

**สัปปุริสธรรมของผู้บริหารกับอัจฉริยภาพของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8**
**SAPPURISA-DHAMMA OF ADMINISTRATORS AND ORGANIZATIONAL INTELLIGENCE
OF SCHOOL UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 8**

อังคณา บรรลือ¹

ANGKANA BANLUE

สายสุดา เตียเจริญ²

SAISUDA TIACHAROEN

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) สัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 2) อัจฉริยภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสัปปุริสธรรมของผู้บริหารกับอัจฉริยภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำนวน 48 โรงเรียน มีผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน ครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่การสอนไม่น้อยกว่า 2 ปี จำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้น 192 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสัปปุริสธรรมของผู้บริหารตามคำสอนของพระพุทธเจ้าและอัจฉริยภาพของสถานศึกษาตามแนวคิดของอัลเบรชท์ (Albrecht) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า

1. สัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ อดตัณญูตา รู้ตน ธัมมัญญูตา รู้หลักและรู้จักเหตุ และบุคคัลญูตา รู้บุคคล และอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้แก่ ปริสัณญูตา รู้ชุมชน กาลัญญูตา รู้กาล อดัณญูตา รู้ความมุ่งหมายและรู้จักผลและมัตตัญญูตา รู้ประมาณ

2. อัจฉริยภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ และ อยู่ในระดับมาก 6 ด้าน

¹ นักศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานจากมากไปน้อย ได้แก่ ความกดดันในการทำงาน การจัดโครงสร้างและความสอดคล้องในองค์กร การจัดองค์ความรู้ ความต้องการเปลี่ยนแปลง มุ่งความสำเร็จด้วยพลังใจและสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร

3. สัปปุริสธรรมของผู้บริหารกับอัจฉริยภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์แบบคล้อยตามกัน

คำสำคัญ : สัปปุริสธรรม / อัจฉริยภาพ

Abstract

The purposes of this research were to determine : 1) Sappurisa-Dhamma of Administrators in school under the Secondary Educational Service Area office 8, 2) Organizational Intelligence of school under the Secondary Educational Service Area office 8, and 3) The relationship between Sappurisa-Dhamma of Administrators and Organizational Intelligence of school under the Secondary Educational Service Area office 8. The sample consisted of 48 Secondary school under the office of Secondary Educational Service Area 8. The respondents of each school were 4 persons, consisted a director, a deputy director and 2 teachers that have teaching experience more than 2 years, with the total of 192. The research instrument was a questionnaire concerning Sappurisa-Dhamma of Administrators, based on Lord Buddha. and Organizational Intelligence of school, based on Albrecht. The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The results of the research were as follow :

1. Sappurisa-Dhamma of Administrators in school under the Secondary Educational Service Area office 8, as a whole were at a high level, as an individual was at a highest level and a high level. ranking by arithmetic mean from the highest to the lowest were knowing oneself, knowing the law; knowing the cause, knowing the individual; knowing the different individuals, knowing the assembly; knowing the society, knowing the proper time; knowing how to choose and keep time, knowing the meaning; knowing the purpose; knowing the consequence and moderation; knowing how to be temperate.

2. Organizational Intelligence of school under the Secondary Educational Service Area office 8, as a whole were at a high level, as an individual was at a highest level and a high level. ranking by arithmetic mean from the highest to the lowest were Strategic Vision, Performance Pressure, Alignment and Congruence, Knowledge Deployment, Appetite for Change, Heart and Shared Fate.

3. The relationship between Sappurisa-Dhamma of Administrators and Organizational Intelligence of school under the Secondary Educational Service Area office 8 were at .01 level of statistical significance.

KEY WORDS : SAPPURISA-DHAMMA / ORGANIZATIONAL INTELLIGENCE

บทนำ

การศึกษาเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของประเทศเพราะการศึกษาจะช่วยให้คนได้มีการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ตลอดชีวิต ตั้งแต่พัฒนาการในช่วงแรก จนเติบโตเข้าสู่วัยเรียนจนถึงวัยทำงาน มีการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถด้านต่าง ๆ ที่จะดำรงชีวิตและประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุข การศึกษาที่เป็นไปในแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสมกับสภาพความต้องการทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและการเมืองของประเทศจะสามารถสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าให้แก่สังคม จากแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกอย่างรวดเร็วทุกด้าน ทำให้ทุกฝ่ายได้ตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาคน และคุณภาพของคน สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง พ.ศ. 2552 - พ.ศ. 2561 หัวใจสำคัญที่สุดของการปฏิรูปการศึกษา คือ ด้านคุณภาพและโอกาส (สายสุตา เตียเจริญ, 2557: 440) โดยเห็นว่าเป็นทั้งเหตุปัจจัยและผลลัพธ์ที่สำคัญของการพัฒนาประเทศ ซึ่งการพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง (พ.ศ. 2560 - 2564) ก็มุ่งต่อยอดให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาระยะยาวตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ให้มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน บริหารจัดการให้มีธรรมาภิบาลในทุกระดับ ปลอดภัยรับสันและปรับเปลี่ยนทัศนคติของคนไทยในทุกภาคส่วนให้มีความนิยมที่ดียิ่งขึ้น โดยมีหลักการสำคัญที่ยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีจริยธรรม มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560-2564, ม.ป.ป.: 3-4)

รัฐต้องพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทาง

เศรษฐกิจและสังคม โดยส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชนให้ การจัดการศึกษาทุกระดับมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล และตรวจสอบการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนการศึกษาแห่งชาติ (สภาร่างรัฐธรรมนูญ, 2560: 14) จัดให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้มีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบวินัยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้องค์กรชุมชน องค์กรทางศาสนา และเอกชนจัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนามาตรฐานคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับ แผนนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ถ้าสามารถพัฒนาคนให้มีคุณภาพได้แล้ว ประเทศก็อาจจะบรรลุเป้าหมายได้โดยสมบูรณ์ ถึงแม้ว่าจะกระทำได้น้อยก็ตามสังคมไทยจึงต้องพยายามปรับเปลี่ยนสิ่งต่าง ๆ รวมถึงการศึกษาให้มีการพัฒนาที่สอดคล้องกับโลกในยุคปัจจุบัน ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาความรู้ ความคิด คุณธรรม ค่านิยมและทัศนคติของคน เมื่อคนมีองค์ความรู้ที่ดีและสร้างสรรค์ไปในแนวทางที่ถูกต้องก็สามารถพัฒนาสังคมประเทศชาติได้ต่อไป

เมื่อการจัดการศึกษาของไทยมีการพัฒนาเรื่อยมา ก็จะช่วยเสริมให้สถานศึกษามีความเจริญก้าวหน้าทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจและการเมืองของชาติให้มั่นคงตามไปด้วย โดยการปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษาจึงต้องอาศัยผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ในระดับสูง และกว้างไกลมีมาตรฐานสูง (สมศักดิ์ คงเที่ยง, 2556: 89) อีกทั้งมีคุณธรรมเป็นคุณสมบัติเฉพาะตน ซึ่งสอดคล้องกับบทวิเคราะห์ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาที่ว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่นำคุณธรรมจริยธรรม

