

การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

ธิติมา ตุกชูแสง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2566

การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

ธิติมา ตุกชูแสง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2566
(ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

APPLICATION OF SARANEEDHAMMA PRINCIPLES OF EDUCATIONAL INSTITUTE ADMINISTRATORS AFFECTING TO THE TEACHER'S TEAMWORK UNDER THE SURATTHANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

THITIMA TUKCHUSANG

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

(COPYRIGTH OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยในปัจจุบันเต็มไปด้วยการต่อสู้และขับเคี่ยวแย่งชิงอำนาจกัน การที่สังคมไทยยังไม่ตกผลึกทางความคิดที่จะยอมรับร่วมกันในกติกาการดำรงอยู่ และความสัมพันธ์ที่มีพลวัตอันเป็นส่วนหนึ่งของสังคมวัฒนธรรมของประเทศไทยได้นั้น จึงทำให้คนในสังคมความขาดความสามัคคีซึ่งกันและกัน ดังนั้นจึงควรนำการศึกษามาใช้ในการพัฒนาคน เพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ ประเทศจะเจริญก้าวหน้าต้องอาศัยการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านการศึกษา การเมือง สังคมและวัฒนธรรม การพัฒนาในด้านต่าง ๆ ต้องอาศัยกำลังคนเป็นปัจจัยสำคัญ เพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่งกว่าทรัพยากรใด ๆ แต่คนจะมี ประสิทธิภาพเพียงใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา ซึ่งกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาคือกลุ่มผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอน เมื่อผู้บริหารมีความพร้อมและมีศักยภาพในการพัฒนาก็จะสามารถเป็นผู้นำให้แก่ครูผู้สอนในการจัดกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งการจัดการเรียนการสอนที่ควรสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมด้วย เพื่อเป็นการพัฒนาทั้งด้านความคิกและพัฒนาทั้งด้านจิตใตควบคู่กันไป แนวนโยบายพื้นฐานตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545, 2553) ได้กำหนดจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษาไว้ในหมวด 1 มาตรา 6 ว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

แนวนโยบายพื้นฐานตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 แนวนโยบายด้านศาสนา สังคม การสาธารณสุข การศึกษา และวัฒนธรรม มาตรา79 รัฐต้องให้ ความอุปถัมภ์และคุ้มครองพระพุทธศาสนาซึ่งเป็นศาสนาที่ประชาชนชาวไทยส่วนใหญ่นับถือมาช้านานและศาสนาอื่นทั้งต้องส่งเสริมความเข้าใจอันดีและความสมานฉันท์ระหว่างศาสนิกชนของทุกศาสนารวมทั้งสนับสนุนการนำหลักธรรมของศาสนามาใช้เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและพัฒนาคุณภาพชีวิต ซึ่งแผนการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดวัตถุประสงค์และแนวนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม คือ 1) เพื่อดำเนินการในการพัฒนาคนรอบด้านอย่างสมดุลเพื่อเป็นฐานของการพัฒนาโดยเฉพาะแนวนโยบายเพื่อดำเนินการที่ 3 การปลูกฝังและเสริมสร้างศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในระบบวิถีชีวิตที่ดีงาม 2) สร้างสังคม ไปให้เป็นสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญาและการเรียนรู้โดยเฉพาะตามแนวนโยบายเพื่อดำเนินการที่ 5 การพัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อ

เสริมสร้างความรู้ ความคิด ความประพฤติและคุณธรรมของ คนมีเป้าหมายเพื่อให้คนไทยทุกคนมีทักษะและกระบวนการในการคิดวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดจนมีความซื่อสัตย์สุจริต รู้จักรับผิดชอบชั่วดี มีระเบียบ วินัย ประหยัด อดออมมีจิตสำนึกมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม และมีสุขภาพแข็งแรง 3) พัฒนาสภาพแวดล้อมของสังคมเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาคน และสร้างสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญา และการเรียนรู้
(สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561)

สถานศึกษาเป็นสถานที่สำคัญในการจัดการศึกษาโดยมีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนที่มีคุณภาพ คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็นและมีคุณธรรมประจำใจ โดยอาศัยการบริหารงานอย่างเป็นระบบของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง (อัครพล, 2564) ซึ่งการบริหารงานให้เกิดความสำเร็จได้นั้นสมาชิกขององค์กรต้องมีพื้นฐานของความสามัคคีเป็นสำคัญ การทำงานเป็นทีม คือ อีกหนึ่งรูปแบบการทำงานในฝันของใครหลายคน เพราะผลลัพธ์ของการทำงานรูปแบบนี้มักจะประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี ทำให้องค์กรเติบโตขึ้นอย่างรวดเร็ว สิ่งนี้เป็นส่วนสำคัญในการผลักดันบุคลากรให้พัฒนาตัวเองตลอดเวลา เพราะหากในทีมช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ทำงานเข้าขากันตลอดจนมีความสนิทชิดเชื้อกัน ทำผลงานเป็นที่น่าพอใจ (Krungsri, 2564) ซึ่งในศาสนาพุทธมีหลักธรรมที่ที่จะเสริมสร้างความรู้สึกที่ดีให้เกิดขึ้นต่อกันและกันอยู่เสมอในยามที่ระลึกถึงกันซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างความสามัคคีมีน้ำหนึ่งใจเดียวกันให้เกิดขึ้นด้วยหากสังคมใดต้องการที่จะเสริมสร้างความสามัคคีและความเป็นปึกแผ่นให้เกิดขึ้น ก็ควรที่จะต้องนำเอาหลักธรรมธรรมทั้ง 6 ประการ หรือที่เรียกว่า สาราณียธรรม 6 ซึ่งเป็นหลักธรรมที่จะเสริมสร้างความรู้สึกที่ดีให้เกิดขึ้นต่อกันและกันอยู่เสมอเปรียบเสมือนเครื่องมือในการเสริมสร้างความสามัคคีมีน้ำหนึ่งใจเดียวกันให้เกิดขึ้นด้วย หากสังคมใดต้องการที่จะเสริมสร้างความสามัคคีและความเป็นปึกแผ่นให้เกิดขึ้น ก็ควรที่จะต้องนำเอาหลักธรรมธรรมทั้ง 6 ประการ ไปใช้อยู่ตลอดเวลา (สุรเมธ, 2555) เพื่อความสามัคคีของสมาชิกในองค์กร ที่จะส่งผลให้การทำงานราลื่นและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนในสถานศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอกาญจนดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงแนวทางในการประยุกต์หลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา เพื่อใช้ในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมสร้างปฏิสัมพันธ์อันดีกับสมาชิกในองค์ พร้อมส่งเสริมองค์กรสถานศึกษาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1

1.2.4 เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่ใช้ในการพยากรณ์การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1

1.3 สมมติฐานงานวิจัย

1.3.1 ผู้บริหารที่นำหลักสาราณียธรรม 6 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 อยู่ในระดับสูง

1.3.2 การทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 อยู่ในระดับสูง

1.3.3 การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา กับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 มีความสัมพันธ์กัน

1.3.4 การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษามีผลต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 ให้เป็นไปในเชิงบวกมากขึ้น

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

การวิจัยครั้งนี้ เรื่อง การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 โดยนำแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับหลักสาราณียธรรม 6 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมมาใช้ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ประกอบด้วย

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา 1) เมตตากายกรรม 2) เมตตาวจีกรรม 3) เมตตามโนกรรม 4) สาธารณโภคี 5) สีลสามัญญตา 6) ทิฏฐิสามัญญตา

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 ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

1.7.1 ผู้วิจัยได้ทราบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม 6 ในการบริหารการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาในเขตพื้นที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1

1.7.2 ผู้วิจัยได้ทราบผลความสัมพันธ์ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ต่อการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม 6 ในการบริหารการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาในเขตพื้นที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1

1.7.3 ผู้วิจัยได้ทราบแนวทางการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม 6 ในการบริหารการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาในเขตพื้นที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1

1.7.4 ผู้วิจัยได้ทราบถึงตัวพยากรณ์ที่ใช้ในการพยากรณ์การประยุกต์หลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

1.6.1 การประยุกต์ หมายถึง การนาความรู้เชิงทฤษฎีหรือความรู้ที่มีอยู่แล้วมาปรับ ใช้ให้เป็นประโยชน์ในสถานศึกษา

1.6.2 การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม 6 ในการบริหารงานในสถานศึกษา หมายถึง ระดับความคิดเห็น ความรู้สึกเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ความเชื่อที่มีต่อการปฏิบัติงานในการบริหารงานในสถานศึกษาตาม หลักสาราณียธรรม 6

1.6.3 หลักสาราณียธรรม 6 หมายถึง คุณธรรมเป็นเหตุที่ระลึกถึงกันหลักการอยู่ ร่วมกันด้วยความสามัคคี มี 6 ประการ คือ

1. เมตตากายกรรม คือ การช่วยเหลือกิจธุระของผู้ร่วมงานด้วยความเต็มใจ แสดงกิริยาอาการสุภาพ เคารพนับถือกัน การให้การอนุเคราะห์ช่วยเหลือและเอื้อเฟื้อต่อผู้อื่นไม่รังแก ทาร้ายผู้อื่น ทั้งต่อหน้าและลับหลัง

2. เมตตาวจีกรรม คือ การช่วยบอกแจ้งสิ่งที่เป็นประโยชน์ สั่งสอน แนะนาตักเตือน ด้วยความหวังดี กล่าววาจาสุภาพ แสดงความเคารพนับถือกัน พูดมีเหตุผล ไม่พูดให้ร้ายผู้อื่นทาให้ ผู้อื่นเดือดร้อน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง

3. เมตตามโนกรรม คือ การตั้งจิตปรารถนาดี คิดทาสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กัน มองกันในแง่ดี มีหน้าตายิ้มแย้มแจ่มใสต่อกัน เป็นการคิดดีต่อกัน คิดเชิงบวกไม่คิดอิจฉาริษยาหรือไม่คิด มุ่งร้ายพยาบาท ถ้าทุกคนคิดคิดเชิงบวกแล้วปฏิบัติเหมือนกัน ความสามัคคีก็จะเกิดขึ้นในหมู่คณะและ ในสังคมก็จะอยู่ด้วยความสุข

4. สาธารณโภคี คือ การที่ได้สิ่งใดมาโดยชอบธรรม แม้เป็นของเล็กน้อย ก็ไม่หวงไว้ ผู้เดียว นำมาแบ่งปันเฉลี่ยเจือจาน ให้ได้มีส่วนร่วมใช้สอยบริโภคทั่วกัน การรู้จักแบ่งสิ่งของให้กัน และ กันตามโอกาสอันควรเพื่อแสดงความรักความหวังดีของผู้ที่อยู่ในสังคมเดียวกัน

5. สีลสามัยยตา คือ การที่ทุกคนที่อยู่ร่วมกันมีความประพฤติสุจริตดีงาม ถูกต้อง ตามระเบียบวินัย ไม่ทาตนให้เป็นที่น่ารังเกียจของหมู่คณะ ก็จะเป็นการสร้าง ความรักใคร่สามัคคี มี ความประพฤติสุจริตปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของหมู่คณะไม่เอารัดเอาเปรียบผู้อื่น

6. ทิฏฐิสามัญญตา คือ การที่มีความเห็นชอบร่วมกันในข้อที่เป็นหลักการสำคัญที่จะนำไปสู่ความหลุดพ้น สิ้นทุกข์ หรือขจัดปัญหาไม่เห็นแก่ตัวรู้ จักเคารพและรับฟังความคิดเห็นของ ผู้อื่น ร่วมมือร่วมใจในการสร้างสรรค์ สังคมให้เกิดความสงบสุข

1.6.4 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิก มีการร่วมดำเนินกิจกรรมสนับสนุนช่วยเหลือ ใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ร่วมทีมมีความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด ประกอบด้วย

1. การทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด หมายถึง การมีมนุษยสัมพันธ์และเสริมสร้างพลังบวกในการทำงานให้แก่บุคลากร สนับสนุนให้บุคลากรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน กำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรอย่างชัดเจนมรการวางแผนที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และมีการประชุมเกี่ยวกับความก้าวหน้าและปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอกระบวนการที่สมาชิกในทีมมีการสื่อสารตรงไปตรงมาในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ

2. การทำงานร่วมกันของบุคลกร หมายถึง การที่สมาชิกในทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานร่วมมือกันจัดกิจกรรมร่วมกันภายในสถานศึกษา ร่วมกันแก้ปัญหา การปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยไม่คำนึงถึงว่าจะอยู่กลุ่มใดทั้งในและนอกด้วยความเต็มใจอย่างพร้อมเพรียง

3. การทำงานร่วมกันและมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน หมายถึง ให้ผู้ร่วมงานเข้าใจวิธีกรทำงานอย่างชัดเจน และบุคคลในสถานศึกษาได้รับข้อมูลข่าวสารที่รวดเร็วทันเหตุการณ์ เปิดเผยข้อมูลที่แท้จริงให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนความคิดซึ่งกันและกัน และรับฟังปัญหาการทำงานของผู้ร่วมงานที่เกิดขึ้น

4. การทำงานโดยใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกัน หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษาร่วมมือกันทำงานด้วยวิธีการที่หลากหลายเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ มีการนำทักษะกระบวนการร่วมไปถึงประสบการณ์ต่างมีใช้ในการทำงานและการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ โดยร่วมกันสร้างสรรค์งานใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา การร่วมกันสร้างนวัตกรรม และช่วยคิดค้นแก้ไขปัญหาร่วมกันในการทำงาน

1.6.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ตั้งขึ้น ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ครอบคลุมโรงเรียนในพื้นที่ 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี อำเภอกาญจนดิษฐ์ อำเภอดอนสัก อำเภอเกาะสมุย และอำเภอเกาะพะงัน

1.6.5 การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การนำแนวคิดและทฤษฎีที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักในการบริหารการศึกษาไปใช้ในการบริหารตนในฐานะเป็นผู้นำ สถานศึกษาในการบริหารครูในฐานะเป็นบุคลากรในสถานศึกษาและใช้ในการบริหาร งานทั้งระบบ ภายในสถานศึกษา กิจกรรมต่างๆ

1.6.6 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการ ผู้รักษาการในตำแหน่งหรือผู้รักษาราชการแทนในสถานศึกษา รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้รักษาการในตำแหน่งหรือผู้ช่วยผู้รักษาราชการแทนในสถานศึกษาของรัฐ สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

1.6.7 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษาของรัฐ สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า แนวคิดทฤษฎีจากบทความ หนังสือ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับหลักสาราณียธรรม 6

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

2.1.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

ในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารต้องมีความรู้ ความเข้าใจหลักการทำงานของงานทุกฝ่าย รวมไปถึงประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กร สร้างโอกาสให้บุคคลากรได้มีการพัฒนาตนเอง เพื่อส่งผลให้องค์กรมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ มีความพร้อมที่จะพัฒนาองค์อรต่อไป

ธวัช ราชมณี (2561, หน้า 12) กล่าวถึงความหมายของกรบริหารว่า การบริหารงาน หมายถึง การทำงานอย่างใด อย่าง หนึ่งที่มีบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปเพื่อความสำเร็จร่วมกัน โดยยึดหลักประหยัดและ ประสิทธิภาพ เพื่อ ให้การบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด สามารถตอบสนองต่อความ ต้องการของบุคคล องค์การ หรือประเทศชาติ โดยมีองค์ประกอบ 4 ประการคือ กลุ่มบุคคลทุน ทรัพยากร และกระบวนการทำงาน ซึ่งรวมถึง การบริหารราชการ และการบริหารธุรกิจด้วย โดยผ่าน หน้าที่หลัก คือ การวางแผน การจัดองค์การ การเป็นผู้นำและ การควบคุม ให้การทำงานบรรลุจุด ประสงค์ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ไพฑูลย์ กมลเลิศ (2563, หน้า 12) กล่าวถึงความหมายการบริหารว่า ทฤษฎีการบริหารทั้งหลายมีความสำคัญ ช่วยอำนวยความ สะดวกแก่ผู้ศึกษา และนำมาประยุกต์ใช้ทฤษฎีทั้งหลายนั้นมี

ความสัมพันธ์กับการปฏิบัติในแง่ที่ว่า ทฤษฎีวางกรอบความคิดให้แก่ผู้ปฏิบัติ การนำเอาทฤษฎีมาใช้ช่วยให้แนวทางวิเคราะห์ผลที่เกิดขึ้น จากการปฏิบัตินั้น ๆ และทฤษฎีช่วยในการตัดสินใจ

แวสือมาน หามะ (2565, หน้า 9) กล่าวถึงความหมายการบริหารว่า สถาบันสังคมที่จัดตั้งขึ้นไม่ว่าจะเป็นครอบครัว วัด โรงเรียน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน จึงต้องอำนวยความสะดวกหรือบริการเพื่อประโยชน์ สุขของสมาชิก และความเจริญของสังคม โดยดำเนินภารกิจตามที่สังคมมอบหมาย ด้วยการจัดตั้ง “องค์การบริหาร” ที่เหมาะสมกับลักษณะของกิจกรรมนั้น ๆ ดังนั้น สังคมกับองค์การบริหารจึงเป็น สิ่งที่ไม่อาจแยกจากกันได้

สีวรรณ์ ไชยกุล (2562) กล่าวถึงไว้ว่า ทฤษฎีทางการบริหาร คือ แนวความคิดหรือความเชื่อที่เกิดขึ้นอย่างมีหลักเกณฑ์ มีการทดสอบและการสังเกตจนเป็นที่แน่ใจ ทฤษฎีเป็นเซท (set) ของ มโนทัศน์ที่เชื่อมโยงซึ่งกันและกัน เป็นข้อสรุปอย่างกว้างที่พรรณนาและอธิบายพฤติกรรมการบริหารองค์กรการศึกษาอย่างเป็นระบบ ถ้าทฤษฎีได้รับการพิสูจน์บ่อยๆก็จะกลายเป็นกฎเกณฑ์ ทฤษฎีเป็นแนวความคิดที่มีเหตุผลและสามารถนำไปประยุกต์และปฏิบัติได้ ทฤษฎีมีบทบาทในการให้คำอธิบายเกี่ยวกับปรากฏการณ์ทั่วไปและชี้แนะวิจัยเพื่อการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ทฤษฎีการบริหารเป็นการจัดการระเบียบอย่างเป็นระบบเพื่อในการทำงานของกลุ่มคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ดำเนินการให้ต้องตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทฤษฎีการบริหารยังมีแนวคิดและกรอบที่มีความเป็นเหตุเป็นผล เพื่อให้ฝ่ายปฏิบัติงานทำงานได้อย่างคล่องตัว มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทฤษฎีการบริหาร ส่วนสำคัญอีกหนึ่งอย่างคือ การรับฟังเหตุผลของสมาชิกองค์กร เพื่อให้สมาชิกองค์กรได้มีส่วนร่วมในการทำงาน และรู้สึกถึงความเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กรอย่างแท้จริง

2.1.2 ความหมายของการบริหาร

การบริหาร หมายถึง กลุ่มของกิจกรรม ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดการองค์กร (Organizing) การสั่งการ (Leading/Directing) หรือการอำนวย และการควบคุม (Controlling) ซึ่งจะมีความสัมพันธ์โดยตรงกับทรัพยากรขององค์กร (Man) เงิน (Money) วัตถุดิบ (Material) เครื่องจักร (Machine) วิธีการ (Method) และการบริหาร (Management) หรือที่นิยมเรียกกันว่า 6M’s เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์และด้วยจุดมุ่งหมายสำคัญในการบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลครบถ้วน

การบริหาร หรือ การจัดการ โดยทั่วไปเป็นคำที่มีความหมายเหมือนกัน และใช้แทนกันได้เสมอ คำภาษาอังกฤษที่มักใช้เรียกในความหมายของ การบริหาร มี 2 คำ คือ Management และ Administration ส่วนมากคำว่า Management มักจะใช้ในทางธุรกิจ ซึ่งหมายถึง การนำเอานโยบายไปปฏิบัติ โดยมีการกำหนดแบบงาน วิธีการทำงาน และการใช้ปัจจัย หรือทรัพยากรต่าง ๆ ซึ่งเรียกว่า

การจัดการ ส่วนคำว่า Administration มักเน้นการบริหาร เกี่ยวกับนโยบาย มักนิยมใช้ในทางราชการ เช่น Public Administration สำหรับคำนิยามของคำว่า “การบริหาร” มีคำนิยามอยู่หลายคำนิยาม แต่ที่นิยมกันแพร่หลายกันอยู่ในปัจจุบันมี 2 นิยาม คือ

1. การบริหาร คือ ศิลปะของการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยบุคคลอื่นในความหมายนี้ชี้ในเห็นว่าผู้บริหารประสบความสำเร็จในเป้าหมายของพวกเขา โดยการเตรียมการให้กับบุคคลอื่นปฏิบัติงานอะไรก็ได้ที่มีความจำเป็น ผู้บริหารมิได้ปฏิบัติงานดังกล่าวด้วยตัวของพวกเขาเอง

2. การบริหาร คือ กระบวนการของการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุมกำลังความพยายามของสมาชิกขององค์การ และใช้ทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ ในความหมายนี้ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารใช้ทรัพยากรทั้งหมดขององค์การ ซึ่งมีเงินทุน อุปกรณ์ ข่าวสาร และคน เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การ คนเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดขององค์การ

พิทยา บวรวัฒนา (2556) ได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารว่า เป็นการนำเอากฎหมายและนโยบายต่าง ๆ ไปปฏิบัติให้เกิดผลซึ่งเป็นหน้าที่ของข้าราชการที่ต้องทำงานด้วยความเต็มใจและความเที่ยงธรรมอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้

สมพงษ์ เกษมสิน (2556) ได้ให้ความเห็นว่า "การบริหาร" เป็นการใช้ศาสตร์และศิลป์การนำเอาทรัพยากรการบริหาร (Administrative Resource) มาประกอบกับกระบวนการบริหาร (Process of Administration) ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเห็นว่าการบริหารมีลักษณะเด่นอยู่หลายประการ ดังนี้

1. การบริหารย่อมมีวัตถุประสงค์
2. .การบริหารอาศัยปัจจัยบุคคลเป็นองค์ประกอบสำคัญ
3. การบริหารต้องใช้ทรัพยากรการบริหารเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน
4. การบริหารมีลักษณะการดำเนินการเป็นกระบวนการ
5. การบริหารเป็นการดำเนินการร่วมกันของกลุ่มบุคคล
6. การบริหารอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคคลฉะนั้นจึงต้องอาศัยความร่วมใจ (Collective Mind) เพื่อให้เกิดความร่วมมือของกลุ่ม (Group Cooperation) อันจะนำไปสู่พลังรวมกลุ่ม (Group Effort) ในอันที่จะทำให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์
7. การบริหารมีลักษณะการร่วมมือกันดำเนินการอย่างมีเหตุผล
8. การบริหารมีลกัษณะเป็นการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
9. การบริหารไม่มีตัวตน (Intangible) แต่มีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์

ไพฑูลย์ กมลเลิศ (2563, หน้า 13) การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานและการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลโดยการใช้ศาสตร์และศิลป์ร่วมกันในการดำเนินกิจการ เพื่อให้การดำเนินงานมี

ประสิทธิภาพและบรรลุตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยกระบวนการที่เกี่ยวกับการวางแผน การจัดองค์การ การนำการควบคุม และใช้ทรัพยากรทางการบริหารที่เป็นปัจจัยอย่างประหยัดและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

เทอรี่ (Terry, 1968) ให้ความหมายว่า การบริหารเป็นกระบวนการต่างๆ ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การจัดหน่วยงาน การอำนวยการ การควบคุม ที่ถูกพิจารณาจัดกระทำขึ้นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยใช้กำลังคน และทรัพยากรที่มีอยู่

เดโจน (Dejon, 1978) ให้ความหมายว่า การบริหารเป็นกระบวนการที่จะทำให้วัตถุประสงค์ประสบความสำเร็จโดยผ่านทางบุคคลและการใช้ทรัพยากรอื่น กระบวนการดังกล่าวรวมถึงองค์ประกอบของการบริหารอันได้แก่ การกำหนดวัตถุประสงค์ การวางแผน การจัดองค์กร การกำหนดนโยบาย การบริการ และการควบคุม

จากการที่กล่าวมา โดยสรุป การบริหาร คือ การทำให้สิ่งต่างๆได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จ หรือกระบวนการทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานจนเป็นผลสำเร็จตรงตามจุดหมายขององค์การเพื่อให้เป็นตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ตรงตามจุดประสงค์ และเกิดผลประโยชน์สูงสุดตามเป้าหมายขององค์การ

