

การใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงาน เป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1

ขจรศักดิ์ จันทร์สว่าง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
พุทธศักราช 2566

การใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงาน เป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1

ขจรศักดิ์ จันทร์สว่าง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
พุทธศักราช 2566
(ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

THE APPLICATION OF BRAHMA VIHARA 4 EDUCATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING TEAMWORK OF TEACHERS IN SURAT THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

KHACHONSAK CHANSAWANG

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
2023

(COPYRIGTH OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)

หัวข้อวิทยานิพนธ์	**: การใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1**
ชื่อนักศึกษา	**: ขจรศักดิ์ จันทร์สว่าง**
ชื่อปริญญา	**: ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	**: การบริหารการศึกษา**
พุทธศักราช	**: 2566**
อาจารย์ที่ปรึกษา	**: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สรัญญา แสงอัมพร**
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	**: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ผศ. ดร. ทิพมาศ เศวตวรโชติ**

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ .....
(พระครูศรีวีรคุณสุนทร, ผศ.ดร.)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ :

ประธานกรรมการ .....
(ดร. สันติ อุนจะนำ)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก) .....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรัญญา แสงอัมพร)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม) .....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ)

กรรมการ .....
(ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตนวลี)

กรรมการ .....
(รองศาสตราจารย์ ดร.วีระยุทธ ชาตะกาญจน์)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thesis Topic	: The Application of Brahma Vihara 4 Education of School Administrators Affecting Teamwork of Teachers in Surat Thani Primary Educational Service Area Office 1
Student's Name	: Khachonsak Chansawang
Degree Sought	: Master of Education
Program	: Education Administration
Anno Domini	: 2023
Advisor	: Asst. Prof. Dr. Sranya Saengamporn
Co-Advisor	: Asst. Prof. Dr. Tippamas Sawetvorachot

Accepted by the Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University in Partial Fulfillment of the Recuirements for the Master of Education (Educational Administration)

Dean of Faculty of Education .....
(Phrakrusriveerakhunsunthorn, Asst. Prof. Dr.)

Thesis Committee :
Chairman .....
(Dr. Santi Aunjanam)

Member (Advisor) .....
(Asst. Prof. Dr. Sranya Saengamporn)

Member/Co-Advisor .....
(Asst. Prof. Dr. Tippamas Sawetvorachot)

Member .....
(Dr. Supattara Pusitrattanavalee)

Member .....
(Assoc. Prof. Dr. Werayut Chatakan)

Copyright of Mahamakut Buddhist University

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์ : **การใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1**

ชื่อนักศึกษา : **ขจรศักดิ์ จันทร์สว่าง**

ชื่อปริญญา : **ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**

สาขาวิชา : **การบริหารการศึกษา**

พุทธศักราช : **2566**

อาจารย์ที่ปรึกษา : **ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สรัญญา แสงอัมพร**

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : **ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ผศ. ดร. ทิพมาศ เศวตวรโชติ**

วิทยานิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับการใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 2) เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 4) เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่ใช้ในการพยากรณ์การใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 การวิจัยในในครั้งนี้จะใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 302 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณและการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยพบว่า :

1. การใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านมุทิตา 2) ด้านกรุณา 3) ด้านเมตตา 4) ด้านอุเบกขา

2. การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านการทำงานร่วมกันและมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน 2) ด้านการทำงานร่วมกันของบุคคล/การทำงานเป็นกลุ่ม 3) ด้านการทำงานโดยใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกัน 4) ด้านการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จที่กำหนด

3. การใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา กับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 มีความสัมพันธ์กันในทางบวกระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

4. ตัวแปรพยากรณ์พรหมวิหาร 4 ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ได้แก่ ด้านมุทิตา (X_3) ด้านอุเบกขา (X_4) ด้านเมตตา (X_1) ซึ่งตัวแปรทั้งสามร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 ได้ร้อยละ 72.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีสมการพยากรณ์อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐานคือ $Zy' = 0.437 (X_3) + 0.238 (X_4) + 0.266 (X_1)$

คำสำคัญ การใช้พรหมวิหาร 4, การทำงานเป็นทีม, ครู, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ABSTRACT

Thesis Topic	**: The application of Brahma Vihara 4 Education of School Administrators Affecting Teamwork of Teachers in Surat Thani Primary Educational Service Area Office 1**
Student's Name	**: Khachonsak Chansawang**
Degree Sought	**: Master of Education**
Program	**: Education Administration**
Anno Domini	**: 2023**
Advisor	**: Asst. Prof. Dr. Sranya Saengamporn**
Co-Advisor	**: Asst. Prof. Dr. Tippamas Sawetvorachot**

This objectives of this research were as follows; 1) to study the level of using Brahma Vihara 4 of school administrators under Surat Thani primary educational service area office 1, 2) to study the level of teamwork of teachers under Surat Thani primary educational service area office 1, 3) to study the relationship between the use of Brahma Vihara 4 by school administrators and teachers' teamwork under Surat Thani primary educational service area office 1, 4) to find predictors used to predict the use of Brahma Vihara 4 of school administrators that affects teamwork of teachers under Surat Thani primary educational service area office. This study used 302 samples and a questionnaire as a tool for collecting data and using mean. standard deviation, product correlation coefficient, and regression analysis for data analysis.

The results showed that :

1. The school administrators under Surat Thani primary educational service area office 1. By overview was at high level, The order from high to low were as follows: 1) Mudita side; 2) Karuna side; 3) Metta side; and 4) Upekkha side.

2. Teachers' team cooperation under Surat Thani primary educational service area office 1. Overall was at high level. From high to low, as follows: 1) Cooperation and interaction; 2) Individual/group collaboration; 3) Using collaboration skills and experience; 4) Cooperation to achieve the predetermined results.

3. The application of Brahma Vihara 4 of school administrators and teamwork of teacher under Surat Thani primary educational service area office 1 , which had a highlevel of positive correlation statistically significant at 01.

4. The predictive variables of Brahma Vihara 4 that affected teachers' team cooperation are: Mudita side (X_3), Upekkha side (X_4) and Metta side (X_1), among which these three variables describe the variability of Brahma Vihara 4 utilization rates. The administrators of educational institutions under Surat Thani primary educational service area office 1 selected 72%. There is statistical significance in the level .001, where the prediction equation is expressed in standard score form, which is $Zy' = 0.437 (X_3) + 0.238 (X_4) + 0.266 (X_1)$

Keywords : The Application of Brahma Vihara 4, Teamwork, Teachers, Educational Service Area Office

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มสำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาอย่างดียิ่งจากบุคคลหลายฝ่ายในการให้ความช่วยเหลือ ผู้วิจัยใคร่ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช ซึ่งเป็นสถานบันประสิทธิ์ ประสาทวิชาความรู้ด้านการบริหารการศึกษา ในระดับปริญญาโท

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาตรจารย์ ดร.สรัญญา แสงอัมพร อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาตราจารย์ ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้ให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางตลอดจนตรวจสอบแก้ไข ทั้งยังได้ใช้ความเชี่ยวชาญของท่านในการช่วยเพิ่มเติมเนื้อหาอันเป็นประโยชน์แก่ ผู้ทำการวิจัยเป็นอย่างมากในการเขียนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ด้วยดีเสมอมา

สุดท้ายนี้ขอขอบคุณ คุณบิดา มารดา ที่เคารพรักยิ่งของผู้วิจัยซึ่งวางรากฐานการศึกษาให้แสงสว่างทางปัญญาส่องทางในการดำเนินชีวิต ช่วยเติมเต็มและเป็นแรงผลักดันอันเป็นประโยชน์แก่ผู้ทำการวิจัยให้ประสบความสำเร็จในครั้งนี้ และขอแผ่คุณความดีนี้ให้แก่สรรพสัตว์ทุกรูปทุกนาม พร้อมทั้งเจ้ากรรมนายเวรในทุกภพทุกชาติด้วยเทอญ

ขจรศักดิ์ จันทร์สว่าง

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... จ

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... ช

กิตติกรรมประกาศ ..... ฌ

สารบัญ ..... ญ

สารบัญตาราง ..... ฏ

สารบัญภาพ ..... ฐ

บทที่

1 บทนำ 1

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย 2

1.3 สมมติฐานของการวิจัย 3

1.4 ขอบเขตของการวิจัย 3

1.5 ประโยชน์ที่จะได้รับ 4

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ 4

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 6

2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับพรหมวิหาร 4 6

2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม 14

2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา 18

2.4 สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย 26

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 29

2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย 32

3 วิธีดำเนินการวิจัย 33

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 33

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 34

3.3 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ 35

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล 36

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	36
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	38
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	**42**
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	42
4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	43
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	43
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	**58**
5.1 สรุปผลการวิจัย	58
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	60
5.3 ข้อเสนอแนะ	63
บรรณานุกรม	**64**
ภาคผนวก	**71**
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย	72
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย	74
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม (Tryout)	78
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล	80
ภาคผนวก จ เครื่องมือเพื่อการวิจัย	82
ภาคผนวก ฉ ผลตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเพื่อการวิจัย	90
ประวัติผู้วิจัย	**100**

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม	16
3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	33
4.1	จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	44
4.2	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยรวม	45
4.3	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านเมตตา	46
4.4	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านกรุณา	47
4.5	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านมุทิตา	48
4.6	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านอุเบกขา	49
4.7	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยรวม	50
4.8	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จที่กำหนด	51

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.9	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านการทำงานร่วมกันของบุคคล/การทำงานเป็นกลุ่ม	52
4.10	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านการทำงานร่วมกันและมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน	53
4.11	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านการทำงานโดยใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกัน	54
4.12	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1	55
4.13	การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนการใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1	56

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
2.1	สถานที่ตั้งและอาณาเขตติดต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1	27
2.2	กรอบแนวคิดการวิจัย	32

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นการพัฒนามนุษย์ให้มีความรู้ความสามารถให้กับประเทศ และยังเป็นเสมือนเข็มทิศให้กับประเทศนั้น ๆ เพราะถ้าประเทศใดที่มีการจัดการศึกษาที่ดี ก็จะส่งผลให้มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและสามารถพัฒนาประเทศให้มีความก้าวหน้าเช่นกัน ในปัจจุบันมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาทำให้ทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตัวเองได้ทุกที่ ทุกเวลาโดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้มีการบัญญัติในด้านการศึกษาไว้หลายหมวด หลายมาตรา เช่น มาตรา 50 “บุคคลต้องเข้ารับการศึกษาอบรมในการศึกษาภาคบังคับ” มาตรา 54 วรรคหนึ่ง “รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย” การจัดการศึกษาของประเทศไทยในปัจจุบันเป็นการบริหารแบบกระจายอำนาจตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มาตรา 39 “ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้าน วิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง” (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542) โดยสถานศึกษามีความคล่องตัวในการบริหารมากขึ้น ทำให้สถานศึกษาแต่ละแห่งจึงมีวิธีการบริหารที่แตกต่างกันตามบริบทของสถานศึกษานั้น ๆ ฉะนั้นประสิทธิผลของคุณภาพการศึกษาว่าจะไปในทิศทางใดจะขึ้นอยู่กับรูปแบบการบริหารของสถานศึกษา (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2560)

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์กร และเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของสถานศึกษา ในปัจจุบันสังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารจึงจะต้องมีความรู้ ทักษะและประสบการณ์เพื่อที่จะทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก ผู้บริหารจะต้องรับความเปลี่ยนแปลงให้ได้ จะต้องมีการเรียนรู้ทักษะทางด้านการคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร การใช้เทคโนโลยี โดยบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารนั้นจะต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรในโรงเรียน มีการส่งเสริมและพัฒนาครูในด้านต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอนและบทบาทในการบริหารงานต่าง ๆ ในฐานะผู้นำ และสิ่งที่สำคัญอีกหนึ่งประการสำหรับผู้บริหารคือคุณธรรมและจริยธรรม การบริหารให้มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องอาศัยความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร ฉะนั้นการครองใจคนจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรทำเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร ผู้บริหารจะต้องมีกลยุทธ์ต่าง ๆ ในการสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร โดยการผูกมิตร การวางตัวให้เหมาะสมกับหน้าที่ ระมัดระวังในการใช้คำพูดในการสื่อสาร การสั่งการด้วยความสุภาพ มีความเอื้ออาทร ให้ความช่วยเหลือกับบุคลากรในด้านต่าง ๆ และให้ความสำคัญ

กับทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน การสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร จะทำให้ผู้บริหารและบุคลากรสามารถเข้าใจกัน มีความเห็นอกเห็นใจกัน และจะทำให้องค์กรสามารถผ่านพ้นอุปสรรคต่าง ๆ ไปได้ และเกิดผลสำเร็จในการทำงาน นอกจากนี้ผู้บริหารสามารถนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการบริหาร เพื่อให้เกิดผลสำเร็จในการทำงานได้เช่นกัน (บรรจง, ลาวะลี, 2560)

จากข้อมูลพระพุทธศาสนาเป็นศาสนาที่มีผู้นับถือมากที่สุดในประเทศไทย ปัจจุบันในประเทศไทยมีการนับถือพระพุทธศาสนา 2 นิกาย ประกอบด้วยมหานิกาย ซึ่งสืบเชื้อสายมาจากการสถาปนาคณะสงฆ์ลังกาวงศ์ในยุคสุโขทัย และธรรมยุตินิกาย สถาปนาขึ้นเมื่อพุทธศักราช 2376 โดยเจ้าฟ้ามงกุฎ พระพุทธศาสนามีหลักธรรมคำสอนหลากหลายประการที่พุทธศาสนิกชนยึดถือ และใช้เป็นแนวทาง ในการดำเนินชีวิต โดยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามีหลักการเดียวกับวิทยาศาสตร์ คือ การสอนอย่างมีเหตุผล การศึกษาจากของที่มีอยู่จริง และเชื่อในสิ่งที่เกิดขึ้นจริง โดยหัวใจของหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาประกอบด้วย 3 ประการ คือ 1) สอนให้เป็นคนดี งดการทำความชั่ว 2) การทำความดีทั้งทางกาย วาจา และทางใจ 3) ทำจิตใจให้บริสุทธิ์ ปราศจากกิเลส (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ม.ป.ป.) พรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่ใช้ครองคนเหมาะสำหรับผู้บริหารและบุคคลทั่วไป เพื่อช่วยให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ประกอบด้วย 1) เมตตา ความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข 2) กรุณา ความปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นจากทุกข์ 3) มุทิตา ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี 4) อุเบกขา การรู้จักวางใจเป็นกลาง ซึ่งผู้บริหารสามารถนำมาปรับประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาของตน เพราะสามารถดูแลบุคลากรภายในองค์ให้มีความสุข และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น และยังส่งผลสำเร็จต่อองค์กรอย่างสูงสุด (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2546)

จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยได้เห็นถึงความสำคัญของการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาใช้ในการบริหารการศึกษา จึงสนใจศึกษาการใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับการใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1

1.2.4 เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่ใช้ในการพยากรณ์การใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 การใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 อยู่ในระดับสูง

1.3.2 การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 อยู่ในระดับสูง

1.3.3 การใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 มีความสัมพันธ์กัน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยครั้งนี้ไว้ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำนวน 1,463 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1, 2564)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำนวน 302 คน

1.4.2 ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับ เรื่อง การใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 โดยนำแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับหลักพรหมวิหาร 4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมมาใช้

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ การใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา 1) เมตตา 2) กรุณา 3) มุทิตา 4) อุเบกขา

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การทำงานเป็นทีมของครู 1) การทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จที่กำหนด 2) การทำงานร่วมกันของบุคคล/การทำงานเป็นกลุ่ม 3) การทำงานร่วมกันและมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน 4) การทำงานโดยใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกัน

1.4.3 ด้านพื้นที่

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

1.4.4 ด้านระยะเวลา

ปีการศึกษา 2564-2566

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ทำให้ทราบอิทธิพลของพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

1.5.2 ผลจากการวิจัยสามารถนำไปใช้ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 การใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารมีการนำหลักพรหมวิหาร 4 ไปใช้ในการบริหาร เพื่อเป็นการสร้างการทำงานให้มีความสุข สร้างขวัญกำลังใจ และเสริมสร้างประสิทธิภาพของการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1) ด้านเมตตา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นกัลยาณมิตร มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความห่วงใยคอยดูแลช่วยเหลือเอาใจใส่ต่อครู

2) ด้านกรุณา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาดูแลเอาใจใส่ มีการรับฟังปัญหาของครูและบุคลากร รวมไปถึงการแนะนำแนวทางที่เป็นประโยชน์และช่วยเหลือส่งเสริม ให้ครูประสบความสำเร็จในการทำงาน

3) ด้านมุทิตา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน มีการยกย่องชมเชย แสดงความยินดีเมื่อครูประสบความสำเร็จในด้านต่าง ๆ

4) ด้านอุเบกขา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน มีความเสมอภาค ไม่มีความลำเอียง

1.6.2 การทำงานเป็นทีมของครู หมายถึง การทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคล โดยมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน มีการปฏิบัติงานโดยใช้ประสบการณ์ ทักษะ ร่วมกัน เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1) ด้านการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จที่กำหนด หมายถึง ครูมีการเข้าถึงข่าวสารที่ชัดเจน ตรงกัน มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน มีการวางแผนในการทำงาน เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2) ด้านการทำงานร่วมกันของบุคคล/การทำงานเป็นกลุ่ม หมายถึง ครูมีการทำงานโดยมีการแบ่งหน้าที่ที่รับผิดชอบกันอย่างชัดเจน ร่วมกันสร้างกติกาในการทำงาน และร่วมกันทำงานอย่างมีความสุข

3) ด้านการทำงานร่วมกันและมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน หมายถึง ครูมีการทำงานด้วยความเต็มใจ ร่วมกันแสดงความคิดเห็น สามารถเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดีในการทำงาน

4) ด้านการทำงานโดยใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกัน หมายถึง การทำงานโดยมาการใช้ประสบการณ์ร่วมกัน ครูมีการร่วมกันแสดงความคิดเห็น มีการร่วมกันแก้ปัญหาร่วมกัน

1.6.3 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

1.6.4 ครู หมายถึง ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาการใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 ครั้งนี้ และผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับพรหมวิหาร 4

