

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4
กรณีศึกษา: โรงเรียนวัดสมณานัมบริหาร กรุงเทพมหานคร
Guidelines for the development of Administrator's leadership
According to Phrommawihan 4
Case Study: Watsomnanamborihan School

เมธาสีทธิ์ พลอยสมบูรณ์¹ วิจิตรา ศรีสอน²

Methasit Ploysomboon, Wijitra Srisorn

Received: March 25, 2022 Revised: April 18, 2022 Accepted: October 25, 2022

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1.เพื่อศึกษาสภาพปัญหาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนวัดสมณานัมบริหาร กรุงเทพมหานคร 2.เพื่อศึกษาหลักพรหมวิหาร 4 ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนวัดสมณานัมบริหาร กรุงเทพมหานคร 3.เพื่อหาข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนวัดสมณานัมบริหาร กรุงเทพมหานคร การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลโดยสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหาร ครูผู้สอน ผู้นำชุมชนในพื้นที่ใกล้เคียง และพระภิกษุ รวมทั้งหมดจำนวน 17 รูป/คน และวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการวิจัย พบว่า 1.สภาพปัญหาภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร โรงเรียนวัดสมณานัมบริหาร กรุงเทพมหานคร บุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานและผู้บริหารยึดหยุ่นต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเกินไปในบางครั้งทำให้การปฏิบัติงานไม่เกิดเสถียรภาพ 2. หลักพรหมวิหาร 4 สามารถนำมาพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนวัดสมณานัมบริหาร กรุงเทพมหานคร ในการบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านงานวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านงานบุคลากร และด้านบริหารงานทั่วไป โดยบูรณาการตามหลักพรหมวิหาร 4 ได้

¹ หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองการปกครอง วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา Master of Political Science Program in Politics and Government, College of Politics and Sunandha Rajabhat University. E-mail : s63463825021@ssru.ac.th

² วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา Master of Political Science Program in Politics and Government, College of Politics and Sunandha Rajabhat University. E-mail : wijitra.sr@ssru.ac.th

อย่างมีประสิทธิภาพทำให้การปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารและบุคลากรเกิดความเมตตา ความรักใคร่ ความกรุณา ความปรารถนาดี มุทิตา ยินดี และการวางใจเป็นกลาง 3. ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนวัดสมณานัมบริหาร กรุงเทพมหานคร 1) ผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรในโรงเรียนมีการพัฒนาตนเอง ควร ยกย่อง สรรเสริญ ครูทุกคนที่ทำงานและสอนอย่างเต็มความสามารถและสร้างขวัญกำลังใจเพื่อให้มี กำลังใจในการปฏิบัติงาน 2) ผู้บริหารควรเป็นที่ปรึกษาที่ดี และให้คำแนะนำที่ดีแก่บุคลากรเมื่อเกิด อุปสรรคหรือปัญหาในการปฏิบัติงาน 3) ผู้บริหารควรวางใจเป็นกลางกับครูหรือบุคลากรทุกคน เพื่อ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน

คำสำคัญ: การพัฒนา / ภาวะผู้นำ / ผู้บริหาร / พรหมวิหาร 4

Abstract

The objectives of this research were: The objectives of the study were leadership conditions of the administrators of Watsomnanamborihan School, Bangkok, to study the principles of Phrommawihan 4 in the development of executive leadership in Watsomnanamborihan School, Bangkok, and to find suggestions for the leadership development of administrators according to Phrommawihan 4 of Watsomnanamborihan School, Bangkok. This research is qualitative research. Collect information by deep interviews with school administrators. Head of Administrators Executives, Teachers A total of 17 community leaders in the neighborhood and monks a total of 17 monks/people and analyzed data in qualitative research, The results were as follows is Teachers are few and not enough to perform their duties, Problematic conditions of leadership according to Phrommawihan 4 of the Executive Watsomnanamborihan School Bangkok Administrators Executives is too resilient to their subordinates, sometimes making operations unstable Phrommawihan 4 principles can be used to develop the leadership of administrators in Wat Samananam School. Bangkok, the four departments are: Personnel, academic, work budget and general administration Integration according to Phrommawihan 4 effectively makes the operation between Administrators Executives and personnel feel compassion Whose love, kindness goodwill, jubilant, gladness and neutrality 3. Suggestions for Leadership Development Guidelines for Executives according to Phrommawihan 4 of Wat Samananam Bangkok The administrators should 1) The administrators should encourage and support the personnel in the school to develop themselves, should praise and praise all teachers who work and teach to the best of their ability and build morale in order to have morale in their work. 2) The administrators