2.1.3 ความสำคัญและประโยชน์ของการบริหาร

การบริหารงาน คือ การดำเนินงานเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยอาศัยทรัพยากรหรือปัจจัยต่างๆ ที่จำเป็นต่อบริหาร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดการบริหารและการพัฒนาองค์การถือเป็นศิลปะอย่างหนึ่งในการดำเนินงานให้เป็นผลสำเร็จ กล่าวคือ ผู้บริหารไม่ใช่เป็นผู้ลงมือปฏิบัติ แต่ จะเป็นผู้ใช้ศิลปะในการทำให้ผู้ปฏิบัติ ทำงานจนสำเร็จตามจุดมุ่งหมายตามที่ผู้บริหารตั้งใจ ผู้บริหารยุคปัจจุบันต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่หลากหลาย ท้าทาย และเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมาก จะต้องทำงานโดยมุ่งเน้นแก้ปัญหาที่ซับซ้อนตลอดเวลา ต้องเผชิญกับการแข่งขัน ต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับต่างๆ นับวันงานบริหารจะยิ่งยุ่งยากมากขึ้น อัน เนื่องมาจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นโดยไม่คาดคิด ภาวะวิกฤติทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น ลักษณะงานบริหารจึงไม่แน่นอน เสี่ยงกับสภาวการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและความหลากหลายต่างๆ แต่ในขณะเดียวกันเมื่อเกิดภาวะที่ท้าทาย เหล่านี้ ผู้บริหารก็ควรแสวงหาโอกาสและสร้างความได้เปรียบให้เกิดแก่องค์การ (เปลี่ยนวิกฤติให้เป็นโอกาส) โดยการมุ่งเน้นพัฒนาองค์การในรูปแบบต่างๆ อย่างเป็นระบบ โดยไม่คำนึงถึงตัวบุคคลแต่ให้พิจารณาที่ผลงานเป็นหลัก ลักษณะสำคัญของการพัฒนาองค์การ การ พัฒนาองค์การจะมีลักษณะต่างๆ หลายประการ ซึ่งผู้บริหารระดับสูงและทีมที่ปรึกษาจะต้องพิจารณาควบคู่กันไป เช่น การพัฒนาจะมุ่งเน้นไปที่วัฒนธรรมขององค์การ (Organization Cultural), ค่านิยม (Value) และ ทัศนคติของบุคคลภายในองค์การ โดยการพัฒนาจะต้องกระทำเป็นระบบ เช่น ระบบโครงสร้างใหม่ ซึ่งจำเป็นจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง มีการสอดแทรกข้อคิด (Intervention)

เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาจะต้องเริ่มที่ผู้บริหารระดับสูงสุดและ คณะกรรมการบริหารจะต้องให้ความร่วมมือในการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น เพื่อวัดประสิทธิภาพที่ได้จากการพัฒนาองค์การ การพัฒนาองค์การจะต้องใช้เทคนิค และเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อพัฒนาความสามารถของบุคคล และมุ่งขจัดความขัดแย้งในองค์การ

การบริหารเป็นเครื่องมือที่สำคัญของผู้บริหารที่จะนำมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน หากนำมาใช้ให้เหมาะสมกับสภาพของพื้นที่จะทำให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานหลายประการดังนี้

1. ประหยัด หมายถึง มีการใช้ทรัพยากรที่น้อยที่สุดแต่ได้ผลงานมากที่สุด ไม่ว่าจะเป็นการใช้เงินลงทุน ใช้คน หรือใช้วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ

2. ประสิทธิผล หมายถึง ได้ผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

3. ประสิทธิภาพ หมายถึง เป็นการเปรียบเทียบกันระหว่างต้นทุนหรือทรัพยากรที่ใช้กับผลงานที่ออกมา ถ้าทรัพยากรที่ใช้ซึ่งเรียกว่า ต้นทุน (Cost) น้อย แต่ผลงานที่ได้ออกมา (Benefit) มีมากก็เรียกว่าการทำงานหรือการบริหารมีประสิทธิภาวะ

4. ความเป็นธรรมต่อทุกคนในองค์การ ไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงานหรือผู้ร่วมทุนหากกิจกรรมที่ร่วมทุนมีจำนวนมากก็จะได้รับผลตอบแทนมากขึ้น

5. มีเกียรติชื่อเสียง หากบริหารงานดีจำทำให้องค์การเจริญก้าวหน้าและได้รับการยกย่องจากสังคม

รัชพล เที่ยงดี (2563, หน้า 10) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารเป็นกระบวนการในการดำเนินงานของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ภารกิจขององค์การบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในองค์การในการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ การควบคุม การติดตาม และการประเมินผล โดยใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสมให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง (2561, หน้า 27)การมีบทบาทในการ บริหารจัดการศึกษาให้กับเยาวชนและประชาชนทั้งของรัฐและเอกชนอย่างมีคุณภามตามมาตรฐาน การศึกษาแห่งชาติและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยรับผิดชอบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายอย่างมี ประสิทธิภาพ ในการมุ่งเน้นให้เยาวชนเป็นคนดีคนเก่งและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

เฟสเตอร์ และเคทล์ (Fester and Kettl, 1991 p. 7) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารเป็นการจัดการที่ทำให้เกิดความสำเร็จและเห็นว่าการบริหารเป็นกระบวนการระดมความรู้ความสามารถที่ทำให้บุคลากรดำเนินการไปสู่เป้าหมายได้ผลสำเร็จสูงสุด

ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel, 2001, p. 437) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารเป็นกระบวนการที่มุ่งไปสู่จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ การตัดสินใจ การสร้างแรงจูงใจ ภาวะผู้นำโดยการบริหารต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะตาตมามมา และสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคตด้วย

จากการที่กล่าวมา โดยสรุป ความสำคัญและประโยชน์ของการบริหารนั้นจะส่งผลไปยังจุดมุ่งหมายที่กำหนดเอาไว้ได้ โดยผู้นำต้องมีส่วนช่วยในการบริหารเพื่อที่จะผลักดันสร้างแรงกระตุ้นเพื่อให้การบริหารสามารถบรรลุผลตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคล ซึ่งอาจเป็นการดำเนินงานของครูใหญ่ร่วมกับครูน้อยในโรงเรียน หรืออธิการบดีร่วมกับอาจารย์ในมหาวิทยาลัย หรือรัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการร่วมกับอธิบดีกรมต่างๆและครูอาจารย์ในสถาบันการศึกษาต่างๆ และกลุ่มบุคคลเหล่านี้ต่างร่วมมือกันพัฒนาคนให้มีคุณภาพทั้งสิ้น การจะพัฒนาคนให้มีคุณภาพได้นั้น จะต้องมีการดำเนินการในการเรียนการสอน การจัดกิจกรรม การวัดผล การจัดอาคารสถานที่และพัสดุครุภัณฑ์ การสรรหาบุคคลมาดำเนินการหรือมาทำการสอนในสถาบันการศึกษา การปกครองนักเรียนเพื่อให้นักเรียนเป็นคนดีมีวินัย

2.2.1 ความหมายการบริหารสถานศึกษา

สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง (2561, หน้า 22) การบริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ กระบวนการดาเนินงานต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรม ภายในสถานศึกษา โดยมีแบบแผน วิธีการและขั้นตอนในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบและบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมี ประสิทธิภาพ

สิรินญา ศิริประโคน (2561) การบริหารจะครอบคลุมในเรื่องของเป้าหมาย บุคลากรและทรัพยากรต่าง ๆ ซึ่งการบริหารจัดเป็นศาสตร์แขนงหนึ่งในทางสังคมศาสตร์ที่นำหลักการและทฤษฎีต่าง ๆ ทางมานุษยวิทยา สังคมวิทยาจิตวิทยาและพฤติกรรมศาสตร์มาใช้แต่มิได้ใช้ศาสตร์ เพียงอย่างเดียวยังต้องใช้ศิลป์เข้าควบคู่ไปด้วยคือต้องสามารถประยุกต์ความรู้ต่าง ๆ ทางการบริหารให้เข้ากับสถานการณ์ที่เป็นจริงและการบริหารนั้นจะครอบคลุมถึงหน้าที่การบริหารซึ่งประกอบด้วยการวางแผนการจัดองค์การการสั่งการการมอบหมายงานการรายงานและการงบประมาณนอกจากนี้องค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารจะประกอบไปด้วยวัตถุประสงค์ที่แน่นอนทรัพยากรในการบริหารการ ประสานระหว่างกันและประสิทธิภาพประสิทธิผลในการทำงาน

ชัยธวัช เนียมศิริ (2561) การบริหารโรงเรียนหรือการบริหารสถานศึกษา คือการดำเนินงานหรือ การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มบุคลากรหรือผู้บริหารโดยใช้กระบวนการบริหารงานในด้านต่าง ๆ คือ งานวิชาการ งาบุคลากร งานวิชาการนักเรียน งานพัสดุและการเงิน งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยมีการจัดกิจกรรมอย่างมีระบบ ระเบียนตามกระบวนการ

การ ทำงาน เพื่อนำไปพัฒนาสถานศึกษาทั้งในด้านบุคลากร ผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์

กนกวรรณ รองเมือง และสมใจ ภูมิพันธุ์ (2562) การบริหารสถานศึกษา คือกระบวนการดำเนินงานของกลุ่มบุคลากรในองค์กร เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไปให้ดำเนินไปอย่างเป็นระบบ โดยนำหลักการและทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหารมาปรับเปลี่ยนให้เข้ากับบริบทของสถานศึกษา เพื่อการพัฒนาระบบการบริหารให้ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูงสุด

พระวงค์วิทย์ (2561) การบริหารการศึกษา เป็นกระบวนการหรือกิจกรรมที่บุคคลหลายคนร่วมมือกัน ดำเนินการอย่างมีระบบ ระเบียบ กฎเกณฑ์ มีการประสานความร่วมมือกันภายในองค์การ โดยใช้ทรัพยากร และเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ร่วมกันเป็นการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ระเบียบ โดยใช้ปัจจัยหรือทรัพยากรการบริหาร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่วางไว้

เบญญาดา เกิดมณีเดชากร (2563) การบริหารการศึกษา หมายถึงกระบวนการที่ผู้บริหารการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษา ครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษานำทรัพยากร คน (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และการบริหารจัดการ (Management) มาบริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อพัฒนา คุณภาพของพลเมือง ให้เป็นสมาชิกที่ดีมีประสิทธิภาพของสังคม โดยกระบวนการต่างๆ ที่เป็นระเบียบ แบบแผน ทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียน

ปราโมทย์ พรหมนิล (2564) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร ปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถพัฒนาคน ให้มีคุณภาพ และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

กนกพร มาอ้วน (2564, หน้า 1264) การบริหารการศึกษามีจุดเริ่มต้นจากการร่วมกันปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคล ที่มีการกาหนด วัตถุประสงค์และร่วมกันปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามที่กาหนดไว้ เพื่อให้บริการทางการศึกษา คุณธรรม ต่างๆ ให้แก่เยาวชน ผู้สนใจ และสมาชิกที่ดีของสังคมและประเทศชาติ

สุจินตนา ตรงประสิทธิ์ (2560, หน้า 16) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่บุคคล หลายฝ่ายร่วมมือกนัดาเนินการจดักิจกรรมโดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารเพื่อให้ผู้เรียน มีความรู้ความสามารถ และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของการศึกษา และมี คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของการศึกษาประกอบด้วยด้านวิชาการงบประมาณ บุคลากร และการบริหารทั่วไปโดยยึดหลักการกระจายอำนาจ หลักการมีส่วน

ร่วม หลักการคืน อำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชน หลักการบริหารตนเอง หลักการตรวจสอบถ่วงดุล เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถพัฒนาคน(นักเรียน)ให้มีคุณภาพและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

เฟรดเดออริก เทย์เลอร์ (Frederick Taylor, 1916, p.8) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหาร สถานศึกษา หมายถึง การดาเนินงานที่มีหลักเกณฑ์เพื่อให้ได้วิธีที่ดีที่สุดอันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพ ในการผลิตมากยิ่งขึ้นซึ่งหลักการที่ทาให้การบริหารสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพสูงสุดขึ้นอยู่กับ สิ่งสาคัญ 3 อย่าง คือ

1. เลือกคนที่มีความสามารถสูงสุด (Selection)
2. ฝึกอบบรมคนงานให้ถูกวิธี (Training)
3. หาสิ่งจูงใจให้เกิดกาลังใจในการทางาน (Motivation)

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ อาทิเช่น งานวิชาการ งาบุคลากร งานวิชาการนักเรียน งานพัสดุและการเงิน งานอาคารสถานที่ รวมถึงการสรรหาบุคคลมาดำเนินการหรือมาทำการสอน

2.2.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการทางานโดยกลุ่มบุคคลหลายฝ่าย เพื่อให้ บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กาหนดไว้ตลอดจนขั้นตอนต่างๆในการปฏิบัติงานไวอ้ ย่างมีระบบ ใช้ งบประมาณที่ได้รับการจดัสรรจากรัฐบาลอย่างประหยัดใช้ทรัพยากรทางการบริหารให้คุม้ค่าที่สุด ซึ่งได้มีผู้ศึกษา

ปราโมทย์ (2564) ได้ให้ความหมายว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการจัดการ สถานศึกษาอย่างมีระบบ เพราะเป็นสิ่งที่บ่งบอกคุณภาพของสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพเป็นกำลังของชาติต่อไป

สุจินตนา ตรงประสิทธิ์ (2560, หน้า 16) ได้ให้ความหมายว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาหมายถึงความจำเป็น ต้องรับผิดชอบพัฒนาอย่า งต่อเนื่อง เพื่อให้เหมาะสมกับความจำเป็นของแต่ละยุคสมัยให้บรรลุตาม วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ให้เป็นผู้มีคุณภาพที่สังคมต้องการและสามารถนาองค์กรให้อยู่รอดตลอดจน ขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ ขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งสิ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญขององค์กร ซึ่งจะส่งผลไปถึงคุณภาพของผู้เรียน เป้าหมายของสถานศึกษา ที่จะเป็นส่วนสำคัญในการดำเนินการจัดการให้การทำงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในทุกองค์กรการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงานการทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างดี ลักษณะของทีม ลักษณะที่สำคัญของทีม 4 ประการ ได้แก่

1. การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของบุคคล หมายถึง การที่สมาชิกตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมีความเกี่ยวข้องกันในกิจการของกลุ่มทีม ตระหนักในความสำคัญของกันและกัน แสดงออกซึ่งการยอมรับ การให้เกียรติกัน สำหรับกลุ่มขนาดใหญ่มักมีปฏิสัมพันธ์กันเป็นเครือข่ายมากกว่าการติดต่อกันตัวต่อตัว

2. มีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การที่สมาชิกกลุ่มจะมีส่วนกระตุ้นให้เกิดกิจกรรมร่วมกันของทีมกลุ่ม โดยเฉพาะจุดประสงค์ของสมาชิกกลุ่มที่สอดคล้องกับองค์การ มักจะนำมาซึ่งความสำเร็จของการทำงานได้ง่าย

3. การมีโครงสร้างของทีมกลุ่ม หมายถึง ระบบพฤติกรรม ซึ่งเป็นแบบแผนเฉพาะกลุ่มสมาชิกกลุ่มจะต้องปฏิบัติตามกฎหรือมติของกลุ่ม ซึ่งอาจจะเป็นกลุ่มแบบทางการ (Formal Group) หรือกลุ่มแบบไม่เป็นทางการ (Informal Group) ก็ได้ สมาชิกทุกคนของกลุ่มจะต้องยอมรับและปฏิบัติตามเป็นอย่างดี สมาชิกกลุ่มย่อย อาจจะมีกฎเกณฑ์แบบไม่เป็นทางการ มีความสนิทสนมกันอย่างใกล้ชิดระหว่างสมาชิกด้วยกัน

4. สมาชิกมีบทบาทและมีความรู้สึกร่วมกัน การรักษาบทบาทที่มั่นคงในแต่ละทีมกลุ่ม จะมีความแตกต่างกันตามลักษณะของกลุ่ม รวมทั้งความรู้ความสามารถของสมาชิก โดยจีการจัดแบ่งบทบาทและหน้าที่ ความรับผิดชอบ กระจายงานกันตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดของสมาชิกทีมที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานคือกลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ ทีม ต่อไปนี้เป็นสิ่งที่ท่านและเพื่อนร่วมทีมจะต้องยึดถือเป็นกรอบเพื่อทำงานร่วมกันมีความเป็นหนึ่งเดียวกัน จัดการด้วยตนเอง พึ่งพาตัวเอง ขนาดของกลุ่มที่พอเหมาะ มีความเป็นหนึ่งเดียวกันสมาชิกของทีมที่ประสบความสำเร็จในการทำงานจะต้องมีความเป็นหนึ่งเดียวกัน ทุก ๆ คนจะถูกดึงเข้ามาในทิศทางเดียวกันเพื่อให้บรรลุความสำเร็จในงาน หรือบรรลุเป้าหมายร่วมกันโดยทั่วไปแล้วงาน หรือเป้าหมายอาจบรรลุได้เมื่อทำงานร่วมกันแทนที่จะต่างคนต่างทำ ทีมงานที่มีประสิทธิภาพจะมีลักษณะโดดเด่นและสมาชิกทุกคนมีความรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในความสำเร็จด้วย จัดการด้วยตนเอง ทีมงานที่ประสบความสำเร็จในการทำงานมีแนวโน้มว่าจะสร้างโครงสร้างเฉพาะตนขึ้นมา เนื่องจากสมาชิกยอมรับบทบาท ของตนในเวลาต่าง ๆ กัน คล้อยตามความจำเป็นความต้องการและความสามารถของตน บางคนอาจมีประสบการณ์ในงานเฉพาะอย่างจึงอาจเป็นคนจัดการให้คนอื่น ๆ ทำตาม คนอื่น ๆ ก็จะทำหน้าที่ในกิจกรรมของตนไปในงานที่เขาคุ้นเคย พฤติกรรมเหล่านี้จะถูกพัฒนาไปในแนวของโครงสร้างองค์กร และสมาชิกทุกคนจะต้องปฏิบัติตามพึ่งพาตัวเอง

สมาชิกของทีมที่ประสบความสำเร็จในการทำงานจะร่วมมือกับคนอื่น ๆ เพื่อทำงานชิ้นใดชิ้นหนึ่งหรือทำให้เป้าหมายสำเร็จอย่างไม่หลีกเลี่ยง ร่วมกันทำงานตามกำลังความสามารถของตนเอง ให้คำปรึกษาแนะนำและชักจูงเมื่อจำเป็น ร่วมประสานงานในหน้าที่และแก้ไขปัญหาอุปสรรคร่วมกัน ทุกคนต่างเอื้ออาทรช่วยเหลือกันและมีความเป็นหนึ่งเดียวกัน ถ้ามีบุคคลหนึ่งบุคคลใดทำงานเกินกำลังหรือประสบปัญหายุ่งยากอันใดพวกเขาจะร่วมมือกัน เช่น อาจปกปิดคนที่มาทำงานสายหรือ เลิกงานก่อนเวลา ขนาดของกลุ่มที่พอเหมาะโดยทั่วไปแล้วทีมงานที่ประสบความสำเร็จในการทำงานมักจะมีขนาดพอเหมาะไม่ใหญ่โตเกินไปนัก เพื่อให้สมาชิกทุกคนในกลุ่มสามารถเข้ามามีส่วนร่วมสร้างสรรค์และจัดการด้วยตัวเองได้ แบ่งงานกันทำอย่างยุติธรรม แบ่งปันความคิดเห็นและความรู้สึกอย่างเปิดเผย ร่วมกันคิดแก้ปัญหาอย่างฉับไวและทันกาล สมาชิกสัก 5 คนต่อทีมเป็นขนาดที่กำลังพอดี ถ้ามากไปกว่านั้นอาจเสียเวลาในการอภิปรายกลุ่ม ในขณะที่สมาชิกคนหนึ่งหรือสองคนกำลังทำงาน คนอื่น ๆ อาจไม่เข้าไปมีส่วนร่วมมากนัก อาจมีการจัดกลุ่มที่มีสมาชิกน้อยกว่า 5 คน ซึ่งจะมีบุคคลที่มีความสามารถไม่เพียงพอ หรือมีความรู้ไม่เพียงพอ รวมทั้งความเชี่ยวชาญในงานก็อาจไม่เพียงพอที่จะทำให้งานสำเร็จอย่างเรียบร้อย แต่ไม่ว่ากลุ่มจะมีสมาชิกมากน้อยเพียงใดก็ตาม ท่านอาจไม่อยู่ในสถานะที่จะคัดเลือกได้ จำนวนสมาชิกเลขคี่จะดูสมเหตุสมผลกว่าเพื่อหลีกเลี่ยงการเผชิญปัญหาเสียงครึ่งหนึ่งเห็นอย่างหนึ่งเสียงอีกครึ่งหนึ่งเห็นอีกแบบหนึ่งในการตัดสินปัญหาใด ๆ การรู้จักเพื่อนร่วมทีมอีกอย่างหนึ่งที่ควรจำก็คือท่านไม่ควรมีทัศนะต่อเพื่อนร่วมทีมทุกคนว่าจะมีประสิทธิภาพเป็นแบบเดียวกัน เพราะทุกคนจะมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกันไป จึงควรพิจารณาให้ต่างทัศนะกันไป อย่างไรก็ตามบางคนก็อาจมีบุคลิกที่คล้ายคลึงกันแบบที่เราจะกล่าวต่อไป แต่โปรดระมัดระวังอย่าไปคิดว่าคุณลักษณะที่สมบูรณ์ของแต่ละคนจะไม่เหมือนกันทีเดียวนัก เพราะว่าเขาหรือเธออาจมีเพียงบางอย่างที่สอดคล้องกัน จึงจำเป็นต้องรู้จักคนแต่ละคนเป็นอย่างดีสมาชิกของทีมมักจะเป็นดังต่อไปนี้

การทำงานเป็นทีมเป็นแรงจูงใจสำคัญที่จะผลักดันให้ท่านเป็นผู้นำที่ดี ถ้าท่านประสงค์ที่จะนำทีมให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน ท่านจำเป็นต้องค้นหาคุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมให้พบระลึกไว้เสมอว่าทุกคนมีอิสระในตัวเอง ขณะเดียวกันก็เป็นส่วนหนึ่งของทีม แล้วจึงนำเอากลยุทธ์ในการสร้างทีมเข้ามาใช้เพื่อให้ทุกคนทำงานร่วมกันและประสบความสำเร็จ

2.3.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม หมายถึง การร่วมกันทำงานของสมาชิกที่มากกว่า 1 คน โดยที่สมาชิกทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกันจะทำอะไรแล้วทุกคนต้องยอมรับร่วมกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน

การทำงานเป็นทีมนั้นหมายถึงการทำงานร่วมกันของสมาชิกหรือพนักงานในองค์กรมากกว่า 1 คนขึ้นไป โดยหัวใจสำคัญก็คือทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกัน และเต็มใจร่วมกันปฏิบัติภาระกิจต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายจนไปสู่ความสำเร็จ แต่การที่ทุกคนจะรวมตัวกันเพื่อทำงานเป็น

ระบบทีมที่มีประสิทธิภาพนั้นก็ไม่ใช่เรื่องง่ายเสียทีเดียว เพราะการทำงานระบบนี้มีปัจจัยสำคัญมากมายที่ต้องใส่ใจและจริงจัง แต่ก็ไม่ใช่เรื่องยากจนเกินไปหากทุกคนมีใจที่จะทำความสำเร็จร่วมกัน

ทีมงาน (Team Work) : หมายถึงกลุ่มบุคคลที่มีความมุ่งมั่นในการทำงานเป็นระบบทีม คำนี้จะมุ่งเน้นไปยังทรัพยากรบุคคลมากกว่า ซึ่งนี่คือฟันเฟืองสำคัญของการทำงานระบบทีมเลยทีเดียว หากทีมงานประกอบไปด้วยบุคลากรที่ไม่ดี ระบบทีมก็อาจพังได้เช่นกัน ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรเกิดการรวมตัวเป็นทีมงานที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ นั่นย่อมทำให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยิ่ง องค์กรในยุคนี้จึงให้ความสำคัญกับการทำงานแบบทีมเป็นอยากมาก และการที่จะพัฒนาทีมงานที่ดีได้นั้นจะต้องมีการวางแผนการสร้างทีม (Team Building) ให้ดีและมีประสิทธิภาพด้วย เพื่อให้การทำงานระบบทีมยอดเยี่ยมที่สุด

การทำงานระบบทีม (Teamwork) : หมายถึงการทำงานแบบร่วมแรงร่วมใจกันในระบบทีม คำนี้จะมุ่งเน้นไปยังระบบตลอดจนกระบวนการทำงานมากกว่าที่จะพูดถึงในส่วนของบุคคล ซึ่งการทำงานระบบทีมนี้นอกจากการร่วมมือกันแล้ว สิ่งสำคัญของการทำงานระบบทีมก็คือการวางเป้าหมายร่วมกัน และร่วมแรงเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย อย่างไรการทำงานระบบทีมที่ดีนั้นก็ต้องอาศัยทีมงานที่ดีด้วย ทั้งสองสิ่งนี้เกี่ยวเนื่องกันและก่อให้เกิดความสำเร็จได้ในที่สุด

นพวรรณ คงพลิ้ว (2563, หน้า 9) การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่กลุ่มคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมารวมตัวกันที่มีความสัมพันธ์ค่อนข้างจะใกล้ชิด มีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกร่วมดำเนินกิจกรรมสนับสนุนช่วยเหลือ ใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อแก้ไขปัญหา และพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ร่วมทีมมีความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด

ศรีสุดา กานดา (2560, หน้า 48) การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลโดยมีการปฏิสัมพันธ์ต่อกันและมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน เชื่อใจกันมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน สนับสนุนช่วยเหลือ แบ่งปันความรับผิดชอบร่วมกัน มีการใช้ทักษะประการณ์ร่วมกัน และทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

จอห์นสัน และจอห์นสัน (Johnson and Johnson, 2003, p. 435) ได้ให้ความหมายว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันมารวมกันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

รอบบินส์ (Robbins, 2007, p. 258) ได้ให้ความหมายว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคล เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ และผลสำเร็จที่เกิดขึ้นเป็นของสมาชิกทุกคนที่ทำงานไม่ใช่เป็นผลสำเร็จของผู้ใดผู้หนึ่ง

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมเป็นกระบวนการที่ต้องร่วมมือกันของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปเป็นการทำงานที่จะต้องมีการวางแผน โดยสมาชิกทุกคนในทีมจะต้องมีการ

สื่อสาร มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน อันจะส่งผลให้การทำงานเป็นทีมประสบความสำเร็จได้ด้วยดีตามเป้าหมายที่วางไว้