2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

2.4 สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับพรหมวิหาร 4

2.1.1 พรหมวิหาร 4 ในพระไตรปิฎก

พระไตรปิฎกภาษาไทย (2539) ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเฉลิม พระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในการจัดงานฉลองสิริราชสมบัติ 60 ปีได้กล่าวไว้ว่าพระพุทธเจ้าได้ตรัสถึง พรหมวิหาร 4 กับโทณะพราหมณ์ไว้ใน อังคุตตรนิกาย ปญจกนิบาตว่าดูกรโทณะก็พราหมณ์เป็นผู้เสมอด้วยพรหมอย่างไรคือ พราหมณ์ในโลกนี้เป็นอุภโตสุชาติทั้งฝ่ายมารดาและบิดามีครรภ์เปนที่ถือปฏิสนธิหมดจดดีตลอด 7 ชั่วบรรพบุรุษไม่มีใคร จะค้ดค้าน ติเตียนได้โดยอ้างถึงชาติ เขาประพฤติโกมารพรหมจรรย์เรียนมนต์อยู่ตลอด 48 ปีย่อมแสวงหาทรัพย์สำหรับบูชาอาจารย์เพื่ออาจารย์โดยธรรมอย่างเดียวไม่แสวงหาโดยไม่เป็นธรรม ก็ธรรมในการแสวงหานั้นอย่างไรคือไม่ใช่แสวงหาด้วยกสิกรรมพาณิชยกรรมโครักขกรรม การเป็นนักรบการรับราชการศิลปะอย่างใดอย่างหนึ่ง เขาถือกระเบื้องเที่ยวภิกขาจารอย่างเดียว มอบทรัพย์หรับบูชาอาจารย์แก่อาจารย์แล้วปลงผมแลหนวดนุ่งห่มผ้ากาสายะออกบวชเป็นบรรพชิต เขาบวชแลวอยางนี้มีใจประกอบด้วยเมตตาแผ่ไปตลอดทิศหนึ่งอยูทิศที่ 2 ทิศที่ 3 และทิศที่ 4 ก็ เหมือนกัน ตามนัยนี้ทั้งเบื้องบน เบื้องล่าง เบื้องขวางแผ่ไปตลอดโลก ทั่วสัตว์ทุกเหล่า ในทุกสถานด้วยใจประกอบด้วยเมตตาอันไพบูลย์ถึงความเป็นใหญ่หาประมาณมิได้ไม่มีเวร ไม่มีความเบียดเบียนอยู่ต่อไปมีใจประกอบด้วยกรุณา ประกอบด้วยมุทิตา ประกอบด้วยอุเบกขาแผ่ไปด้วยทิศหนึ่งอยู่ทิศที่ 2 ที่ 3 ที่ 4 ก็เหมือนกันตามนัยนี้ทั้งเบื้องบนเบื้องล่าง

เบื้องขวางแผ่ไปตลาดโลก ทั่วสัตว์ทุกเหล่าในที่ทุกสถานด้วยใจประกอบด้วยอุเบกขาอันไพบูลย์ถึงความเป็นใหญ่หาประมาณมิได้ไม่มีเวร ไม่มีความเบียดเบียนอยู่เธอเจริญพรหมวิหาร 4 ประการนี้แล้วเมื่อตายไปยอมเขาถึงสุคติพรหมโลกดูกรโทณะ พราหมณ์เป็นผู้ว่าเสมอด้วยพรหมอย่างนี้แล

พระสุตตันตปิฎก มัชฌิมนิกาย มัชฌิมปัณณาสก์ มหาราทุโลวาทสูตร (ม.ม.(ไทย)13/120/130-131) ความว่า พระผู้มีพระภาคเจ้าทรงตรัสโอวาทแก่ท่านราหุล ว่า

1. เธอจงเจริญเมตตาภาวนาเถิด เพราะเมื่อเธอเจริญเมตตาภาวนาอยู่จักละพยาบาทได้
2. เธอจงเจริญกรุณาภาวนาเถิดเพราะเมื่อเธอเจริญกรุณาภาวนาอยู่จักละการเบียดเบียนได้
3. เธอจงเจริญมุทิตาภาวนาเถิด เพราะเมื่อเธอเจริญมุทิตาภาวนาอยู่จักละความริษยาได้
4. เธอจงเจริญอุเบกขาภาวนาเถิด เพราะเมื่อเธอเจริญอุเบกขาภาวนาอยู่จักละความหงุดหงิดได้
5. เธอจงเจริญอสุภภาวนา 1 เถิด เพราะเมื่อเธอเจริญอสุภภาวนาอยู่ จักละราคะได้
6. เธอจงเจริญอนิจจสัญญา 2 เถิด เพราะเมื่อเธอเจริญอนิจจสัญญาอยู่จักละความถือตัวได้

พระผู้มีพระภาคได้ตรัสภาษิตแล้วท่านพระราหุลมีใจยินดีชื่นชมพระภาษิตของพระผู้มีพระภาคดังนี้แล

อัฏฐกนาครสูตร (อง.ทสก. (ไทย) 24/1 1/524) ว่าด้วยคหบดีชาวอัฏฐกนคร ความว่า ท่านพระอานนท์อยู่ ณ เวฬุวคาม เขตกรุงเวสาลี กล่าวกับ คหบดีชาวอัฏฐกนคร ว่า "ภิกษุมีเมตตาจิตแผ่ไปตลอดทิศที่ 1 ทิศที่ 2 ทิศที่ 3 ทิศที่ 4 ทิศเบื้องบน ทิศเบื้องล่าง ทิศเฉียง แผ่ไปตลอดโลกทั่วทุกหมู่เหล่าในที่ทุกสถานด้วยเมตตาจิตอันไพบูลย์ เป็นมหัคคตะ ไม่มีขอบเขต ไม่มีเวร ไม่มีความเบียดเบียนอยู่ ภิกษุนั้นพิจารณาเห็นดังนี้ย่อมรู้ชัดว่า "แม้เมตตา เจโตวิมุตตินี้แลก็ถูกปรุงแต่งแล้ว ก็สิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ถูกปรุงแต่งแล้ว สิ่งนั้นไม่เที่ยง มีความดับไปเป็นธรรมดา " ภิกษุนั้นตั้งอยู่ในธรรมคือ สมถะและวิปัสสนานั้นแล้ว ย่อมบรรลุความสิ้นไปแห่งอาสวะทั้งหลาย หากยังไม่บรรลุความสิ้นไป แห่งอาสวะทั้งหลาย ก็จะเป็นโอปปาติกะ เพราะสังโยชน์อันเป็นส่วนเบื้องต่ำ 5 ประการ สิ้นไปด้วยความยินดีเพลิดเพลินในธรรมนั้น ๆ จักปรินิพพานในภพนั้น ไม่หวนกลับมาจากโลกนั้นอีก คหบดีธรรมอันเป็นเอกแม้นี้แล ซึ่งเป็นที่หลุดพ้นแห่งจิตที่ยังไม่หลุดพ้น เป็นที่ถึงความสิ้นไปแห่งอาสวะทั้งหลายที่ยังไม่สิ้นไป หรือเป็นที่บรรลุธรรมเป็นแดน เกษมจากโยคะอันยอดเยี่ยมที่ยังไม่บรรลุโดย ลำดับของภิกษุผู้ไม่ประมาท มีความเพียรอุทิศกาย และใจอยู่ที่พระผู้มีพระภาคพระองค์นั้น ผู้ทรงรู้ทรงเห็น เป็นพระอรหันตสัมมาสัมพุทธเจ้าตรัสไว้ชอบแล้ว ภิกษุมีกรุณาจิต ภิกษุมีมุทิตาจิต ภิกษุมีอุเบกขาจิตแผ่ไปตลอดทิศที่ 1 ทิศที่ 2 ทิศที่ 3 ทิศที่ 4 ทิศเบื้องบน ทิศเบื้องล่าง ทิศเฉียง แผ่ไปตลอดโลกทั่วทุกหมู่เหล่าในที่ทุกสถานด้วยอุเบกขาจิตอันไพบูลย์ เป็นมหัคคตะ ไม่มีขอบเขต ไม่มีเวรไม่มีความเบียดเบียนอยู่ ภิกษุนั้นพิจารณาเห็นดังนี้ย่อมรู้ชัดว่า "แม้อุเบกขาเจโตวิมุตตินี้ ก็ถูกปรุงแต่งแล้ว ก็สิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ถูกปรุงแต่งแล้วสิ่งนั้นไม่เที่ยง มีความดับไปเป็นธรรมดา" ภิกษุนั้นตั้งอยู่ในธรรมคือ สมถะ และวิปัสสนานั้นแล้ว ย่อมบรรลุความสิ้นไปแห่งอาสวะทั้งหลาย หากยังไม่บรรลุความสิ้นไปแห่งอาสวะทั้งหลาย ก็จะเป็นโอปปาติกะเพราะ สังโยชน์เบื้องต่ำ 5 ประการสิ้นไป ด้วยความยินดีเพลิดเพลิน

ในธรรมนั้น ๆ จักปรินิพพานในภพนั้น ไม่หวนกลับมาจากโลกนั้นอีกคหบดี ธรรมอันเป็นเอกแม้นี้แล ซึ่งเป็นที่หลุดพ้นแห่งจิตที่ยังไม่หลุดพ้น เป็นที่ถึงความสิ้นไปแห่งอาสวะทั้งที่ยังไม่หมดสิ้นไป หรือเป็นที่บรรลุธรรมเป็นแดนเกษมจากโยคะอันยอดเยี่ยมที่ยังไม่บรรลุ โดยลำดับของภิกษุผู้ไม่ประมาท มีความเพียร อุทิศกาย และใจอยู่ที่พระผู้มีพระภาคพระองค์นั้นผู้ทรงรู้ ทรงเห็น เป็นพระอรหันตสัมมาสัมพุทธเจ้าตรัสไว้ชอบแล้วฯ ครั้งนั้นแล ทสมคหบดีชาวอัฏฐกนครนิมนต์ภิกษุสงฆ์ชาวกรุงเวสาลี และกรุงปาตลีบุตรให้ประชุมกันแล้ว อังคาสภิกษุสงฆ์นั้นให้อิ่มหนำสำราญด้วยของเคี้ยวของฉันอันประณีตด้วยมือตนเอง นิมนต์ภิกษุให้ครองผ้ารูปละคู่ ให้ท่านพระอานนท์ครองไตรจีวร และได้สร้างวิหาร 500 หลังถวายท่านพระอานนท์

2.1.2 ความหมายของพรหมวิหาร 4

กรมการศาสนา (2548, หน้า5) พรหมวิหาร คือ คุณสมบัติประจำใจสำหรับผู้ใหญ่โดยมุ่งธรรมสูงส่งดุจพรหม

กระทรวงศึกษาธิการ (2548, หน้า32) พรหมวิหาร หมายถึง ธรรมเครื่องเป็นอยู่ของผู้เป็นผู้ใหญ่ผู้ประเสริฐผู้เป็นครู

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต, 2559,หน้า124) พรหมวิหาร 4 เป็นธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ, ธรรมประจำใจอันประเสริฐ, หลักความประพฤติอันประเสริฐบริสุทธิ์,ธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักและกำกับความประพฤติจึงจะชื่อว่าดำเนินชีวิตอย่างหมดจดและปฏิบัติตนต่อมนุษย์และสัตว์ทั้งหลายโดยชอบ

สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี (2539, หน้า 195-204.) สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนีได้ทรงตรัสไว้ว่า พระบรมศาสดาทรงแสดงว่าเป็นคุณธรรมสำหรับเป็นที่อยู่ของจิตใจแห่งพรหม คือ ผู้ใหญ่หรือผู้ประเสริฐอันประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา 4 ประการนี้ และทรงเรียกคุณธรรมนี้ว่าพรหมวิหารธรรม เป็นธรรมเป็นที่อยู่ซึ่งมีทั้งความดีและความสุข มีรายละเอียดดังนี้

1. เมตตา คือ ภาวะของจิตที่มีเยื่อใยไมตรีจิตคิดเกื้อกูลด้วยประโยชน์ปราศจากอาฆาตพยาบาท ขึ้งเคียด โกรธแค้น แสดงออกทางสีหน้าและสายตาที่สงบแช่มชื่น มองด้วยสายตาอันแสดงถึงใจที่เอิบอาบด้วยความปรารถนาดีให้มีความสุข ปราศจากความมุ่งร้ายที่เป็นภัยเวรทั้งปวงเมตตานี้เป็นพรหมวิหารธรรมข้อหนึ่งที่พึงอบรมให้มีขึ้นภายในจิต

2. กรุณา คือ ภาวะจิตที่หวั่นไหวไปเพราะความทุกข์ร้อนของผู้อื่น เหมือนอย่างถ้าซื้อได้ก็จะซื้อความทุกข์ของเขา คือ จะช่วยทำความทุกข์ของเขาให้หมดสิ้นไป จึงมีโอกาสที่ทนเฉยอยู่ไม่ได้ ต้องขวนขวายช่วยเหลือเพื่อบำบัดความทุกข์ ปราศจากความคิดเบียดเบียนซ้ำเติมเห็นใครตกอยู่ในความทุกข์ไม่มีที่พึ่งก็อดอยู่ไม่ได้ที่ต้องคิดช่วย กรุณานี้เป็นพรหมวิหารธรรมอีกข้อหนึ่งที่พึงอบรมให้มีในจิต

3. มุทิตา คือ ภาวะของจิตที่บันเทิงยินดีในเมื่อผู้อื่นได้รับความสุขความเจริญด้วยสมบัติต่างๆ ปราศจากความริษยาเห็นใครพรั่งพร้อมด้วยสมบัติก็พลอยมีมุทิตาด้วยตัดความยินร้ายไม่ยินดีด้วยเหตุที่ริษยาเสียได้ มุทิตานี้เป็นพรหมวิหารธรรมอีกข้อหนึ่งที่พึงอบรมให้มีขึ้นในจิต

4. อุเบกขา คือ ภาวะของจิตที่มีอาการเป็นกลาง เห็นเสมอกันในสัตว์บุคคลทั้งหลายในคราวสอง คือ ในคราวประสบสมบัติและในคราวประสบวิบัติ ก็ไม่ยินดียินร้ายมองเห็นว่าทุกๆ คนมีกรรมที่ทำไว้เป็นของของตน จะมีสุข จะพ้นจากทุกข์ จะไม่เสื่อมจากสมบัติที่ได้ก็เพราะกรรมจึงวางเฉยได้คือวาง ได้แก่ไม่ยึดถือไว้วางลงได้ เฉย คือ ไม่จัดแจงวุ่นวายปล่อยให้เป็นไปตามกรรมหรือตามกำหนดของกรรม อุเบกขานี้เป็นพรหมวิหารธรรมอีกข้อหนึ่งซึ่งเป็นข้อสุดท้ายที่พึงอบรมให้มีขึ้นในจิต

ลิชสา ชมภูแสง (2561, หน้า12) กล่าวว่า พรหมวิหาร 4 หมายถึง หลักธรรมเป็นเครื่องอยู่ของพรหมลงมาถึงธรรมเป็นเครื่องอยู่อย่างประเสริฐของท่านผู้ใหญ่ หลักของความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ อันเป็นหลักธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักและกำกับหลักประพฤติให้เป็นไปโดยชอบและถูกต้องตามทำนองคลองธรรม ประกอบด้วยเมตตา ความปรารถนาให้ผู้อื่นได้รับสุข กรุณา ความปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ มุทิตา ความยินดีเมื่อ

ทองผาภูมิ วิทา (2561, หน้า28) กล่าวว่า พรหมวิหาร หมายถึง ธรรมเป็นเครื่องอยู่ของพรหม หรือธรรมประจำใจของพรหม หรือธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ ธรรมประจำใจอันประเสริฐ หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ ธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักใจและกำกับความประพฤติ จึงจะชื่อว่าดำเนินชีวิตหมดจดและปฏิบัติตนต่อมนุษย์สัตว์ทั้งหลายโดยชอบ

ธวัชชัย กาวิจา (2561, หน้า14-15) กล่าวว่า พรหมวิหารธรรม หมายถึง หลักธรรมที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อครูผู้สอน จะต้องสร้างให้เกิดขึ้นในจิตใจให้ครบทั้ง 4 ประการ คือ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา เพราะต้องพัฒนาจิตใจของตนเองและยกระดับจิตใจของตนให้สูงขึ้น ให้ประเสริฐขึ้นสมกับเป็นครูผู้สอนและสมกับที่ได้รับการยกย่องว่าเป็นปูชนียบุคคล เพราะถ้าหากขาดคุณธรรม 4 ประการนี้แล้ว จะเกิดความทารุณโหดร้ายเป็นอันตรายกับทั้งตนเองและผู้ใกล้ชิดอย่างมาก"

สุริโย พินโย (2562, หน้า39) กล่าวว่า พรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมข้อนี้นับว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้นำ ผู้บริหารหรือผู้ปกครอง ยังเป็นหลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ธรรมประจำกายวาจา ใจโดยเฉพาะผู้นำผู้บริหารตลอดจนหัวหน้าที่มีหลักธรรม พรหมวิหาร 4 สามารถเป็นที่รักขององค์กรหน่วยงาน และครองได้ทั้งตน ครองคน ครองงาน นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างไม่ยาก

พระภาณอธิบุพงษ์ มหชฺฌาสโย (วรรณอำไพ) (2562, หน้า18-19) กล่าวว่า พรหมวิหาร 4 เมตตา คือ เป็น ผู้มีอัธยาศัยไมตรีมีต่อน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลเพื่อน มีความห่วงใยเพื่อนร่วมงาน กรุณา คือเอาใจใส่ให้คำปรึกษา เห็นอกเห็นใจเสมอเมื่อเพื่อนร่วมงานมีเรื่องเดือดร้อน มุทิตา คือ เอาใจใส่ในการบริการแก่ผู้มีติดต่อราชการเต็มความสามารถ ช่วยเหลือและ

แก้ปัญหาต่าง ๆ ให้เพื่อนร่วมงาน อุเบกขา คือ ไม่ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานคนใดคนหนึ่งเป็นการส่วนตัว ตัดสินปัญหาด้วยความเป็นธรรมและลงโทษผู้กระทำผิดด้วยความยุติธรรม

พระมหาณัฐวุฒิ ฐานวุฑฺโฒ (เอียดเรือง) (2562, หน้า13) กล่าวว่า พรหมวิหารธรรม หมายถึง ธรรมของพรหมหรือของท่านผู้เป็นใหญ่ เป็นหลักธรรมสำหรับทุกคน ใช้เป็นหลักธรรมประจำใจที่ทำให้การดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างประเสริฐและบริสุทธิ์ หลักธรรมนี้ประกอบด้วย 1. เมตตา ความปรารถนาให้ผู้อื่นได้รับสุข 2. กรุณา ความปรารถนาให้ ผู้อื่นพ้นทุกข์ 3. มุทิตา ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีและ 4. อุเบกขาการรู้จักวางเฉย พรหมวิหารธรรม เป็นธรรมประจำใจของผู้ประเสริฐหรือผู้มีจิตใจยิ่งใหญ่กว้างขวาง เป็นหลักธรรมสำหรับการดำรงตนของผู้นำ ซึ่งเปรียบเทียบผู้นำดุจพรหมเป็นบุคคลผู้ยิ่งใหญ่และมีอำนาจ เป็นธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ ธรรมประจำใจอันประเสริฐหลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ ธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักใจและกำกับความประพฤติ จึงชื่อว่าดำเนินชีวิตหมดจดและปฏิบัติตนต่อมนุษย์สัตว์ทั้งหลายโดยชอบ

เพ็ญศรี แก้วใจดี (2564, หน้า65) กล่าวว่า พรหมวิหาร 4 คือ พรหมวิหารเป็นหลักธรรมสำหรับ ทุกคน เป็นหลักธรรมประจำใจที่จะช่วยให้เราดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างประเสริฐและบริสุทธิ์ หลักธรรมนี้หลักธรรมในการครองใจคนประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ซึ่งผู้บริหารสามารถนำมาประยุกต์ใช้ เพื่อทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทำงานอย่างมีความสุข เป็นการสร้างขวัญกำลังใจ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้นเนื่องจากความปรารถนาให้ผู้อื่นได้รับสุข ความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนาความสุขเกิดขึ้นได้ทั้งกายและใจ ความปรารถนาให้ผู้อื่นพันทุกข์ ความทุกข์ ความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุขความเจริญก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้น ไม่มีจิตใจริษยาความริษยาการวางใจเป็นกลางเพราะพิจารณาเห็นว่า ใครทำดีย่อมได้ดี ใครทำชั่วย่อมได้ชั่ว ตามกฎแห่งกรรม ซึ่งเป็นแนวทางที่ดีที่ควรนำมาปฏิบัติในการบริหารโรงเรียน เพื่อทำให้เกิดผลดีแก่เพื่อนร่วมงานและสถานศึกษาและประเทศชาติต่อไป

