

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานครูเทศบาลเกี่ยวกับการใช้หลักกรรมพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ ประจำปีการศึกษา 2542 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานครูเทศบาลในสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำนวน 210 คน ในโรงเรียนเทศบาลนครเชียงใหม่ จำนวน 11 โรงเรียน การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% แบ่งตามขนาดของโรงเรียนคือ โรงเรียนขนาดเล็ก 40 คน และโรงเรียนขนาดกลาง 96 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประเภทตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการใช้หลักกรรมพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ประเภทมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales)

ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะในการส่งเสริม และพัฒนาคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประเภทแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended)

ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม ตอนที่ 1-2 นำเสนอในรูปตารางประกอบ การบรรยาย และตอนที่ 3 นำเสนอในรูปความเรียง ส่วนสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistics Package for the Social Sciences)

สรุปผลการวิจัย

1. ความคิดเห็นของพนักงานครูเทศบาลกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ พบว่า

1.1 ด้านเมตตา ความคิดเห็นของพนักงานครูเทศบาลเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก โดยพฤติกรรมที่แสดงออกมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทำงานเต็มเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ ส่วนพฤติกรรมที่มีค่าเฉลี่ยปานกลางคือการช่วยเหลือครูที่ป่วยเป็นโรคประจำตัว และการไม่ใช้คำพูดประชดประชันผู้ร่วมงานในที่ประชุม

1.2 ด้านกรุณา พนักงานครูเทศบาลมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ที่ทันสมัยในยุคปัจจุบัน

1.3 ด้านมุทิตา พนักงานครูเทศบาลต่างแสดงความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ที่ระดับมาก โดยพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ แสดงความยินดีกับผู้ร่วมงานที่ได้เลื่อนตำแหน่ง

1.4 ด้านอุเบกขาพนักงานครูเทศบาล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้พรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพฤติกรรมที่แสดงออก คือ มีความซื่อสัตย์ สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานครูเทศบาลที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดกลาง พบว่า

2.1 ด้านเมตตา พนักงานครูเทศบาลมีความคิดเห็นโดยส่วนรวมแล้วทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายข้อย่อย พบว่า ประเด็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การนำโรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน และการทำงานเต็มเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ โดยเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเทศบาลขนาดกลางมีพฤติกรรมการใช้หลักธรรม 2 ประเด็นนี้มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก

2.2 ด้านกรุณา พนักงานครูเทศบาลมีความคิดเห็นในการเปรียบเทียบโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลาง ในการนำเอาพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ประเด็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ที่ทันสมัยในปัจจุบัน และการไม่มอบงานส่วนตัวของผู้บริหารให้ผู้ร่วมงาน โดยเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษา

ในโรงเรียนเทศบาลขนาดกลาง มีพฤติกรรมการใช้หลักธรรมใน 2 ประเด็นแรกมากกว่าในโรงเรียนเทศบาลขนาดเล็ก ขณะที่พฤติกรรมการไม่มอบงานส่วนตัวของผู้บริหารให้ผู้ร่วมงานนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเทศบาลขนาดเล็กมีพฤติกรรมการใช้หลักธรรมประเด็นนี้มากกว่าในโรงเรียนเทศบาลขนาดกลาง

2.3 ด้านมุทิตา การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานครูเทศบาลที่เกี่ยวกับการใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลาง พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.4 ด้านอุเบกขา การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานครูเทศบาลที่เกี่ยวกับการใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลาง พบว่าความคิดเห็นของพนักงานครูเทศบาลไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

1. จากการวิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์การใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายดังนี้

1.1 ในการใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ด้านเมตตา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักธรรมด้านเมตตาในระดับมากในการบริหารงานในโรงเรียน โดยเฉพาะการทำงานเต็มเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ พร้อมทั้งอุทิศเวลาเพื่อพัฒนาอยู่อย่างสม่ำเสมอ ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กหรือในโรงเรียนขนาดกลาง มีพฤติกรรมที่แสดงออกมาเหมือนกันมุ่งเน้นให้เกิดผลประโยชน์ให้กับการทำงานและผู้ร่วมงาน เป็นตัวอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่ง สรวง สุทธิเลิศอรุณ (2525, หน้า 28) ได้กล่าวไว้ว่า คุณธรรม หมายถึง คุณงามความดี หรือพฤติกรรมที่ดี ซึ่งเป็นที่ยอมรับของสังคม เช่น ความเสียสละ ความมีน้ำใจ ความเกรงใจ ความรักเด็กและรักเพื่อนมนุษย์ ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น และเป็นไปในทิศทางเดียวกับบทสรุปที่ว่าด้วยคุณลักษณะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ (2528, หน้า 30) ซึ่งกล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีเมตตาต่อผู้ร่วมงานและผู้อื่น มีความเสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ไม่เอาวัดเอาเปรียบผู้ร่วมงาน มีความรักและห่วงใยผู้ร่วมงาน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องพยายามสร้างความเมตตา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และเสียสละ ปราบปรามให้เขาเป็นสุขโดยทั่วกัน

สำหรับพฤติกรรมการใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ด้านเมตตา ของผู้บริหารสถานศึกษา ในการบริหารงานในสถานศึกษา ซึ่งผลการวิจัยมีค่าเฉลี่ยปานกลาง คือ การให้ความช่วยเหลือครูที่ป่วยเป็นโรคประจำตัว และการไม่ใช้คำพูดประชดประชันผู้ร่วมงานในที่ประชุม แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษายังให้ความสำคัญต่อหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในประเด็นของด้านเมตตาไม่เพียงพอเท่าที่ควร เนื่องจากในสภาวะปัจจุบันภาระหน้าที่ทั้งของผู้บริหารสถานศึกษา และของผู้ร่วมงานมีเพิ่มมากขึ้น จึงทำให้การเสียสละเวลาให้แก่ส่วนรวมมีน้อยลง แต่ใช้เวลาส่วนใหญ่ในการสร้างระบบการทำงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การช่วยเหลือผู้อื่นจึงน้อยลงเช่นกัน ประกอบกับเกิดความคิดเห็นแตกต่างในเรื่องของขนาดของโรงเรียน เนื่องจากโรงเรียนขนาดกลางมีตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถจะปฏิบัติหน้าที่แทนผู้บริหารในการดูแลเอาใจใส่ต่อผู้ร่วมงาน ดังนั้นในโรงเรียนเทศบาลขนาดกลางการช่วยเหลือผู้ร่วมงานจึงมีอยู่อย่างสม่ำเสมอ ดังคำกล่าวของสมเด็จพระญาณสังวร (สุวตมโน) วัดบวรนิเวศวิหาร (2520, หน้า 143-204) ได้กล่าวไว้ในความหมายของพรหมวิหาร 4 ว่า "เมตตาไม่เพียงมีขอบเขต ไม่เพียงมีระยะเวลา ไม่ว่าจะอยู่ในฐานะเช่นไร ณ ที่แห่งใด ในกาลเวลาไหน เมตตาพึงมีได้อย่างเต็มเปี่ยมโดยปราศจากอุปสรรค เพราะเมตตาไม่จำเป็นต้องอาศัยทรัพย์ เมตตาเป็นเรื่องของจิตใจโดยบริสุทธิ์แท้ แม้เมื่อรู้เห็นอยู่ว่าเขาเป็นทุกข์ เพียงแต่น้อมใจลงปรารถนาให้เขาเป็นสุขเท่านั้นก็เป็นการแสดงเมตตาแล้ว มิให้มีคับแคบเฉพาะตนและคนซึ่งเป็นที่รักในวงแคบของตนหรือจำเพาะพวกของตน แต่ให้แผ่กว้างออกไปตลอดจนถึงไม่มีจำกัดไม่มีประมาณ"

ส่วนการไม่ใช้คำพูดประชดประชันผู้ร่วมงานในที่ประชุมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังคงมีการประพฤติปฏิบัติอยู่บ้าง นั้นแสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษา มีแนวความคิดที่นำเอาอำนาจเป็นเครื่องมือในการบริหารงานในโรงเรียน โดยเชื่อว่าถ้าปราศจากพลังอำนาจหรืออิทธิพลแล้ว จะไม่สามารถปรุงแต่งพฤติกรรมคนหรือครองใจคนให้เกิดความเลื่อมใส ศรัทธารักใคร่ชนะใจผู้อื่น ซึ่ง Glenn A . Bassef (1966, p. 196 อ้างใน จันโททัย กลีบเมฆ, 2543, หน้า 5) ยังกล่าวไว้ว่า ความล้มเหลวในการบริหารของผู้บริหารนั้นไม่ใช่เป็นเพราะว่าเขาเป็นคนเฉื่อยชา แต่ความล้มเหลวนั้นเกิดจากการไม่มีแนวทางการบริหารที่ดี ดังนั้น หากผู้บริหารสถานศึกษายังต้องการที่จะทำงานให้สำเร็จจะต้องคำนึงถึงการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลแต่ละคนในที่ทำงาน สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานขึ้นในหน่วยงาน และรู้จักควบคุมอารมณ์ความรู้สึกของตนเองให้ได้ แม้ยามที่มีปัญหาขัดแย้งในระหว่างการประชุม ทำนองเดียวกัน