2.3.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

ในแง่ของการทำงานเป็นทีม คือการที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ แล้วก็การปฏิบัติงานต่างก็ได้รับความพอใจในผลงานนั้น ๆ ประโยชน์มีมากมาย ยกตัวอย่างให้เห็นภาพ เช่น การแข่งขันกีฬาไม่ว่าจะเป็นฟุตบอล วอลเล่ย์บอล หรือตะกร้อ ที่จะต้องทำงานประสานกันเป็นทีม ถ้าไม่มีการวางแผนหรือมีการที่จะทำให้การประสานงานเป็นทีมชัยชนะก็จะไม่เกินยกตัวอย่างเล่นฟุตบอลง่าย ๆ ฉะนั้นประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม สมาชิกในทีมจะต้องได้มีการพัฒนาเต็มความสามารถของตน ได้รับเปลี่ยนความรู้ทักษะประสบการณ์กับเพื่อนร่วมทีม ทำให้เกิดการเรียนรู้ การรับฟังความคิดเห็นและการสื่อสารกัน

สุวรรณา ปิตตานัง (2561, หน้า 19) ได้ให้ความหมายว่า การทำงานเป็นทีมมี ความสำคัญในทุกองค์การ เพราะถ้าองค์การใดมีการทำงานเป็นทีมย่อมเกิดผลประโยชน์ต่อองค์การ นั้น ๆ เช่น เกิดประโยชน์ต่อการบริหาร ส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้จนนำไปสู่ ประโยชน์ที่เกิดต่อบุคคลหรือสมาชิกในองค์การนั้น

ศรีสุดา กานดา (2560) ความสำคัญเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม คือ การทำงานเป็นทีมนั้นจะช่วยให้เกิดความสำเร็จในงานโดยง่าย อีกทั้งยังก่อให้เกิดความสงบสุข การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อบุคคลและองค์การ คือ ทำให้เกิดความสามัคคี และเกิดคามไว้เนื้อเชื่อใจกันระหว่างสมาชิกในทีม มีการช่วยเหลือกันในการทำงานเพื่อสามารถบรรลุเป้าหมายเดียวกัน และยังเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานอีกด้วย ทีมงานจะเป็นผู้สร้างงานเล็ก ๆ ไปสู่งานใหญ่ ๆ และงานใหญ่จะเกิดความสำเร็จได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน สมาชิกทุกคนมีโอกาสปรึกษาหารือกันเพื่อสร้างมาตรฐานของงานพร้อมกับสามารถพัฒนาตนเองไปพร้อม ๆ กับสร้างความก้าวหน้า และสำเร็จให้กับทีมงาน มาตรฐานการทำงานที่ดีของทีมงานทีมหนึ่ง จะมีผลดีต่อการกำหนดมาตรฐานแก่ทีมงานอื่น ๆ ภายในองค์การ ซึ่งเมื่อมีมาตรฐานการทำงานที่ดีแล้วนั้น จะส่งผลต่อภาพรวมขององค์การให้ดีตามไปด้วย ทำให้องค์การมีการเจริญเติบโต มีมาตรฐานที่ดี เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ลดความขัดแย้งในการทำงาน พนักงานคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์การมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และพนักงานทุกคนรู้บทบาทความรับผิดชอบของตน ซึ่งจะเป็นผลดีต่อทั้งองค์การ

สำนักงานก.พ. (2559) การทำงานบางอย่างต้องอาศัยการทำงานร่วมกันจึงจะประสบความสำเร็จ เนื่องจากทุกคนมีความสามารถแต่ความสามารถของทุกคนมีจำกัด การนำความสามารถของทุกคนมารวมกันจึงเกิดผลงานมากขึ้น อีกทั้งงานบางอย่างต้องการความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จึงต้องการคนมาทำงาน ด้วยการคิดร่วมกัน งานจึงออกมาสำเร็จ องค์กรที่สามารถสร้งทีม พัฒนาทีมให้

ทำงานร่วมกันได้ องค์กรนั้นจะเจริญก้าวหน้าได้อย่างรวดเร็ว ทีมงานที่ดีจึงส่งผลให้งานเกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร ช่วยลดความสูญเสียขององค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมมีส่วนสำคัญที่จะทำให้การทำงานสำเร็จตามเป้าหมายมากที่สุด เพราะการทำงานเป็นทีมจะต้องมีการวางแผน การสื่อสาร ร่วมไปถึงการทำงานร่วมกันของกลุ่มคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ซึ่งล้วนแล้วแต่จะเสริมสร้างให้การทำงานมีความง่ายดายมากยิ่งขึ้น

2.3.3 ประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม

Business plus (2563) ประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม

1.ช่วยให้การทำงานเป็นระบบที่ดีขึ้น มีการแบ่งงานออกไปตามหน้าที่และความรับผิดชอบ ทำให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กลุ่มและทีมงานต้องการ

2.ช่วยให้มีการนำหลักมนุษย์สัมพันธ์มาใช้ในกลุ่มและทีมงาน รู้เขารู้เรา ทีมงานจะสามารถดำเนินไปอย่างสอดคล้องและประสบความสำเร็จได้ ช่วยให้เกิดรู้รักสามัคคี ระหว่างสมาชิกในทีมงานในการทำงานให้ประสานสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

3.ช่วยให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย เพราะทีมงานมีการแบ่งงาน แบ่งหน้าที่กันตามความสามารถและความชำนาญ เมื่อลงมือทำงานจะสามารถดำเนินงานได้รวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำ มีคุณภาพ และทำให้งานประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิผล

4.ช่วยสร้างพลังในการทำงาน การทำงานเป็นทีมจะมีความพร้อมทั้งทางด้านความคิด กำลังกายและกำลังใจ สามารถรวมกับเป็นหนึ่งเดียว และรวมประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานร่วมกันได้ ก่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดี

5.ช่วยสร้างความมั่งคงในอาชีพ เพราะทีมงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเพิ่มผลผลิตได้มากมาย มีรายได้เพิ่ม มีกำไรเพิ่ม ฐานะของกิจการในหน่วยงานมีความก้าวหน้า ทำให้สมาชิกของทีมมีความมั่งคงในอาชีพ

6.ช่วยเพิ่มพูนความรู้สึกในการยอมรับนับถือในการทำงาน เพราะทีมงานต้องมีการกำหนดตำแหน่งและหน้าที่ของบุคคล มีหัวหน้าทีมงาน ผู้ประสานงานของทีม และสมาชิกในทีมก็ต้องยอมรับนับถือกันในตำแหน่งและอำนาจหน้าที่ รวมถึงบุคคลที่ร่วมทีมงานเพื่อการรับรู้ และมีความเข้าใจต่อกัน เป็นประโยชน์ต่อการทำงานร่วมกัน

7.ช่วยให้เกิดความร่วมมือกันของสมาชิกในทีมงาน สร้างผลงานให้ออกมามีคุณภาพ และสามารถพัฒนาต่อยอดต่อไปภายหน้าได้ การทำงานเป็นทีม สามารถช่วยเหลือกัน ช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาได้อย่างเหมาะสมและถูกต้อง

8.ทำให้การปฏิบัติงานมีความชัดเจนขึ้น เพราะทีมงาน จะต้องอาศัยข้อเท็จจริงเป็นหลัก และช่วยกับตัดสินใจจากข้อมูลที่ได้ ให้งานออกมาสมบูรณ์แบบมากที่สุด ซึ่งต้องการจากการพูด การเขียน และการทำงานเป็นทีม ไม่ว่าจะเจอกับปัญหาได้ก็สามารถช่วยกันแก้ไขได้ทันที

9.ช่วยให้ผลของการออกมาดีที่สุด เพราะทีมงานมีการทบทวนงานอย่างสม่ำเสมอ ทีมงานใช้เวลาในการประเมิน พฤติกรรม และเรียนรู้ความผิดพลาดในการทำงานของทีม ซึ่งการทบทวนอย่างสม่ำเสมอ จะสามารถแก้ไขข้อบกพร่องในการทำงาน และสามารถปรับปรุงงานให้ออกมาดีที่สุดได้ตได้มากมาย มีรายได้เพิ่ม มีกำไรเพิ่ม ฐานะของกิจการในหน่วยงานมีความก้าวหน้า ทำให้สมาชิกของทีมมีความมั่งคงในอาชีพ

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับหลักสาราณียธรรม 6

สาราณียธรรม คือ คำสอนของพระพุทธเจ้า ที่ว่าด้วยแนวทางปฏิบัติของผู้ที่อยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม ตั้งแต่ขนาดเล็ก เช่น ครอบครัวไปจนถึงระดับประเทศ หรือแม้กระทั่งในระดับโลกมีอยู่ 6 ประการ

พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (2539) กล่าวถึงหลักสาราณียธรรม 6 ไว้ว่า สาราณียธรรม 6 ธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความให้ระลึกถึง, ธรรมเป็น เหตุที่ระลึกถึงกัน, หลักการอยู่ร่วมกัน สาราณียธรรม 6 คือ

1. เมตตากายกรรม ตั้งเมตตากายกรรมในเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือ ช่วยเหลือกิจธุระของผู้ร่วมคณะด้วยความเต็มใจ แสดงกิริยาอาการสุภาพ เคารพนับถือ กัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง

2. เมตตาวจีกรรม ตั้งเมตตา วจีกรรมในเพื่อนพรหมจรรย์ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือ ช่วยบอกแจ้งสิ่งที่เป็นประโยชน สั่งสอน แนะน าตักเตือนด้วยความหวังดีกล่าววาจา สุภาพ แสดง ความเคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง

3. เมตตามโนกรรม ตั้งเมตตามโนกรรมในเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งต่อหน้าและลับหลังคือ ตั้ง จิตปรารถนาดีคิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กัน มองกันในแง่ดีมีหน้าตายิ้มแย้ม แจ่มใสต่อกัน

4. สาธารณโภคีได้ของสิ่งใดมาก็แบ่งปันกัน คือ เมื่อได้สิ่งใดมาโดยชอบธรรม แม้เป็นของเล็กน้อย ก็ไม่หวงไว้ผู้เดียวนำมาแบ่งปันเฉลี่ยเจือจาน ให้ได้มีส่วนร่วม ใช้สอย บริโภคทั่วกัน ข้อนี้ใช้อัปปฏิวัตตโภคีก็ได้

5. สีลสามัญญตา มีศีลบริสุทธิ์เสมอกันกับเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งต่อหน้าและลับหลังคือ มีความประพฤติสุจริตดีงาม ถูกต้องตามระเบียบวินัย ไม่ท าตนให้เป็นผู้น่ารังเกียจของหมู่คณะ

6. ทิฏฐิสามัญญตา มีทิฏฐิงามเสมอกันกับเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือ มีความเห็นชอบร่วมกัน ในข้อที่เป็นหลักการสำคัญที่จะนำไปสู่ความหลุดพ้น สิ้นทุกข์หรือขจัดปัญหา ธรรม 6 ประการนี้มีคุณคือ เปนสารณียะ ทำให้เป็นที่ระลึกถึง เป็นปุยกรณ์ ทำให้เป็นที่รัก เป็นครุ

กรณ์ ทำให้เป็นที่ระลึกเคารพ เป็นไปเพื่อความสงเคราะห์ความกลมกลืนเข้าหากัน เพื่อความไม่วิวาท เพื่อความสามัคคีและเอกภาพ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

2.4.1 ความหมายของสาราณียธรรม 6

สาราณียธรรม คือ คำสอนของพระพุทธเจ้า ที่ว่าด้วยแนวทางปฏิบัติของผู้ที่อยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มตั้งแต่ขนาดเล็ก เช่น ครอบครัวไปจนถึงระดับประเทศ หรือแม้กระทั่งในระดับโลกมีอยู่ 6 ประการ ซึ่งป.ปยุตฺโต หรือสมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ ในปัจจุบันได้นำมารวบรวม และอธิบายความไว้ในหนังสือพจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรมดังต่อไปนี้

1. เมตตากายกรรม ตั้งเมตตากายกรรมในเพื่อนพรหมจรรย์ ทั้งต่อหน้า และลับหลังคือ ช่วยเหลือกิจธุระของผู้ร่วมหมู่คณะด้วยความเต็มใจ แสดงกิริยาอาการสุภาพ เคารพนับถือกันทั้งต่อหน้า และลับหลัง

2. เมตตาวจีกรรม ตั้งเมตตาวจีกรรมในเพื่อนพรหมจรรย์ ทั้งต่อหน้าและลับหลังคือ ช่วยบอกแจ้งสิ่งที่เป็นประโยชน์ สั่งสอน แนะนำตักเตือน ด้วยความหวังดี กล่าววาจาสุภาพ แสดงความเคารพนับถือทั้งต่อหน้าและลับหลัง

3. เมตตามโนกรรม ตั้งเมตตามโนกรรมในเพื่อนพรหมจรรย์ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือ ตั้งจิตปรารถนาดี คิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กัน มองกันในแง่ดี มีหน้าตายิ้มแย้มแจ่มใสต่อกัน