พระมหาพันเนตร จิตฺตรกฺขิโต (พาต) (2564, หน้า23) กล่าวว่า หลักพรหมวิหาร หมายถึง หลักธรรมเพื่อให้ตนดำรงชีวิตได้อย่างประเสริฐ และบริสุทธิ์เหมือนพระพรหม เป็นแนวทางปฏิบัติของผู้ที่ปกครอง และการอยู่ร่วมกับผู้อื่น เป็นคุณธรรมเครื่องอยู่ของผู้ใหญ่ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้เป็นหัวหน้า เป็นผู้ปกครอง ผู้นำคน ให้เป็นคนเที่ยงธรรมรู้จักเห็นใจผู้อื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้รู้จักเห็นใจ รู้เข้าใจเอ็นดูผู้น้อย หรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้ ให้รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา ก็จะยังความน่าเคารพนับถือ เลื่อมใสศรัทธา ให้เกิดแก่หมู่ชนทุกฝ่ายได้

ฎากร นามแก้ว (2564, หน้า61-62) กล่าวว่า พรหมวิหาร 4 เป็นแนวทางที่ก่อให้เกิดความยุติธรรมนำมาซึ่งสันติภาพตามความหมายของพรหมวิหาร 4 ซึ่งเป็นธรรมของผู้ใหญ่เสมือนพระพรหม คือ มีเมตตาช่วยเหลือในส่วนที่เป็นคุณประโยชน์ ให้ดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข การมีกรุณามุ่งปลดเปลื้องความทุกข์ ผู้ซึ่งได้ประสบทุกข์ การมีมุทิตา มุ่งพลอยยินดี ต่อการพยายามกระทำความ

ดี และการมีอุเบกขา มุ่งดำรงตนเป็นกลาง ยุติธรรมไม่เอนเอียง ดังนั้นพรหมวิหารทั้งหมดถือว่าเป็นคุณสมบัติของผู้ใหญ่ที่มนุษย์สามารถ กระทำได้ด้วยตนเองโดยแสดงถึงความเมตตาอารีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ อุดหนุนจุนเจือ เมื่อประสบความทุกข์และมีน้ำใจพลอยยินดี เมื่อบุคคลอื่นประสบความสุขความสำเร็จในหน้าที่การงาน และวางตนเป็นกลางโดยพิจารณาใคร่ครวญไตร่ตรองตามหลักเหตุผล บุคคล สถานการณ์ คุณธรรม จริยธรรมอันจะเป็นผลนำไปสู่การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่มีภายในสังคมไทย

โดยสรุป พรหมวิหาร 4 หมายถึง หลักธรรมอันประเสริฐอันเป็นเครื่องอยู่ของพรหม ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา เป็นหลักธรรมที่มีความสำคัญสำหรับผู้นำ ผู้ปกครอง เพราะเป็นหลักธรรมที่ทำให้มีความประพฤติที่บริสุทธิ์ เป็นธรรมประจำใจที่สามารถนำมาใช้ในการดำรงชีวิตเพื่อให้เกิดความบริสุทธิ์ และนำไปสู่ความสำเร็จได้

2.1.3 ความสำคัญของพรหมวิหาร 4

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) (2556) กล่าวว่า พรหมวิหารธรรม หมายถึง คุณธรรมสำหรับผู้ใหญ่ นักปกครองหรือผู้บริหาร 4 ประการ ได้แก่

1. เมตตา คือ ความรัก ปรารถนาดีอยากให้เขามีความสุข มีจิตอันแผ่ไมตรีและคิดทำประโยชน์แก่มนุษย์ทั่วหน้า

2. กรุณา คือ ความสงสาร คิดช่วยให้พ้นทุกข์ ใฝ่ใจในอันที่จะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์

3. มุทิตา คือ ความยินดีในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีใจผ่องใสบันเทิงประกอบด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอต่อสัตว์ทั้งหลายผู้ดำรงในปกติสุข พลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุขเจริญงอกงามยิ่งๆขึ้นไป

4. อุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลาง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง พิจารณากรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้วอันควรได้รับทั้งผลดีและชั่วสมควรแก่เหตุอันตนประกอบ พร้อมที่จะวินิจฉัยและปฏิบัติไปตามธรรม รวมทั้งรู้จักวางเฉยสงบใจมองดูในเมื่อไม่มีกิจที่ควรทำ

2.1.4 องค์ประกอบของพรหมวิหาร 4

อังคุตตรนิกาย (อง.ทสก. (ไทย) ๒๔/๑๕/๔๒๕-๔๒๖) พรหมวิหาร 4 ประกอบด้วยธรรม 4 ประการ ได้แก่

1. เมตตา หมายถึง ความรักใคร่ ปรารถนาดีอยากให้เขามีความสุขมีจิตอันแผ่ไมตรี และคิดทำประโยชน์แก่มนุษย์สัตว์ทั่วหน้าต่อสรรพสัตว์ทั่วไปไม่มีประมาณแผ่ทั่วไปในมนุษย์ และสัตว์ทั้งหลายอย่างไม่จำกัดขอบเขต คุณธรรมนี้เป็นพื้นฐานทำให้เกิดหลักธรรม อื่น ๆ ถ้าขาดเมตตาธรรมแล้วคุณธรรมอื่นก็ยากที่จะเกิดขึ้นในจิตใจได้ เมตตาธรรมจึงเป็นสิ่งสำคัญ อย่างยิ่งสำหรับผู้ที่ต้องดูแลบุคคลอื่นเช่น เด็กหรือผู้ป่วยเพราะ หมายถึงการเอาใจใส่ ปรารถนาดีห่วงใย และเอื้ออาทรต่อเด็ก

อย่างไรก็ตามการปฏิบัติความเมตตา จะต้องมีความรู้เท่าทันสิ่งที่อยู่รอบ ๆ ด้าน โดยความเมตตานั้นต้องไม่นำไปสู่ปัญหาที่จะตามมา นั่นคือต้องมีความเมตตาด้วยเจตนาที่บริสุทธิ์ ประกอบด้วยกุศลมูล แล้วใช้ปัญญาพิจารณาสิ่งต่าง ๆ โดยรอบอย่างชัดเจน ถ้าครูที่ดูแลเด็กปฏิบัติได้เช่นนี้จะช่วยให้เด็กได้รับผลประโยชน์อย่างสูงสุดสำหรับเด็ก หรือผู้ที่ต้องการการดูแล การแสดงความเมตตาสามารถแสดงออกได้ทั้งทางกาย วาจา ใจ จิตใจที่เมตตาย่อมทำให้บุคคลนั้นเข้าใจ ถึงความทุกข์ของเพื่อนมนุษย์ รู้จักการช่วยเหลือ และอภัยผู้อื่น ส่วนอานิสงส์ของการเจริญเมตตา 11 ประการ ได้แก่

1. หลับเป็นสุข
2. ตื่นเป็นสุข
3. ไม่ฝันลามก
4.เป็นที่รักของมนุษย์ทั้งหลาย
5. เป็นที่รักของอมนุษย์ทั้งหลาย
6. เทวดาทั้งหลายย่อมรักษา
7. ไฟ ยาพิษ หรือศัตรูกล้ำกรายไม่ได้
8. จิตตั้งมั่นโดยรวดเร็ว
9. สีหน้าย่อมผ่องใส
10. เป็นผู้ไม่หลงลืมสติตาย
11. เมื่อยังไม่แทงตลอดคุณวิเศษอันยอดยิ่ง ย่อมเข้าถึงพรหมโลก

2. กรุณา หมายถึง ความสงสาร คิดช่วยให้พ้นทุกข์ ใฝ่ใจในอันจะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์เดือดร้อนของปวงสัตว์เช่น เด็กผู้ที่ได้รับความทุกข์ทรมานทางกาย และใจจากความเจ็บปวด หรือการที่ไม่สามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้ตามที่ต้องการสภาวะเช่นนี้เด็กย่อมต้องการความช่วยเหลืออย่างใดอย่างหนึ่งจากครูผู้ดูแลเด็กอย่างน้อยช่วยทำให้เขาเกิดความมั่นใจ และมีกำลังใจที่จะรับการรักษา

3. มุทิตา หมายถึง ความยินดี ในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีจิตผ่องใสบันเทิงกอปรด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอ ต่อสัตว์ทั้งหลายผู้ดำรงในปกติสุข พลอยยินดีด้วย เมื่อเขาได้ดีมีสุขเจริญงอกงามยิ่งขึ้นไป หรือส่งเสริมให้กำลังใจเพื่อเขาจะได้ทำความดียิ่ง ๆ ขึ้นไปเช่น ครูผู้ดูแลเด็ก ควรแสดงความยินดีเมื่อเด็กมีพฤติกรรมที่ดี

4. อุเบกขา หมายถึง ความวางใจเป็นกลาง อันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญาคือ มีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราชั่งไม่เอนเอียงด้วยรัก และชังพิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้วอันควรได้รับผลดี หรือชั่ว สมควรแก่เหตุอันตนประกอบพร้อมที่จะวินิจฉัย และปฏิบัติไปตามธรรม รวมทั้งรู้จักวางเฉยสงบใจมองดูในเมื่อไม่มีกิจที่ควรทำเพราะ เขารับผิดชอบตนได้ดีแล้ว เขาสมควรรับผิดชอบตนเอง หรือเขาควรได้รับผลอันสมกับความรับผิดชอบของตนคุณธรรมข้อ

นี้มีความสำคัญต่อการนำไปใช้แก้ปัญหาอย่างยิ่งเพราะช่วยให้ ผู้ปฏิบัติละความอยุติธรรมทั้งหลายและมองสิ่งต่าง ๆ

จากความหมายของพรหมวิหาร 4 จากนักวิชาการจึงนำมาจำแนกองค์ประกอบโดยแต่ละประเด็นผู้วิจัยของนำเสนอรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ความเมตตา

กระทรวงศึกษาธิการ (2548, หน้า 265) กล่าวว่า ความเมตตา หมายถึง ความรักความปรารถนาดีมีความรักใครให้เป็นสุข หรือมีไมตรีจิตมิตรภาพ มีลักษณะตรงกันข้ามกับพยาบาท อันพยาบาทนั้น เป็นการมุ่งร้ายให้วิบัติ ส่วนเมตตามุ่งปรารถนาให้ประกอบไปด้วยสุขสมบัติ เป็นน้ำพรมใจให้เย็นเป็นสุข

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) (2559) กล่าวว่า ความเมตตา หมายถึงความรักปรารถนาดีอยากให้เขามีความสุข มีจิตอันแผ่ไมตรีและคิดทำประโยชนแกมนุษย์สัตว์ทั่วหน้า

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2556 ,หน้า 872) กล่าวถึงความเมตตาหมายถึงความรักและความเอ็นดู ความปรารถนาจะให้ผู้อื่นได้สุข

โดยสรุป ความเมตตา คือ ความรัก ความปรารถนาที่จะทำให้ผู้อื่นมีความสุข

2. ความกรุณา

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) (2559) กล่าวว่า ความกรุณา หมายถึง ความสงสารคิดช่วยให้พ้นทุกข์ ใฝ่ใจในอันจะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2546, หน้า 70-71) กล่าวว่า กรุณา หมายถึง ความสงสารอยากสงเคราะห์ให้ความช่วยเหลือให้ผู้อื่นพ้นทุกข์

โดยสรุป ความกรุณา คือ ความสงสาร และปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นจากความทุกทั้งปวง

3. ความมุทิตา

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) (2559) กล่าวว่า ความมุทิตา หมายถึง ความยินดี ในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีจิตผ่องใสบันเทิง กอปรด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอ ต่อสัตว์ทั้งหลายผู้ดำรงในปกติสุข พลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุข เจริญงอกงามยิ่งขึ้นไป

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2546, หน้า 869) กล่าวว่า ความมุทิตาหมายถึงความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี ความมีจิตพลอยยินดีในลาภยศสรรเสริญสุขของผู้อื่น

โดยสรุป ความมุทิตา คือ การพลอยยินเมื่อเห็นผู้อื่นได้ดี หรือประสบความสำเร็จ

4. ความอุเบกขา

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) (2559) กล่าวว่า ความอุเบกขา หมายถึง ความวางใจเป็นกลาง อันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือมีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราชั่ง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง พิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้ว อันควรได้รับผลดีหรือชั่ว

สมควรแก่เหตุอันตนประกอบ พร้อมที่จะวินิจฉัยและปฏิบัติไปตามธรรม รวมทั้งรู้จักวางเฉยสงบใจมองดู ในเมื่อไม่มีกิจที่ควรทำ เพราะเขารับผิดชอบตนได้ดีแล้ว เขาสมควรรับผิดชอบตนเอง หรือเขาควรได้รับผลอันสมกับความรับผิดชอบของตน

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2546, หน้า 1,385) กล่าวว่า ความอุเบกขา หมายถึง การวางเฉย ความเที่ยงธรรม ความวางตัวเป็นกลาง ความวางใจเฉยอยู่

โดยสรุป ความอุเบกขา คือ การมีความเป็นธรรม ไม่เอนเอียงไปข้างใดข้างหนึ่ง มีการวางตัวเป็นกลาง

2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

2.2.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม

ศรีสุดา กานดา (2560,หน้า48) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลโดยมีการปฏิสัมพันธ์ต่อกันและมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน เชื่อใจกัน มีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน สนับสนุนช่วยเหลือ แบ่งปันความรับผิดชอบร่วมกัน มีการใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกันและทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

ปิตตานัง สุวรรณา (2561,หน้า16) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาทำงานร่วมกันโดยมีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายเดียวกัน ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน มีการติดต่อสื่อสารร่วมกัน และร่วมรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานที่ได้รับผิดชอบนั้นบรรลุวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สุวรรณา สุยะวงค์ (2561,หน้า9) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลที่ร่วมกลุ่มกัน เพื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน และสมาชิกทุกคนในทีมต่างใช้ทักษะประสบการณ์และความสามารถช่วยกันทำงาน ประสานงานกันตามบทบาทที่รับผิดชอบร่วมแก้ไขปัญหาและร่วมดำเนินงาน เพื่อให้ได้ผลงานบรรลุตามเป้าหมายเดียวกัน ดังนี้ การทำงานเป็นทีม จึงต้องประกอบไปด้วยทีมงานและการปฏิบัติงานรวมกัน ตามเป้าหมายของทีมงาน

กรชนก สุตะพาหะ (2563) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึงกลุ่มบุคคลที่ต้องมีสมาชิกตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร โดยมีความรับผิดชอบร่วมกัน มีความสัมพันธ์ติดต่อสื่อสาร มีความตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของงานที่จะต้องทำพึ่งพากัน และต้องรวมพลังกันใช้ความสามารถของแต่ละคนให้สัมพันธ์กันสมาชิกทุกคนในทีมต่างใช้ทักษะประสบการณ์ และความสามารถช่วยกันทำงาน แก้ไขปัญหา เพื่อทำงนให้ประสบความสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย

รอบบินส์ (Robbins, 2003) กล่าวว่า ทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคล เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ และผลสำเร็จที่เกิดขึ้นเป็นของสมาชิกทุกคนที่ทำงาน ไม่ใช่เป็นผลสำเร็จของผู้ใดผู้หนึ่ง

เซอเมอฮอร์น ฮันท์ และออสบอร์น (Schermerhorn, Hunt and Osborn, 2005) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม (team work) หมายถึง สมาชิกในทีมงานทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดการใช้ประโยชน์ จากทักษะที่มี เพื่อให้บรรลุจุดหมายร่วมกัน

Francis และ Young (Francis, D., and Young, D.,1981) กล่าวว่า ทีมหมายถึง กลุ่มบุคคลและผู้มีพลังมีความผูกพันรับผิดชอบที่จะทำงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน สมาชิกในทีมเป็นผู้ที่ทำงานร่วมกันได้ดี และรู้สึกเพลิดเพลินที่จะทำงานนั้น สามารถผลิตผลงานที่มีคุณภาพสูง

Johnson และJohnson (Johnson, D.W. & R.T. Johnson.,1994). กล่าวว่า ทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันมารวมตัวเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

Spector (Spector, P. E.,2006) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม (Team Work) ว่าเป็นประเภทหนึ่งของการทำงานเป็นกลุ่ม (Group WorK) ทีมงานทุกทีมงานจัดเป็นกลุ่มทำงาน แต่กลุ่มทำงานทุกกลุ่มมิใช่ทีมงานเสมอไป ทั้งนี้เนื่องจากการทำงานเป็นกลุ่มนั้นเป็นการทำงานของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อการทำงานโดยมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและมีเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งจะมีลักษณะการทำงานได้หลายแบบ งานของแต่ละคนอาจไม่ขึ้นตรงกับการงานของอีกคนหนึ่ง หรืออาจไม่ต้องประสานกัน อาจต่างคนต่างทำและเมื่อแต่ละฝ่ายเสร็จงานของตนแล้วก็จะได้งานรวมตามเป้าหมาย แต่ถ้าเมื่อใดเป็นการทำงานเป็นทีมจะมีการประสานกัน งานของคนหนึ่งมีผลต่องานของคนอื่นในกลุ่ม แต่ละคนมีบทบาทเฉพาะของตนและทุกคนมีเป้าหมายอยู่ที่จุดเดียว

จากการศึกษาความหมายของการทำงานเป็นทีม สรุปได้ว่า การทำงานร่วมกันโดยใช้ปฏิสัมพันธ์ ทักษะ และประสบการณ์ร่วมกัน ร่วมกันแก้แขปัญหาในการทำงาน ร่วมกันรับผิดชอบในการทำงาน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามจุดประสงค์ที่วางไว้

2.2.2 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการ ผู้วิจัยได้จำแนกองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม และนำเสนอในรูปแบบตารางสังเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 2.1 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม	ศรีสุดา กานดา (2560)	ปิตตานัง สุวรรณา (2561)	สุวรรณา สุยะวงศ์ 2561)	กรชนก สุตะพาหะ (2563)	รอบบินส์ (Robbins)	เซอเมอฮอร์น ฮันท์ และออสบอร์น	Francis และ Young	Johnson และ Johnson	Spector	ความถี่
การทำงานร่วมกันของบุคคล/การทำงานเป็นกลุ่ม	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	7
การทำงานร่วมกันโดยมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน	✓			✓				✓	✓	4
การทำงานร่วมกันโดยมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน	✓		✓						✓	3
การทำงานร่วมกันโดยมีความเชื่อใจกัน	✓									1
การทำงานร่วมกันโดยมีการพึ่งพาอาศัยกัน	✓			✓						2
การทำงานร่วมกันโดยแบ่งปันความรับผิดชอบร่วมกัน	✓			✓						2
การทำงานโดยใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกัน	✓		✓	✓		✓				4
การทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จที่กำหนด	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
การรับผิดชอบจากผลที่ทำงานร่วมกัน		✓								1
ช่วยกันแก้ไขปัญหาในการทำงาน	✓		✓	✓						3
มีผลสำเร็จจากการทำงานร่วมกัน					✓					1
รวม	9	2	5	7	3	3	1	3	4	38

จากตารางที่ 2.1 พบว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ตามแนวคิดของนักวิชาการ พบว่าองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม มีองค์ประกอบทั้งหมด 11 องค์ประกอบ โดยใช้เกณฑ์ความถี่ที่ 4 ขึ้นไป จากการสังเคราะห์องค์ประกอบผู้วิจัยได้พิจารณาองค์ประกอบที่สำคัญและมีความสอดคล้องกับการทำงานเป็นทีม มีองค์ประกอบดังนี้ 1.การทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จที่กำหนด 2.การทำงานร่วมกันของบุคคล/การทำงานเป็นกลุ่ม 3.การทำงานร่วมกันและมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน 4.การทำงานโดยใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกัน สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคล โดยมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน มีการปฏิบัติงานโดยใช้ประสบการณ์ ทักษะร่วมกัน เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