should be good advisors and give good advice to personnel when there are obstacles or problems in operation 3) The administrators should trust neutrality with all teachers or personnel. to create a good working relationship.

Keywords: Development / Leadership / Administrators Executives / Phrommawihan 4

บทนำ (Introduction)

ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรที่มีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับบุคลากรในองค์กรที่จะทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานอันจะส่งผลถึงประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร การจะทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในองค์กรและการที่จะทำให้สมาชิกในองค์กรมีความพอใจในการทำงานได้นั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องแสดงบทบาทสำคัญโดยให้เกิดความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กรและจัดการสภาพแวดล้อมในองค์กรนั้นเป็นอย่างดี การแสดงบทบาทการเป็นผู้นำที่เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับแก่สมาชิกในองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพราะพฤติกรรมผู้นำของคณะผู้บริหารที่แสดงออกด้านใดด้านหนึ่งย่อมมีผลกระทบต่อการบริหารงานในหน่วยงานที่จะส่ง ผลให้การบริหารงานในองค์กรล้มเหลวหรือประสบความสำเร็จได้ (วิเชียร วิทย์อุดม, 2553, น.23) ผู้บริหารจึงต้องมีภาวะผู้นำในการปฏิบัติงาน โรงเรียนวัดสมณานัมบริหาร เป็นโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร (วัดญาณสะดวก) จึงมุ่งเน้นที่จะผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพตั้งแต่ประถมวัย โดยรากฐานจากการเป็นโรงเรียนวัดที่มีความยึดโยงกับหลักธรรมคำสอนตามแนวพระพุทธศาสนา ตามหลักโฆหารภาสิตว่า “วัดจะดีมีหลักฐานเพราะบ้านช่วย บ้านจะสวยเพราะมีวัดดัดนิสัย บ้านกับวัดผลัดกันช่วยก็อวยชัย ถ้าขัดกันก็บรลัยทั้งสองทาง” จะเห็นได้ว่า โรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งทางสังคมที่มีปัญหาและความขัดแย้งและปัญหาหรือความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียนส่วนใหญ่ เป็นปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลอันเนื่องมาจาก ความคิดเห็น มุมมอง ทักษะคติ ที่แตกต่างกันออกไป โดยมีการรับรู้ที่แตกต่างกันมีค่านิยมที่ต่างกัน และผลประโยชน์ขัดแย้งกัน จะเห็นได้ว่าสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องระลึกไว้เสมอ คือ การใช้ความอดทนในการแก้ปัญหา และสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ก่อให้เกิดในการทำงาน (ชัย เสถียร พรหมศรี, 2550, น. 28)

รวมทั้งนักเรียนและผู้ปกครองด้วย รากเหง้าของปัญหาที่คือทักษะต่างมุมระหว่างครูกับผู้บริหาร ไม่ว่าจะเป็นเกี่ยวกับเรื่องการประเมินผล นักเรียน การประเมินผลครู การจัดองค์กรในโรงเรียนหรือการจัดชั้นเรียนของนักเรียน ซึ่งก่อให้เกิด ความตึงเครียดความริษยา และความขัดแย้งทั้งทางวิชาการและส่วนตัวแทนที่จะสร้างสรรค์สิ่งคืองาม ความขัดแย้งและความตึงเครียดระหว่าง