4. สาธารณโภคิตา ได้สิ่งของใดมาก็แบ่งปัน คือ เมื่อได้สิ่งใดมา แม้เป็นของเล็กน้อย ก็ไม่หวงไว้ผู้เดียว นำมาแบ่งปันเฉลี่ยเจือจานให้ได้มีส่วนร่วมใช้สอยบริโภคทั่วกัน

5. สีลสามัญญตา มีศีลบริสุทธิ์เสมอกันกับเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งหลาย ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือ มีความประพฤติสุจริตดีงาม ถูกต้องตามระเบียบวินัย ไม่ทำตนให้เป็นที่รังเกียจของหมู่คณะ

6. ทิฏฐิสามัญญตา มีทิฏฐิดีงามเสมอกันกับเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งหลาย ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือ เห็นชอบร่วมกันในข้อที่เป็นหลักการ อันจะนำไปสู่ความหลุดพ้น สิ้นทุกข์ ขจัดปัญหา

ไตรปิฎก ภาษาไทย สาราณียธรรม หลักธรรมในการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสังคมไทย สาราณียธรรม คือ ธรรมที่ท าให้ระลึกถึงกัน ทำให้เป็นที่รัก ทำให้เป็นที่เคารพ เป็นไปเพื่อความ สงเคราะห์กัน เพื่อความไม่วิวาทกัน เพื่อความสามัคคีกัน เพื่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มี 6 ประการ ได้แก่

1. เมตตากายกรรม หมายถึง การตั้งกายกรรมประกออบด้วยเมตตาในเพื่อนพรหมจรรย์ (ภิกษุ สามเณร) ทั้งต่อหน้าและลับหลัง หมายถึง ความรู้สึกในจิตใจที่มีแต่ความคิดดี ๆ การมองกันในเรื่องดี มี ความหวังดี ปรารถนาดี รักและเมตตาต่อกัน คิดในสิ่งที่สร้างสรรค์ มองด้านบวกต่อกัน ไม่มีความอิจฉาริษยา ไม่คิดอคติล าเอียง ก่อความพยาบาท สร้างความโกรธแค้นเคืองกัน ให้โอกาสและให้อภัยต่อกันทุกเรื่องไม่ว่าจะ หนักเบาแค่ไหน ความคิดปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุขและเข้าใจผู้อื่น ไม่เอาความรู้สึกนึกคิดของตนเป็นใหญ่ มีน้ำใจต่อบุคคลอื่น เมตตามโนกรรมนี้รวมถึงความอดทนอดกลั้นต่อความอาฆาตมาดร้ายบุคคลอื่นที่มีต่อตนเองด้วย

2. เมตตาวจีกรรม หมายถึง การตั้งวจีกรรมประกอบด้วยเมตตาในเพื่อนพรหมจรรย์ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง หมายถึง การใช้คำพูดออกมาแต่คำพูดที่ดีงาม ด้วยความรักปรารถนาดี รู้จักพูดให้กำลังใจกันและกัน ในยามที่ต้องพบกับความทุกข์ความผิดหวังหรือความเศร้าหมอง ไม่พูดจาซ้ำเติมกันถากถางในยามที่มีใคร โดยเฉพาะคู่อริ ฝ่ายตรงข้ามต้องหกล้มลง ไม่นินทาว่าร้ายทั้งต่อหน้าและลับหลังแนะนำในสิ่งที่ดีและมีประโยชน์ พูดด้วยความจริงใจต่อบุคคลอื่น ไม่พูดส่อเสียดบุคคลอื่นให้เกิดความเจ็บช้ำน้ำใจไม่ดูถูกคนที่ด้อย กว่าตนเองและไม่พูดให้คนอื่นเกิดความเข้าใจผิดจนทะเลาะกัน พูดแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์อย่างเดียวเท่านั้น

3. เมตตามโนกรรม หมายถึง การตั้งมโนกรรมประกอบด้วยเมตตาในเพื่อนพรหมจรรย์ ทั้งต่อหน้า และลับหลัง หมายถึง ทำแต่ในสิ่งที่เป็นความดีต่อกัน ช่วยเหลือส่งเสริมกันด้านกำลังกาย มีความอ่อนน้อมถ่อมตน รู้จักสัมมาคารวะ ไม่เบียดเบียนรังแกกัน ไม่ทำร้ายให้ได้รับความทุกขเวทนา ทำแต่ในสิ่งที่ถูกต้องต่อกัน มีความเสียสละต่อผู้อื่น ช่วยเหลือขวนขวายการงานในสิ่งที่ตนเองสามารถกระทำได้ มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่นทุก เรื่องรู้จักปกป้องช่วยเหลือบุคคลอื่นเมื่อประสบภัย ดำรงตนอยู่ในศีลธรรมสำรวมระวังในอกุศลกรรมความไม่ดี ทางกาย และไม่ใช้กำลังเบียดเบียนผู้อื่นให้ได้รับความทุกข์เดือดร้อนไม่ว่าด้วยวิธีการใดๆ

4. สาธารณโภคิตา หมายถึง การแบ่งปันลาภที่ได้มาโดยธรรมแก่เพื่อนพรหมจรรย์ หมายถึงให้รู้จักแบ่งปันผลประโยชน์กันด้วยความยุติธรรม ไม่เอารัดเอาเปรียบกันช่วยเหลือกัน ไม่เห็นแก่ตัว ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน และมีความเสมอภาคต่อกัน เอื้อเฟื้อซึ่งกันและกันอยู่เสมอ รู้จักแบ่งปันบริจาคช่วยเหลือผู้ ยากไร้ผู้ด้อยโอกาสในสังคม เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม เพื่อความผาสุกของคนหมู่มากในประเทศ

5. สีลสามัญญตา หมายถึง การมีศีลบริสุทธิ์เสมอกันกับเพื่อนพรหมจรรย์ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง หมายถึง การปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับหรือวินัยต่างๆ อย่างเดียวกันอย่างเคร่งครัด เคารพในสิทธิ เสรีภาพของบุคคล ไม่ก้าวก่ายหน้าที่กัน ไม่อ้างอำนาจของตนข่มเหงรังแกผู้อื่น ไม่ถืออภิสิทธิ์ใด ๆ ทั้งปวง มี ความเคารพต่อกฎหมาย ระเบียบวินัย มีความเกรงอกเกรงใจและให้เกียรติต่อกัน ไม่ทำกระทำการล่วงละเมิด สิทธิอันเป็นของผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นเรื่องใดๆ ก็ตาม

6. ทิฏฐิสามัญญตา หมายถึง การมีความเห็นถูกต้องดีงาม เสมอกันกับเพื่อนพรหมจรรย์ ทั้งต่อหน้า และลับหลัง หมายถึง มีความคิดเห็นเป็นอย่างเดียวกัน คิดในสิ่งที่ตรงกัน ปรับมุมมองที่ต่างกลับมาให้ตรงกัน ด้วยการยอมรับในเหตุผล พูดจาหาข้อสรุปตรงกัน รู้จักแสงหาจุดร่วมและสงวนจุดต่างไม่ถือเอาความคิดของ ตนเป็นใหญ่แต่เพียงฝ่ายเดียว ยอมรับฟังความคิดของผู้อื่นที่เป็นประโยชน์ต่อบ้านเมืองจะท าอะไรก็ควรปรึกษาหารือผู้ที่อยู่ร่วมกันใช้เหตุและผลร่วมกันเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมอย่างแท้จริง

Thai health life (2565) สาราณียธรรม 6 หมายถึง ธรรมเป็นเหตุให้ระลึกถึงกัน 6 ประการ เป็นคุณธรรมที่ทำให้คนเราไม่เห็นแก่ตัว แต่จะคิดถึงคนอื่น เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่ผู้อื่น เข้าใจคนอื่นมากขึ้น ระลึกถึงกัน ผูกพันเชื่อมโยงบุคคลไว้ด้วยน้ำใจ

สาราณียธรรม 6 สำหรับฆราวาส

1. เมตตากายกรรม แห่งสาราณียธรรม 6 คือ ทำต่อกันด้วยเมตตา หมายถึง ทำสิ่งใดก็ทำด้วยความปรารถนาดีต่อผู้อื่นเช่น แสดงไมตรีจิต และหวังดีต่อมิตรสหาย เพื่อนร่วมงาน บุคคลรอบข้าง โดยช่วยเหลือในเรื่องต่างๆ ด้วยความเต็มอกเต็มใจ พร้อมกับประพฤติตนอย่างสุภาพ สม่ำเสมอ ให้ความเคารพ และจริงใจต่อผู้อื่นแม้ในยามหน้า และลับหลัง

2. เมตตาวจีกรรม แห่งสาราณียธรรม 6 คือ พูดกันด้วยเมตตา หมายถึง จะพูดอะไรก็พูดด้วยความปรารถนาดีต่อกัน เช่น การให้ความรู้ หรือคำแนะนำที่ดีต่อผู้อื่น กล่าววาจาสุภาพ พูดจริง ไม่พูดเพื่อผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นแก่ตนเองฝ่ายเดียว

3. เมตตามโนกรรม แห่งสาราณียธรรม 6 คือ คิดต่อกันด้วยเมตตา หมายถึง จะคิดสิ่งใดก็ให้คิดในสิ่งที่ดี และคิดด้วยความปรารถนาดีต่อผู้อื่น เช่น ตั้งจิตปรารถนาที่จะทำคุณงามความดี คิดมั่นในการสร้างบุญกุศล และมีจิตเมตตาช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความหวังดี

4. สาธารณโภคี แห่งสาราณียธรรม 6 คือ แบ่งปันสิ่งที่ได้มาโดยชอบธรรม หมายถึง แบ่งปันลาภผลที่ร่วมกัน หาร่วมกันทำโดยยุติธรรมแม้สิ่งของที่ได้มาจะน้อย แต่ก็แจกจ่ายให้ได้มีส่วนร่วมใช้สอยบริโภคทั่วถึงกันนั้น คือ การร่วมสุข ร่วมทุกข์กัน

5. สีลสามัญญตา แห่งสาราณียธรรม 6 คือ มีความประพฤติเสมอภาคกัน หมายถึง ประพฤติสุจริตในสิ่งที่ดีงามอย่างสม่ำเสมอ ประพฤติตนอย่างมีระเบียบวินัยเหมือนผู้อื่น ไม่ประพฤติตนในทางแตกแยกจนเป็นที่ขัดข้องหมองใจต่อผู้อื่นหรือเสื่อมเสียแก่หมู่คณะ

6. ทิฏฐิสามัญญตา แห่งสาราณียธรรม 6 คือ มีความเสมอภาคกันทางความคิด และเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น หมายถึง ปรับความคิดความเห็นให้มีเหตุมีผลถูกต้องเหมือนกับผู้อื่น และหมู่คณะภายใต้เหต และผลในทางที่ดีงาม พร้อมกับเคารพเหตุผล ยึดหลักความดีงามเป็นอุดมคติอย่างสม่ำเสมอ

สาราณียธรรม 6 สำหรับภิกษุ สามเณร

1. เมตตากายกรรม คือ ภิกษุ และสามเณรทั้งหลาย พึงกระทำสิ่งใดก็ต้องให้ยึดมั่นด้วยควาเมตตาได้แก่ การแสดงความมีน้ำใจช่วยเหลือขวนขวายในกิจการงานต่างๆ ที่ควรของเพื่อนภิกษุสามเณร ของเพื่อนอุบาสกอุบาสิกาทั้งหลาย ไม่ว่าจะเป็นต่อหน้าหรือลับหลังก็ตาม

2. เมตตาวจีกรรม คือ ภิกษุ และสามเณรทั้งหลายพึงกล่าววาจาที่ประกอบขึ้นด้วยเมตตาได้แก่ การพูดวาจาที่เป็นคำสัตย์ คำจริง คำสมานสามัคคีด้วยคำไพเราะ น่าฟัง และคำที่มีประโยชน์

ภายใต้พื้นฐานที่มาจากความเมตตา และจิตอันบริสุทธิ์ต่อคนที่ตนพูดด้วย และคนที่พูดถึง พูดต่อหน้าอย่างไร ลับหลังก็ต้องพูดอย่างนั้น ลับหลังพูดอย่างไร ต่อหน้าก็ควรพูดอย่างนั้น

3. เมตตามโนกรรม คือ ภิกษุ และสามเณรทั้งหลายพึงระลึกในจิตที่มีเมตตา ได้แก่ การตั้งความรู้สึกในคนและสัตว์ทั้งหลายว่า ชีวิตแต่ละชีวิตไม่ต้องการความทุกข์ แต่ต้องการความสุขฉันใด เพราะฉะนั้นขอให้บุคคลนั้นๆ ดำรงชีวิตอยู่ด้วยความไม่มีเวร ไม่มีภัย ไม่เบียดเบียนกัน ไม่ประทุษร้ายกัน ให้แต่ละคนอยู่ดีมีสุขตามสมควรแก่ฐานะของตน เมื่อจะคิดถึงใครก็ตามไม่ได้จำเพาะเจาะจงว่าเป็นภิกษุสามเณรเท่านั้น ให้คิดถึงกันด้วยเมตตา และพร้อมที่จะแสดงออกทางกาย ทางวาจา ทั้งต่อหน้า และลับหลังบุคคลเหล่านั้น