2.2.3 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

นัฐธิดา วงษ์รอด (2560,หน้า16) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อองค์การอย่างยิ่ง เนื่องจากการทำงานเป็นทีม เป็นการรวบรวมความสามารถและทักษะของบุคคลในด้านที่แตกต่างกัน มาร่วมกันทำงาน และจะสามารถทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ และนำความคิดที่สร้างสรรค์ของแต่ละบุคคลมาทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์การ

อุทุมพร จันทร์สิงห์ (2561,หน้า51) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งที่เป็นประโยชน์มีความสำคัญมากต่อความสำเร็จขององค์การ อีกทั้งยังมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงรูปแบบวัฒนธรรมการทำงานของการบริหารงานภายในองค์กรหรือหน่วยงานให้เจริญก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งต้องอาศัยผู้ปฏิบัติงานที่ต้องทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถร่วมมือร่วมแรง ร่วมใจกันทำงานตามบทบาทและหน้าที่ เพื่อการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขององค์การเพื่อส่งผลให้องค์การมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี มีความเจริญก้าวหน้า การทำงานต่างๆ สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รุ่งฤดี เรืองสิน (2562,หน้า39-40) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อองค์การเป็นอย่างมาก เพราะการทำงานเป็นทีมจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยช่วยทำให้การทำงานขององค์การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ทีมงานเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศของการทำงนในหน่วยงาน และยังส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าหรือความอยู่รอดขององค์การด้วย องค์การยุคใหม่จึงมีความจำเป็นจะต้องสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผลให้เกิดขึ้นในองค์การ เพราะการทำงานเป็นทีมคือหัวใจที่สำคัญของการทำงาน งานที่ว่ายากก็จะสามารถสำเร็จได้ง่าย ๆ ด้วยความสามัดดี โดยแต่ละคนมีความรู้ความสามารถแตกต่างกัน อีกทั้งความรู้ความสามารถและศักยภาพในตัวบุคคลมีขอบเขตที่จำกัด จึงจำต้องมารวมกลุ่มกัน เพื่อนำจุดดีจุดเด่น ความรู้และความสามารถที่แตกต่างของแต่ละคนมารวมกันแล้วงานจะสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

ปรัชญา แก้วโพธิ์ (2562) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญหลายประการเนื่องจากทีมงานเป็นเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งจะนำไปสู่การเรียนรู้

ระหว่างสมาชิกในทีม เพื่อร่วมกันแก้ปัญหา เพื่อผลประโยชน์ทั้งส่วนบุคคล และส่วนรวมเพื่อความรู้สึกปลอดภัย และมั่นคง เพื่อตอบสนองความต้องการทางจิตใจ เป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างสมาชิก ทำให้เกิดการสื่อสาร และการประสานงานช่วยให้สมาชิกเข้าในบทบาท และหน้าที่ของตน เกิดความผูกพัน และความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ มีการส่งเสริม"สนับสนุนซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดบรรยากาศของการทำงานที่ดี มีความรักในงานและความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีปะสิทธิภาพ

กฤษฎา เจตน์จำนงค์ (2563,หน้า15) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม มีความสำคัญต่อองค์กรอย่างยิ่ง เนื่องจากการทำงานเป็นทีม สมาชิกในองค์กรต้องมีการสื่อสาร มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ร่วมกันสร้างความคิดใหม่ ๆ รวบรวมความสามารถและทักษะของบุคคลในด้านที่แตกต่างกัน ตามวันทำงาน ช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และนำความคิดสร้างสรรค์ของแต่ละบุคคล มาทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประสิทธิภาพ และความสำเร็จขององค์กร

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563,หน้า21) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม มีความสำคัญอย่างยิ่งกับการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ย่อมเกิดจากทีมที่มีประสิทธิภาพทีมที่ประกอบด้วยบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถอย่างสูง และสามารถบริหารจัดการองค์ความรู้ของบุคคลที่อยู่ในทีมประสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์กร

นาตยา บุตะเขียว (2563,หน้า28-29) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมนั้นเป็นสิ่งที่เป็นประโยชน์ อีกทั้งยังมีบทบาทที่สำคัญในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงรูปแบบวัฒนธรรมการทำงานของการบริหารงานภายในองค์กรหรือหน่วยงานให้รุดหน้าก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว อีกทั้งยังสามารถช่วยกันทำงานต่าง ๆ ที่ซับซ้อนให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและจะเห็นได้ว่าในปัจจุบันนี้มีผู้เห็นประโยชน์และได้นำความรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมไปใช้ในการบริหารงานกันอย่างแพร่หลาย กระแสของการทำงานเป็นทีมจึงเป็นที่ยอมรับและนำมาปรับใช้ในองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาคราชการและเอกชน

โดยสรุป การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญ ยังมีส่วนช่วยให้สมาชิกในองค์กร มีการสื่อสารกัน มีการสร้างสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน มีร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการทำงาน และยังเป็นปัจจัยที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และบรรลุผลตามที่ตั้งไว้

2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

2.3.1 ความหมายของการบริหารการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า69) การบริหาร หมายถึง การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)พ.ศ. 2545 ยึดหลักการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาจากส่วนกลางไปยังสถานศึกษาเปิดโอกาสให้

ประชาชน องค์กรและหน่วยงานในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาสถนศึกษามีสระในการตัดสินใจดำเนินการโดยคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อทำหน้าที่กำกับส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษาและการจัดทำหลักสูตรในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม

สาวิตรี บุตรศรีภูมิ (2561,หน้า7) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการต่าง ๆ ภายใต้การดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ดลนภา พงษ์ทรัพย์ (2561,หน้า19) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินการเพื่อให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ โดยจากความร่วมมือของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายการศึกษา เพื่อให้การศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างแท้จริง

ราษฎร์ธานี กิมเสาร์ (2561,หน้า13) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา คือ การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และบรรลุเป้าหมายในการจัดการศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถนศึกษาจะต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจในเรื่องการกระบวนการและแนวทางการบริหารสถานศึกษา ในการบริหารจัดการเพื่อให้การจัดกิจกรรมต่างๆ ให้เกิดประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียน สังคมและประเทศชาติ

จงรัก เครือแตง (2558) กล่าวว่า บริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ตามภาระหน้าที่และขอบข่ายในการจัดการศึกษาให้ดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ของคณะบุคคลหลายฝ่าย ที่ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครู-อาจารย์ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาร่วมกันวางแผนและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

ทรรศนันทน์ ถนัดค้า (2562,หน้า10) กล่าวว่า การบริหารการศึกษาสถานศึกษา หมายถึง การบริหารสถานศึกษาสู้เป็นการร่วมกันทำงานของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีคุณภาพใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์กับการศึกษามากที่สุด ผู้เรียนเกิดการพัฒนาด้านความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม ผ่านวิธีการของการจัดองค์กรการสั่งการ การอำนวย ความสะดวก และปรับปรุงการทำงานให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษา

ลวัณรัตน์ ชัยกิจธนาภรณ์ (2562,หน้า13) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานให้สำเร็จโดยต้องอาศัยกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการการศึกษาบริหารกิจกรรมทุกชนิดและดำเนินการทุกอย่างของผู้บริหารโรงเรียน ครูและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จัดให้ประชาชนทุกคนในสังคมนั้นได้นำประสบการณ์ที่ได้จากการเรียนรู้ไปพัฒนาชีวิตและสามารถอยู่ในสังคมร่วมกันได้อย่างมีความสุขตามศักยภาพของตน

สรรเพชญ โทวิชา (2562,หน้า48) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ภายในสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่วางไว้ของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ

บุญชนะ บุญโตนด (2563,หน้า10) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการโดยมีกลุ่มบุคคลในการบริหารจัดการ ร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยใช้กิจกรรมต่าง ๆที่พัฒนายุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ พฤติกรรมและคุณธรรม เพื่อให้ค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคมด้วยกระบวนการต่าง ๆ ในการจัดการศึกษาให้เกิดความเจริญงอกงามตามวัตถุประสงค์ บริหารจัดการในด้านต่าง ๆ เช่น วิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไป

โดยสรุป การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยใช้บุคลากรร่วมกันในหลายๆฝ่าย ทั้งครู คณะกรรมการสถานศึกษา ตลอดจนประชาชนและชุมชน โดยมีการนำทรัพยากรไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษาสูงสุด

2.3.2 ความสำคัญของการบริหารการศึกษา

จงรัก เครือแตง (2561,หน้า14-15) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญ โดยเป็นกระบวนการทำงานโดยกลุ่มบุคคลหลายฝ่าย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้นั่นคือการพัฒนาสมาชิกหรือผู้รับบริการทางการศึกษาให้เป็นผู้มีคุณภาพที่สังคมต้องการซึ่งเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องให้สถานศึกษาอยู่รอด

ศุภลักษณ์ เกิดวันเอี่ยม (2562,หน้า13) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาได้ว่า สถานศึกษามีบทบาทต่อการพัฒนาคนให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความคิด มีบุคลิกลักษณะและพฤติกรรมที่ดีงาม มีหน้าที่หลักโดยการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และสามารถดำรงชีวิตให้อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข มีความสำคัญต่อการพัฒนาลูกหลานของชุมชนให้เป็นผู้มีความรู้ ความคิด ทักษะในการทำงาน มีบุคลิกลักษณะที่ดีงาม สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและชาติ

ลวัณรัตน์ ชัยกิจธนาภรณ์ (2562,หน้า15-16) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารการศึกษาการบริหารสถานศึกษาความสำคัญ เพราะสถานศึกษาจำเป็นจะต้องเตรียมตัวให้พร้อมรับกับการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาด้านวิชาการ ด้านการงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป เพื่อให้สถานศึกษาได้รับความสนับสนุน และช่วยเหลือจากผู้ปกครองนักเรียน มีความเข้าใจอันดีต่อโรงเรียน งานวิชาการบรรลุเป้าหมาย สร้างบรรยากาศที่ดีในสิ่งแวดล้อมของหน่วยงาน และป้องกันหรือแก้ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานของสถานศึกษา

บุญชนะ บุญโตนด (2563,หน้า11) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง โดยฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็นทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง ผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน

ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ อำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้การบริหารงานนั้น จะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ทุกประการ เพราะว่าการดำเนินงานต่าง ๆ มิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำเพียงลำพังคนเดียว แต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ

เดือนฉาย เงางาม (2564,หน้า13) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารเป็นกระบวนการในการดำเนินงานของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ภารกิจขององค์การบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในองค์การในการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการการควบคุม การติดตาม และการประเมินผล โดยใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสมให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สมพิศ ยุดรัมย์ (2564,หน้า19) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการจัดการสถานศึกษาอย่างมีระบบ เพราะเป็นสิ่งที่บ่งบอกคุณภาพของสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาในการพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพเป็นกำลังของชาติต่อไป

โดยสรุป ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งที่ทำให้องค์กรดำเนินต่อไปเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ และจะต้องสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ปกครองที่ส่งนักเรียนเข้ามาเรียนตลอดจนการสร้างบรรยากาศภายในสถานศึกษาให้มีความรู้ต่อการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

2.3.3 ทฤษฎีการบริหารการศึกษา

มาสโลว์ (Abraham H. Maslow, 1973, p. 122 – 144) เป็นผู้วางรากฐานจิตวิทยามนุษยนิยม เขาได้พัฒนาทฤษฎีแรงจูงใจ ซึ่งมีอิทธิพลต่อระบบการศึกษาของอเมริกันเป็นอันมาก ทฤษฎีของเขามีพื้นฐานอยู่บนความคิดที่ว่า การตอบสนองแรงขับเป็นหลักการเพียงอันเดียวที่มีความสำคัญที่สุดซึ่งอยู่ เบื้องหลังพฤติกรรมของมนุษย์ เขามีความเชื่อว่า มนุษย์มีแนวโน้มที่จะมีความต้องการอันใหม่ ที่สูงขึ้น แรงจูงใจของคนเรามาจากความต้องการ พฤติกรรมของคนเรามุ่งไปสู่การตอบสนองความพอใจ มาสโลว์ แบ่งความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ออกเป็น 5 ระดับด้วยกัน ได้แก่

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) หมายถึงความต้องการพื้นฐานของร่างกายซึ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต ได้แก่ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ เสื้อผ้า

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) หมายถึง ความต้องการมั่นคงปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะเป็นที่รักของผู้อื่นและต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น

4. ความต้องการยกย่องชื่อเสียง (Esteem Needs) หมาย ถึง ความปรารถนาที่จะมองตนเองว่ามีคุณค่าสูง เป็นที่น่าเคารพยกย่องจากทั้งตนเองและผู้อื่น ต้องการที่จะให้ผู้อื่นเห็นตนมีความสามารถ มีคุณค่า มีเกียรติ มีตำแหน่งฐานะ บุคคลที่มีความต้องการประเภทนี้จะเป็นผู้ที่มีความมั่นใจในตนเอง

5. ความต้องการที่จะรู้จักตนเองตามสภาพที่แท้จริง และความสำเร็จของชีวิต (Self–Actualization Needs) (ความต้องการความสำเร็จความสมหวังในชีวิต)หมายถึง ความต้องการที่จะรู้จักและเข้าใจตนเองตามสภาพที่แท้จริงเพื่อพัฒนาชีวิตของตนเองให้สมบูรณ์ (Self-fulfillment) รู้จักค่านิยม มาสโลว์ตั้งสมมุติฐานเกี่ยวกับความต้องการมนุษย์ไว้ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมนั้น ๆ อีกต่อไป

3. ความต้องการของมนุษย์จะเรียงกันเป็นลำดับขั้น ตามความสำคัญ

Henri Fayol. (1991). บิดาทฤษฎีการบริหารจัดการสมัยใหม่ เป็นบิดาของทฤษฎีการจัดการการปฏิบัติการ(Operational management theory)หรือบางทางก็ถือกันว่าเป็นบิดาของการบริหารจัดการสมัยใหม่เขาเชื่อว่าการบริหารนั้นเป็นเรื่องของทักษะ และเขาสนใจที่จะศึกษาองค์การโดยรวมและมุ่งเน้นที่กิจกรรมการจัดการ (Managerial activities) ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมห้าอย่าง คือ

1. การวางแผน(Planning)

2. การจัดองค์การ(Organizing)

3. การบังคับบัญชา หรือการสั่งการ (Commanding)

4. การประสานงาน (Coordinating)

5. การควบคุม (Controlling)

อังริ ฟาโยล (Henri Fayol,1991) เป็นนักอุตสาหกรรม ชาวฝรั่งเศส มีประสบการณ์ด้านการบริหารองค์การของรัฐขนาดใหญ่ ได้นำเสนอหลักการทีเขาเรียกว่า หลักการจัดการ 14 ประการ (Fayol’s Fourteen Principles of Management) ซึ่งมีดังต่อไปนี้ คือ

1. การจัดแบ่งงาน (division of work) หลัก การก็คือการทำให้คนจำนวนมากที่ต้องมาทำงานร่วมกัน ได้มีการจัดแบ่งหน้าที่ตามความสามารถ หรือความเชี่ยวชาญพิเศษของแต่ละคน เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. การมีอำนาจหน้าที่ (authority) ผู้ จัดการต้องสามารถออกคำสั่งได้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ทำให้คำสั่งที่ออกไปนั้นมีความถูกต้องและเกิดความรับผิดชอบควบคู่กันไป เมื่อใดที่มีการใช้อำนาจหน้าที่ เมื่อนั้นความรับผิดชอบก็จะต้องติดตามไปด้วย

3. ความมีวินัย (discipline) ผู้ ใต้บังคับบัญชา หรือพนักงานต้องเชื่อฟัง และเคารพกฎเกณฑ์ขององค์การ การที่คนจะมีวินัยที่ดีนั้นเกิดจากความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ มีความเข้าใจที่ชัดเจนระหว่างฝ่ายจัดการและคนทำงาน ทั้งนี้ เมื่อมีการทำผิดกฎระเบียบขององค์การ ก็จะมีผลทำให้ได้รับโทษ

4. เอกภาพของสายบังคับบัญชา (unity of command) พนักงาน หรือลูกจ้างทุกคนจะได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว สายบังคับบัญชาจะมีลักษณะเป็นทอดๆไป แต่ละคนจะรู้ว่าใครคือเจ้านายของตน

5. เอกภาพในทิศทาง (unity of direction) แต่ละคนในกลุ่มกิจกรรมขององค์การจะมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน รับแผนเดียว และจากหัวหน้าเดียว

6. ผลประโยชน์ของหมู่คณะจะต้องเหนือผลประโยชน์ส่วนตน (Subordination of Individual Interests to the General Interests) คนที่เข้ามาทำงานในองค์การนั้นจะต้องยอมรับว่าผลประโยชน์ขององค์การจะต้องมาเหนือผลประโยชน์ส่วนตน

7. มีระบบค่าตอบแทนที่ยุติธรรม (remuneration) คน ทำงานแม้จะต้องเห็นผลประโยชน์ขององค์การเหนือผลประโยชน์ส่วนตน แต่องค์การก็จะต้องทำหน้าที่จัดระบบค่าตอบแทนให้เหมาะสมแก่ความสามารถและ เป็นไปอย่างยุติธรรม

8. ระบบการรวมศูนย์ (centralization) การ รวมศูนย์ในที่นี้หมายถึงระดับของการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีส่วนในการ ตัดสินใจอย่างไร การจะกระจายอำนาจ หรือรวมอำนาจเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับความเหมาะสม ประเด็นจะอยู่ที่ ว่าทำอย่างไรจึงจะรวมศูนย์ได้ในแต่ละกรณี แนวคิดนี้มองเห็นความจำเป็นขององค์การที่ต้องมีศูนย์รวมอำนาจ

9. สายบังคับบัญชา (scalar chain) หมาย ถึงสายบังคับบัญชาจากระดับสูงลงมาสู่ระดับต่ำสุด สายการสื่อสารติดต่อก็จะเป็นไปตามนี้ คือจะเป็นไปตามระดับขั้น อย่างไรก็ตาม ถ้าสายการบังคับบัญชาก่อให้เกิดการเสียเวลาล่าช้า ก็ให้มีการข้ามขั้นตอนได้ และทั้งนี้ต้องเป็นข้อตกลงระหว่างส่วนงานที่เกี่ยวข้อง

10. ความเป็นระบบระเบียบ (order) หมาย ความถึง คนก็ดี หรือวัสดุอุปกรณ์ทั้งหลายก็ดีจะอยู่ในที่อันเหมาะสมในเวลาอันเหมาะสม ความเป็นระบบระเบียบนี้ในส่วนหนึ่งหมายความว่าถ้าเกิดการเปลี่ยนแปลง เช่นคนป่วยงาน ลางาน ก็สามารถมีคนทดแทนได้ เพราะมีความเป็นระบบทำให้รู้งานกัน

11. ความเท่าเทียมกัน (equity) ใน ที่นี้ ผู้เป็นหัวหน้าจะต้องมีการตอบสนองต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีเมตตา และยุติธรรม การใช้อำนาจของผู้บริหารจะเป็นไปด้วยหลักการ มิใช่จะทำอะไรได้ตามใจ