มาเป็นหลักในการบริหารจะเป็นที่ยอมรับนับถือเคารพยกย่องแก่ผู้ร่วมงานและคนทั่วไปทำให้ผู้ร่วมงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เน้นความร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน โดยยึดความสำคัญของการทำงานแบบทีมมากกว่าทำรายบุคคลและยังสร้างค่านิยมให้เกิดการเคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ของผู้อื่นจึงถือได้ว่าผู้บริหารไม่ได้เป็นเพียงผู้นำการประพฤติปฏิบัติทางจริยธรรมเฉพาะตนอย่างเดียว แต่มีหน้าที่สำคัญยิ่งคือการสร้างโรงเรียนให้เป็นสถาบันแห่งคุณธรรม จริยธรรม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556: 44) ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ มีทักษะด้านการบริหารที่ดีเยี่ยมบริหารโดยมุ่งเน้นประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (สุพิชฌาย์ เหลืองนวล, 2556: 44) สามารถนำชุมชนและสังคมไปสู่สันติสุขและความสวัสดิะนั้นจะต้องมีธรรมของคนสมบูรณ์แบบหรือมนุษย์โดยสมบูรณ์ซึ่งถือว่าเป็นสมาชิกที่ดีมีคุณค่าอย่างแท้จริงของมนุษยชาติ ธรรมหรือคุณสมบัติ 7 ประการที่ผู้บริหารพึงมีนั้น เรียกว่า สัปปุริสธรรม (พระพรหมคุณาภรณ์, 2553: 14-16) โดยคุณลักษณะความเป็นผู้นำที่ดีนั้นประกอบด้วยคุณธรรมของสัตบุรุษ คือ คนดีมีศีลธรรมให้รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักวางตนให้เหมาะสมกับกาลเทศะบุคคล สังคม และสถานการณ์ (พระราชญาณวิสิฐ, 2553: 114) กล่าวได้ว่าผู้บริหารเป็นศูนย์รวมของทุกคนสามารถสร้างความพอใจให้เกิดกับครูผู้สอน โดยการแก้ไขปัญหาการสร้างแรงจูงใจและสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานตลอดจนให้คำปรึกษาเพื่อทำให้องค์กรสามารถใช้ศักยภาพทั้งหมดของบุคลากรเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

กระบวนการหนึ่งของการบริหารที่มุ่งเน้นให้องค์กรและบุคลากร มีกระบวนการทำงานที่เต็มไปด้วยประสิทธิภาพ และมีผลการปฏิบัติงานเปี่ยมไปด้วยประสิทธิผล โดยเป็นการเชื่อมโยงรูปแบบของการทำงานเป็นทีม (Teamworking) เข้ากับกระบวนการใน

การเรียนรู้ และสร้างความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงแล้วเปิดโอกาสให้ทีมงานนั้นนำมาประยุกต์เข้ากับงาน (Empowerment) มีการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการคิดริเริ่ม (Initiative) และสร้างสรรค์ (Creativity) อันเป็นผลให้เกิดศักยภาพของทีมงาน (วีรวัธ มาชะศิริานนท์, 2542: 11) องค์กรที่มีอัจฉริยภาพจึงเป็นองค์กรที่สามารถใช้วิธีการจัดการความรู้และวิธีการขององค์กรเรียนรู้ และเครื่องมืออื่น ๆ เพื่อพัฒนาการทำงานพัฒนาองค์กร พัฒนาสินทรัพย์ทางปัญญาขององค์กรให้เกิดผลดีต่อองค์กรอย่างสมดุล ทั้งในด้านผลประโยชน์และทำให้องค์กรมีชีวิตชีวา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความสุขความหวัง ความสนุกสนาน ความภูมิใจ ความรักใคร่สามัคคี ความสามารถที่จะเผชิญอุปสรรค ปรับตัวกับความยากลำบากได้จนเกิดผลดีต่อสมาชิกองค์กรมากที่สุด (วิจารณ์ พานิช, 2551: 17)

ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษา สังคมและประเทศชาติ เพราะการดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาจำเป็นต้องเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติทั้งในด้านคุณธรรมและหน้าที่การงานแก่ผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องเพื่อครองงานได้ ถ้าผู้บริหารขาดคุณธรรมผู้บริหารจะไม่สามารถครองตนและครองคนได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556: 42) ส่งผลต่อการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรแต่จะพบปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาที่ถูกกล่าวหาว่า กระทำผิดวินัยเป็นเหตุให้สถานศึกษาเสียหาย ส่งผลกระทบต่อครูและนักเรียน จากการศึกษาเอกสารสรุปงานวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ และคดี ของงานวินัยและนิติการ กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ปี 2554-2556 พบปัญหาคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ 1) ปัญหาการพิจารณาจัดสรรหนังสือเรียนให้กับนักเรียนตามโครงการเรียนฟรี 15 ปี และตรวจสอบการเรียกเก็บเงินค่าบำรุง

การศึกษาของโรงเรียนเนื่องจากเห็นว่าไม่สอดคล้องกับนโยบายเรียนฟรี 15 ปี อย่างมีคุณภาพ 2) การดำเนินการทางวินัยกับผู้อำนวยการโรงเรียนปฏิบัติหน้าที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย 3) การร้องทุกข์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนไม่เป็นธรรมและไม่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 4) การร้องเรียนเก็บเงินค่าแรกเข้าระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 5) การร้องเรียนผู้อำนวยการโรงเรียนมีการกระทำผิดกฎหมายหรือมีพฤติกรรมและทำงานส่อไปในทางด้านการเงินและพัสดุอุปกรณ์ของโรงเรียนกับพวก 6) การร้องเรียนเกี่ยวกับความไม่เป็นธรรมเรื่องตู้เก็บอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ภายในห้อง ICT และ ถูกร้องเรียนเรื่องมาตรฐานระเบียบวินัยโรงเรียน 7) การร้องเรียนเรื่องบอกเลิกสัญญาขายน้ำปั่นภายในโรงเรียนโดยไม่แจ้งให้ผู้ขายทราบล่วงหน้า 8) การเก็บค่าเทอมแพง 9) การขอบริจาคค่าเสื้อผ้า 10) การจัดการเรียนการศึกษาห้องละ 80 คน/ ครู 1 คน/ คาบเรียน 11) การถูกทำร้ายร่างกายและถูกหมิ่นประมาทซึ่งหน้า 12) การเปิดภาคเรียนในวันหยุดราชการ 13) การเก็บค่าเทอมแต่ให้เขียนเป็นค่าบริจาค (งานวินัยและนิติการ กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 8, 2554) ถึงแม้สรุปงานวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ และคดี ของงานวินัยและนิติการ กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 8 ตั้งแต่ปี 2554 – 2556 พบว่า ผลการดำเนินการส่วนใหญ่ คือ ยกคำร้องทุกข์ แต่ผู้อำนวยการโรงเรียนก็มีพฤติกรรมสุ่มเสี่ยงที่แสดงให้เห็นว่าขาดคุณธรรมในการบริหาร ซึ่งแนวโน้มการกระทำผิดทางวินัยของข้าราชการครูมีเพิ่มสูงขึ้น เมื่อพิจารณาจำแนกตามตำแหน่ง พบว่าผู้บริหารจะมีแนวโน้มอัตราร้อยละสูงกว่าครู ทำให้ปัญหาดังกล่าว

นอกจากจะมีผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษา คือ ครูไม่ตั้งใจในงานสอน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนต่ำ ไม่มีการพัฒนาพฤติกรรมคุณธรรม จริยธรรม เนื่องจากขาดแบบอย่างที่ดี และโยนไปสู่อุปสรรคต่าง ๆ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ ปัญหาทางจิตใจ และนำไปสู่ความเสื่อมโทรมของสถาบันครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2544: 3)

จากการศึกษาสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้บริหารหลายท่านมีความรู้ ความสามารถ เข้าใจหลักการบริหารงานต่าง ๆ เป็นอย่างดี แต่ถ้าบริหารงานไม่ดี ไม่เหมาะสม ผลสัมฤทธิ์ของงานก็ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ขาดคุณธรรมก็จะทำให้งานไม่ประสบความสำเร็จ ไม่สามารถสร้างอัจฉริยภาพของสถานศึกษาได้ สถานศึกษาไม่มีกระบวนการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผล ครูและผู้ได้บังคับบัญชาไม่สามารถดำเนินการด้วยความร่วมแรง ร่วมใจ ไม่เกิดการเรียนรู้ร่วมกันตลอดจนไม่ได้พัฒนาชีวิตการทำงานให้ก้าวไปสู่วิถีความเป็นเลิศ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาและทำการวิจัยเรื่อง “สัปปุริสธรรมของผู้บริหารกับอัจฉริยภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8” โดยเลือกสัปปุริสธรรมของผู้บริหารและอัจฉริยภาพของสถานศึกษามาเป็นแนวความคิดในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อนำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางการสร้างอัจฉริยภาพของสถานศึกษาควบคู่กับสัปปุริสธรรมจนผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาการทำงาน โดยเฉพาะงานการบริหารให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งต่อตนเอง นักเรียน โรงเรียน สังคมและประเทศชาติต่อไป ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

จากความเป็นมา ความสำคัญ สภาพปัญหาของงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อทราบสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8
2. เพื่อทราบอัจฉริยภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างสัปปุริสธรรมของผู้บริหารกับอัจฉริยภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8

สมมติฐานของการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาและหาคำตอบสำหรับการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. สัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 อยู่ในระดับปานกลาง
2. อัจฉริยภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 อยู่ในระดับปานกลาง
3. สัปปุริสธรรมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับอัจฉริยภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขั้นตอนของการดำเนินการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนและจัดเตรียมโครงการวิจัย โดยการศึกษาข้อมูล สถิติ วรรณกรรมที่

เกี่ยวข้องต่าง ๆ จากตำรา เอกสารทางวิชาการ วารสาร เว็บไซต์ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาจัดทำโครงร่างการวิจัย ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รับข้อเสนอแนะของกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์มาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง และขออนุมัติโครงร่างการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือไปเก็บรวบรวมข้อมูล ทดสอบปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือ แล้วนำเครื่องมือที่สร้างขึ้น ไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความถูกต้อง วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ประมวลผลและเสนอแนะ

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนการนำเสนอรายงานผลการวิจัย นำเสนอคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามที่คณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เสนอแนะ จัดทำรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขออนุมัติจบการศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 จำนวน 55 โรงเรียน จังหวัดราชบุรี จำนวน 26 โรงเรียน จังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 29 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำนวน 48 โรงเรียน ซึ่งได้จากการเปิดตารางประมาณการขนาดตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie, and Morgan, 1970 : 607-610) และใช้การสุ่มแบบแบ่งประเภท (Statified Random Sampling) จำแนกตามอำเภอ

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดจำนวนผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน ครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่การสอนไม่น้อยกว่า 2 ปี จำนวน 2 คน จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 48 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 192 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน ตัวแปรต้นและตัวแปรตามซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. **ตัวแปรพื้นฐาน** เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่หลักในสถานศึกษาและประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน

2. **ตัวแปรต้น** คือ ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) กล่าวถึงสัปปุริสธรรมตามคำสอนของพระพุทธเจ้าทั้ง 7 ประการ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ธัมมัญญตา รู้หลักและรู้จักเหตุ (X_1) หมายถึง รู้หลักการและกฎเกณฑ์ของการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยยึดหลักการในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นขั้นเป็นตอนและประพฤติปฏิบัติหน้าที่ตามเหตุผล มีความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ รู้เท่าทันกฎธรรมดาหรือหลักความจริงของธรรมชาติ เพื่อปฏิบัติต่อโลกและชีวิตอย่างถูกต้อง มีจิตใจเป็นอิสระ ไม่ตกเป็นทาสของโลกและชีวิต อีกทั้งเสนอแนวคิดในการแก้ปัญหาอย่างสมเหตุสมผล

อตัณฺณุตตา รู้ความมุ่งหมายและรู้จักผล (X_2) หมายถึง รู้และเข้าใจความมุ่งหมายของการปฏิบัติงานของตนเองและคณะครู มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการพัฒนาสถานศึกษา โดยสามารถกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการปฏิบัติงานร่วมกัน และสามารถกำหนดให้มีการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง อีกทั้งนำผลการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาคุณภาพงานให้บรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

อิตตัญญตา รู้ตน (X_3) หมายถึง รู้และเข้าใจบทบาทหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำ สามารถชี้แจงสั่งการหรืออำนวยการคณะครูให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการปฏิบัติงานร่วมกัน สามารถวางตนได้เหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษาและมีความรู้ความสามารถในการใช้แรงจูงใจ มีจิตใจโอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และมีความเสียสละ อดทน มุ่งมั่นไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค อีกทั้งไม่ละทิ้งหน้าที่ราชการและไม่เอารัดเอาเปรียบผู้อื่นสามารถควบคุมอารมณ์ ช่มใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ และแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

มัตตัญญตา รู้ประมาณ (X_4) หมายถึง รู้จักพอดี รู้จักความพอเหมาะพอดีในการปฏิบัติงานของผู้บริหารให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ และมีความคุ้มค่า รู้จักประมาณในการบริโภคในการใช้จ่ายทรัพย์ มีความพอเหมาะพอดีในการพูด การปฏิบัติกิจและทำการต่าง ๆ รู้จักความพอเหมาะพอดีในการพักผ่อน ไม่เอาแต่ใจของตน โดยไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น สามารถวางตนได้เหมาะสมกับฐานะ

กาลัญญูตา รู้กาล (X_5) หมายถึง รู้กาลเวลาอันเหมาะสมและระยะเวลาที่พึงใช้ในการประกอบกิจการหน้าที่การงาน ปฏิบัติการต่าง ๆ และเกี่ยวข้องกับผู้อื่น จัดทำแผนปฏิบัติงาน นโยบายหรือโครงการให้เหมาะสมกับเวลาและโอกาส วางแผน จัดลำดับความสำคัญของงานและทำงานตามลำดับขั้นตอนที่กำหนดไว้ อุทิศเวลาให้กับราชการอย่างสม่ำเสมอ บริหารงานตรงตามเวลาที่กำหนดไว้ในแผนการปฏิบัติงาน เป็นตัวอย่างที่ดีในการบริหารจัดการเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับสถานศึกษา แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ทันเวลาและเหตุการณ์

ปริสัญญูตา รู้ชุมชน (X_6) หมายถึง รู้และเข้าใจสภาพแวดล้อมในชุมชนที่สถานศึกษาตั้งอยู่ รู้และเข้าใจประเพณีวัฒนธรรมในชุมชนที่สถานศึกษาตั้งอยู่ เปิดโอกาสให้ชุมชนได้มีส่วนร่วมกับการกิจกรรมของสถานศึกษาพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและระเบียบวินัยของนักเรียนและคนในชุมชน อีกทั้งร่วมสร้างเสริมสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ และบำเพ็ญประโยชน์ในชุมชน

บุคลัญญูตา รู้บุคคล (X_7) หมายถึง รู้จักและเข้าใจความแตกต่างแห่งบุคคล โดยสนับสนุนส่งเสริมคณะครูให้พัฒนาในวิชาชีพตามความสามารถของแต่ละบุคคล มีการยกย่อง ชมเชย ตำหนิครูตามระเบียบของทางราชการ สามารถปฏิบัติตนต่อคณะครูได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

3. ตัวแปรตาม คือ ตัวแปรที่เกี่ยวกับอัจฉริยภาพ (Y_{tot}) ตามแนวคิดของอัลเบเรชท์ (Albrecht) ดังนี้

วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Vision) (Y_1) หมายถึง ความสามารถในการพัฒนาการดำเนินงานตามจุดมุ่งหมายขององค์กร ลักษณะเฉพาะของวิสัยทัศน์ทางยุทธศาสตร์ ก็คือ การที่ผู้นำมีความสามารถพัฒนาแนวคิดของความสำเร็จ มีการกำหนดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ในการบริหารงาน

ที่ถูกต้องและชัดเจน โดยบุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาและเน้นย้ำวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ประเมินผลเพื่อการปรับปรุงแก้ไขให้เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ

สร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร (Shared Fate) (Y_2) หมายถึง การที่ผู้เกี่ยวข้องในองค์กรทุกคนเข้าใจการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของสถานศึกษา ทุกคนรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของสถานศึกษา สร้างความรู้สึกของการอยู่ร่วมกัน และสปิริตขององค์กร (Esprit de Corps)

ความต้องการเปลี่ยนแปลง (Appetite for Change) (Y_3) หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรมักทำให้ทีมผู้บริหารยึดติดแนวทางการปฏิบัติงาน การเปลี่ยนแปลงจึงถูกมองว่าเป็นสิ่งที่สร้างความไม่สบายใจ หรือความเครียด แต่ความเปลี่ยนแปลงถือเป็นโอกาสอันท้าทาย ก้าวไปสู่สิ่งใหม่และการเรียนรู้แนวทางใหม่สู่ความสำเร็จ ดังนั้น ความต้องการเปลี่ยนแปลงจึงอยู่ในระดับสูงเพื่อให้ความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นสามารถเดินหน้าไปได้

มุ่งความสำเร็จด้วยพลังใจ (Heart) (Y_4) หมายถึง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทการทำงานมากกว่ามาตรฐานทั่วไปผู้นำองค์กรมีบทบาทในการสร้างกำลังใจในการทำงานให้แก่คนในองค์กร องค์กรส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

การจัดโครงสร้างและความสอดคล้องในองค์กร (Alignment and Congruence) (Y_5) หมายถึง ระบบต่าง ๆ ในองค์กรอัจฉริยะเกิดจากความร่วมมือกันเพื่อทำงานให้บรรลุพันธกิจ พยายามลดข้อจำกัดเชิงโครงสร้าง (Structural Contradictions) ให้มีน้อยที่สุดเพื่อสร้างค่านิยมหลักและส่งเสริมให้มีการจัดสรรกำลังคนเพื่อมุ่งสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน

การจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Deployment) (Y_6) หมายถึง ในปัจจุบันองค์กรจะประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวย่อมขึ้นอยู่กับ การนำองค์ความรู้ สารสนเทศและข้อมูลไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการองค์ความรู้ในส่วน ของเทคโนโลยีสารสนเทศ การกระจายองค์ความรู้ที่เกี่ยวกับการสร้างวัฒนธรรมเพื่อใช้ประโยชน์จากทรัพยากรทาง ปัญญาและทางสารสนเทศ ดังนั้น การกระจายองค์ความรู้จึงเป็นการมองเชิงมนุษยวิทยา มากกว่าในเชิง เทคโนโลยี

ความกดดันในการทำงาน (Performance Pressure) (Y_7) หมายถึง ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมสร้าง ประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร ผู้นำสามารถ ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความกดดันด้าน ประสิทธิภาพการทำงาน โดยต้องได้รับการยอมรับจากคนในองค์กรเพื่อจะได้มีความคาดหวัง ร่วมกันและนำไปสู่ความสำเร็จร่วมกัน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็น แบบสอบถามจำนวนหนึ่งฉบับ รายละเอียดของ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ ข้อมูล มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) เพื่อสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษาสูงสุด 4) ตำแหน่ง หน้าที่หลักในสถานศึกษา 5) ประสบการณ์การทำงาน ในตำแหน่งปัจจุบัน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวข้องกับสัปปุริสธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 8 โดยพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุต โต) กล่าวถึงสัปปุริสธรรมตามคำสอนของพระพุทธเจ้า

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวข้องกับอัจฉริยภาพของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 8 ตามแนวคิดของอัลเบรชท์ (Albrecht)

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือซึ่งเป็น แบบสอบถามขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและกรอบ แนวคิดที่กำหนดไว้ โดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร วรรณกรรมที่ เกี่ยวข้องและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและ ต่างประเทศ

ขั้นที่ 2 นำผลการศึกษา มาสร้าง แบบสอบถาม แล้วนำไปปรึกษาอาจารย์ผู้ควบคุม วิทยานิพนธ์ เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง จากนั้นนำ แบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความ ตรงของเนื้อหา (content validity) โดยเทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) แล้วนำมา ปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.6 - 1.0

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (try out) กับสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 8 โรงเรียน 32 ฉบับ

ขั้นที่ 4 นำแบบทดสอบที่ได้รับกลับคืนมา คำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยวิธีของครอน บาค (Cronbach, 1974) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ทั้งฉบับ เท่ากับ 0.989

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือเรียนคนปกติบัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ ออกหนังสือถึง

ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจาก แต่ละโรงเรียน

2. นำหนังสือที่บัณฑิตวิทยาลัยออกให้ส่งไป ยังโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 แต่ละแห่งที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้สถิติการวิจัยในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ ข้อมูล ใช้ค่าความถี่ (f) และ ค่าร้อยละ (%)

2. การวิเคราะห์สัปปุริสธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษากับอัจฉริยภาพของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 วิเคราะห์โดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยนำค่า มัชฌิมเลขคณิต ($\bar{X}$) ที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตาม แนวคิดของเบสต์ (Best, 2006) ดังนี้

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.00 ถึง 1.49 แสดงว่า สัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาหรืออัจฉริยภาพ ของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.50 ถึง 2.49 แสดงว่า สัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาหรืออัจฉริยภาพของ สถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 2.50 ถึง 3.49 แสดง ว่าสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาหรืออัจฉริยภาพ ของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 3.50 ถึง 4.49 แสดง ว่าสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาหรืออัจฉริยภาพ ของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 4.50 ถึง 5.00 แสดง ว่าสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาหรืออัจฉริยภาพ ของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสัปปุริ ธรรมของผู้บริหารกับอัจฉริยภาพของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ใช้ค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) ของเพียร์สัน (Pearson's product – moment correlation coefficient) ที่ได้ เปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของฮินเคิล (Hinkle, 1998) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.70 ถึง 1.00 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.30 ถึง 0.69 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00 ถึง 0.29 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างซึ่ง ได้แก่โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 8 จำนวน 48 โรงเรียน โดยกำหนดผู้ให้ ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คนประกอบด้วย ผู้อำนวยการ สถานศึกษา จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครูผู้สอน (ปฏิบัติหน้าที่การสอนไม่น้อย กว่า 2 ปี) จำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้น 192 คน ได้รับ แบบสอบถามกลับคืนมา จากจำนวน 43 โรงเรียน รวม ทั้งสิ้น 172 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 89.58 จากนั้นนำมา วิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ จำแนกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ปรากฏผลในภาพรวมดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 โดยภาพรวมและรายด้าน

สัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ธัมมัญญตา รู้หลักและรู้จักเหตุ (X ₁)	4.52	0.47	มากที่สุด
2. อตถัญญตา รู้ความมุ่งหมายและรู้จักผล (X ₂)	4.45	0.53	มาก
3. อัตตัญญตา รู้ตน (X ₃)	4.54	0.51	มากที่สุด
4. มัตตัญญตา รู้ประมาณ (X ₄)	4.44	0.60	มาก
5. กาลัญญตา รู้กาล (X ₅)	4.48	0.52	มาก
6. ปริสัณญตา รู้ชุมชน (X ₆)	4.49	0.55	มาก
7. ปุคคลัญญตา รู้บุคคล (X ₇)	4.52	0.55	มากที่สุด
รวม (X _{tot})	4.49	0.49	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า สัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตมากไปน้อยดังนี้ อัตตัญญตา รู้ตน (X₃) ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.51) ธัมมัญญตา รู้หลักและรู้จักเหตุ (X₁) ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.47) ปุคคลัญญตา