ผู้อำนวยการและครูเป็นสิ่งที่ทำให้พลังที่มีค่ายิ่งของโรงเรียนลดน้อยถอยลง ดังนั้นผู้บริหารจึงควรที่จะนำหลักธรรมหรือจริยธรรมในทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการจัดการบริหารสถานศึกษา ในสภาพที่เป็นจริงมีผู้บริหารสถานศึกษาจำนวนมาก ต่างก็มีข้อบกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่ผู้นำทางด้านการบริหารงาน ขาดคุณธรรม จริยธรรมมาใช้ในการบริหาร โดยเฉพาะการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการบริหารงาน ซึ่งเป็นหลักธรรมที่จำเป็นในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ อันประกอบด้วย ความมีเมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนวัดสมณานัมบริหาร กรุงเทพมหานคร รวมทั้ง 4 ด้าน คือ (1) ภาวะผู้นำด้านบริหารบุคลากร (2) ภาวะผู้นำด้านบริหารงบประมาณ (3) ภาวะผู้นำด้านบริหารวิชาการ (4) ภาวะผู้นำด้านบริหารทั่วไป โดยบูรณาการตามหลักพรหมวิหาร 4 ประกอบด้วย ด้านเมตตา ด้านกรุณา ด้านมุทิตา และด้านอุเบกขา ผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้จะสมารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารจัดการศึกษาให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนวัดสมณานัมบริหาร กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาหลักพรหมวิหาร 4 ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนวัดสมณานัมบริหาร กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อหาข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนวัดสมณานัมบริหาร กรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดำเนินงาน ดังนี้

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และทำการศึกษาโดยสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

จำนวน 17 รูป/คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำแนกตามตำแหน่ง ดังนี้

- | | |
|--|-------------|
| 1.1 ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสมณานัมบริหาร กรุงเทพมหานคร | จำนวน 1 คน |
| 1.2 หัวหน้าฝ่ายบริหารและครูผู้สอน โรงเรียนวัดสมณานัมบริหาร | จำนวน 8 คน |
| 1.3 ผู้นำชุมชนในพื้นที่ชุมชนบริเวณโรงเรียนวัดสมณานัมบริหาร | จำนวน 6 คน |
| 1.4 พระภิกษุสงฆ์วัดสมณานัมบริหาร (วัดญวนสะพานขาว) | จำนวน 2 รูป |

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การทำการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) และเป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลความรู้เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งศึกษาความรู้ด้านระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ และการขอคำปรึกษาจากผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัย เพื่อให้เข้าใจในระเบียบวิธีการวิจัยอันนำไปสู่การศึกษาที่ถูกต้องและครอบคลุมประเด็นที่ต้องการศึกษาให้มากที่สุด ในส่วนของคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างโดยศึกษาประเด็นข้อคำถาม จากการทบทวนวรรณกรรม และแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง สำหรับการสร้างชุดคำถามจะยึดตามขอบเขตของการวิจัย สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในเชิงประจักษ์โดยขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บ ข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล สำคัญ

3.2 ผู้วิจัยโทรศัพท์ประสานงานกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญในเบื้องต้นก่อนเพื่อนัดหมาย วัน เวลา สถานที่ เพื่อเข้าทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 17 รูป/คน โดยใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Random Sampling)

3.3 ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเข้าสัมภาษณ์ พร้อมชี้แจงวันนัดหมาย และสถานที่ ในการเข้าสัมภาษณ์ ถึงกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยตนเอง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและครบถ้วน โดย อาศัยการจดบันทึก การบันทึกเสียงในการสัมภาษณ์ และบันทึกภาพร่วมกับผู้ให้สัมภาษณ์

3.4 ทำการตรวจสอบและคัดแยกข้อมูลตามที่ได้กำหนดไว้ในกรอบแนวคิดการวิจัย

4. การตรวจสอบข้อมูล

การตรวจสอบข้อมูลโดยใช้การตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation) ตามแนวทางของ สุรางค์ จันทวานิช (2553, น.128-130) โดยเป็นการตรวจสอบข้อมูลก่อนทำการวิเคราะห์ การตรวจสอบข้อมูลที่ใช้กันมากในการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล ดังต่อไปนี้ (data triangulation) คือ การพิสูจน์ว่าข้อมูลที่ผู้วิจัย ได้นั้นนั้นถูกต้องหรือไม่ วิธีการตรวจสอบ คือ