สมพงษ์ เกษมสิน (2513, หน้า 293-296) ได้กล่าวไว้ตอนหนึ่งว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีนั้น จะต้องมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลและมีคุณค่า

1.2 ผลจากการศึกษาการใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ด้านกรุณา ผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงพฤติกรรมการใช้หลักธรรมด้านนี้ระดับมาก โดยเฉพาะการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ที่ทันสมัยในยุคปัจจุบัน ทำให้เกิดผลสำเร็จในการทำงาน รวมทั้งยินดีให้คำปรึกษาและแนะนำในเรื่องส่วนตัวแก่เพื่อนร่วมงาน ในความเป็นจริงแล้วผู้บริหารสถานศึกษา ควรเป็นผู้กระตุ้นและชักจูงให้ผู้ร่วมงานเกิดการใฝ่รู้ ใฝ่ศึกษา หาความรู้เพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ และจากการศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ พบว่า ได้ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานเกิดความมั่นใจในตนเองที่จะปฏิบัติงานในโรงเรียนโดยการเข้าช่วยเหลือด้วยความเต็มใจเสมอเพื่อจะให้งานสำเร็จทันเวลา ทันเหตุการณ์ ดังนั้น กรุณาเกิดขึ้นจากการกระทำลงมือปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องคำกล่าวของพระราชวรมนี (ประยูร ธัมมจิตโต, 2536, หน้า 11) ซึ่งได้ให้ทัศนะคือ นักบริหารต้องมีความสงสารมั่นใจ และคิดหาทางช่วยให้เขาพ้นทุกข์นั้นและเปิดใจกว้างรับฟังปัญหาของคนอื่น ในขณะเดียวกันกับพระธรรมกิตติวงศ์ (2541, หน้า 8) กล่าวไว้ว่า กรุณา ความสงสาร ความเห็นอกเห็นใจต่อเพื่อนมนุษย์ร่วมโลก ยอมเห็นผู้อื่นมีความลำบากก็ทนไม่ได้ ต้องแสดงออกมาด้วยการเข้าช่วยเหลือเจือจุนด้วยความเต็มใจในทำนองสุกฤษฎีด้วย

1.3 ผลจากการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานครูเทศบาล เกี่ยวกับการใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ด้านมูทิตา ในการบริหารงานในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมการใช้หลักธรรมด้านมูทิตาอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความจริงใจต่อผู้ร่วมงาน ไม่ว่าจะเป็นการมอบหมายงานให้ปฏิบัติ จะคำนึงถึงความสามารถและเป็นกำลังใจให้เกิดผลสำเร็จในงานที่มอบหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงความยินดีกับผู้ร่วมงานเมื่อผู้ร่วมงานประสบผลสำเร็จ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำนองเดียวกันกับ จันโททัย กลีบเมฆ (2543, หน้า 5) กล่าวว่าผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนา และใช้ลักษณะแนวทางต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ตลอดจนให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงาน ขณะที่กรมศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ (2522, หน้า 36-38) ก็ประสงค์ให้ผู้บริหารสถานศึกษารู้จักอุปการะ คือ ทำคุณทำประโยชน์ให้แก่บุคคลอื่น นึกถึงประโยชน์ของบุคคลอื่นเป็นที่ตั้ง พร้อมให้ความอนุเคราะห์แก่คนอื่นในงานหน้าที่และความรับผิดชอบของตนและไม่มีอคติใด ๆ ในการปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงาน ต่อศิษย์และต่อบุคคลทั่วไป

1.4 ผลจากการศึกษาความคิดเห็นพนักงานครูเทศบาล เกี่ยวกับการใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ด้านอุเบกขา ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ มีพฤติกรรมเกี่ยวกับการมอบหมายงานตามความสามารถด้วยความเที่ยงธรรมน้อยกว่าประเด็นอื่น นั้นหมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำหลักธรรมด้านอุเบกขาเข้าไปใช้ในการบริหารงานน้อยรวมทั้งการใช้วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานยังไม่เหมาะสมเท่าที่ควร ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะต้องนำหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ด้านอุเบกขามาใช้ร่วมกับการบริหารงานมากยิ่งขึ้นในปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องคำนึงถึงหลักธรรมดังกล่าว และควรมีความอดทน ช่มใจ รักษาอารมณ์ให้มั่นคงกว่าที่เป็นอยู่และเพิ่มการประเมินผลงานของผู้ร่วมงานอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2528, หน้า 30) ได้สรุปคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา คือ ยึดคุณธรรมในการบริหารงาน มีความยุติธรรม มีเหตุผล และคงความเป็นกลางอย่างสม่ำเสมอ เช่นเดียวกับ ถาวร คงประยูร (2537, หน้า 38) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า ด้านความเป็นผู้นำ คุณลักษณะที่พึงประสงค์คือ มีความยุติธรรมต่อครู มีความจริงใจต่อผู้ร่วมงาน เป็นประชาธิปไตย และมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติตน

2. จากการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนขนาดต่างกันเกี่ยวกับการนำหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ไปใช้ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายดังนี้

2.1 การนำหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ด้านเมตตา ไปใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านเมตตา โดยรวมแล้ว ไม่แตกต่างกัน ส่วนประเด็นที่แตกต่างกัน คือ การนำโรงเรียนเทศบาลนครเชียงใหม่เข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน จะเห็นได้ว่าโรงเรียนขนาดกลางมีส่วนร่วมกิจกรรมของชุมชนมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก เหตุผลที่เป็นเช่นนี้เพราะจำนวนบุคลากรของโรงเรียนขนาดกลางมีมากกว่า การบริหารงานของโรงเรียนขนาดกลางมีการมอบหมายงานชัดเจนกว่า โดยมีการกระจายอำนาจการบริหารงานจากการมอบหมายงานให้ผู้ช่วยทำการแทนผู้บริหารสถานศึกษา ขณะที่โรงเรียนขนาดเล็กนั้นผู้บริหารจะต้องลงมาปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับผู้ร่วมงาน เพราะบุคลากรมีจำนวนจำกัด รวมทั้งการทำงานเต็มเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ โรงเรียนขนาดกลางมีการปฏิบัติหน้าที่อย่างเข้มงวดมากกว่าในโรงเรียนขนาดเล็ก เป็นเพราะโรงเรียนขนาดกลางยึดหลักกฎเกณฑ์ มีระเบียบวินัยที่เคร่งครัดจึงจะปกครองคนที่อยู่ด้วยกันจำนวนมาก ๆ ได้ ส่วน

ในโรงเรียนขนาดเล็กนั้นผู้บริหารสถานศึกษารับผิดชอบงานโรงเรียนทุกด้านทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน ประกอบกับไม่มีบุคลากรทำงานแทนจึงสอดคล้องกับ สุรัฐ ศิลปอนันต์ (2516, หน้า 54-57) ได้กล่าวว่า งานบริหารของผู้บริหารโรงเรียนนั้น ยังเกี่ยวกับการขยายโอกาสทางการศึกษา งานเกี่ยวกับชุมชน งานบริหารบุคลากร งานการเงิน อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ

2.2 การใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ด้านกรุณา ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ พบว่า ประเด็นที่พนักงานครูเทศบาลเห็นแตกต่างกันคือ ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดกลาง แสดงพฤติกรรมในการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ที่ทันสมัยในยุคปัจจุบันมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาลขนาดเล็ก สาเหตุเป็นเพราะว่าโรงเรียนขนาดกลางจัดการศึกษาเพิ่มขึ้น เปิดสอนในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึง 3 และเพื่อเป็นการนำความรู้มาพัฒนาโรงเรียนของตนเองและของผู้อื่น

ส่วนการเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ปรากฏว่าผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดกลางแสดงออกมากกว่าในโรงเรียนขนาดเล็ก เป็นเพราะโรงเรียนขนาดกลางมีจำนวนบุคลากรมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ในการทำงานผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กทำงานทุกด้านและในด้านการบริหารงานนั้นโรงเรียนขนาดกลางมีการทำงานกระจายอำนาจและมอบหมายงานอย่างชัดเจน โดยมีตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการปฏิบัติหน้าที่แทนได้ ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กต้องลงมือปฏิบัติด้วยตนเองทุกด้านและไม่มีครูพิเศษ ครูธุรการ สำหรับการมอบงานส่วนตัวของผู้บริหารสถานศึกษาให้ผู้ร่วมงานนั้น ส่วนใหญ่ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กมีการปฏิบัติน้อยกว่าในโรงเรียนขนาดกลาง เนื่องจากโรงเรียนขนาดกลางมีวัสดุอุปกรณ์พร้อมที่จะทำงานทันที และพนักงานครูเทศบาลที่ถูกมอบงานให้จะมีความสามารถพิเศษจึงมอบงานให้ปฏิบัติโดยคำนึงถึงความสามารถของแต่ละบุคคล ประกอบกับผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดกลางส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง

2.3 การใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ด้านมุทิตาและด้านอุเบกขา ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ ไม่มีความแตกต่างกัน เป็นเพราะคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาล้ายกัน เช่น ระบบการบริหารงาน การแบ่งงานในการปฏิบัติงาน มีการใช้กฎระเบียบเดียวกันที่มาจากส่วนกลาง (กท.) ประกอบกับ ระดับอายุราชการ วุฒิการศึกษา การนับถือศาสนาพุทธ ไม่มีความต่างกันทั้งผู้บริหารสถานศึกษา และพนักงานครูเทศบาล จึงสอดคล้องกับ

ผลงานการวิจัยของ พิสิทธิ์ ปัญญาฟู (2530, หน้า บทคัดย่อ) ศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนของวัด เขตการศึกษา 8)

2.4 การใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 คือ ด้านเมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมไม่แตกต่างกัน โดยพฤติกรรมการใช้หลักธรรมด้านอุเบกขามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด จึงจำเป็นต้องมีการส่งเสริมคุณธรรมด้านอุเบกขาให้มากขึ้น เพื่อที่จะทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยด้านพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านมนุษยสัมพันธ์ตามแนวพุทธธรรมในหมวดธรรม 10 หมวด ของ มนุญ ดวงหาลัง (2531, หน้า บทคัดย่อ) ที่ว่า หมวดธรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติในระดับปฏิบัติมากมีอยู่เพียง 5 หมวด ได้แก่ ขรवासธรรม 4 ราชธรรม 10 อปทานิยธรรม 7 คารวตา 6 และปฏิสันถาร 2 และมีหมวดธรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติในระดับการปฏิบัติปานกลางอยู่ 5 หมวด เช่นเดียวกัน ได้แก่ อิทธิบาท 4 สังคหวัตถุ 4 สัมปรีชธรรม 7 กัลยาณมิตรธรรม 7 และสารณียธรรม 6 โดยหมวดธรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติน้อยกว่าหมวดธรรมอื่น ๆ ได้แก่ พรหมวิหาร 4 (เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องรู้จักการพัฒนาตนเอง โดยใช้หลักการทั้งในด้านทฤษฎี และการปฏิบัติจริง ทำให้พบสังขธรรมแห่งการดำเนินชีวิต และผู้บริหารสถานศึกษาพึงระลึกเสมอว่าสังคมทุกสังคมต้องการผู้นำที่ไม่เพียงแต่มีความรู้ ความสามารถ หรือทักษะในการบริหารงานเท่านั้น แต่ต้องประกอบด้วยหลักธรรมของพุทธศาสนาด้วย สังคมจึงจะเจริญก้าวหน้าไปได้ด้วยดี

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีพฤติกรรมการใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา อยู่ในระดับที่น่าพอใจ มีเพียงบางด้านเท่านั้นที่นำไปใช้ในการบริหารงานน้อยเท่าที่ควรจะเป็น จึงจำเป็นที่จะต้องปรับปรุง พัฒนา โดยจัดให้มีการฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างพัฒนาคุณธรรมของผู้บริหาร เพื่อสร้างให้เกิดขึ้นในจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษาทุกคน เพื่อให้ทำงานร่วมกัน และส่งผลให้การบริหารงานประสบผลสำเร็จบรรลุถึงวัตถุประสงค์ของหน่วยงานยิ่งขึ้น และก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงาน

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับปรุงพฤติกรรมการใช้หลักธรรมด้านเมตตาให้มากขึ้น โดยเฉพาะการช่วยเหลือครูที่ป่วยเป็นโรคประจำตัว และการไม่ใช้คำพูดประชดประชันผู้ร่วมงานในที่ประชุม ตลอดจนมีความเอื้ออาทรซึ่งกันและกันต่อผู้ร่วมงาน

3. จากการศึกษาพบว่าพนักงานครูเทศบาลทั้งในโรงเรียนเทศบาลขนาดกลางและขนาดเล็ก ส่วนใหญ่เป็นหญิง การมอบหมายงานให้แก่ผู้ร่วมงานควรพิจารณาจากความสามารถของแต่ละบุคคล เป็นหลัก โดยไม่คำนึงว่าเป็นเพศหญิงหรือชาย และให้อยู่ในกฎระเบียบ ข้อบังคับของราชการ ควรยึดเรื่องคุณธรรมจริยธรรม

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยเพื่อศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการใช้หลักพุทธธรรมหมวดอื่น ๆ และขยายขอบเขตการวิจัยไปสู่ระดับจังหวัด หรือเขตพื้นที่การศึกษา

2. ควรศึกษารูปแบบในการพัฒนาและส่งเสริมผู้บริหารให้มีคุณลักษณะทางจริยธรรม

พรหมวิหาร 4