รู้บุคคล (X₇) ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.55) ปริสัณญตา รู้ชุมชน (X₆) ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.55) กาลัญญตา รู้กาล (X₅) ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.52) อตถัญญตา รู้ความมุ่งหมายและรู้จักผล (X₂) ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.55) มัตตัญญตา รู้ประมาณ (X₄) ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.60)

เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.47 ถึง 0.60 มีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์อัจฉริยภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ปรากฏผลในภาพรวมดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับอัจฉริยภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 โดยภาพรวมและรายด้าน

(n=43)

อัจฉริยภาพของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ (Y ₁)	4.53	0.51	มากที่สุด
2. สร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร (Y ₂)	4.38	0.58	มาก

ตารางที่ 2 (ต่อ)

อัจฉริยภาพของสถานศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
3. ความต้องการเปลี่ยนแปลง (Y_3)	4.44	0.57	มาก
4. มุ่งความสำเร็จด้วยพลังใจ (Y_4)	4.42	0.62	มาก
5. การจัดโครงสร้างและความสอดคล้องในองค์กร (Y_5)	4.47	0.56	มาก
6. การจัดการองค์ความรู้ (Y_6)	4.45	0.59	มาก
7. ความกดดันในการทำงาน (Y_7)	4.48	0.59	มาก
รวม (Y_{tot})	4.45	0.52	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า อัจฉริยภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.45$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตมากไปน้อยดังนี้ วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ (Y_1) ($\bar{x} = 4.53$, S.D. = 0.51) ความกดดันในการทำงาน (Y_7) ($\bar{x} = 4.48$, S.D. = 0.59) การจัด

โครงสร้างและความสอดคล้องในองค์กร (Y_5) ($\bar{x} = 4.47$, S.D. = 0.56) การจัดการองค์ความรู้ (Y_6) ($\bar{x} = 4.45$, S.D. = 0.59) ความต้องการเปลี่ยนแปลง (Y_3) ($\bar{x} = 4.44$, S.D. = 0.57) มุ่งความสำเร็จด้วยพลังใจ (Y_4) ($\bar{x} = 4.42$, S.D. = 0.62) สร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร (Y_2) ($\bar{x} = 4.38$, S.D. = 0.58)

เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.51 ถึง 0.62 มีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสัปปุริสธรรมของผู้บริหารกับอัจฉริยภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ปรากฏผลในภาพรวมดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสัปปุริสธรรมของผู้บริหาร (X_{tot}) กับอัจฉริยภาพของสถานศึกษา (Y_{tot}) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8

(n=43)

ตัวแปร	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	Y_{tot}
X_1	0.762 ^{**}	0.703 ^{**}	0.666 ^{**}	0.736 ^{**}	0.742 ^{**}	0.602 ^{**}	0.690 ^{**}	0.770 ^{**}
X_2	0.823 ^{**}	0.780 ^{**}	0.763 ^{**}	0.782 ^{**}	0.804 ^{**}	0.743 ^{**}	0.767 ^{**}	0.859 ^{**}
X_3	0.780 ^{**}	0.681 ^{**}	0.655 ^{**}	0.705 ^{**}	0.766 ^{**}	0.613 ^{**}	0.653 ^{**}	0.762 ^{**}
X_4	0.737 ^{**}	0.736 ^{**}	0.736 ^{**}	0.744 ^{**}	0.745 ^{**}	0.680 ^{**}	0.637 ^{**}	0.789 ^{**}
X_5	0.805 ^{**}	0.743 ^{**}	0.742 ^{**}	0.796 ^{**}	0.785 ^{**}	0.690 ^{**}	0.733 ^{**}	0.833 ^{**}
X_6	0.716 ^{**}	0.688 ^{**}	0.699 ^{**}	0.679 ^{**}	0.603 ^{**}	0.575 ^{**}	0.655 ^{**}	0.726 ^{**}
X_7	0.763 ^{**}	0.755 ^{**}	0.738 ^{**}	0.799 ^{**}	0.789 ^{**}	0.691 ^{**}	0.689 ^{**}	0.822 ^{**}

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวแปร	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	Y_{tot}
X_{tot}	0.836 ^{**}	0.791 ^{**}	0.778 ^{**}	0.814 ^{**}	0.812 ^{**}	0.715 ^{**}	0.748 ^{**}	0.864 ^{**}

^{**}มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า สัปปุริสธรรมของผู้บริหาร (X_{tot}) มีความสัมพันธ์กับอัจฉริยภาพของสถานศึกษา (Y_{tot}) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.864$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างสัปปุริสธรรมของผู้บริหารรายด้านกับอัจฉริยภาพของสถานศึกษา (Y_{tot}) เรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 5 อันดับแรก โดยเรียงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านอัตถิยัญตา รู้ความมุ่งหมายและรู้จักผล (X_2) มีค่าความสัมพันธ์กันในระดับสูงกับอัจฉริยภาพของสถานศึกษา (Y_{tot}) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = 0.859$) ด้านกาลัญญตา รู้กาล (X_5) มีค่าความสัมพันธ์กันในระดับสูงกับอัจฉริยภาพของสถานศึกษา (Y_{tot}) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = 0.833$) ด้านบุคคลัญญตา รู้บุคคล (X_7) มีค่าความสัมพันธ์กันในระดับสูงกับอัจฉริยภาพของสถานศึกษา (Y_{tot}) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = 0.822$) ด้านมัตตัญญตา รู้ประมาณ (X_4) มีค่าความสัมพันธ์กันในระดับสูงกับอัจฉริยภาพของสถานศึกษา (Y_{tot}) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = 0.789$) ด้านธัมมัญญตา รู้หลักและรู้จักเหตุ (X_1) มีค่าความสัมพันธ์กันในระดับสูงกับอัจฉริยภาพของสถานศึกษา (Y_{tot}) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = 0.770$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างอัจฉริยภาพของสถานศึกษารายด้านกับสัปปุริสธรรมของผู้บริหาร (X_{tot}) เรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 5

อันดับแรก โดยเรียงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ (Y_1) มีค่าความสัมพันธ์กันในระดับสูงกับสัปปุริสธรรมของผู้บริหาร (X_{tot}) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = 0.836$) ด้านมุ่งความสำเร็จด้วยพลังใจ (Y_4) มีค่าความสัมพันธ์กันในระดับสูงกับสัปปุริสธรรมของผู้บริหาร (X_{tot}) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = 0.814$) ด้านการจัดโครงสร้างและความสอดคล้องในองค์กร (Y_5) มีค่าความสัมพันธ์กันในระดับสูงกับสัปปุริสธรรมของผู้บริหาร (X_{tot}) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = 0.812$) ด้านสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร (Y_2) มีค่าความสัมพันธ์กันในระดับสูงกับสัปปุริสธรรมของผู้บริหาร (X_{tot}) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = 0.791$) ด้านความต้องการเปลี่ยนแปลง (Y_3) มีค่าความสัมพันธ์กันในระดับสูงกับสัปปุริสธรรมของผู้บริหาร (X_{tot}) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = 0.778$)