4.1 แหล่งเวลา หมายถึง ถ้าข้อมูลต่างเวลากันจะเหมือนกันหรือไม่ เช่น ถ้าผู้วิจัย เคยสังเกตผู้ป่วยโรคจิตเวลาเช้า ควรตรวจสอบโดยการสังเกตผู้ป่วยเวลาบ่ายและเวลาอื่นด้วย

4.2 แหล่งสถานที่ หมายถึง ถ้าข้อมูลต่างสถานที่กันจะเหมือนกันหรือไม่ เช่น ผู้ป่วยโรคจิตมีอาการคลุ้มคลั่งเมื่ออยู่ในบ้าน ถ้าหากไปอยู่ที่อื่นจะยังมมีอาการคลุ้มคลั่งหรือไม่

4.3 แหล่งบุคคล หมายถึง ถ้าบุคคลผู้ให้ข้อมูลเปลี่ยนไป ข้อมูลจะเหมือนเดิมหรือไม่ เช่น เคยซักถามบุตรชายผู้ป่วยเปลี่ยนเป็นซักถามบุตรหญิง หรือพยาบาล หรือเปลี่ยนจาก ปังเจกบุคคลเป็นกลุ่มบุคคลหรือกลุ่มสังคม

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้ข้อมูลจากการสังเกต บันทึก สัมภาษณ์แล้ว ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยผู้วิจัย ใช้การจัดเรียงข้อมูลตามเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลัก พรหมวิหาร 4 กรณีศึกษา: โรงเรียนวัดสมณานัมบริหาร กรุงเทพมหานคร

5.1 การจัดระเบียบข้อมูล (Data Organizing) โดยผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการ บันทึกเสียง มาถอดบทเรียนและจัดกลุ่มของข้อมูลตามเนื้อหา ส่วนข้อมูลที่ได้จากการจดบันทึก นำมาจัดเกลาและ เรียบเรียงลำดับตามเนื้อหาเช่นกัน สำหรับการบันทึกภาพนิ่งและภาพเคลื่อนไหว ได้ใช้วิธีจัดเก็บไฟล์ ภาพต่างๆ ไว้ในเครื่องคอมพิวเตอร์โดยตั้งชื่อข้อมูลตามเวลาสถานที่และเนื้อหา ให้ครบตามวัตถุประสงค์ ของการวิจัย

5.2 การจัดแสดงข้อมูล (Data Display) หลังจากจัดระเบียบข้อมูลแล้วเสร็จ ผู้วิจัย นำข้อมูล เหล่านั้นมาจัดแสดงด้วยการพิมพ์เนื้อหาจากเครื่องคอมพิวเตอร์ และแสดงภาพทางหน้าจอคอมพิวเตอร์ ต่อจากนั้นทำการคัดเลือกเนื้อหาและภาพถ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อร้อยเรียงเรื่องราวให้

เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ตามลำดับเหตุการณ์ และลำดับกิจกรรมที่สอดคล้องกับการลงเก็บข้อมูลเชิงพื้นที่

5.3 การหาข้อสรุป การตีความและการตรวจสอบความถูกต้องประเด็นของผลการวิจัย (Conclusion, Interpretation and Verification) โดยการสังเคราะห์ ตีความ หาข้อสรุปจากข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวม ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยได้เปรียบเทียบเนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์เทียบกับ ภาพถ่ายที่ได้มา และจากการจดบันทึก แล้วนำข้อมูลเหล่านั้นมาอภิปรายผลร่วมกับข้อมูลที่ได้จากการ ทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้อง จากนั้นนำผลการวิจัยที่สรุปและตีความมาเรียบเรียงเป็นผลการศึกษา

ผลการวิจัย (Research Results)

1. สภาพปัญหาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนวัดสมณานัมบริหาร กรุงเทพมหานคร