12. ความมั่นคง และสามัญฐานะของบุคลากร (stability of tenure of personnel) ทั้ง นี้โดยมองว่า การที่มีคนเปลี่ยนงานบ่อยๆนั้นจะทำให้งานไม่มีประสิทธิภาพ ฝ่ายบริหารควรวางแผนงานให้สามารถมีการทดแทนกำลังคนกันได้ เมื่อมีตำแหน่งว่างลง

13. การริเริ่มสร้างสรรค์ (initiative) ผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะทำงานออกมาได้ในระดับที่สูง

14. วิญญาณแห่งหมู่คณะ (esprit de corps) การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความราบรื่น และความเป็นปึกแผ่นใน

แมกซ์ เวเบอร์ Max Weber (1966) เป็นนักสังคมวิทยา ชาวเยอรมัน ได้นำเสนอแนวคิดการจัดองค์การ ที่เรียกว่า bureaucracy เขา เห็นว่าเป็นลักษณะองค์การที่เป็นอุดมคติที่องค์การทั้งหลายควรจะเป็น หากได้รับการพัฒนาในระดับที่เหมาะสม โดยสรุปแล้วแนวคิดการจัดองค์กรของเว็บเบอร์มี 6 ประการมีดังนี้ คือ

1. องค์การ ต้องมีการจัดแบ่งงานออกเป็นส่วน ๆ เพื่อให้แต่ละส่วนงานได้มีโอกาสทำงานในส่วนที่ง่ายพอ และมีการกำหนดงานนั้นๆให้ชัดเจนและไม่สับสน (Division of labor)

2. องค์การนั้นต้องมีสายบังคับบัญชาตามลำดับชั้น (Authority Hierarchy) โดย สำนักงานหรือตำแหน่งต่างๆถูกจัดให้เป็นลำดับชั้น โดยสำนักงานและตำแหน่งงานที่อยู่ใต้หน่วยงาน หรือตำแหน่งงานนั้นจะอยู่ภายใต้การดูแลในระดับสูงขึ้นไป

3. ระบบการคัดเลือกคนนั้นต้องกระทำอย่างเป็นทางการ (Formal Selection) ทุกคนที่เข้าร่วมในหน่วยงานนั้นจะถูกคัดเลือกมาตามความสามารถและคุณสมบัติซึ่ง แสดงให้เห็นได้ด้วยการฝึกอบรม การศึกษาที่ได้รับ และการจัดให้มีระบบการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือกอย่างเป็นทางการ

4. องค์การต้องมีระเบียบ และกฎเกณฑ์ (Formal Rules and Regulations) ทั้งนี้เพื่อให้สามารถประกันความเป็นเอกภาพในการดำเนินการ และการกำกับการทำงานของพนักงาน ผู้ทำหน้าที่ด้านการจัดการจึงต้องมีกฎเกณฑ์เอาไว้เพื่อเป็นการกำกับพฤติกรรม ของทั้งสองฝ่าย

5. ความไม่เลือกที่รักมักที่ชัง (Impersonality) ความจริงคำว่า impersonality หมายถึงการไม่มีอะไรเป็นพิเศษเป็นการส่วนตัว ไม่มีการถือเอาสายสัมพันธ์ในครอบครัวเป็นใหญ่ ไม่มีการให้สิทธิพิเศษแก่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง ถ้าจะทำอะไรก็ต้องให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์ที่ได้มีการกำหนดเอาไว้

6. การแยกระบบการทำงานออกเป็นสายอาชีพ (Career Orientation) โดย ฝ่ายบริหารเองก็ไม่ใช่เจ้าขององค์การ แต่เป็นนักบริหารหรือนักจัดการที่เข้าสู่ตำแหน่งตามความสามารถของตน โดยแยกความผูกพันและความเป็นเจ้าของออกจากกัน คนทำงานแต่ละระดับก็ได้รับอัตราค่าตอบแทนอย่างเป็นระบบ มีเลื่อนขั้น และการเติบโตภายในหน่วยงานได้ตามลำดับ

Luther Gulick (1973) เป็นผู้คิดรูปแบบการบริหารจัดการโดยมีกิจกรรม 7 ประการมาใช้ในการบริหารจัดการ ในวงการบริหารจะรู้จักกิจกรรมทั้ง 7 ประการนี้เป็นอย่างดี มีคำย่อว่า POSDCORB(CO คือคำเดียวกัน) มีการนำรูปแบบการบริหารจัดการของ Luther Gulick ไปใช้ในการบริหารองค์กรสมัยใหม่อย่างกว้างขวาง แนวความคิดที่นำเอามุมมองทั้ง 7 ด้านมาใช้นั้นสอดคล้องกับทฤษฎีการบริหารจัดการของ Henri Fayol , Frederick W.Taylor และ Max Weber Luther Gulick ให้ความสำคัญของการควบคุม การสั่งการ การประสานงาน จะต้องสร้างขอบข่าย

การควบคุม(span of control) ให้ มีประสิทธิภาพ ต้องพิจารณาปัจจัยต่าง ๆประกอบ เช่นจำนวนคนที่เป็นหัวหน้า จำนวนคนที่เป็นลูกน้อง ความสามารถเฉพาะตัวของหัวหน้า ลักษณะเฉพาะของงานที่ทำ และเสถียรภาพขององค์การ อีกสิ่งหนึ่งที่ต้องคำนึงถึงในการบริหารจัดการองค์กรคือเอกภาพการควบคุม (unity of command) องค์การที่ดีต้องสามารถสร้างโครงสร้างอำนาจภายในองค์การในลักษณะที่มีหัวหน้าฝ่ายบริหารควบคุมและประสานงานต่าง ๆ แต่เพียงผู้เดียว องค์การ เกิดขึ้นมาเพราะมนุษย์ที่มาอยู่ร่วมกันได้ช่วยกันแบ่งงานกันทำตามความชำนาญพิเศษของแต่ ละคนซึ่งเป็นการประหยัดเวลาและแรงงานในการทำงานอย่างยิ่ง เมื่อสังคมขยายตัวขึ้นลักษณะการแบ่งงานกันทำจะสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้นจนใน ที่สุดจำเป็นต้องสร้างกลไกหรือโครงสร้างบางประการเพื่อผูกโยงประสานหน่วยงาน แต่ละหน่วย (work unit) เข้าด้วยกัน ดังนั้นหัวใจทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การจึงเป็นเรื่องของความพยายามจัดโครงสร้าง การประสานงานระหว่างหน่วยทำงานย่อยให้มีประสิทธิภาพ หลักในการประสานงานหน่วยทำงานย่อยมีอยู่สองวิธีที่ต้องใช้ควบคู่กันไป คือ วิธีแรกเรียนว่า การประสานงานโดยการสร้างกลไกในความควบคุมภายในองค์การ หมายถึงการจัดตั้งโครงสร้างอำนาจ (structure of authority) ซึ่ง ประกอบด้วยสายการบังคับบัญชาระหว่างหัวหน้าและลูกน้องเป็นลำดับชั้น เชื่อมโยงจากยอดถึงฐานของโครงสร้างอำนาจ โดยให้คนในแต่ละขั้นของโครงสร้างดังกล่าวแบ่งงานกันทำเป็นหน่วยงาน วิธีที่สอง เรียกว่า การประสานงานโดยการผูกมัดทางใจ ทำให้คนที่มาร่วมกันทำงานมีพลังจิตตั้งใจประกอบการงานเต็มความสามารถและทำ ด้วยความกระตือรือร้น บรรยากาศในการทำงานดังกล่าวจะสร้างขึ้นมาได้ต้องอาศัยความสามารถของผู้นำ (leadership)

กิจกรรม 7 ประการมีดังนี้

P – Plannin

O – Organizing

S – Staffing

D – Directing

CO – Coordinating

R – Reporting

B – Budgeting

P คือการวางแผน (planning) หมายถึงการกำหนดเป้าหมายขององค์การว่าควรทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์อะไร และจะดำเนินการอย่างไร

O คือการจัดองค์การ (organizing) หมายถึงการจัดตั้งโครงสร้างอำนาจอย่างเป็นทางการภายในองค์การเพื่อประสานงานหน่วยทำงานย่อยต่าง ๆ ให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การได้

D คือการสั่งการ (directing) หมาย ถึง การที่หัวหน้าฝ่ายบริหารมีหน้าที่ต้องตัดสินใจอยู่ตลอดเวลาโดยพยายามนำเอาการตัดสินใจดังกล่าวมาเปลี่ยนเป็นคำสั่งและคำแนะนำนอกจากนี้ยังหมายถึงการที่หัวหน้าฝ่ายบริหารต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำขององค์การ

S คือการบรรจุ (staffing) หมายถึง หน้าที่ด้านบริหารงานบุคคลเพื่อฝึกอบรมเจ้าหน้าที่และจัดเตรียมบรรยากาศในการทำงานที่ดีไว้

CO คือการประสานงาน (co-ordinating) หมายถึง หน้าที่สำคัญต่าง ๆ ในการประสานส่วนต่าง ๆ ของงานให้เข้าด้วยกันอย่างดี

R คือการรายงาน (reporting) หมายถึง การรายงานความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ในองค์การให้ทุกฝ่ายทราบ ทั้งนี้อาจใช้วิธีการต่าง ๆ เช่น การวิจัยและการตรวจสอบ

B คือการงบประมาณ (budgeting) หมายถึงหน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวของกับงบประมาณในรูปของการวางแผนและการควบคุมด้านการเงินการบัญชี

Frederick W. Taylor : ทฤษฎีการจัดการตามหลักวิทยาศาสตร์เทย์เลอร์ ได้ชื่อว่าเป็นบิดาแห่งการจัดการตามหลักวิทยาศาสตร์ ปรัชญาการบริหารของเทย์เลอร์ได้แก่

1.ทำการศึกษางานแต่ละส่วนด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์และพัฒนาวิธีการที่ดีที่สุดสำหรับการทำงานแต่ละอย่าง

2.ใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์ในการคัดเลือกและการฝึกอบรมพนักงานและมอบหมายความรับผิดชอบให้ทำงานที่เหมาะสมที่สุดสำหรับแต่ละคน

3. มีการประสานงานกันอย่างใกล้ชิดระหว่างผู้บริหารและพนักงาน

4. แบ่งงานและความรับผิดชอบในงานเป็นส่วนต่าง ๆ

2.4 สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย

2.4.1 ความเป็นมาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2553 เรื่อง การจัดระเบียบบริหารราชการ เขตพื้นที่การศึกษา กำหนดให้การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำนึงถึงระดับของการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวนสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรม และความเหมาะสมด้านอื่นด้วย และให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อทำหน้าที่ในการดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการตามที่กำหนดไว้และให้มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษา ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายนี้หรือกฎหมายอื่นโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็นหน่วยงานที่อยู่ใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เกิดขึ้นตามที่

กระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษา เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2546 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษาเป็นเขตพื้นที่ประถมศึกษา

ทั้งนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี ได้ถูกประกาศเปลี่ยนแปลงเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ประกอบด้วยท้องที่ อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี อำเภอกาญจนดิษฐ์อำเภอดอนสัก อำเภอเกาะพะงัน และอำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี (ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 127 ตอนพิเศษ 98ง หน้า57 ประกาศ ณ วันที่ 18 สิงหาคม 2553)

2.4.2 สถานที่ตั้งและอาณาเขตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ตั้งอยู่เลขที่ 389/5 หมู่ที่ 4 ถนนดอนนก ตำบลมะขามเตี้ย อำเภอเมืองฯ จังหวัดสุราษฎร์ธานี รหัสไปรษณีย์ 84000 โทรศัพท์ 0-7727-3298 โทรสาร.0-7727-3071 เว็บไซต์ www.surat1.go.th โดยมีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ ติดชายฝั่งทะเลอ่าวไทย

ทิศตะวันออก ติดอำเภอขนอม อำเภอสิชล จังหวัดนครศรีธรรมราช

ทิศตะวันตก ติดอำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ทิศใต้ ติดอำเภอบ้านนาสาร และอำเภอบ้านนาเดิม จังหวัดสุราษฎร์ธานี และอำเภอนบพิตำ จังหวัดนครศรีธรรมราช



ภาพที่ 2.1 สถานที่ตั้งและอาณาเขตติดต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

2.4.3 วิสัยทัศน์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

วิสัยทัศน์ (Vision)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎรธานี เขต 1 เป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูง มุ่งมั่นพัฒนา คุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐานการศึกษา ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจ (Mission)

1. บริหารจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ได้คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

2. เสริมสร้างโอกาสให้ประชากรวัยเรียนทุกคนในเขตพื้นที่บริการได้รับการศึกษาในรูปแบบที่เหมาะสมอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ

3. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ และมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรักในสถาบันหลักของชาติ

4. พัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการ เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

5. พัฒนาศักยภาพผู้เรียนและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21

6. บริหารจัดการแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

เป้าประสงค์

1.ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม ซื่อสัตย์ สุจริต อยู่อย่างเพียงพอ มีจิตสาธารณะ มีความเป็นพลเมืองที่ดีมีภูมิคุ้มกัน มีสุขภาวะที่ดี ยึดมั่นในสถาบันหลักของชาติ

2.ผู้เรียนมีทักษะ ความรู้ความสามารถ สมรรถนะตรงตามาตรฐานการศึกษาของชาติ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

3.ผู้เรียนมีทักษะด้านการคิด การแก้ปัญหา ทักษะด้านการคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม และทักษะอาชีพ สอดคล้องกับทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

4.ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ ทักษะที่เหมาะสมตามสมรรถนะและมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์

5.ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ

6.ผู้เรียนมีโอกาสเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) และใช้เป็นเครื่องมือด้านการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7.สถานศึกษาเข้มแข็ง จัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีผลงานเป็นแบบอย่างได้

8.สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ผู้รับบริการพึงพอใจ

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนและส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขัน

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาเพื่อเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ด้วยรูปแบบที่หลากหลายสู่มืออาชีพ

กลยุทธ์ที่ 4 การสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 5 การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กาญจนา สุระคำ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การทำงานเป็นทีมของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู มีความสัมพันธ์ กันทางบวกในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบ คือ Y = .89 + .78**X และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ 2, - .88**2, จากผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากและส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสูงถึงร้อยละ 78 จึงมีข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการให้เกิดมีในตนเองโดยการเข้ารับการอบรม การสัมมนาการศึกษาดูงาน เป็นต้น จะช่วยให้การทำงานเป็นทีมของครูเพิ่มมากขึ้นจนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

รุ่งเพชร พัดทาป (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลเชิงบูรณาการหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า : 1. การบริหารงานบุคคลเชิงบูรณาการหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน ด้านการพัฒนาและฝึกอบรม ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านการวางแผนอัตรากำลัง ตามลำดับ 2. การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม

การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านระบบการให้ผลตอบแทน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ตามลำดับ 3. การบริหารงานบุคคลเชิงบูรณาการหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการวางแผนอัตรากำลังและด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนายได้ร้อยละ 29.0 (R^2 = .290) สามารถเขียนเป็นรูปสมการวิเคราะห์การถดถอย ได้ดังนี้ สมการคะแนนดิบ Ytot = 2.273 + .262(X1) + .233(X5) (R^2 = .290) สมการคะแนนมาตรฐาน $Z\hat{y}$ = .316(Zx1) + .282(Zx5) (R^2 = .290)

พรรณภา อนันตะคู (2563) ได้ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่า 1. บรรยากาศองค์การ ในวิทยาลัยเอกชนอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้านประกอบด้วย ผลตอบแทน โครงสร้างองค์การ การสนับสนุนขององค์การ ความสามัคคีในองค์การ จัดการความขัดแย้ง และและความท้าทายความเสี่ยง ตามลำดับ 2. การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ติดตามการพัฒนาทีมงาน การกำหนดเป้าหมาย สมาชิกมีการยอมรับซึ่งกันและกัน ความไว้ใจกันของสมาชิก การแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกัน และการสื่อสารอย่างเปิดเผย ตามลำดับ 3. บรรยากาศองค์การ ได้แก่ ด้านการจัดการความขัดแย้ง (X6) ด้านผลตอบแทน (X3) ด้านความสามัคคีในองค์การ (X2) ด้านการสนับสนุนขององค์การ (X5) ด้านโครงสร้างองค์การ (X1) และด้านความท้าทายความเสี่ยง (X4) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ ร้อยละ 47.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสมการวิเคราะห์การถดถอย คือ = 0.86 + 0.21(X6) + 0.15(X3) + 0.10(X2) + 0.10(X5) + 0.11(X1) + 0.07(X4)

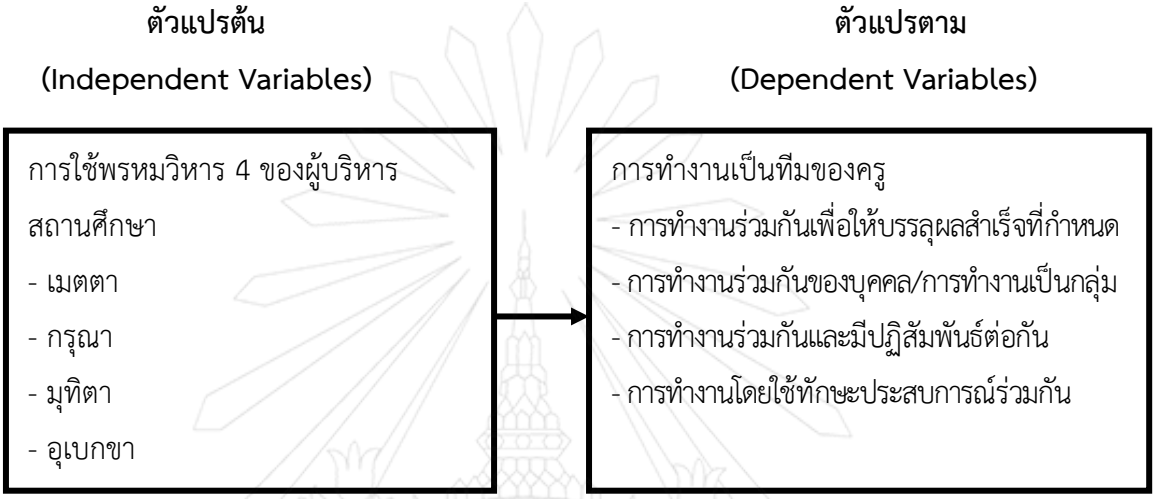
กฤษฎา เจตน์จำนงค์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า1. ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เซ็ต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ระดับมาก โดยด้านการติดต่อสื่อสารในกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 2. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการกระตุ้นทางปัญญามีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูใน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมา คือ การสร้างบารมี การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างด้านเหล่านี้กับการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 เท่ากับ .796 และด้านเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ได้ร้อยละ 63.40

ถิรมนัส ไหลสุพรรณวงค์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ตามลำดับ 2. ระดับการทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย การมีมนุษสัมพันธ์ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การมีเป้าหมายร่วมกัน และการมีประสิทธิภาพในการสื่อสาร ตามลำดับ 3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (X4) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X1) การกระตุ้นทางปัญญา (X3) และการสร้างแรงบันดาลใจ (X2) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 82 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสมการวิเคราะห์การถดถอย คือ $\hat{Y}_{tot} = 0.28 + 0.56 (X4) + 0.31 (X1) + 0.13 (X3) + 0.07 (X2)$

2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 ครั้งนี้ รายละเอียดกรอบแนวคิดในการวิจัยที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังแสดงไว้ในภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Qualitative Research) เพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3.3 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ในกรณีศึกษาจำนวนทั้งสิ้น 1,463 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จากประชากรที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 1,463 คน ผู้วิจัยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) เป็นเกณฑ์กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