เมื่อพิจารณารายด้าน ระหว่างความสัมพันธ์ของสัปปุริสธรรมของผู้บริหารกับอัจฉริยภาพของสถานศึกษา พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ 5 อันดับแรก โดยเรียงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านอัตถิยัญตา รู้ความมุ่งหมายและรู้จักผล (X_2) มีค่าความสัมพันธ์กันในระดับสูงกับ ด้านวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ (Y_1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = 0.823$) ด้านกาลัญญตา รู้กาล (X_5) มีค่าความสัมพันธ์กันในระดับสูงกับ ด้านวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ (Y_1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = 0.805$) ด้านอัตถิยัญตา รู้ความมุ่ง

หมายและรู้จักผล (X2) มีค่าความสัมพันธ์กันในระดับสูงกับด้านการจัดโครงสร้างและความสอดคล้องในองค์กร (Y5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = 0.804$) ด้านบุคคลัญญาตา รู้บุคคล (X7) มีค่าความสัมพันธ์กันในระดับสูงกับด้านมุ่งความสำเร็จด้วยพลังใจ (Y4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = 0.799$) ด้านกาลัญญตา รู้กาล (X5) มีค่าความสัมพันธ์กันในระดับสูงกับด้านมุ่งความสำเร็จด้วยพลังใจ (Y4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = 0.796$)

อภิปรายผลการวิจัย

จากข้อค้นพบเกี่ยวกับสัปปุริสธรรมของผู้บริหารกับอัจฉริยภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. สัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 (X_{tot}) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า สัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่จะขับเคลื่อนให้สถานศึกษาบรรลุผลในการบริหารงานและการจัดการการศึกษาจึงต้องมีธรรมที่พึงยึดถือและปฏิบัติจนเป็นนิสัยซึ่งสามารถสร้างประโยชน์สุขให้เกิดแก่ตนเองและผู้อื่นได้ซึ่งสอดคล้องกับเจือจันทร์ จงสถิตอยู่ และรุ่งเรือง สุขภิรมย์ จากรายงานการสังเคราะห์งานการวิจัยในการวิจัยทางการศึกษาระดับชาติว่า สถาบันการศึกษาเป็นสถาบันที่ทุกประเทศยังให้ความสำคัญในการหล่อหลอมคุณธรรมจริยธรรมของเด็กและเยาวชนประเทศในเอเชีย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาสุวิทย์ ปัญญาดิษฐ์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารตามหลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารโรงเรียน

มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารตามหลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาสมควร ศรีสงคราม (2550) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสัปปุริสธรรมและพลธรรมกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเขตกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า สัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากเช่นกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาพชร อคฺคปญฺโญ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง การประยุกต์ใช้หลัก สัปปุริสธรรมของผู้บริหารโรงเรียนวิถิพุทธในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูอาจารย์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารโรงเรียนวิถิพุทธโดยรวม ทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของธีรภัทร บัวคำศรี (2551) ได้ศึกษาเรื่อง คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของอรนุช โชพิพม์ (2555) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนปริยัติธรรมพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เช่นกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ด้านอิตฺตัญญาตา รู้ตน (X_3) มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาไม่ละทิ้งหน้าที่ทางราชการเนื่องจากมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่โดย มีความเป็นผู้นำที่สามารถ

ชี้แจง สั่งการหรืออำนวยการครูและผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกันได้ สามารถวางแผนได้เหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ในการปฏิบัติงาน มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละและมีจิตใจโอบอ้อมอารี อดทน ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคอีกทั้งสามารถปรับตัวให้เข้ากับครูและผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีมีวินัยในตนเองโดยหลีกเลี่ยงจากอบายมุข พยายามแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง รวมถึงสามารถควบคุมอารมณ์และแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระเฉลิมพงศ์ จรณสมปนโน (2555) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรม 7 อำเภอม่วงก่ จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า เมื่อพิจารณาด้านรู้จักตน เป็นรายชื่อทำให้ทราบว่าผู้บริหารที่มีจิตใจโอบอ้อมอารีและมีความเสียสละ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อการบริหารงานสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาณัฐพล ดอนตะโก (2551) ได้ศึกษาเรื่อง คุณธรรมของผู้บริหารกับการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ รักษาความสัตย์จริงใจต่อตัวเองที่จะประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรม การรู้จักละวางความชั่ว ความทุจริต และรู้จักเสียสละประโยชน์ส่วนน้อยของตนเพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง การอดทน อดกลั้น อดออมที่จะไม่ประพฤติล่วงความสัตย์สุจริตไม่ว่าด้วยประการใด และการรู้จักข่มใจตัวเอง ฝึกใจตนเองให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในความสัตย์ ความดี

สัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8

ด้านธัมมัญญตา รู้หลักและรู้จักเหตุ (X₁) และบุคคลัญญตา รู้บุคคล (X₇) มีค่ามัธยเมเลขคณิตรองลงมา อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 บริหารสถานศึกษาตามหลักกฎหมายการศึกษา สามารถวางแผนการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามหลักการและกฎระเบียบของการบริหารสถานศึกษา อีกทั้งสามารถอธิบายหลักการและกระบวนการในการปฏิบัติงานให้ครูและผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจอย่างชัดเจน นักเรียนสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับในการเรียนและการประพฤติปฏิบัติตนได้รวมถึงเมื่อพบปัญหาในการทำงานสามารถวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาการบริหารสถานศึกษาอย่างมีเหตุผลและเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาให้กับครูและผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม อีกทั้งจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาร่วมกับครูและผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้สอดคล้องกับหลักสูตรท้องถิ่นและหลักสูตรแกนกลาง รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานจากครูและผู้ใต้บังคับบัญชาจนสามารถพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้สมบูรณ์อยู่เสมอ ทางด้านบุคคลัญญตา รู้บุคคล เมื่อพิจารณาจากผลการวิจัย สามารถอธิบายได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาดักเตือน แนะนำ สั่งสอนให้ครูและผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการมีการเปิดโอกาสให้ครูและผู้ใต้บังคับบัญชาศึกษาหาความรู้และพัฒนาตนเองสามารถให้อภัยและให้ออกาสครูและผู้ใต้บังคับบัญชาแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ยกย่องและชมเชยครูและผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ มีความเมตตา เอาใจใส่ครูและผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้หนึ่งที่ส่งเสริมให้ครูและผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ครูและผู้ใต้บังคับบัญชาโดยการบำรุงขวัญและกำลังใจ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตาม

ความรู้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรุณช โขพิพม์ (2555) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนปริยัติธรรม พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักสัปปริสธรรม 7 ในรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านอัตตัญญา ด้านปริสัญญญา ด้านกาลัญญา ด้านบุคคลโรปรัญญา ด้านมัตตัญญา ด้านธัมมัญญา และด้านอัตตัญญา

สำหรับสัปปริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ด้านมัตตัญญา รู้ประมาณ (X4) ถึงแม้ว่าค่ามัธยเลขคณิตน้อยที่สุด แต่พบว่าอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติงานโดยไม่หวังอามิสสินจ้างจากครูและผู้ที่บังคับบัญชา นักเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้อง มีการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษา รู้จักประมาณตนในการบริโภคและการใช้จ่ายทรัพย์สิน จัดสวัสดิการให้ครูและผู้ที่บังคับบัญชา และนักเรียนอย่างเท่าเทียมกัน ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและผู้ที่บังคับบัญชาและนักเรียนใช้ทรัพยากรในสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์และมีความคุ้มค่า จัดสรรและใช้ทรัพยากรในสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์และมีความคุ้มค่า บริหารจัดการงบประมาณของสถานศึกษาได้อย่างถูกต้องและเป็นธรรม พัฒนาและปรับเปลี่ยนแผนการบริหารงบประมาณให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ระดมงบประมาณและทรัพยากรจากหน่วยงานในท้องถิ่น มาสนับสนุนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา ส่งเสริม สนับสนุนให้นักเรียนนำความรู้ด้านทักษะชีวิตมาสร้างรายได้พิเศษระหว่างเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาภาณุวัฒน์ แสนคำ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง ผลการวิจัยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติต่ำกว่าด้านอื่น คือ