1) ด้านการบริหารบุคคล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในการสอน และปัญหาในการยืดหยุ่นต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามากเกินไปในบางครั้ง 2) ด้านการบริหารงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณต่างๆ ไม่เพียงพอทำให้ผู้บริหารฝ่ายงบประมาณไม่สามารถจัดสรรงบในแต่ละด้านได้อย่างลงตัว 3) ด้านการบริหารงานวิชาการ การเรียนรู้การสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 การเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์ การรับรู้และการสื่อสารกับครูผู้สอนไม่เต็มที่ 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป การเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศที่ล่าช้า การประชาสัมพันธ์ให้แก่ผู้ปกครองไม่ทั่วถึง

2. หลักพรหมวิหาร 4 ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนวัดสมณานัมบริหาร กรุงเทพมหานคร

1) ด้านการบริหารงานบุคคล สามารถสร้างกัลยาณมิตรต่อท่านและผู้ร่วมงานทุกคน เอาใจใส่ ต่อบุคลากรอย่างทั่วถึง เสมือนบุคคลในครอบครัว สร้างความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ช่วยเหลือเกื้อกูลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้รับความเสมอภาคและเท่าเทียมกันได้ 2) ด้านการบริหารงบประมาณ สามารถนำหลักหลักพรหมวิหาร 4 มาสร้างความรู้ ความเข้าใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ในการวางแผนในการใช้งบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานวิชาการ การแสดงความยินดีกับคุณครูหรือบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางวิชาการได้ดีและสามารถพัฒนานักเรียนจนประสบความสำเร็จ 4)

ด้านการบริหารงานทั่วไป สามารถนำมาใช้ในการสนับสนุนงานทั่วไปต่างๆ และทุกฝ่าย ให้ทุกฝ่ายมีทัศนคติที่ดี ในการบริหารงาน

3. ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนวัดสมณานัมบริหาร กรุงเทพมหานคร

1) ด้านการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนมีการพัฒนาตนเอง ควรยกย่อง สรรเสริญ ครูทุกคนที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ 2) ด้านการบริหารงบประมาณ เป็นการบริหารเพื่อให้เกิดความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ผู้บริหารก็จะหาแนวทางในการช่วยแก้ปัญหา 3) ด้านการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารฝ่ายวิชาการควรเป็นที่ปรึกษาที่ดีและให้คำแนะนำแก่บุคลากรเกี่ยวกับองค์ความรู้ต่างๆ ที่เกี่ยวกับวิชาการ 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป ควรมีการการประชาสัมพันธ์และสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนให้มากขึ้น

อภิปรายผล (Research Discussion)

ผู้วิจัยขอนำเสนออภิปรายผล ดังนี้

1. สภาพปัญหาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนวัดสมณานัมบริหาร กรุงเทพมหานคร

ด้านการบริหารบุคคล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในการสอน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในปัจจุบันการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครู มีการแข่งขันที่สูงปริมาณงานมีมากเกินไปไม่คุ้มค่าตอบแทน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นางสาวมนัสวี ศักดิ์วัลลีสกุล (2558, น.68) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นและความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการบริหารจัดการโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 14 พบว่า บุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจการทำงาน ควรจะมีการวางแผนอัตราากำลังของบุคลากรให้เพียงพอต่อการทำงาน

ด้านการบริหารงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณต่างๆ ไม่เพียงพอทำให้ผู้บริหารฝ่ายงบประมาณไม่สามารถจัดสรรงบในแต่ละด้านได้อย่างลงตัว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ งบประมาณต่อปี การศึกษาไม่เพียงพอต่อการบริหารในโรงเรียน ผู้บริหารอาจจะยังไม่ชำนาญในการบริหาร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทองคำ ชุ่มวิจารณ์ (2535, น.6) เรื่อง การ

บริหารจัดการเรียนร่วมของโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วมจังหวัดลาปาง พบว่า งบประมาณในการดำเนินงานมีไม่เพียงพอ สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับเด็กพิการมีน้อยชุมชนไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนการวางแผน ขาดบุคลากรเฉพาะทางในการจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียนเรียนร่วม ผู้บริหารใช้อำนาจโดยขาดหลักธรรมาภิบาล