อำเภอ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
เมืองสุราษฎร์ธานี	324	85
กาญจนดิษฐ์	503	97
ดอนสัก	165	42
เกาะสมุย	280	60
เกาะพะงัน	97	18
รวม	**1,463**	**302**

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยศึกษาแนวคิดจากเอกสารละงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของครูมาสร้างเป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1

1.การใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านเมตตา ด้านกรุณา ด้านมุทิตา ด้านอุเบกขา

ซึ่งลักษณะแบบสอบถามตอนที่ 2 ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยกำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถามดังนี้

5	หมายถึง	มีการปฏิบัติยู่ในระดับ	มากที่สุด
4	หมายถึง	มีการปฏิบัติยู่ในระดับ	มาก
3	หมายถึง	มีการปฏิบัติยู่ในระดับ	ปานกลาง
2	หมายถึง	มีการปฏิบัติยู่ในระดับ	น้อย
1	หมายถึง	มีการปฏิบัติยู่ในระดับ	น้อยที่สุด

เกณฑ์ประเมินค่าระดับการใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 ใช้เกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้พรหมวิหาร 4 อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้พรหมวิหาร 4 อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้พรหมวิหาร 4 อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้พรหมวิหาร 4 อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้พรหมวิหาร 4 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 ประกอบด้วย 4 ด้านคือ ด้านการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จที่กำหนด ด้านการทำงานร่วมกันของบุคคล/การทำงานเป็นกลุ่ม ด้านการทำงานร่วมกันและมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ด้านการทำงานโดยใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกัน

ซึ่งลักษณะแบบสอบถามตอนที่ 2 ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยกำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถามดังนี้

5	หมายถึง	มีการปฏิบัติยู่ในระดับ	มากที่สุด
4	หมายถึง	มีการปฏิบัติยู่ในระดับ	มาก
3	หมายถึง	มีการปฏิบัติยู่ในระดับ	ปานกลาง
2	หมายถึง	มีการปฏิบัติยู่ในระดับ	น้อย
1	หมายถึง	มีการปฏิบัติยู่ในระดับ	น้อยที่สุด

เกณฑ์ประเมินค่าระดับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 อยู่ในระดับใด ใช้เกณฑ์ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ระดับการทำงานเป็นทีมของครู อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ระดับการทำงานเป็นทีมของครู อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ระดับการทำงานเป็นทีมของครู อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ระดับการทำงานเป็นทีมของครู อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ระดับการทำงานเป็นทีมของครู อยู่ในน้อยที่สุด

3.3 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.3.1 แบบสอบถาม

การสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างตามขั้นตอนดังนี้

1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2) ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert)

3) สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและนิยามศัพท์เฉพาะ

4) นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

5) ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำ,สนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกศริน มนูญผล
2. ดร.สันติ อุนจะนำ
3. นางวณิชชา เดี่ยววาณิชย์

เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของคำถามแต่ละข้อโดย

หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC : Index of item objectivecongruence) โดยให้เกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถามดังนี้

ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00

6) นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาเสนอแนะ

7) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับโรงเรียนวัดท่าไทร(ดิตถานุเคราะห์) จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

8) นำแบบสอบถามที่ทดลองมาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .848

9) จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือ คือแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

2.ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเสนอต่อพร้อมด้วยแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตัวเอง

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง และนำมาประมวลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์มี ดังนี้

1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 ประเมินระดับการใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 และการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 วิเคราะห์โดยคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ 1 และตัวแปรที่ 2 ในสมมติฐานต่าง ๆ

2.1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา กับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson’s Product-moment Correlation Coefficient) ซึ่งใช้เกณฑ์การแปลผลความสัมพันธ์ (กัลยา วานิชย์บัญชา และฐิตา วานิชย์บัญชา, 2558) โดยมีเกณฑ์ 5 ระดับ ดังนี้

0.81 – 1.00 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
0.61 – 0.80 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง
0.41 – 0.60 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
0.21 – 0.40 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ
0.20 – 0.01 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

สำหรับทิศทางความสัมพันธ์ พิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็นลบ (-) แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางลบหรือทิศทางตรงกันข้าม หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็นบวก (+) แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือทิศทางเดียวกัน

3.การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยการวิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ของการใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 โดยวิธีสร้างสมการพยากรณ์โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise Method) ในรูปสมการพยากรณ์คะแนนดิบ และรูปสมการพยากรณ์มาตรฐาน

3.6 สถิติที่ใช้ในการเก็บวิเคราะห์ข้อมูล

3.6.1 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ ซึ่งมีค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) การกำหนดคะแนนของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละท่านลงความเห็นและให้คะแนนดังนี้

+1 หมายถึง ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามหรือข้อความนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

0 หมายถึง ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามหรือข้อความนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

-1 หมายถึง ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามหรือข้อความนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

การหาค่าความสอดคล้องแบบ IOC โดยหาความเที่ยงตรงของเนื้อหาโดยใช้สูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องมีค่าอยู่ระหว่าง -1 ถึง +1

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

- การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค(Cronbach's Alpha Coefficient) ดังนี้

สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

$$\alpha = \frac{n}{n-1}\left\{1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2}\right\}$$

เมื่อ α หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

n หมายถึง จำนวนข้อของเครื่องมือ

s_i^2 หมายถึง คะแนนความแปรปรวนแต่ละข้อ

s_t^2 หมายถึง คะแนนความแปรปรวนทั้งฉบับ

3.7.2 การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามสถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและพรรณนา ระดับการใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา และการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 สถิติที่ใช้ดังต่อไปนี้

- การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สูตรดังนี้

$$P = \frac{F}{N} \times 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ
F แทน ความถี่ที่ต้องต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ
N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

- ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สูตรดังนี้

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{N}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ยเลขคณิต
$\sum x$ แทน ผลรวมคะแนนทั้งหมด
N แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

- ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สูตรดังนี้

$$S.D. = \frac{\sqrt{n\sum x^2 - (\sum x)^2}}{n(n=1)}$$

เมื่อ S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
$\sum x^2$ แทน ผลรวมของกำลังสองของคะแนน
$(\sum x)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
n แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

- ค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน(Pearson’s Product-Moment Correlation Coefficient) โดยใช้สูตรดังนี้

$$r_{xy}=\frac{n\sum XY-(\sum X)(Y)}{\sqrt{[n\sum X^2-(\sum X)^2][n\sum Y^2-(\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ

r_{xy} แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร x กับ y

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนชุด x

$\sum y$ แทน ผลรวมของคะแนนชุด y

$\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนชุด x แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum y^2$ แทน ผลรวมของคะแนนชุด y แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum xy$ แทน ผลรวมระหว่างผลคูณชุด x กับ y

n แทน จำนวนคู่ของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณและการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2541, หน้า 156)

$$R^2=\beta_1 r_{y1}+\beta_2 r_{y2}+\ +\ \beta k\, r_{yk}$$

เมื่อ

R^2 แทน กำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

β_1 แทน ค่าน้ำหนักเบต้าหรือสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐานของตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์) ตัวที่ 1 ถึงตัวที่ k ตามลำดับ

r_{y1} , r_{y1}, r_{y1} แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม (ตัวเกณฑ์) กับตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์) ตัวที่ 1 ถึงตัวที่ k

k แทน จำนวนตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์)

- สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2541, หน้า 153-154)

$$Y' = a+b_1X_1+b_2X_2+...+b_kX_k$$

เมื่อ

Y'	แทน	คะแนนพยากรณ์ของตัวแปรตาม (ตัวเกณฑ์)
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
$b_1, b_2...b_k$	แทน	ค่าน้ำหนักคะแนนหรือสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์) ตัวที่ 1 ถึงตัวที่ k ตามลำดับ
$X_1, X_2...X_k$	-แทน -	คะแนนของตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์) ตัวที่ 1 ถึง ตัวที่ k ตามลำดับ
k	แทน	จำนวนตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์)

- สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2541, หน้า 152)

$$Z'_Y = \beta_1Z_1+ \beta_2Z_2+...+ \beta_kZ_k$$

เมื่อ

Z'_Y	แทน	คะแนนพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐานของตัวแปรตาม (ตัวเกณฑ์)
$\beta_1, \beta_2...\beta_k$	แทน	ค่าน้ำหนักเบต้าหรือสัมประสิทธิ์การถดถอยของคะแนนมาตรฐานของตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์) ตัวที่ 1 ถึงตัวที่ k ตามลำดับ
$Z_1, Z_2...Z_k$	แทน	มาตรฐานของตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์) ตัวที่ 1 ถึงตัวที่ k ตามลำดับ
K	แทน	จำนวนตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์)

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 ใช้วิธีการวิจัยแบบเชิงปริมาณ ระหว่างการวิจัยการใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ ผู้วิจัยได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
X	แทน	การใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา
X_1	แทน	ด้านเมตตา
X_2	แทน	ด้านกรุณา
X_3	แทน	ด้านมุทิตา
X_4	แทน	ด้านอุเบกขา
Y_1	แทน	ด้านการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จที่กำหนด
Y_2	แทน	ด้านการทำงานร่วมกันของบุคคล/การทำงานเป็นกลุ่ม
Y_3	แทน	ด้านการทำงานร่วมกันและมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน
Y_4	แทน	ด้านการทำงานโดยใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกัน
Y	แทน	การทำงานเป็นทีมของครู
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าอำนาจในการพยากรณ์

Y'	แทน	คะแนนการทำงานเป็นทีมที่ได้จากการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Z'	แทน	คะแนนการทำงานเป็นทีมที่ได้จากการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
r	แทน	ค่าสถิติในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
***	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

4.2 ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของแบบสอบถามโดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ระดับการใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

ตอนที่ 3 ระดับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

ตอนที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

ตอนที่ 5 การใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของแบบสอบถาม

ในการวิจัยเรื่องนี้ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ซึ่งมีลักษณะของข้อมูลทั่วไปคือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ใช้การค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยายปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	72	23.84
หญิง	230	76.16
รวม	**302**	**100.00**
2. อายุ		
อายุต่ำกว่า 30 ปี	73	24.17
อายุ 31 – 40 ปี	67	22.19
อายุ 41 – 50 ปี	84	27.81
อายุ 51 ปีขึ้นไป	78	25.83
รวม	**302**	**100.00**
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	261	86.42
ปริญญาโท	41	13.58
ปริญญาเอก	0	0
รวม	**302**	**100.00**
4. ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 10 ปี	82	27.15
11 – 20 ปี	86	28.48
21 – 30 ปี	78	25.83
31 ปีขึ้นไป	56	18.54
รวม	**302**	**100.00**

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 76.16 เพศชาย จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 23.84 อายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระหว่างอายุ 41-50 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 27.81 รองลงมาคือ อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 25.83 อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 24.17 และอายุ 31-40 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 22.19 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่คือระดับปริญญาตรี จำนวน

261 คน คิดเป็นร้อยละ 86.42 และรองลงมาคือระดับปริญญาโท จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 13.58 ประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนใหญ่ 11-20 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 28.48 รองลงมาคือ น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 27.15 ประสบการณ์ 21-30 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 25.83 และประสบการณ์ 31 ปีขึ้นไป จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 18.54

ตอนที่ 2 ระดับการใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

การวิเคราะห์ระดับการใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย โดยรวมทั้งรายด้านและรายข้อ ดังนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยรวม

การใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{x}$	SD	อันดับ	แปลผล
1. ด้านเมตตา	4.15	0.72	3	มาก
2. ด้านกรุณา	4.19	0.67	2	มาก
3. ด้านมุทิตา	4.24	0.69	1	มาก
4. ด้านอุเบกขา	4.13	0.60	4	มาก
รวมเฉลี่ย	**4.18**	**0.67**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับการใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำแนกตามรายด้านโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.18 , S.D. = 0.67) และเมื่อเรียงลำดับรายด้านจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ 1) ด้านมุทิตา อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.24 , S.D. = 0.69) 2) ด้านกรุณา อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.19 , S.D. = 0.67) 3) ด้านเมตตา อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.15 , S.D. = 0.72)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านเมตตา

ด้านเมตตา	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{x}$	SD	อันดับ	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นกัลยาณมิตร มีการใช้กริยาวาจาที่สุภาพ ต่อเพื่อนร่วมงาน	4.07	0.81	5	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่	4.11	0.67	4	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความห่วงใย ความปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงานอย่างจริงใจ	4.12	0.75	3	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการทำประโยชน์ในการทำงานที่ส่งผลต่อครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน	4.13	0.79	2	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาคอยสังเกต ซักถาม ความเป็นอยู่ของเพื่อนร่วมงาน	4.34	0.60	1	มาก
รวมเฉลี่ย	**4.15**	**0.72**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับการใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านเมตตาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.15 , S.D. = 0.72) และเมื่อเรียงลำดับรายข้อจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาคอยสังเกต ซักถาม ความเป็นอยู่ของเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.34 , S.D. = 0.60) 2) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการทำประโยชน์ในการทำงานที่ส่งผลต่อครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.13 , S.D. = 0.79) 3) ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความห่วงใย ความปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงานอย่างจริงใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.12 , S.D. = 0.75)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านกรุณา

ด้านกรุณา	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{x}$	SD	อันดับ	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการชี้แนะแนวทางที่เป็นประโยชน์ให้กับบุคลากร	4.09	0.69	5	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่พึ่ง สามารถให้คำปรึกษาต่อเพื่อนร่วมงานได้	4.14	0.67	3	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสนใจ และรับฟังปัญหาของครูและบุคลากรภายในโรงเรียน	4.11	0.67	2	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการเอาใจใส่ เพื่อให้ครูมีการทำงานอย่างมีความสุข	4.33	0.76	1	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นใจและช่วยเหลือครูที่ประสบความลำบาก	4.28	0.58	2	มาก
รวมเฉลี่ย	**4.19**	**0.67**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับการใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านกรุณาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.19 , S.D. = 0.67) และเมื่อเรียงลำดับรายข้อจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการเอาใจใส่ เพื่อให้ครูมีการทำงานอย่างมีความสุข อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.33 , S.D. = 0.76) 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นใจและช่วยเหลือครูที่ประสบความลำบาก อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.28 , S.D. = 0.67) 3) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่พึ่ง สามารถให้คำปรึกษาต่อเพื่อนร่วมงานได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.14 , S.D. = 0.67)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านมุทิตา

ด้านมุทิตา	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{x}$	SD	อันดับ	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการร่วมแสดงความยินดี เมื่อเห็นผู้อื่นประสบความสำเร็จ	4.29	0.76	1	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความยิ้มแย้มแจ่มใสในการปฏิบัติงาน	4.29	0.69	1	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษายกย่อง ให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	4.13	0.66	3	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการประกาศเกียรติคุณและมอบรางวัลให้กับผู้ที่ทำคุณประโยชน์แก่สถานศึกษาตามความเหมาะสม	4.21	0.78	2	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนทุกๆ โอกาสที่สามารถทำให้ครูและบุคคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา เพื่อเป็นประโยชน์ต่อตนเองและองค์กรด้วยความเต็มใจ	4.29	0.58	1	มาก
รวมเฉลี่ย	**4.24**	**0.69**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับการใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านมุทิตาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.24 , S.D. = 0.69) และเมื่อเรียงลำดับรายข้อจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนทุกๆ โอกาสที่สามารถทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา เพื่อเป็นประโยชน์ต่อตนเองและองค์กรด้วยความเต็มใจ ($\bar{x}$ = 4.29 , S.D. = 0.58) ผู้บริหารสถานศึกษามีการร่วมแสดงความยินดี เมื่อเห็นผู้อื่นประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.29 , S.D. = 0.69) และผู้บริหารสถานศึกษามีความยิ้มแย้มแจ่มใสในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ = 4.29 , S.D. = 0.76) ซึ่งทั้งสามมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีการประกาศเกียรติคุณและมอบรางวัลให้กับผู้ที่ทำคุณประโยชน์แก่สถานศึกษาตามความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.21 , S.D. = 0.78) 3) ผู้บริหารสถานศึกษายกย่อง ให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.13 , S.D. = 0.66)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านอุเบกขา

ด้านอุเบกขา	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{x}$	SD	อันดับ	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระจายงานให้กับครู อย่างชัดเจนและเป็นธรรม	4.12	0.74	4	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ที่กำหนดไว้ อย่างเคร่งครัด โดยเท่าเทียมกัน	4.15	0.66	3	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม ไม่มีความลำเอียง	4.03	0.58	5	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเสมอภาค	4.19	0.58	1	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีเอนเอียงเข้าข้างเพื่อนร่วมงานที่มีความสนิทสนมกัน	4.18	0.46	2	มาก
รวมเฉลี่ย	**4.13**	**0.60**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับการใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านอุเบกขาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.13 , S.D. = 0.60) และเมื่อเรียงลำดับรายข้อจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเสมอภาค อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.19 , S.D. = 0.58) 2) ผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีเอนเอียงเข้าข้างเพื่อนร่วมงานที่มีความสนิทสนมกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.18 , S.D. = 0.46) 3) ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบที่กำหนดไว้ อย่างเคร่งครัด โดยเท่าเทียมกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.15 , S.D. = 0.66)

ตอนที่ 3 ระดับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

การวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย โดยรวมทั้งรายด้านและรายข้อดังนี้

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

การทำงานเป็นทีมของครู	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{x}$	SD	อันดับ	แปลผล
1. ด้านการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จที่กำหนด	4.05	0.64	4	มาก
2. ด้านการทำงานร่วมกันของบุคคล/การทำงานเป็นกลุ่ม	4.16	0.66	2	มาก
3. ด้านการทำงานร่วมกันและมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน	4.18	0.69	1	มาก
4. ด้านการทำงานโดยใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกัน	4.08	0.60	3	มาก
รวมเฉลี่ย	**4.12**	**0.65**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำแนกตามรายด้านโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.12 , S.D. = 0.65) และเมื่อเรียงลำดับรายด้านจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 1) ด้านการทำงานร่วมกันและมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.18 , S.D. = 0.60) 2) ด้านการทำงานร่วมกันของบุคคล/การทำงานเป็นกลุ่ม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.16 , S.D. = 0.66) 3) ด้านการทำงานโดยใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.08 , S.D. = 0.60)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จที่กำหนด

ด้านการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จที่กำหนด	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{x}$	SD	อันดับ	แปลผล
1. ครูในโรงเรียนมีการทำงาน โดยมีการแบ่งหน้าที่ที่รับผิดชอบกันอย่างชัดเจน	4.01	0.76	4	มาก
2. ครูในโรงเรียนทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	4.06	0.63	2	มาก
3. ครูในโรงเรียนมีการรับทราบข่าวสาร ข้อมูลในการทำงานอย่างทั่วถึงและชัดเจน	4.00	0.64	5	มาก
4. ครูในโรงเรียนมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร	4.02	0.65	3	มาก
5. ครูในโรงเรียนมีการวางแผนในการทำงานร่วมกัน	4.18	0.54	1	มาก
รวมเฉลี่ย	**4.05**	**0.64**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จที่กำหนดโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.05 , S.D. = 0.64) และเมื่อเรียงลำดับรายข้อจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ 1) ครูในโรงเรียนมีการวางแผนในการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.18 , S.D. = 0.54) 2) ครูในโรงเรียนทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.06 , S.D. = 0.63) 3) ครูในโรงเรียนมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.02 , S.D. = 0.65)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านการทำงานร่วมกันของบุคคล/การทำงานเป็นกลุ่ม

