ธรรมวโร นามสกุล วงศ์ภักดี รหัสประจำตัวนิสิต ๔๕๖๔๐๒๔๕๒ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กำลังทำวิจัยเรื่อง “ศึกษาพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัพปุริสธรรม ๗ ในทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตร ดังกล่าว

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โครงการหลักสูตร พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญบุ)

หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษาและกิจการคณะสงฆ์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/๒๑๐



คณะกรรมาธิการ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 วัดศรีสุทธาราม บางขุนนนท์ กรุงเทพฯ ๑๐๗๐๐
 โทร. / ๐๘๕-๐๖๘-๔๕๓๓, ๐๘๗-๕๑๓-๖๑๕๒

๔ ตุลาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดไทร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๓๒ ชุด

ด้วย พระไพโรจน์ ฌายา ฐมฺมวโร นามสกุล วงศ์ภักดี รหัสประจำตัวนิสิต ๔๕๖๔๐๒๔๕๒ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กำลังทำวิจัยเรื่อง “ศึกษาพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตร ดังกล่าว

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โครงการหลักสูตร พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญอุป)

หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษาและกิจการคณะสงฆ์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/๒๑๐



คณะกรรมาธิการ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 วัดศรีสุทธาราม บางขุนนนท์ กรุงเทพฯ ๑๐๗๐๐
 โทร. / ๐๘๕-๐๖๘-๔๕๓๗, ๐๘๗-๕๑๗-๖๑๕๒

๔ ตุลาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดราชสิงขร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๓๘ ชุด

ด้วย พระไพโรจน์ ฌายา ฐมฺมวโร นามสกุล วงศ์ภักดี รหัสประจำตัวนิสิต ๔๕๖๑๔๐๒๔๕๒ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กำลังทำวิจัยเรื่อง “ศึกษาพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ในทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตร ดังกล่าว

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โครงการหลักสูตร พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปู)

หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษาและกิจการคณะสงฆ์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาคผนวก ค

หนังสือขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/ ๒๐๓



คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วัดศรีสุदारาม บางขุนนนท์ กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐

โทร./๐๘๕-๐๖๘-๔๕๓๓, ๐๘๓-๕๑๓-๖๑๕๒

๒๑ กันยายน ๒๕๕๔

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทดสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดคอกไม้

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๓๐ ชุด

ด้วย พระไพโรจน์ ญาชา ธมฺมวโร นามสกุล วงศ์ภักดี รหัสประจำตัวนิสิต ๔๕๖๑๔๐๒๔๕๒ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กำลังทำวิจัยเรื่อง “ศึกษาพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัปตปริสธรรม ๗ ในทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตร ดังกล่าว

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องทดสอบเครื่องมือเพื่อวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการ มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญอุป)

หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษาและกิจการคณะสงฆ์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ** : พระไพโรจน์ ฐมมวโร (วงศ์ภักดี)
- เกิด** : ๓ กรกฎาคม ๒๕๑๔
- ภูมิลำเนา** : บ้านพะวร ต.จางแสน ไซย อ.ห้วยทับทัน จ.ศรีสะเกษ
- อุปสมบท** : ๒๑ มิถุนายน ๒๕๓๖ วัดบ้านพะวร ต.จางแสน ไซย อ.ห้วยทับทัน จ.ศรีสะเกษ
- การศึกษา** : น.ธ.เอก สำนักเรียนวัดล้านารายณ์ จ.ลพบุรี ๒๕๓๘
 ป.ธ.๑-๒ สำนักเรียนวัดเหนือรัตนบุรี จ.สุรินทร์ ๒๕๔๑
 พธ.บ. (บริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- หน้าที่การงาน** : ครูพระสอนศีลธรรม โรงเรียนวัดจันทร์นอก
 เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร ๑๐๑๒๐
 ครูพระสอนศีลธรรม โรงเรียนวัดดอกไม้ เขตยานนาวา
 กรุงเทพมหานคร ๑๐๑๒๐
 ครูพระสอนศีลธรรม โรงเรียนยานนาวาศิวิทยาคม
 เขตสาทร กรุงเทพมหานคร ๑๐๑๒๐
- เข้าศึกษา** : ๒ มิถุนายน ๒๕๔๕
- สำเร็จการศึกษา** : ๒๕ มีนาคม ๒๕๕๕
- ที่อยู่ปัจจุบัน** : วัดดอกไม้ เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร ๑๐๑๒๐