ด้านการบริหารงานวิชาการ การเรียนรู้การสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 การเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์ การรับรู้และการสื่อสารกับครูผู้สอนไม่เต็มที่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การให้คำปรึกษา การสื่อสาร การประชุม การพบปะ พูดคุยกันกับผู้ปกครองของนักเรียน อาจเพราะ ความพร้อมของสถานที่ที่ใช้ในการเรียนออนไลน์ อุปกรณ์เทคโนโลยีต่างๆ ที่ได้นำเข้ามาใช้กับการเรียน ความท้าทายของผู้เรียนที่จะต้องเผชิญจากการเรียนออนไลน์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย วิทัศน์ ผักเจริญผล และคณะ (2563, น.75) ได้ศึกษาเรื่อง ความพร้อมในการเรียนออนไลน์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยสยามในช่วงโควิด-19 พบว่า การจัดการเรียนผ่านระบบออนไลน์มีปัญหาด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ ปัญหาทางด้านเทคนิค ปัญหาด้านการเงินและปัญหาด้านการจัดการ อีกทั้งปัญหาที่พบมากที่สุดในการจัดการเรียนรู้ทางไกลคือ สัญญาณอินเทอร์เน็ต อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์และแอปพลิเคชันต่าง ๆ ไม่มีประสิทธิภาพและไม่เพียงพอ

ด้านการบริหารงานทั่วไป การเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศที่ล่าช้า การประชาสัมพันธ์ให้แก่ผู้ปกครองไม่ทั่วถึง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารหรือบุคลากรอาจจะไม่ถนัดในงานบริหารงานทั่วไป ซึ่งต้องอาศัยความรู้ความสามารถและประสบการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ระพีพร ภูแล่นดี (2562, น.156) ได้ศึกษาวิจัย แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 พบว่า ผู้บริหารควรศึกษาหาความรู้ มีเทคนิคและวิธีการที่หลากหลายในการกระตุ้นผู้ตามให้เกิดกระบวนการคิดอย่างแยบยล มีการคิดเชิงกลยุทธ์ และมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์

2. หลักพรหมวิหาร 4 ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนวัดสมณามันท์ กรุงเทพมหานคร

ด้านการบริหารงานบุคคล สามารถสร้างกัลยาณมิตรต่อท่านและผู้ร่วมงานทุกคน เอาใจใส่ต่อบุคลากรอย่างทั่วถึง เสมือนบุคคลในครอบครัว สร้างความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ช่วยเหลือเกื้อกูลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้รับความเสมอภาคและเท่าเทียมกันได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหลักพรหมวิหารธรรม 4 เป็นหลักธรรมที่สร้างอุปนิสัยภายในให้เป็นคนที่มีความเอื้อเฟื้อ เอื้ออารีต่อบุคคลรอบข้างได้

เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรชนก โพธารามิก (2552) ได้วิจัยเรื่อง วิธีการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร 4 เพื่อพัฒนาสังคม ผลการวิจัยพบว่า พรหมวิหารธรรม คือ ธรรมเป็นเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ เรียกอีกอย่างหนึ่งว่าอัปมัญญา คือธรรมที่แผ่ไปไม่มีประมาณเป็นหลักปฏิบัติพื้นฐานในการดำเนินชีวิตเป็นคุณธรรมที่เกื้อหนุน

ด้านการบริหารงบประมาณ สามารถนำหลักพรหมวิหาร 4 มาสร้างความรู้ ความเข้าใจให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา ในการวางแผนในการใช้งบประมาณ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหลักพรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมที่ทำให้ผู้บริหารเกิดความเข้าใจผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามากขึ้น เข้าอกเข้าใจ เอาใจเขามาใส่ใจเรา ทำงานกันเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ พระปลัดวิโรจน์ ปากโร (เจริญโชคพาณิชย์) (2561, น.88) ได้ทำการวิจัย ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางบอน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำควรมีคุณลักษณะในการคบหาสมาคมกับผู้อื่นได้ทุกวงการต้องการมีส่วนร่วม มีความซื่อสัตย์ สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่