ด้านการทำงานร่วมกันของบุคคล /การทำงานเป็นกลุ่ม	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{x}$	SD	อันดับ	แปลผล
1. ครูในโรงเรียนมีการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	4.10	0.63	5	มาก
2. ครูในโรงเรียนมีการทำงาน โดยแบ่งหน้าที่ที่รับผิดชอบกันอย่างชัดเจน	4.14	0.66	4	มาก
3. ครูมีการสร้างกฎ กติกาในการทำงานร่วมกัน	4.15	0.71	3	มาก
4. ครูมีความเข้าใจในบทบาทการทำงานของตนเอง และเข้าใจว่าทุกบทบาทมีความสำคัญในการทำงานร่วมกัน	4.20	0.69	2	มาก
5. ครูมีการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานร่วมกัน	4.21	0.60	1	มาก
รวมเฉลี่ย	**4.16**	**0.66**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านการทำงานร่วมกันของบุคคล/การทำงานเป็นกลุ่มโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.16 , S.D. = 0.66) และเมื่อเรียงลำดับรายข้อจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ 1) ครูมีการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.21 , S.D. = 0.60) 2) ครูมีความเข้าใจในบทบาทการทำงานของตนเอง และเข้าใจว่าทุกบทบาทมีความสำคัญ ในการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.20 , S.D. = 0.69) 3) ครูมีการสร้างกฎ กติกาในการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.15 , S.D. = 0.71)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านการทำงานร่วมกันและมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน

ด้านการทำงานร่วมกันและมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{x}$	SD	อันดับ	แปลผล
1. ครูให้ความร่วมมือในการทำงานด้วยความเต็มใจ	4.22	0.76	2	มาก
2. ครูทำงานร่วมกัน โดยมีการร่วมกันแสดงความคิดเห็นในการวางแผนการทำงาน	4.21	0.68	3	มาก
3. ครูมีทำงานร่วมกันโดยสามารถเป็นผู้นำ และผู้ตามที่ดี	4.08	0.66	5	มาก
4. ครูทำงานร่วมกันและมีการร่วมกันชื่นชมในผลงานที่ได้ทำขึ้น	4.15	0.76	4	มาก
5. ครูในโรงเรียนมีการสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการทำงาน	4.26	0.60	1	มาก
รวมเฉลี่ย	**4.18**	**0.69**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านการทำงานร่วมกันและมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.18 , S.D. = 0.69) และเมื่อเรียงลำดับรายข้อจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ 1) ครูในโรงเรียนมีการสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.26 , S.D. = 0.60) 2) ครูให้ความร่วมมือในการทำงานด้วยความเต็มใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.22 , S.D. = 0.76) 3) ครูทำงานร่วมกัน โดยมีการร่วมกันแสดงความคิดเห็นในการวางแผนการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.21 , S.D. = 0.68)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านการทำงานโดยใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกัน

ด้านการทำงานโดยใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกัน	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{x}$	SD	อันดับ	แปลผล
1. ครูในโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในการทำงาน	4.08	0.69	2	มาก
2. ครูมีการแสดงความคิดเห็น และร่วมกันตัดสินใจในการทำงาน	4.03	0.62	4	มาก
3. ครูมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน	4.00	0.60	5	มาก
4. ครูมีการเปิดใจยอมรับ และกล้าที่จะเผชิญกับปัญหาในการทำงาน	4.04	0.51	3	มาก
5. ครูในโรงเรียนมีการร่วมกันแก้ปัญหาในการทำงาน	4.23	0.56	1	มาก
รวมเฉลี่ย	**4.08**	**0.60**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านการทำงานโดยใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกันโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.08 , S.D. = 0.60) และเมื่อเรียงลำดับรายข้อจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ 1) ครูในโรงเรียนมีการร่วมกันแก้ปัญหาในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.23 , S.D. = 0.56) 2) ครูในโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.08 , S.D. = 0.69) 3) ครูมีการเปิดใจยอมรับ และกล้าที่จะเผชิญกับปัญหาในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.04 , S.D. = 0.51)

ตอนที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยใช้การวิเคราะห์แบบสหสัมพันธ์ (Correlation Analaysis) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยายปรากฏดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X	Y
X_1	1					
X_2	.841**	1				
X_3	.858**	.800**	1			
X_4	.814**	.814**	.799**	1		
X	.945**	.926**	.935**	.916**	1	
Y	.794**	.710**	.821**	.771**	.834**	1

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรการใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยรวม (r_{xy}= 0.834) มีความสัมพันธ์กันในทางบวกระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยการเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ด้านเมตตา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการทำงานเป็นทีมของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r_{x1y}= 0.794)

ด้านกรุณา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการทำงานเป็นทีมของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r_{x2y}= 0.710)

ด้านมุทิตา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการทำงานเป็นทีมของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r_{x3y}= 0.821)

ด้านอุเบกขา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการทำงานเป็นทีมของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r_{x4y}= 0.771)

ตอนที่ 5 การใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

การวิเคราะห์การใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยายปรากฏดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนการใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	ค่าสัมประสิทธิ์		t	p
	คะแนนดิบ	ค่ามาตรฐาน		
ค่าคงที่	.747		5.766	.001
ด้านมุทิตา (X_3)	.359	.437	6.907	.000
ด้านอุเบกขา (X_4)	.240	.238	4.259	.000
ด้านเมตตา (X_1)	.206	.226	3.453	.000
R = .849 R^2 = .722	F = 257.531	P value = .000		

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ เรียงลำดับความสำคัญได้แก่ ด้านมุทิตา (X_3) ด้านอุเบกขา (X_4) ด้านเมตตา (X_1) ตามลำดับ สามารถอธิบายความแปรปรวนของการใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.849 (R = .849) ซึ่งตัวแปรทั้งสามร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ได้ร้อยละ 72.2 (R^2 = .722) สามารถเขียนแสดงความสัมพันธ์ในรูปสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Y')

$$Y' = 0.747 + 0.359\ (X_3) + 0.240\ (X_4) + 0.206\ (X_1)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Zy')

$$Zy' = 0.437\ (X_3) + 0.238\ (X_4) + 0.266\ (X_1)$$

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาระดับการใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 2) เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 4) เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่ใช้ในการพยากรณ์การใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

5.1 สรุปผล

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผล

1. ระดับการใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 จากการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏผลการศึกษาดังนี้

การใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับรายด้านจากมากไปหาน้อย อันดับ คือ 1) ด้านมุทิตา 2) ด้านกรุณา 3) ด้านเมตตา 4) ด้านอุเบกขา เมื่อพิจารณารายด้านปรากฏผล ดังนี้

1) ด้านเมตตา ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาคอยสังเกต ซักถามความเป็นอยู่ของเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการทำประโยชน์ในการทำงาน ที่ส่งผลต่อครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน และประเด็นที่อยู่ในอันดับต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นกัลยาณมิตร มีการใช้กริยาวาจาที่สุภาพ ต่อเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก

2) ด้านกรุณา ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการเอาใจใส่ เพื่อให้ครูมีการทำงานอย่างมีความสุข อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นใจและ

ช่วยเหลือครูที่ประสบความลำบาก และประเด็นที่อยู่ในอันดับต่ำที่สุดคือผู้บริหารสถานศึกษามีการชี้แนะแนวทางที่เป็นประโยชน์ ให้กับบุคคลากร

3) ด้านมุทิตา ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนทุกๆ โอกาสที่สามารถทำให้ครูและบุคคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา เพื่อเป็นประโยชน์ต่อตนเองและองค์กรด้วยความเต็มใจ ผู้บริหารสถานศึกษามีความยิ้มแย้มแจ่มใสในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารสถานศึกษามีการร่วมแสดงความยินดี เมื่อเห็นผู้อื่นประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ซึ่งทั้งสามมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประกาศเกียรติคุณและมอบรางวัลให้กับผู้ที่ทำคุณประโยชน์แก่สถานศึกษาตามความเหมาะสม และประเด็นที่อยู่ในอันดับต่ำที่สุดคือผู้บริหารสถานศึกษายกย่อง ให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

4) ด้านอุเบกขา ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเสมอภาค อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีเอนเอียงเข้าข้างเพื่อนร่วมงานที่มีความสนิทสนมกัน และประเด็นที่อยู่ในอันดับต่ำที่สุดคือผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม ไม่มีความลำเอียง

2. ระดับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 จากการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏผลการศึกษาดังนี้

การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับรายด้านจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านการทำงานร่วมกันและมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน 2) ด้านการทำงานร่วมกันของบุคคล/การทำงานเป็นกลุ่ม 3) ด้านการทำงานโดยใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกัน 4) ด้านการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จที่กำหนด เมื่อศึกษาเป็นรายด้านปรากฏผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1) ด้านการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จที่กำหนด ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ครูในโรงเรียนมีการวางแผนในการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือครูในโรงเรียนทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และประเด็นที่อยู่ในอันดับต่ำที่สุดคือครูในโรงเรียนมีการรับทราบข่าวสาร ข้อมูลในการทำงานอย่างทั่วถึงและชัดเจน

2) ด้านการทำงานร่วมกันของบุคคล/การทำงานเป็นกลุ่ม ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ครูมีการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือครูมีความเข้าใจในบทบาทการทำงานของตนเอง และเข้าใจว่าทุกบทบาทมีความสำคัญ ในการทำงานร่วมกัน และประเด็นที่อยู่ในอันดับต่ำที่สุดคือ ครูในโรงเรียนมีการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

3) ด้านการทำงานร่วมกันและมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ครูในโรงเรียนมีการสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการทำงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือครูให้ความร่วมมือในการทำงานด้วยความเต็มใจ และประเด็นที่อยู่ในอันดับต่ำที่สุดคือครูมีทำงานร่วมกันโดยสามารถเป็นผู้นำ และผู้ตามที่ดี

4) ด้านการทำงานโดยใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกัน ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือครูในโรงเรียนมีการร่วมกันแก้ปัญหาในการทำงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือครูในโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในการทำงาน และประเด็นที่อยู่ในอันดับต่ำที่สุดคือ และครูมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน

3. การใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 พบว่า การใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ระดับมาก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของครู

4. ตัวแปรพยากรณ์พรหมวิหาร 4 ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ได้แก่ ด้านมุทิตา (X_3) ด้านอุเบกขา (X_4) ด้านเมตตา (X_1) ซึ่งตัวแปรทั้งสามร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ได้ร้อยละ 72.2

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นที่น่าสนใจเพื่อนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ระดับการใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเป็นกัลยาณมิตร เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ทั้งนี้ยังมีการชี้แนะแนวทางที่เป็นประโยชน์มีการงานอย่างชัดเจนยุติธรรมและคอยสนับสนุนบุคลากรเท่าที่จะทำได้ ซึ่งสอดคล้องกับ เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จะดำเนินการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรประพฤติปฏิบัติตนด้านคุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัย โดยสร้างความตระหนัก ปลูกจิตสำนึกในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยต่อตนเอง ต่อหน่วยงานและผู้มารับบริการ และงานวิจัยของพระครูสังฆรักษสุทิน (ส่องรส) (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1” ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีหลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารบุคลากรของโรงเรียน

ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านกรุณา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านอุเบกขา ส่วน ด้านเมตตา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ และงานวิจัยของ พระมหาณัฐวุฒิ ธานวุทโฬ (เอียดเรือง) (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการธรรมยุต จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ผลการศึกษาการใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการธรรมยุต จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านเมตตาธรรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านมุทิตาธรรม ส่วน ด้านกรุณาธรรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2. ระดับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ครูมีการวางแผนการทำงาน วางเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน โดยมีการทำงานและพร้อมที่จะเป็นผู้นำ และผู้ตามที่ดี การทำงานด้วยความเต็มใจ กล้าที่จะเผชิญกับปัญหาในการทำงาน รวมไปถึงการมีความสุขในการทำงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับหลักการตามนโยบาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ของกระทรวงศึกษาธิการ หลักการที่ 3 สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนดำเนินการตามภารกิจด้วยความรับผิดชอบต่อตนเอง องค์กรประชาชนและประเทศชาติ โดยให้ความสำคัญกับการประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ผ่านกลไกการรับฟังความคิดเห็นมาประกอบการดำเนินงานที่เป็นประโยชน์ต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาและงานวิจัยของ ถิรมนัส ไหลสุพรรณวงค์ (2564) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย การมีมนุษยสัมพันธ์ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การมีเป้าหมายร่วมกัน และการมีประสิทธิภาพในการสื่อสาร ตามลำดับ และงานวิจัยของ นวนละออง สีดาและคณะ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1” พบว่า การทำงานเป็นทีมของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างความผูกพันภายในทีม ด้านการประสานงานร่วมกัน ด้านการสื่อสารที่ชัดเจน ด้านการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และด้านการสร้างความไว้วางใจภายในทีม

3. การใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา กับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 มีความสัมพันธ์กันในทางบวกระดับสูง (r_{xy} = 0.834) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ระดับการใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งพรหมวิหาร 4 เป็นหลักครองใจ สำหรับผู้ที่เป็นผู้นำ ผู้ที่ดำรงตนอยู่ในหลักพรหมวิหาร 4 ย่อมทำให้เกิดความสงบสุข แก่ตนเองและผู้ที่อยู่รอบข้าง ฉะนั้นจึง

ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีสุดา กานดา (2560) พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy} = 0.76) และมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และงานวิจัยของดุลดา ศรีประเสริฐ (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย” พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = 0.825) รายด้านพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (r = 0.816) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (r = 0.816) มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมในระดับสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (r = 0.793) และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (r = 0.790) ตามลำดับ

4. ตัวแปรพยากรณ์พรหมวิหาร 4 ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ได้แก่ ด้านมุทิตา (X_3) ด้านอุเบกขา (X_4) ด้านเมตตา (X_1) ซึ่งตัวแปรทั้งสามร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ได้ร้อยละ 72.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนพงษ์ จอมพระและคณะ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1” พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการหลีกเลี่ยง ด้านการร่วมมือ ด้านการยอมให้ ด้านการเอาชนะ และด้านการประนีประนอม ส่งผลต่อการ ทำงานเป็นทีมของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถร่วมกันทำนายการทำงานเป็นทีมของครู ได้ร้อยละ 80.30 และสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ Z'Y= .388Z4 +.284Z2 +.313Z5 -.203Z1 +.187Z3 และงานวิจัยของ ถิรมนัส ไหลสุพรรณวงค์ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1” พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (X_4) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) การกระตุ้นทางปัญญา (X_3) และการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 82 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) จากผลการวิจัยพบว่า ควรมีการส่งเสริม และสนับสนุนให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษานำพรหมวิหาร 4 ไปใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุด

2) จากผลการวิจัยพบว่า ควรมีการส่งเสริม สนับสนุน การทำงานเป็นทีม รวมไปถึงการสร้างเครือข่าย ของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

5.3.2 ข้อเสนอแนะนำไปใช้

1) จากผลการวิจัยพบว่า สถานบันที่มีหลักสูตรสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อนักศึกษา และสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้

2) จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยโดยเฉพาะการใช้พรหมวิหาร 4 ไปเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาได้

5.3.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1) การวิจัยการใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 ควรยกระดับเพื่อศึกษาการนำไปใช้ในเชิงรูปธรรม

2) ควรศึกษาเปรียบเทียบตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจจะมีความสัมพันธ์กัน เช่น การศึกษาระดับการใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของครู

3) ควรศึกษาแนวทาง การนำหลักธรรมอื่นๆ มาใช้ในการศึกษาวิจัย เช่น ทศพิธราชธรรม หลักสาราณียธรรม หลักธรรมาภิบาล เป็นต้น

บรรณานุกรม

1) หนังสือ

กรมการศาสนา. (2530). *พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับสังคายนาเล่มที่25*. กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์ กรมการศาสนา.

กรมการศาสนา. (2548). *คู่มือการศึกษานักธรรมและธรรมศึกษาชั้นตรี*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและ พัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).

กัลยา วานิชย์บัญชา และฐิตา วินิชย์บัญชา. (2558). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. พิมพ์ครั้งที่ 27. กรุงเทพฯ : ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญชม ศรีสะอาด. 2541. *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย 1*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสารน์.

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. (2546). กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊คส์.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2546). *สู่การศึกษาแนวพุทธ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2559). *พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์ (ชาระ-เพิ่มเติม ช่วงที่ 1)*. พิมพ์ครั้งที่ 27. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราช.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.(2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. (2560, 6 เมษายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 134 ตอนที่ 40 ก. หน้าที่ 1-90.

ส่งศรี ชมภูวงศ์. (2554). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์*. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี, *รวมธรรมะ*. กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์พับลิชชิ่ง) (2539).

2) ดุษฎีนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ และสารนิพนธ์

กรชนก สุตะพาหะ. (2563). *ปัจจัยที่ส่งเสริมต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

กฤษฎา เจตน์จำนงค์. (2563). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

จงรัก เครือแตง. (2558). *การตัดสินใจในการบริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

ฐากร นามแก้ว. (2564). *การบริหารความขัดแย้งของบุคลากรโดยการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28.* สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ดลนภา พงษ์ทรัพย์. (2561). *กระบวนการบริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

เดือนฉาย เงางาม. (2564). *ภาวะผู้นำตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ทรรศนันทน์ ถนัดค้า. (2562). *แนวทางพัฒนาการบริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

ทองผาภูมิ วิทา. (2561). *การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของบริษัทรักษาความปลอดภัย บอสส์ (ไทยแลนด์) จำกัด ตำบลคลองมะเดื่อ อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร*. สารนิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ธวัชชัย กาวิจา. (2561). *การนำหลักพรหมวิหารธรรม ไปปฏิบัติในการสอนของครูโรงเรียนเทศบาล 1 บ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน.*วิทยานิพนธ์ปริญญาศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

นัฐธิดา วงษร์อต. (2560). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการทางานเป็นทีมกับ การดำเนินงาน วิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

นาตยา บุตะเขียว. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา.* การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

บรรจง ลาวะลี. (2560). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไร้พรมแดน. *วารสารมหาวิทยาลัยมหามกฏราชวิทยาลัยวิทยาเขตร้อยเอ็ด*, *6*(2), 208-210.

บุญชนะ บุญโตนด. (2563). *การศึกษาปัญหาและแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

ปรัชญา แก้วโพธิ์. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

พระครูสังฆรักษสุทิน (ส่องรส). (2560*).หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

พระภาณุพงศ์ มหชฺฌาสโย (วรรณอำไพ). (2562). *การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

พระมหาณัฐวุฒิ ฐานวุฑฺโฒ (เอียดเรือง). (2562). *การใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการธรรมยุต จังหวัดนครศรีธรรมราช*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครอง, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

พระมหาพันเนตร จิตฺตรกฺขิโต. (2564). *การปกครองของเจ้าอาวาสตามหลักพรหมวิหาร 4 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม.* วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครอง, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

เพ็ญศรี แก้วใจดี. (2564). *ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงพรหมวิหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร.* ดุษฎีพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ราษฎร์ธานี กิมเสาร์. (2561). *การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

รุ่งฤดี, เรืองสิน. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของผู้บริหารถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

ลวัณรัตน์ ชัยกิจธนาภรณ์.(2562). *การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

ลิชสา ชุมภูแสง. (2561). *การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด*. สารนิพนธ์ปริญญารัฐศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครอง, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ศรีสุดา กานดา. (2560). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ศุภลักษณ์ เกิดวันเอี่ยม. (2559). *การบริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัย ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

สมพิศ ยุดรัมย์. (2564). *การบริหารงานเชิงบูรณาการหลักพละสี่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

สรรเพชญ โทวิชา. (2562). *การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสมรรถนะสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

สาวิตรี บุตรศรีภูมิ. (2561). *การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง โรงเรียนอนุบาลโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด.* สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม. (2563). *การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุริโย พินโย. (2562). *การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการพัฒนาบทบาทผู้นำชุมชนเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครอง, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

สุวรรณา ปิตตานัง. (2561). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

สุวรรณา สุยะวงค์. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและทัศนคติต่อผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครู.* การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา.