4. สาธารณโภคี คือ ภิกษุ และสามเณรทั้งหลาย พึงแบ่งปันภัตตาหารหรือสิ่งของของตนให้แก่เพื่อนภิษุสามเณรด้วยกัน พึงละเว้นจากความเห็นแก่ตัวไม่แบ่งปันผู้อื่น คือ หลักการอยู่ร่วมกันของพระภิกษุสามเณรนั้น ต้องรู้จักเที่ยวบิณฑบาตอาหารจากชาวบ้านผู้มีจิตศรัทธา เป็นการได้อาหารมาในทางที่ชอบธรรม แต่ว่าการได้ปัจจัย 4 นั้น คนเรามีวาสนาบารมีไม่เหมือนกัน บางคนได้มากจนเหลือกินเหลือใช้ บางคนได้น้อยจนไม่ค่อยพอกินพอใช้ เพราะฉะนั้นคนที่ได้ลาภผลมาในทางที่ชอบมาก จึงต้องแสดงออกซึ่งทางกายกรรมทางวจีกรรม ที่สะท้อนมาจากใจ ด้วยการเอื้อเฟื้อแบ่งปันเป็นการสงเคราะห์ อนุเคราะห์ เฉลี่ยความสุขให้แก่กัน และกัน

5. สีลสามัญญตา คือ ภิกษุ และสามเณรทั้งหลาย พึงรักษาศีลให้บริสุทธิ์เสมอกัน เนื่องด้วยการอยู่ร่วมกันของพระภิกษุ สามเณรนั้น ก็เป็นสังคมหนึ่งที่คล้ายกับฆราวาส มีผู้มากบ้าง และมีผู้รู้น้อยบ้าง แต่ถ้าไม่มีปัญหาเรื่องการประพฤติปฏิบัติแล้ว ย่อมเป็นที่ยอมรับนับถือของผู้ที่เกี่ยวข้องกัน แม้จะเป็นเพื่อนรักร่วมใจกัน ถ้าคนหนึ่งละเมิดศีลที่พระพุทธเจ้าได้ทรงบัญญัติไว้จะกลายเป็นที่รังเกียจดูหมิ่นของเพื่อนภิกษุสามเณรด้วยกัน การอยู่ร่วมกันโดยปกติสุขที่ประสงค์จะเกิดขึ้นไม่ได้ ดังนั้น จึงต้องพยายามปฏิบัติตนให้ถูกต้องตรงตามหลักของศีลที่พระพุทธเจ้าทรงบัญญัติไว้โดยให้มองว่า ข้อนี้พระพุทธเจ้าได้ทรงบัญญัติไว้อย่างไร ใครปฏิบัติถูกต้องตรงหลักที่พระพุทธเจ้าบัญญัติไว้ก็ปฏิบัติไปตามเขา ทำให้เกิดเป็นความเรียบร้อยสวยงามขึ้นที่พระพุทธเจ้าทรงเรียกว่า สังฆโสภโณ คือ หมู่คณะที่งดงาม

6. ทิฏฐิสามัญญตา คือ ภิกษุ และสามเณรทั้งหลาย พึงมีความเห็นร่วมกัน และเคารพความเห็นของผู้อื่นเสมอ ไม่พึงวิวาทกันเอง เพราะเพียงความเห็นที่ไม่ตรงกัน โดยในฐานะของภิกษุในพระพุทธศาสนา ถ้าเป็นความเห็นเกี่ยวกับวินัย ก็ต้องเอาวินัยเป็นมาตรการกำหนดตัดสินว่า ความเห็นของใครถูกต้องหรือไม่ถูกต้อง ถ้าเป็นเรื่องเกี่ยวกับธรรมะก็ตรวจสอบเทียบเคียง สอบทานหลักธรรมะว่า ข้อนี้ พระพุทธเจ้าทรงแสดงไว้อย่างไร แล้วก็หาจุดกลางทางความคิดมาพบกัน แต่บางอย่างเป็นเรื่องของกิจการงาน หรือแม้แต่เรื่องความเห็นทั่วไป อาจจะมีความขัดแย้งในหลักการ และวิธีการบางอย่าง แต่ว่าสามารถประสบผลเช่นเดียวกันได้ ก็ต้องรู้จักผ่อนปรนไม่ก่อเหตุทะเลาะวิวาท เพราะ

เหตุว่าความเห็นขัดแย้งกัน เว้นไว้แต่บุคคลนั้นมีความเห็นขัดแย้งกับธรรมวินัย ซึ่งภิกษุสามเณรรู้ห่วงใยในพระพุทธศาสนา จะต้องถือเป็นภาระหน้าที่ที่จะขจัดปรับการวิวาทเหล่านั้นให้ยุติลงด้วยความเรียบร้อย

ปยุตฺโต (2546) สารณียธรรม 6 ธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความให้ระลึกถึงธรรมเป็นเหตุที่ระลึกถึงหลักการอยู่ร่วมกัน

1. เมตตากายกรรม ตั้งเมตตากายกรรมในเพื่อนพรหมจรรย์ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือ ช่วยเหลือกิจธุระของผู้ร่วมคณะด้วยความเต็มใจ แสดงกิริยาอาการสุภาพ เคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับ

2. เมตตาวจีกรรม ตั้งเมตตาวจีกรรมในเพื่อนพรหมจรรย์ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือ ช่วยบอกแจ้งสิ่งที่เป็นประโยชน์ สั่งสอน แนะนำตักเตือนด้วยความหวังดี กล่าววาจาสุภาพ แสดงความเคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง

3. เมตตามโนกรรม ตั้งเมตตามโนกรรม ในเพื่อนพรหมจรรย์ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือตั้งจิตปรารถนาดี คิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กัน มองกันในแง่ดี มีหน้าตายิ้มแย้มแจ่มใสต่อกัน

4. สาธารณโภคี ได้ของสิ่งใดมาก็แบ่งปันกัน คือ เมื่อได้สิ่งใดมาโดยชอบธรรม แม้เป็นของเล็กน้อย ก็ไม่หวงไว้ผู้เดียว นำมาแบ่งปันเฉลี่ยเจือจาน ให้ได้มีส่วนร่วมใช้สอยบริโภคทั่วกันข้อนี้

5. สีลสามัญญตา มีศีลบริสุทธิ์เสมอกันกับเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งหลาย ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือ มีความประพฤติสุจริตดีงาม ถูกต้องตามระเบียบวินัย ไม่ทำตนให้เป็นที่น่ารังเกียจของหมู่คณะ

6. ทิฏฐิสามัญญตา มีทิฏฐิดีงามเสมอกันเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งหลาย ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือ มีความเห็นชอบร่วมกัน ในข้อที่เป็นหลักการสำคัญที่จะนำไปสู่ความหลุดพ้น สิ้นทุกข์ หรือขจัดปัญหา

ที. ปา ได้กล่าวถึง สาราณียธรรม คือ ธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความให้ระลึกถึง ธรรมเป็นเหตุให้ระลึกถึงกัน หลักการอยู่ร่วมกัน

1. ดูก่อนผู้มีอายุทั้งหลาย ภิกษุในธรรมวินัยนี้เข้าไปตั้งกายกรรมประกอบด้วยเมตตาในเพื่อนร่วมพรหมจรรย์ทั้งหลายทั้งต่อหน้าและลับหลัง ธรรมข้อนี้เป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึงกัน ทำให้เป็นที่รัก ทำให้เป็นที่เคารพเป็นไปเพื่อความสงเคราะห์กัน เพื่อความไม่วิวาทกันเพื่อความพร้องเพรียงกัน เพื่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

2. อีกประการหนึ่ง ผู้มีอายุทั้งหลาย ภิกษุในธรรมวินัยนี้เข้าไปตั้งวจีกรรมประกอบด้วยเมตตาในเพื่อนร่วมพรหมจรรย์ทั้งหลายทั้งต่อหน้าและลับหลัง ธรรมข้อนี้เป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึงกัน ทำให้เป็นที่รัก ทำให้เป็นที่เคารพเป็นไปเพื่อความสงเคราะห์กัน เพื่อความไม่วิวาทกัน เพื่อความพร้องเพรียงกัน เพื่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

3. อีกประการหนึ่ง ผู้มีอายุทั้งหลาย ภิกษุในธรรมวินัยนี้เข้าไปตั้งมโนกรรมประกอบด้วยเมตตาในเพื่อร่วมพรหมจรรย์ทั้งหลายทั้งต่อหน้าและลับหลัง ธรรมข้อนี้เป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึงกัน

ทำให้เป็นที่รัก ทำให้เป็นที่เคารพเป็นไปเพื่อความสงเคราะห์กัน เพื่อความไม่วิวาทกัน เพื่อความพร้องเพรียงกัน เพื่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

4. อีกประการหนึ่ง ผู้มีอายุทั้งหลาย ภิกษุในธรรมวินัยนี้ไม่ห่วงลาภอันประกอบด้วยธรรมได้มาแล้วโดยธรรม โดยที่สุดแม้เพียงอาหารในบาตร ไว้บริโภค แบ่งปันกันฉันกับเพื่อนร่วมพรหมจรรย์ผู้มีศีลทั้งหลาย ธรรมข้อนี้เป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึงกัน ทำให้เป็นที่รัก ทำให้เป็นที่เคารพเป็นไปเพื่อความสงเคราะห์กัน เพื่อความไม่วิวาทกัน เพื่อความพร้องเพรียงกัน เพื่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

5. อีกประการหนึ่ง ผู้มีอายุทั้งหลาย ภิกษุในธรรมวินัยนี้ถึงความเป็นผู้มีศีลเสมอกันกับเพื่อนร่วมพรหมจรรย์ทั้งหลายทั้งต่อหน้าและลับหลังในศีลที่ไม่ขาด ไม่ทะลุ ไม่ด่าง ไม่พร้อย เป็นไท อันวิญญูชนสรรเสริญอันกิเลสไม่จับต้อง เป็นไปเพื่อสมาธิ ธรรมข้อนี้เป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึงกัน ทำให้เป็นที่รัก ทำให้เป็นที่เคารพเป็นไปเพื่อความสงเคราะห์กัน เพื่อความไม่วิวาทกัน เพื่อความพร้องเพรียงกัน เพื่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

6. อีกประการหนึ่ง ผู้มีอายุทั้งหลาย ภิกษุในธรรมวินัยนี้ถึงความเป็นผู้มีทิฏฐิเสมอกันกับเพื่อนร่วมพรหมจรรย์ทั้งหลายทั้งต่อหน้าและลับหลังในทิฏฐิซึ่งประเสริฐ เป็นเครื่องนำสัตว์ออกจากทุกข์ นำไปเพื่อความสิ้นทุกข์โดยชอบแก่ผู้ทำตามคำสอน ธรรมข้อนี้เป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึงกัน ทำให้เป็นที่รัก ทำให้เป็นที่เคารพเป็นไปเพื่อความสงเคราะห์กัน เพื่อความไม่วิวาทกัน เพื่อความพร้องเพรียงกัน เพื่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

2.4.2 องค์ประกอบของสาราณียธรรม 6

พระพุทธองค์ตรัสถึงองค์ประกอบของสาราณียธรรมไว้ 6 ประการ คือ

1. เมตตากายกรรม (ตั้งเมตตากายกรรมในเพื่อนพรหมจรรย์ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง) หมายถึงสนับสนุนช่วยเหลือกันทางด้านกำลังกาย ด้วยการช่วยเหลือกิจธุระต่าง ๆ ของหมู่คณะด้วยความเต็มใจ เช่นช่วยถือสิ่งของ ช่วยทำความสะอาดที่อยู่อาศัย หาอาหารให้รับประทาน ซักเสื้อผ้าให้ แสดงอาการกิริยาสุภาพต่อกัน มีหน้าตายิ้มแย้มแจ่มใสต่อกัน เคารพนับถือกัน รู้จักอ่อนน้อมถ่อมตน ไม่ยกตนข่มท่าน มีสัมมาคารวะ ไม่ไปเบียดเบียนหรือใช้กำลังข่มเหงผู้อื่น ไม่ใช้กำลังในการแก้ไขปัญหา ทั้งต่อหน้าและลับหลัง

2. เมตตาวจีกรรม (ตั้งเมตตาวจีกรรมในเพื่อนพรหมจรรย์ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง) หมายถึงการพูดแต่สิ่งที่ดีงาม พูดกันด้วยความรักความปรารถนาดี รู้จักการพูดให้กำลังใจซึ่งกันและกันในยามที่เพื่อนร่วมสังคมประสบกับความทุกข์ ความผิดหวัง หรือปัญหาต่าง ๆ ควรพูดแนะนำแต่สิ่งที่ดี แจ้งสิ่งที่เป็นประโยชน์สั่ง อน แนะนำตักเตือนด้วยความหวังดี พูดอย่างใดก็ทำอย่างนั้น ไม่โกหกมดเท็จ กล่าววาจาสุภาพ ใช้วาจาที่แสดงความเคารพนับถือต่อกัน เจรจากันด้วยเหตุผล ด้วย ติปัญญา ไม่ใช้โทสะเป็นตัวนำ พูดอย่างมีจิตสำนึกในผลประโยชน์สุขร่วมกันพูดจาสร้างสรรค์ หากไม่มีความสามารถ