ด้านการบริหารงานวิชาการ การแสดงความยินดีกับคุณครูหรือบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางวิชาการได้อย่างดีและสามารถพัฒนานักเรียนจนประสบความสำเร็จ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหลักพรหมวิหาร 4 ทำให้มีใจเป็นกลาง ไม่ฝักใฝ่ใครผู้หนึ่ง ไม่รับฟังความข้างเดียว มีใจที่กว้าง รู้จักแยกแยะ มีเหตุมีผลต่อการทำงานและสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ พระครูโบสถ์เทพฤทธิ ยสธมโม (ตั้งจิตต์เลิศกิจ) (2559) ได้วิจัยเรื่อง ศึกษาภาวะผู้นำตามหลักพละ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา เขตปทุมธานี สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างทัศนคติเชิงบวกให้มากขึ้นเพราะจะช่วยทำให้การบริหารงานราบรื่น ควรมองย้อนปัญหาที่เคยเกิดขึ้นแล้วนำมาเป็นบทเรียนหาหนทางแก้ไข

ด้านการบริหารงานทั่วไป สามารถนำมาใช้ในการสนับสนุนงานทั่วไปต่างๆ และทุกฝ่ายให้ทุกฝ่ายมีทัศนคติที่ดี ในการบริหารงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การใช้หลักธรรมมาประยุกต์ใช้ในการทำงานทำให้ทุกฝ่ายในโรงเรียนเกิดความสามัคคี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลา พวงมาลัย (2560, น.100) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานทั่วไปในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับช่วงชั้นที่ 3 และช่วงชั้นที่ 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1 อำเภอปากท่อ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานทั่วไปมีการจัดวางระบบ ไว้ชัดเจน มีห้องแนะแนวไว้บริการนักเรียน รวมทั้งแต่งตั้งครูแนะแนวรับผิดชอบเป็นการเฉพาะ ส่วนด้านอื่น ๆ มีสภาพการบริหารงานอื่นๆ มีการสนับสนุนงานของฝ่ายต่างๆ ร่วมกันเป็นอย่างดี

3. ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของ โรงเรียนวัดสมณานัมบริหาร กรุงเทพมหานคร

ด้านการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนมีการพัฒนาตนเอง ควรยกย่อง สรรเสริญ ครูทุกคน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ทำให้ผู้บริหาร เกิดแรงกระตุ้นตัวเองและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของงานวิจัยของ นนทวัฒน์ เชื่อมสามัคคี (2562, น.110) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับกลาง พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่สำคัญที่สุด คือ การให้ผู้บริหารระดับกลางได้รับการฝึกอบรมและให้ความรู้

ด้านการบริหารงบประมาณ เป็นการบริหารเพื่อให้เกิดความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ผู้บริหารก็จะหาแนวทางในการช่วยแก้ปัญหา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารต้องมีความซื่อตรง ซื่อสัตย์ต่อการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระใบฎีกาธนกิจ นริสสร (เทือกทอง) (2561) ได้ทำการวิจัย การบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสภานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่า หากมีครูหรือบุคลากรในสถานศึกษาทุกคนมีเรื่องเดือดร้อน ผู้บริหารท่านก็จะหาแนวทางในการช่วยแก้ปัญหา

ด้านการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารฝ่ายวิชาการควรเป็นที่ปรึกษาที่ดีและให้คำแนะนำแก่บุคลากรเกี่ยวกับองค์ความรู้ต่างๆ ที่เกี่ยวกับวิชาการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารต้องเอาใจใส่บุคลากรในสังกัดของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535, น.190) กล่าวไว้ว่า ในการจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ สิ่งสำคัญที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนหัวหน้าหมวดกิจกรรม ครูที่ปรึกษากิจกรรม และผู้เรียนซึ่งจะต้องร่วมมือกันอย่างใกล้ชิด

ด้านการบริหารงานทั่วไป ควรมีการการประชาสัมพันธ์และสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนให้มากขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การเรียนออนไลน์ทำให้ครูมีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียนน้อยลงทำให้การประชาสัมพันธ์กับโรงเรียนน้อยลงด้วย ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ พระมหาอานนท์ จันทวโส (มหตระกุลรังษี) (2560) ได้วิจัยเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต ๑ ผลการศึกษาพบว่า ควรสร้างเครือข่ายการพัฒนาการศึกษาเพื่อเชื่อมโยงระหว่างสถานศึกษากับชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ข้อเสนอแนะ (Research Suggestions)