ด้านมัตตัญญา ความเป็นผู้รู้จักประมาณ สำหรับข้อเสนอแนะ แนวทางการบริหาร ได้แก่ ผู้บริหารควรประมาณขีดความสามารถของศักยภาพบุคลากรในองค์กร ในการจะทำกิจกรรมหรือโครงการ ผู้บริหารควรรู้จักประมาณตน ควรจะนำงบประมาณที่ส่วนกลางจัดสรรให้ไปใช้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารควรพิจารณาให้รู้จักประมาณในความเพียงพอขององค์กร ตลอดจนการบริหารงบประมาณหรือการขยายกิจการ ควรใช้งบประมาณเป็นไปตามแผนการ และไม่ควรใช้งบประมาณผิดวัตถุประสงค์ และสอดคล้องกับ งานวิจัยของพระจำรัส จิตธมโม (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม 7 ในการบริหารจัดการ ผลการวิจัยพบว่า ด้านมัตตัญญา ผู้รู้จักประมาณ ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม 7 ในการบริหารจัดการ ชุมชนวัดใหม่พิเรนทร์ เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก

2. อัจฉริยภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ความเป็นองค์กรอัจฉริยะของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 อยู่ในระดับปานกลางแสดงให้เห็นว่า สถานศึกษา ครูและผู้ที่บังคับบัญชาสามารถทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยบริหารงานเชิงกลยุทธ์ร่วมมือกันทำงาน มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนางานสอดคล้องกับโครงสร้างของสถานศึกษา มีการจัดการองค์ความรู้ กำหนดข้อตกลงในการทำงาน

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อัจฉริยภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 8 ด้านวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ (Y_1) มีค่ามัธยเลขคณิตมากที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า สถานศึกษากำหนดกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมเป้าหมายของสถานศึกษาและ

กำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับสภาพการจัดการศึกษาและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง กำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษาที่ชัดเจน บุคลากรในสถานศึกษาจัดทำวิสัยทัศน์ร่วมกันเพื่อพัฒนาสถานศึกษาทั้งในระยะสั้นและระยะยาว นำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติโดยมุ่งเน้นคุณภาพและมุ่งสู่ความสำเร็จ จัดโครงการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์แก่นักเรียนและสำเร็จผลตามแผนงานที่กำหนดไว้ สถานศึกษาวัดและประเมินผลความสำเร็จในการปฏิบัติงานจากวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ สถานศึกษาปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของซิดแดนมานลักกา (2002) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะขององค์กรที่มีอัจฉริยภาพไว้ว่าองค์กรอัจฉริยะจะต้องมีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่ชัดเจนบริหารวิสัยทัศน์ภายในองค์กรเพื่อให้ทุกๆ คนได้ทราบถึงเป้าหมายหนึ่งเดียวกัน

อัจฉริยภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ด้านความกดดันในการทำงาน (Y_7) มีค่ามัธยฐานเลขคณิตรองลงมา อยู่ในระดับมาก จากผลการวิจัย อธิบายได้ว่า สถานศึกษาให้บุคลากรทำแผนการปฏิบัติงานอย่างมีระบบและมีลำดับขั้นตอน มีมาตรการให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการทำงานและไม่ละทิ้งหน้าที่ทางราชการเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สถานศึกษาประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานต่อไป ให้บุคลากรแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยตนเองตามคำแนะนำของผู้บริหารสถานศึกษา และกำหนดบุคลากรปฏิบัติงานให้สำเร็จตามระยะเวลาและวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของฟินชอตและฟินชอต (1996) ที่ว่ากำหนดเป้าหมายความสำเร็จไว้ล่วงหน้า ทำให้แบ่งงานได้ตามทักษะความรู้และตัดสินใจปัญหาได้

อัจฉริยภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ด้านสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร (Y_2) ถึงแม้ว่าค่ามัธยฐานเลขคณิตน้อยที่สุด แต่พบว่าอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน แสดงให้เห็นว่าบุคลากรในสถานศึกษารับผิดชอบงานร่วมกับผู้อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย เมื่อมีการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นก็แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในโอกาสต่าง ๆ อย่างเหมาะสม บุคลากรในสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และวิธีการทำงานร่วมกันทำให้สถานศึกษาปฏิบัติงานโดยใช้กระบวนการทำงานเป็นทีมมุ่งปฏิบัติงานเพื่อให้สถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และมีความเสียสละเพื่อส่วนรวม สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการจัดการศึกษา นำความคิดและวิธีการปฏิบัติงานแบบใหม่ ๆ มาพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเวลซ์ (1982) ได้ศึกษาเรื่องแบบความเป็นผู้นำของการศึกษาธิการแห่งเมืองแมสซาชูเซตส์ สรุปได้ว่าการบริหารงานของการศึกษาธิการโดยส่วนรวมแล้ว ใช้ศิลปะในการเกลี้ยกล่อมเป็นอย่างมาก ผลการวิจัยพบว่า ศึกษาธิการเป็นผู้มีลักษณะร่วมหลายอย่าง เป็นผู้ที่ต้องทำงานร่วมกับบุคคลหลายฝ่าย ต้องใช้ความประนีประนอมประสพการณ์ รวมทั้งความรู้ด้านอื่น ๆ มาเป็นเครื่องช่วยให้งานสำเร็จ

3. สับประสมของผู้บริหาร (X_{tot}) มีความสัมพันธ์กับอัจฉริยภาพของสถานศึกษา (Y_{tot}) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{xy} = 0.864$) แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สับประสมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์กรอัจฉริยะของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ทุกด้าน สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 มีหลักการในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นขั้นตอนประพจน์ปฏิบัติ

หน้าที่ตามเหตุผล มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ มีภาวะผู้นำสามารถชี้แจง สั่งการหรืออำนวยการให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการปฏิบัติงานร่วมกัน สามารถวางแผนได้เหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ สามารถควบคุมอารมณ์ ช่มใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ และแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์และมีความคุ้มค่า จัดทำโครงการให้เหมาะสมกับเวลาและโอกาส เข้าใจสภาพแวดล้อมในชุมชนที่สถานศึกษาตั้งอยู่และเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยสนับสนุนส่งเสริมคณะครูให้พัฒนาในวิชาชีพตามความสามารถของแต่ละบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาคมเพชร วชิรปัญญา (2552) ได้ศึกษาเรื่อง การนำหลักสัปปุริสธรรม 7 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการ ผลการวิจัยพบว่า การใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ทุกข้อมีความสำคัญถ้าปฏิบัติได้ทุกข้ออย่างเคร่งครัดจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน มีชื่อเสียงสุจริตในการปฏิบัติงาน สร้างสรรค์สามัคคีให้เกิดในชุมชน ดูแลสิ่งแวดล้อมให้ดี ผูกพันและเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงาน มีความจริงใจ องค์กรต้องสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนให้ผลประโยชน์เกิดกับประชาชนมากที่สุด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของแมอรี่ (1969) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์หลักคุณธรรมของผู้นำที่นำไปประพฤติปฏิบัติในสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า คุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพ ได้แก่ ความยุติธรรม ความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ส่วนคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจะสะท้อนผลออกมา คือ ความซื่อสัตย์ ความจริงใจ ความยุติธรรม มีประชาธิปไตย โดยคุณค่าของจริยธรรมจะเป็นตัวช่วยในการพัฒนารูปแบบและยุทธวิธีในการเสริมสร้างคุณธรรมให้กับผู้บริหารสถานศึกษา

จากผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นว่าสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 มีอัจฉริยภาพ เนื่องจากผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของสถานศึกษาในการบริหารงานที่ถูกต้องและชัดเจนมีการประเมินผลเพื่อการปรับปรุงแก้ไขให้เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ สามารถปรับตัวและทำงานในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ เต็มใจร่วมมือและทุ่มเทในการทำงาน ผู้บริหารมีบทบาทในการสร้างกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากรในสถานศึกษา มีการยกย่องชมเชย ตำหนิครุตามระเบียบของทางราชการ ส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ สถานศึกษาให้บุคลากรทำแผนการปฏิบัติงานอย่างมีระบบและมีลำดับขั้นตอน ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานนำไปสู่ความสำเร็จร่วมกัน

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างสัปปุริสธรรมของผู้บริหารและอัจฉริยภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า สัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ด้านมัตตัญญูตา รู้ประมาณ ถึงแม้ว่าค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด แต่พบว่าอยู่ในระดับมาก ดังนั้นควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานพัฒนาและปรับเปลี่ยนแผนการบริหารงบประมาณให้เหมาะสมตามสถานการณ์ต่าง ๆ มีการระดมงบประมาณและทรัพยากรจากหน่วยงานในท้องถิ่นมาสนับสนุนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา โดยกระทำอย่างถูกต้อง โปร่งใส และตรวจสอบได้แสดงให้เห็นถึงความซื่อสัตย์สุจริตของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่หวังอามิสสินจ้าง

จากผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงจัดโครงการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและผู้ใต้บังคับบัญชาและนักเรียนใช้ทรัพยากรในสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์ตามหลักบริหารจัดการงบประมาณของสถานศึกษาที่ถูกต้องและเป็นธรรม

2. จากผลการวิจัย พบว่า อัจฉริยภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กรมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตอยู่ลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการวางแผนและจัดลำดับความสำคัญของการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความเข้าใจหลักการและแนวคิดของสถานศึกษา รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษามากขึ้น

3. จากผลการวิจัย พบว่า สัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับอัจฉริยภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 อยู่ในระดับสูง แต่ถ้าพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้านพบว่า ด้านปรีชาญาณ ฐาณธรรม มีความสัมพันธ์กับการ จัดการองค์ความรู้ในระดับปานกลาง การบริหารงานในสถานศึกษาจะแบ่งงานเป็นกลุ่มต่าง ๆ เช่น กลุ่มบริหารงานวิชาการ กลุ่มบริหารงบประมาณ กลุ่มบริหารงานบุคคลและกิจการนักเรียน และกลุ่มบริหารทั่วไป โดยมอบหมายครูปฏิบัติงานสัมพันธ์

ชุมชนทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ได้ปฏิสัมพันธ์กับชุมชนโดยตรง ทั้งที่จริงแล้วผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่รู้และเข้าใจสภาพแวดล้อมในชุมชนที่สถานศึกษาเข้าใจประเพณีวัฒนธรรมในชุมชนที่สถานศึกษาตั้งอยู่ พยายามเปิดโอกาสให้ชุมชนได้มีส่วนร่วมกับการกิจกรรมของสถานศึกษาพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและระเบียบวินัยของนักเรียนและคนในชุมชน อีกทั้งร่วมสร้างเสริม สนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ และกลุ่มบำเพ็ญประโยชน์ในชุมชน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากข้อค้นพบข้างต้น เพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าข้อมูลของผู้ที่สนใจทั่วไป ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาวิจัยสัปปุริสธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่ออัจฉริยภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่ออัจฉริยภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8

3. ควรศึกษาวิจัยแรงจูงใจของครูกับอัจฉริยภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

เอกสารอ้างอิง

งานวินัยและนิติการกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. “สรุปงานวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ และคดี. 30 กันยายน 2554.

พระจำรัส ชูธรรมโม. “การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารจัดการชุมชน : กรณีศึกษาชุมชนวัดใหม่พิเรนทร์ เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตรบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2554.

พระเฉลิมพงศ์ จรณสมปโน. “การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรม 7 อำเภอแม่จาง จังหวัดนครสวรรค์.” วิทยานิพนธ์ ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2555.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). **ธรรมบุญชีวิต**. พิมพ์ครั้งที่ 122. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ บริษัท สหธรรมิก, 2553.

พระมหาณัฐพล ดอนตะโก. “คุณธรรมของผู้บริหารกับการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1.” วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2551.

พระมหาคมเพชร วชิรปญโญ. “การนำหลักสัปปุริสธรรม 7 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาเฉพาะ
องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี.” วิทยานิพนธ์ ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2552.

พระมหาพชร อคฺคปญโญ. “การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารโรงเรียนวิถิพทุทธ์ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
กรุงเทพมหานคร เขต 1.” วิทยานิพนธ์ ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2552.

พระมหาภาณุวัฒน์ แสนคำ. “การบริหารตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
จังหวัดลำปาง.” วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, 2558.

พระมหาสมควร ศรีสงคราม. “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสัปปุริสธรรมและพลธรรมาภิบาลกับการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
สถานศึกษา กลุ่มเขตกรุงเทพฯ ได้ สังกัดกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2550.

พระมหาสุวิทย์ ปัญญาธิษฐ์. “การบริหารตามหลักสัปปุริสธรรม ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1.” วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 2555.

วิจารณ์ พานิช. **ผู้บริหารองค์กรอัจฉริยะฉบับนักปฏิบัติ**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้
เพื่อสังคม, 2551.

วีรยุทธ ฆะศิริรานนท์. **องค์กรเรียนรู้สู่องค์กรอัจฉริยะ**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด, 2542.

สภาร่างรัฐธรรมนูญ. **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา, 2560.

สมศักดิ์ คงเที่ยง. “ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (Serrant Leadership).” **วารสารวิทยาสาร** 112, 10 (สิงหาคม 2556): 89.

สายสุตา เตียเจริญ. “วิวัฒนาการการบริหารการศึกษาของไทย The evolution of Thai Educational Administration.”
วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร 5, 1 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2557): 440.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง
(พ.ศ. 2560-2564)**. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท, ม.ป.ป.

อรนุช โชติพิมพ์. “ภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น.”
วิทยานิพนธ์ ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหา
จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2555.

Albrecht, K. **The Power of Minds at work: Organizational Intelligence in Action.**

New York: Amacom, 2003.

Best, John W., and James V. Kahn. **Research in Education.** 10th ed. Boston: Allyn and Bacon, 2006.

Cronbach, Lee J. **Essentials of Psychological Testing.** 3rd ed. New York: Harper & Row Publishers, 1974.

Hinkle, Dennis E., William Wiersma and Stephen G. Jurs. **Applied Statistics for the Behavior Sciences.** 4th ed. New York: Houghton Mifflin, 1998.

Krejcie, Robert V. and Daryle W. Morgan. "Determining Sample Size for Research Activities." **Educational and Psychological Measurement** 30,3 (1970) : 607- 610.

Murry, Joseph H., JR, "Study the Moral Aspect leadership in an Urban" Orens, University New Orens 64,4 (1969) : 2565-A.

Pinchot, Gifford., and Pinchot, Elizabeth. **The Intelligent Organization.** Berrett-Koehler Publishers, 1996.

Sydanmaanlakka, P. **An Intelligent Organization.** United Kingdom: Capstone, 2002.

Welch, Joseph John, "The Leadership Styles of The Massachusetts School Superintendent"

Dissertation Abstracts International 43,2 (August 1982): 335-A.