อุทุมพร จันทร์สิงห์. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

Francis, D., and Young, D. (1981). *Improving Work Groups.* California: University Associates.

Gulick, Luther and Lyndall Urwick. (1973). *The Science of Administration*. New York: Columbia University.

Henri Fayol. (1991). *Generation Industrial Management.* London : Pitman and Sons.

Johnson, D.W. & R.T. Johnson. (1994). *Learning Together and Alone* :
Cooperative, Competitive and Individuailstic Learning.

Max Weber. (1966). *The Theory of Social and Economic Organization*. (Handerson & Parson Trans) Handerson and Tallcott Parson, (4th ed). New York: The free Press.

Ferguson, George A. 1981. Statistical Analysis in Psychology and Education. 5 th.Ed., Tokyam Mc Graw – Hill Book Company.

3) สิ่งพิมพ์ต่อเนื่อง

3.1) บทความในวารสาร

ดุลดา ศรีประเสริฐ. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย. *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล*, 1, 45-51.

ถิรมนัส ไหลสุพรรณวงค์. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. *วารสารศิลปากรศึกษาศาสตร์วิจัย*, 13(1), 175-194.

ธนพงษ์ จอมพระและคณะ. (2565). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1.*วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 9, 110-120.

นวนละออง สีดาและคณะ. (2565). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 9, 8-22.

4) เอกสารสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์

กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). หลักการตามนโยบาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2566 จากhttps://drive.google.com/drive/folders/1YnBLMoDsMAOePaZIcbIPG-1OD4TpL8p7.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1.(2565). นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565. สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2566 จาก https://www.surat1.go.th/files/downloads/165753313020220711045 2101.pdf.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1) ผศ.ดร.เกศริน มนูญผล ผู้เชี่ยวชาญด้าน : การบริหารการศึกษา
ตำแหน่ง. : อาจารย์ประจำหลักสูตรการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
วุฒิการศึกษา : การศึกษาดุษฎีบัณฑิต
สาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

2) ดร.สันติ อุนจะนำ ผู้เชี่ยวชาญด้าน : การบริหารการศึกษา
ตำแหน่ง : อาจารย์ประจำหลักสูตรการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
วุฒิการศึกษา : ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

3) นางวณิชชา เดี่ยววาณิชย์ ผู้เชี่ยวชาญด้าน : การบริหารสถานศึกษา
ตำแหน่ง. : ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดท่าไทร(ดิตถานุเคราะห์)
วุฒิการศึกษา : ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๙

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๗ วันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร ผศ.ดร.เกศริน มนูญผล

ด้วย นายชจรศักดิ์ จันทร์สว่าง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การใช้พรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๑ (THE APPLICATION OF BRAHMA VIHARA ๔ EDUCATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING TEAMWORK OF TEACHERS IN SURAT THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1)" โดยมี ผศ.ดร.สรัญญา แสงอัมพร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

(พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี

๑๖ กพ. ๒๕๖๖

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๙

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๗ **วันที่** ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร ดร.สันติ อุนจะนำ

ด้วย นายขจรศักดิ์ จันทร์สว่าง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การใช้พรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๑ (THE APPLICATION OF BRAHMA VIHARA ๔ EDUCATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING TEAMWORK OF TEACHERS IN SURAT THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1)" โดยมี ผศ.ดร.สรัญญา แสงอัมพร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

(พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

รับที่ 203 วันที่ ๑๗ ก.พ. ๖๖
เวลา ๑๐.๓๐ น.

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๗

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาหรุ อำเภอทุ่งสง
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๑๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๔๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร บางวณิชชา เดียววาณิชย์

ด้วย นายชจรศักดิ์ จันทร์สว่าง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การใช้พรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๑ (THE APPLICATION OF BRAHMA VIHARA ๔ EDUCATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING TEAMWORK OF TEACHERS IN SURAT THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1)" โดยมี ผศ.ดร.สรัญญา แสงอัมพร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๔๑๒๘

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม (Tryout)

โรงเรียนวัดท่าไทร (ดิตถานุเคราะห์)
เลขรับ 239 ๒๓ ก.พ. ๖๖

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๘

๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดท่าไทร (ดิตถานุเคราะห์)

ด้วย นายขจรศักดิ์ จันทร์สว่าง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การใช้พรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๑ (THE APPLICATION OF BRAHMA VIHARA ๔ EDUCATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING TEAMWORK OF TEACHERS IN SURAT THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE ๑)" โดยมี ผศ.ดร.สรัญญา แสงอัมพร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out) ในพื้นที่ของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ใช้ประกอบการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ทางมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดีจากท่าน จึงขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

มมร. นศ. ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูลในการวิจัย (สำหรับ Try out) ในพื้นที่ของท่าน เนื่องนำข้อมูลไปประกอบการวิจัย

ขอเจริญพร

(พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

๒๘ ก.พ. ๖๖

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร.๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๑๖(๒)/ว ๐๐๐๙

สพป.สฎ.1
รับที่ 003763
วันที่ 8 มิ.ย. 2566
เวลา

๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๑

ด้วย นายชจรศักดิ์ จันทร์สว่าง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การใช้พรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๑ (THE APPLICATION OF BRAHMA VIHARA ๔ EDUCATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING TEAMWORK OF TEACHERS IN SURAT THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE ๑)" โดยมี ผศ.ดร.สรัญญา แสงอัมพร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายชจรศักดิ์ จันทร์สว่าง ได้เก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่ของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

(นางสาวพิมพ์มาดา เรืองนุ้ย)
นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการพิเศษ
รักษาการแทนผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ
๘ มิ.ย. ๖๖

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

(นายสมใจ สิกขวัฒน์)
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1



ภาคผนวก จ
เครื่องมือเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเรื่อง “การใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1”

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาการใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1
2. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1
3. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

   ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

   ตอนที่ 2 ระดับการใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

   ตอนที่ 3 ระดับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ❒ หน้าข้อความที่ตรงกับท่าน

1. เพศ

   ❒ ชาย ❒ หญิง

2. อายุ

   ❒ อายุต่ำกว่า 30 ปี ❒ อายุ 31 – 40 ปี

   ❒ อายุ 41 – 50 ปี ❒ อายุ 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

   ❒ ปริญญาตรี ❒ ปริญญาโท ❒ ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

   ❒ น้อยกว่า 10 ปี ❒ 11 – 20 ปี

   ❒ 21 – 30 ปี ❒ 31 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ระดับการใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ลงในช่องระดับระดับการใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยพิจารณาตามเกณฑ์ ดังนี้

5	หมายถึง	ระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	ระดับมาก
3	หมายถึง	ระดับกลาง
2	หมายถึง	ระดับน้อย
1	หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด

รายการ	ระดับ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	กลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านเมตตา (ความรัก ความปรารถนาดี ต้องการให้มีความสุข)					
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นกัลยาณมิตร มีการใช้กริยาวาจาที่สุภาพ ต่อเพื่อนร่วมงาน					
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่					
3. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความห่วงใย ความปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงานอย่างจริงใจ					
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการทำประโยชน์ในการทำงานที่ส่งผลต่อครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน					
5. ผู้บริหารสถานศึกษาคอยสังเกต ซักถาม ความเป็นอยู่ของเพื่อนร่วมงาน					
ด้านกรุณา (ความสงสาร อยากช่วยผู้อื่นให้พ้นทุกข์)					
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการชี้แนะแนวทางที่เป็นประโยชน์ให้กับบุคคลากร					
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่พึ่ง สามารถให้คำปรึกษาต่อเพื่อนร่วมงานได้					

3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสนใจ และรับฟังปัญหาของครูและบุคคลากรภายในโรงเรียน					
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการเอาใจใส่ เพื่อให้บุคคลากรมีการทำงานอย่างมีวคามสุข					
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นใจและช่วยเหลือบุคคลากรที่ประสบความลำบาก					
ด้านมุทิตา (ความพลอยยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี)					
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการร่วมแสดงความยินดี เมื่อเห็นผู้อื่นประสบความสำเร็จ					
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความยิ้มแย้มแจ่มใสในการปฏิบัติงาน					
3. ผู้บริหารสถานศึกษายกย่อง ให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการประกาศเกียรติคุณและมอบรางวัลให้กับผู้ที่ทำคุณประโยชน์แก่สถานศึกษาตามความเหมาะสม					
5. ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนทุกๆ โอกาสที่สามารถทำให้บุคลากรได้รับการพัฒนา เพื่อเป็นประโยชน์ต่อตนเองและองค์กรด้วยความเต็มใจ					
ด้านอุเบกขา (การวางเฉย มีใจเป็นกลาง)					
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระจายงานให้กับทุกคน อย่างชัดเจนและเป็นธรรม					
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด โดยเท่าเทียมกัน					
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม ไม่มีความลำเอียง					
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเสมอภาค					
5. ผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีเอนเอียงเข้าข้างเพื่อนร่วมงานที่มีความสนิทสนมกัน					

ตอนที่ 3 ระดับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ลงในช่องระดับระดับการใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยพิจารณาตามเกณฑ์ ดังนี้

5 หมายถึง ระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับมาก

3 หมายถึง ระดับกลาง

2 หมายถึง ระดับน้อย

1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

รายการ	ระดับ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	กลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
การทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จที่กำหนด					
1. คณะครูในโรงเรียนมีการวางแผนในการทำงานร่วมกัน					
2. คณะครูในโรงเรียนมีการรับทราบข่าวสาร ข้อมูลในการทำงานอย่างทั่วถึงและชัดเจน					
3. คณะครูมีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน					
4. คณะครูมีการทำงานโดยมีการแบ่งหน้าที่ตามความถนัดของแต่ละบุคคล					
5. คณะครูมีความใส่ใจ ทุ่มเทในการทำงาน					
การทำงานร่วมกันของบุคคล/การทำงานเป็นกลุ่ม					
1. คณะครูในโรงเรียนมีการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข					
2. คณะครูในโรงเรียนมีการทำงาน โดยมีการแบ่งหน้าที่ที่รับผิดชอบกันอย่างชัดเจน					
3. คณะครูมีการสร้างกฎ กติกาในการทำงานร่วมกัน					

4. คณะครูมีความเข้าใจในบทบาทการทำงานของตนเอง และเข้าใจว่าทุกบทบาทมีความสำคัญในการทำงานร่วมกัน					
5. คณะครูมีการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานร่วมกัน					
การทำงานร่วมกันและมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน					
1. คณะครูให้ความร่วมในการทำงานด้วยความเต็มใจ					
2. คณะครูมีการทำงานร่วมกัน โดยมีการร่วมกันแสดงความคิดเห็นในการวางแผนการทำงาน					
3. คณะครูมีการทำงานน่วมกันโดยมีการรับฟังความคิดเห็น และคำแนะนำจากผู้อื่น					
4. คณะครูมีการทำงานร่วมกันและมีการร่วมกันชื่นชมในผลงานที่ได้ทำขึ้น					
5. คณะครูในโรงเรียนมีการสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการทำงาน					
การทำงานโดยใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกัน					
1. คณะครูในโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในการทำงาน					
2. คณะครูมีการแสดงความคิดเห็น และร่วมกันตัดสินใจในการทำงาน					
3. คณะครูมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน					
4. คณะครูมีการเปิดใจยอมรับ และกล้าที่จะเผชิญกับปัญหาในการทำงาน					
5. คณะครูในโรงเรียนมีการร่วมกันแก้ปัญหาในการทำงาน					

ขอขอบคุณ เป็นอย่างยิ่งที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอ

ภาคผนวก ฉ
ผลตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเพื่อการวิจัย

ตารางวิเคราะห์ความสอดคล้องของเนื้อหา (IOC)

เรื่อง “การใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1”

คำชี้แจง ขอความกรุณาผู้ทรงคุณวุฒิหรือท่านผู้เชี่ยวชาญ ช่วยพิจารณาร่างแบบสอบถามว่ามีความสอดคล้องกับตัวแปรของการวิจัยเรื่องนี้หรือไม่ ด้วยการให้คะแนนในแต่ละข้อคำถามในระบบ IOC โดยการทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างเกณฑ์การให้คะแนนในระบบ IOC

1) ให้ +1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

2) ให้ 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาที่สอดคล้องตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ศึกษา

3) ให้ -1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาไม่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

ผู้เชี่ยวชาญให้คะแนนคนที่ 1 : ผศ.ดร.เกศริน มนูญผล

ผู้เชี่ยวชาญให้คะแนนคนที่ 2 : ดร.สันติ อุนจะนำ

ผู้เชี่ยวชาญให้คะแนนคนที่ 3 : นางวณิชชา เดี่ยววาณิชย์

หาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ดังนี้

$$\text{IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างแบบทดสอบกับจุดประสงค์กับเนื้อหาหรือระหว่างข้อสอบกับจุดประสงค์

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจงของผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ❒ หน้าข้อความที่ตรงกับท่าน

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบเหมาะสมหรือไม่อย่างไร

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			$\sum R$	IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	เพศ ❒ ชาย ❒ หญิง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2	อายุ ❒ อายุต่ำกว่า 30 ปี ❒ อายุ 31 – 40 ปี ❒ อายุ 41 – 50 ปี ❒ อายุ 51 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3	ระดับการศึกษา ❒ ปริญญาตรี ❒ ปริญญาโท ❒ ปริญญาเอก	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4	ประสบการณ์ในการทำงาน ❒ น้อยกว่า 10 ปี ❒ 11 – 20 ปี ❒ 21 – 30 ปี ❒ 31 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจงของผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ลงในช่องระดับความพึงพอใจ โดยพิจารณาตามเกณฑ์ ดังนี้

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ โปรดพิจารณาว่าข้อความสอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่จะวัดหรือไม่โปรดตอบโดยทำเครื่องหมาย

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			$\sum R$	IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านเมตตา (ความรัก ความปรารถนาดี ต้องการให้มีความสุข)							
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นกัลยาณมิตร มีการใช้กริยาวาจาที่สุภาพ ต่อเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความห่วงใย ความปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงานอย่างจริงใจ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการทำประโยชน์ ในการทำงาน ที่ส่งผลต่อครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาคอยสังเกต ซักถาม ความเป็นอยู่ของเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านกรุณา (ความสงสาร มีความปรารถนาให้ผู้อื่นให้พ้นทุกข์)							
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการชี้แนะแนวทางที่เป็นประโยชน์ ให้กับบุคคลากร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่พึ่ง สามารถให้คำปรึกษาต่อเพื่อนร่วมงานได้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสนใจ และรับฟังปัญหาของครูและบุคคลากรภายในโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเอาใจใส่ เพื่อให้ครูมีการทำงานอย่างมีความสุข	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			$\sum R$	IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
5.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นใจและช่วยเหลือครูที่ประสบความลำบาก	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านมุทิตา (ความพลอยยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี)							
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการร่วมแสดงความยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความยิ้มแย้มแจ่มใสในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารสถานศึกษายกย่อง ให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประกาศเกียรติคุณและมอบรางวัลให้กับผู้ที่ทำคุณประโยชน์แก่สถานศึกษาตามความเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนทุกๆ โอกาสที่สามารถทำให้ครูและบุคคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา เพื่อเป็นประโยชน์ต่อตนเองและองค์กรด้วยความเต็มใจ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านอุเบกขา (ความวางเฉย มีใจเป็นกลาง)							
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระจายงานให้กับครูอย่างชัดเจนและเป็นธรรม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัดโดยเท่าเทียมกัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม ไม่มีความลำเอียง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเสมอภาค	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีเอนเอียงเข้าข้างเพื่อนร่วมงานที่มีความสนิทสนมกัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู

คำชี้แจงของผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ลงในช่องระดับความพึงพอใจ โดยพิจารณาตามเกณฑ์ ดังนี้

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ โปรดพิจารณาว่าข้อความสอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่จะวัดหรือไม่โปรดตอบโดยทำเครื่องหมาย

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			$\sum R$	IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จที่กำหนด							
1.	ครูในโรงเรียนมีการทำงาน โดยมีการแบ่งหน้าที่ที่รับผิดชอบกันอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ครูในโรงเรียนทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	ครูในโรงเรียนมีการรับทราบข่าวสาร ข้อมูลในการทำงานอย่างทั่วถึงและชัดเจน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ครูในโรงเรียนมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	ครูในโรงเรียนมีการวางแผนในการทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านการทำงานร่วมกันของบุคคล/การทำงานเป็นกลุ่ม							
1.	ครูในโรงเรียนมีการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ครูในโรงเรียนมีการทำงาน โดยแบ่งหน้าที่ที่รับผิดชอบกันอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	ครูมีการสร้างกฎ กติกาในการทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ครูมีความเข้าใจในบทบาทการทำงานของตนเองและเข้าใจว่าทุกบทบาทมีความสำคัญในการทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	ครูมีการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านการทำงานร่วมกันและมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน							
1.	ครูให้ความร่วมมือในการทำงานด้วยความเต็มใจ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			$\sum R$	IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
2.	ครูทำงานร่วมกัน โดยมีการร่วมกันแสดงความคิดเห็นในการวางแผนการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	ครูมีทำงานร่วมกันโดยสามารถเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ครูทำงานร่วมกันและมีการร่วมกันชื่นชมในผลงานที่ได้ทำขึ้น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	ครูในโรงเรียนมีการสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านการทำงานโดยใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกัน							
1.	ครูในโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ครูมีการแสดงความคิดเห็น และร่วมกันตัดสินใจในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	ครูมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ครูมีการเปิดใจยอมรับ และกล้าที่จะเผชิญกับปัญหาในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	ครูในโรงเรียนมีการร่วมกันแก้ปัญหาในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

การคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.795	20

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.706	20

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.848	40

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ สกุล	:	นายขจรศักดิ์ จันทร์สว่าง
วัน เดือน ปีเกิด	:	24 มิถุนายน 2539
ที่อยู่	:	23/1 หมู่ที่ 2 ตำบลท่ายาง อำเภอทุ่งใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช 80240
ที่อยู่ปัจจุบัน	:	21 หมู่ที่ 2 ตำบลท่ายาง อำเภอทุ่งใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช 80240
ตำแหน่ง	:	ครู (ไม่มีวิทยฐานะ)
E-mail	:	oatto.kc@gmail.com
โทรศัพท์	:	085 882 0602
ID Line	:	oatto_kc
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	:	โรงเรียนวัดท่าไทร(ดิตถานุเคราะห์) อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 1
การศึกษา	:	ปริญญาตรี ศิลปกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาดนตรี (ดนตรีไทย) มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ปีที่จบการศึกษา 2561