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้งาน

1. จากผลการวิจัย เห็นควรให้ นำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ไปใช้ในการให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน เป็นข้อมูล เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำของภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันในพื้นที่การศึกษาเดียวกันหรือต่างเขตพื้นที่ การศึกษาในสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันออกไป เพื่อจะได้รับทราบข้อมูลที่หลากหลาย เป็นจริงตามกระแสการเปลี่ยนแปลงในยุคของสังคมที่ยึดปัจเจกบุคคลเป็นใหญ่ ดังเช่นปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. ควรมีการศึกษาในพื้นที่อื่นๆ เพื่อนำมาเปรียบเทียบข้อดี ข้อเสีย สภาพปัญหาและอุปสรรค เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 และนำมาซึ่งความสำเร็จต่อไป

2. ควรมีการศึกษาตัวแปรเพิ่มเติมที่อาจมีประโยชน์ต่อแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 กรณีศึกษา โรงเรียนวัดสมณานัมบริหาร กรุงเทพมหานคร เช่น การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหาร ที่ส่งผลต่อความผูกพันและความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา กรณีศึกษา โรงเรียนวัดสมณานัมบริหาร กรุงเทพมหานคร เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง (References)

- ฉลมา พงมาลัย. (2554). สภาพและปัญหาการบริหารงานทั่วไปในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับ
ช่วงชั้นที่ 3 และช่วงชั้นที่ 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1 อำเภอปากท่อ.
(ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
- ชัยเสถียร พรหมศรี. (2554). ภาวะนาองคกรยุคใหม่ (Organizational Leadership). กรุงเทพฯ:
เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- เนตรชนก โพธารามิก. (2552). วิธีการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร 4 เพื่อการพัฒนาสังคม.
(วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต) สาขาพระพุทธรศาสนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรราชวิทยาลัย.
- ทองคำ ชุ่มวิจารณ์. (2550). การบริหารจัดการเรียนร่วมของโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วม
จังหวัดลำปาง. (ปริญญาานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต) ลำปาง : มหาวิทยาลัยราชภัฏ
ลำปาง.
- นนทวัฒน์ เชื้อสามัคคี. (2562). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการ
ปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับกลางในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์.
(ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระ
นครเหนือ.
- ปรียาพร วงศ์อนุดโรจน์. (2535). การจัดและบริหารอาชีวศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริม
กรุงเทพ.
- พระมหาอนนท จันทวิโส (มหตระกุลรังษี). (2560). สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอนนทบุรี เขต ๑. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง

กรณราชวิทยาลัย.

พระใบฎีกาณกิจ นริสโร (เทือกทอง). (2561). การบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระครูใบฎีกาเทพฤทธิ์ ยสธมโม (ตั้งจิตต์เลิศกิจ). (2559). ศึกษาภาวะผู้นำตามหลักพระ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา เขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระปลัดวิโรจน์ ปากาโร (เจริญโชคพาณิชย์). (2561). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางบอน กรุงเทพมหานคร. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

มนัสวี ศักดิ์วลีสกุล. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบทำให้เกิดความล่าช้าในขั้นตอนการปฏิบัติงานในระบบรับและนำเสนอของสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ระพีพร ภูแล่นดี. (2562) . แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต3. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

วิทัศน์ ฝักเจริญผล (2563). ความพร้อมในการเรียนออนไลน์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยสยามในช่วงโควิด-19. วารสารศาสตร์ การศึกษาและการพัฒนามนุษย์. 4(1). หน้า 44 - 61.

วิเชียร วิทยอุดม. (2553). ภาวะผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ธนัชการพิมพ์.

สุบรรลุ เหตุผล. (2561). ภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดมหาสารคาม. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สุภางค์ จันทวานิช. (2552). วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ พิมพ์ครั้งที่ 17. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.