ที่จะพูดแนะนำอะไรใครได้ ก็ไม่ควรพูดซ้ำเติม หรือนำไปนินทาว่าร้าย หรือกล่าวร้ายเสียดสีประชดประชันกัน ไม่ว่าจะเป็นต่อหน้าหรือลับหลัง

3. เมตตามโนกรรม (ตั้งเมตตามโนกรรม ในเพื่อนพรหมจรรย์ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง) หมายถึง การคิดดี มองกันในแง่ดี มีความหวังดี ปรารถนาดี มีความรักความเมตตาต่อกัน คิดทำแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กัน คิดพิจารณาวินิจฉัย คิดวางแผนต่าง ๆ โดยมุ่งทำให้เกิดประโยชน์สุขร่วมกัน ไม่คิดทำร้ายซึ่งกันและกัน ไม่คิดอิจฉาริษยา ไม่คิดอคติ ไม่คิดพยาบาทไม่คิดผูกโกรธแค้นเคืองกัน รู้จักให้โอกาสและให้อภัยต่อกันอยู่เสมอ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง

4.สาธารณโภคี (ไม่หวงสิ่งของ ได้ของสิ่งใดมาโดยชอบธรรมก็แบ่งปันกัน) หมายถึง ได้สิ่งใดมาก็รู้จักแบ่งกันกินแบ่งกันใช้ แม้เป็นของเล็กน้อยก็ยินดีแจกจ่ายให้กับทุกคนได้มีส่วนร่วมใช้บริโภคทั่วกัน รู้จักแบ่งปันผลประโยชน์ต่อกันด้วยความชอบธรรม ช่วยเหลือเกื้อกูลกันตามอัตภาพ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกันอยู่เสมอตามโอกาสอันควร รู้จักเฉลี่ยแจกจ่ายสงเคราะห์ เช่น บริจาคอาหาร เครื่องอุปโภคบริโภคเครื่องไม้เครื่องมือ ตลอดจนวิทยาการความรู้ต่าง ๆ ให้แก่ เพื่อนมนุษย์ รู้จักใช้ทรัพยากรธรรมชาติร่วมกันโดยไม่ทำลายระบบนิเวศน์สิ่งแวดล้อมที่จะก่อให้เกิดผลกระทบต่อมวลมนุษย์ มุ่งช่วยเหลือและบำเพ็ญประโยชน์ต่อสาธารณะ ไม่ตระหนี่ ไม่ขี้เหนียว ไม่โลภ ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนฝ่ายเดียว ไม่เอารัดเอาเปรียบใคร แม้จะมีช่องทางให้ทำได้ก็ตาม

5. สีลสามัญญตา (มีศีลบริสุทธิ์เสมอกันกับเพื่อนพรหมจรรย์ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง) หมายถึง มีความประพฤติสุจริตดีงาม รักษาระเบียบวินัยของส่วนรวม ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของสังคมที่ตนเองอยู่ร่วม รู้จักเคารพในสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น ไม่ก้าวก่ายหน้าที่กัน ไม่บ้าอำนาจ หรือถือตนว่าตัวเองยิ่งใหญ่กว่าผู้อื่น ไม่ถืออภิสิทธิ์ใดๆทั้งปวง ไม่ทำตนให้เป็นที่น่ารังเกียจ หรือเสื่อมเสียแก่หมู่คณะ ไม่ฝ่าฝืนมติหรือหลักการของหมู่คณะอันจะก่อให้เกิดความหวาดระแวง ไม่ไว้เนื้อเชื่อใจกัน ไม่เบียดเบียนผู้อื่น ไม่ก่อความเดือดร้อนแก่สังคม ทั้งต่อหน้าและลับหลัง

6. ทิฏฐิสามัญญตา (มีทิฏฐิดีงามเสมอกันกับเพื่อนพรหมจรรย์ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง) หมายถึง มีความเห็นชอบร่วมกัน ในข้อที่เป็นหลักการสำคัญที่จะนำไปสู่ความหลุดพ้นสิ้นทุกข์ หรือขจัดปัญหา ยึดถืออุดมคติ หลักแห่งความดีงาม หรือจุดหมายสูงสุดอันเดียวกันไม่ยึดถือความคิดของตัวเองเป็นใหญ่ฝ่ายเดียว เมื่ออยู่ร่วมกันในสังคม ต้องรู้จักฟังความคิดเห็นของผู้อื่นบ้าง ของสังคมโดยรวมบ้าง เมื่อความคิดเห็นของตัวเองแตกต่างจากคนหมู่มาก ก็ต้องหันมาพิจารณาดูตัวเอง ปรับมุมมอง ทัศนคติของตัวให้เข้ากับคนหมู่มาก เรียกว่ารู้จักแสวงหาจุดร่วมและสงวนไว้ซึ่งจุดต่าง ไม่สร้างข้อขัดแย้งโดยไม่มีเหตุผล ต้องมีความเข้าใจในเรื่องสิทธิ หน้าที่ และเสรีภาพของแต่ละบุคคล ทั้งต่อหน้าและลับหลัง

พระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงสอนเรื่องสาราณียธรรม 6 ประการนี้ให้กับพระภิกษุสงฆ์ก่อนและคฤหัสถ์ตามมา ว่าให้อยู่ร่วมกันด้วยหลักของสาราณียธรรม 6 ประการนี้ แล้วจะทำให้แต่ละบุคคลที่

เป็นสมาชิกของสังคมนั้น ๆ มีความระลึกถึงกัน มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเกื้อกูลเมตตาต่อกันพร้อมที่จะให้ความร่วมมือต่อกัน มีความรักสามัคคีต่อกัน เพราะตั้งแต่ทางกายก็ปฏิบัติต่อกันด้วยความเมตตาช่วยเหลือการงานต่อกัน ทางวาจาก็พูดด้วยปิยวาจาถนอมน้ำใจไมตรีต่อกัน ในจิตใจก็มีแต่ความจริงใจคิดปรารถนาดีต่อกัน ในการอยู่ร่วมกันนั้นเมื่อมีของอะไร หรือได้รับสิ่งใดมา ก็นำมาแบ่งปันต่อกัน ในการอยู่ร่วมกันของสังคมเราก็รักษาระเบียบวินัย มีศีลเสมอกันไม่เบียดเบียนก่อความเดือดร้อนแก่กัน และปฏิบัติตามกฎกติกาของส่วนรวม ในเรื่องทิฏฐิความเชื่อก็ยึดถือและเข้าใจหลักการสำคัญของหมู่คณะร่วมกัน ตลอดจนยึดถือและเข้าใจร่วมกันในความจริงที่เป็นธรรมชาติของโลกและชีวิตที่จะรองรับความเป็นมนุษย์ของเราไว้ด้วยกันเพียงเท่านี้หมู่คณะหรือสังคมก็จะอยู่เย็นเป็นสุขและสามารถพัฒนาให้ก้าวหน้าไปบนรากฐานแห่งความสัมพันธ์อันดีงามอย่างมั่นคง

พระสัมมาสัมพุทธเจ้า ตรัสถึงอานิสงส์ของการที่คนในหมู่คณะหรือสังคมได้ประพฤติตามหลักสาราณียธรรมไว้ดังนี้

1. เป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึง
2. เป็นเครื่องกระทำให้เป็นที่รัก
3. เป็นเครื่องกระทำให้เป็นที่เคารพ
4. เป็นไปเพื่อความสงเคราะห์ (เอื้อเฟื้อเกื้อกูลกัน)
5. เพื่อความไม่วิวาท (สามัคคีกัน)
6. เพื่อความพร้อมเพรียง
7. เพื่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ฯ

การที่หมู่คณะหรือสังคมใดเกิดความแตกแยก มีปัญหาวุ่นวาย ก็เป็นเพราะว่าคนในหมู่คณะหรือสังคมเหล่านั้นละเลยหลักธรรมเรื่องความสามัคคี จึงทำให้เกิดสิ่งเหล่านี้ขึ้นมาคือขาดความรัก ขาดความเมตตา อิจฉาริษยา นินทาว่าร้ายกัน เบียดเบียนและรังแกกัน เห็นแก่ตัวถืออภิสิทธิ์ อ้างอำนาจบาตรใหญ่ และมีความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน ต่างคนต่างก็ถือความคิดของตนเป็นใหญ่อยู่ตลอดเวลา ถ้าหากทุกคนในสังคมเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกันอย่างสันติ เข้าอกเข้าใจซึ่งกันและกัน ยอมรับในความแตกต่างของกันและกัน เคารพในกฎกติกาเดียวกัน รู้จักแบ่งปันช่วยเหลือกัน ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน และรู้จักการให้อภัยกันอยู่ตลอดเวลาสังคมของเราก็จะมีความอบอุ่นและน่าอยู่เต็มเปียมไปด้วยความสุขสิ่งดังกล่าวมานี้สามารถทำให้เกิดขึ้นได้โดยการเสริมสร้างความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของคนในสังคม

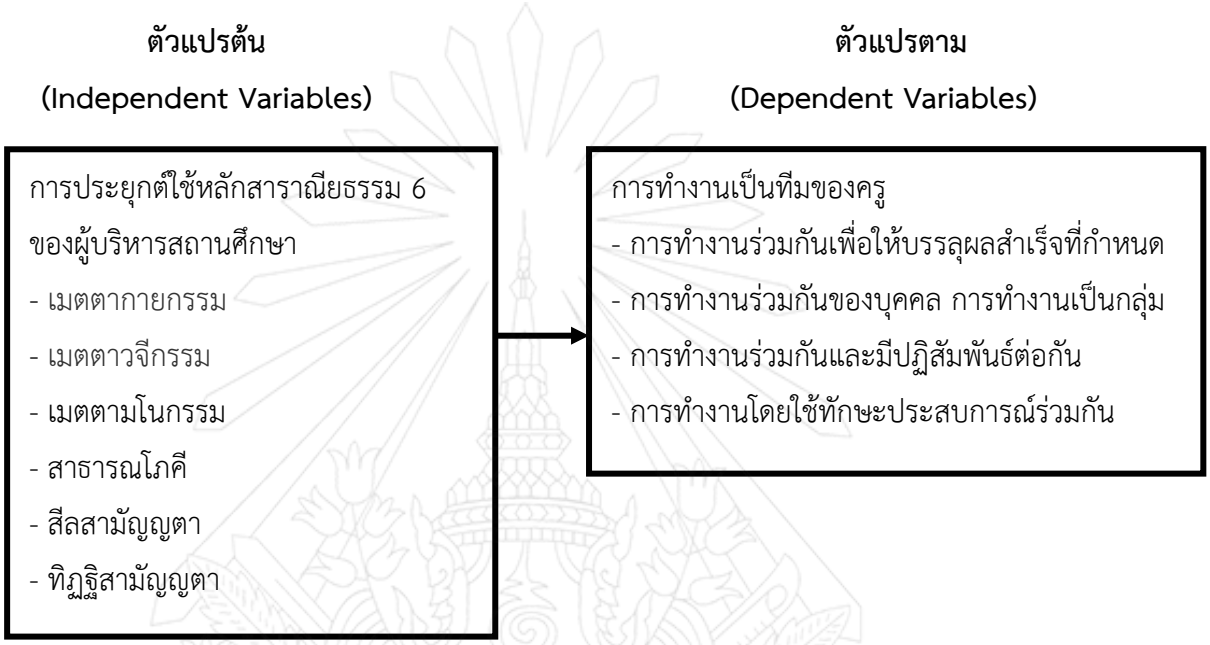
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กาญจนา พิมพ์สุข ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม 6 ในการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนในเขตพื้นที่อำเภอเมืองขอนแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านสีลสามัญญตา ด้านทิฏฐิสามัญญตา ด้านสาธารณโภคี ด้านเมตตาวจีกรรม ด้านเมตตามโนกรรม ด้านเมตตากายกรรม ตามลำดับ การเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม 6 ในการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนในเขตพื้นที่ อำเภอเมืองขอนแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าโดยภาพรวม และรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่างกันโดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันโดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ แนวทางการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม 6 ในการบริหารสถานศึกษา ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนในเขตพื้นที่อำเภอเมืองขอนแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ควรส่งเสริมวัฒนธรรมที่ดีในสถานศึกษา โดยเฉพาะการเคารพซึ่งกันและกัน ความมีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกันและกัน ความสามัคคี ความประพฤติ สุจริตดีงาม ถูกต้องตามระเบียบวินัย ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น สร้างขวัญและกำลังใจ การแสดงออกถึงความซื่อสัตย์ ซื่อตรงต่อหน้าที่ ช่วยเหลือผู้ร่วมงานด้วยความเต็มใจ แสดงกิริยาอาการสุภาพ เคารพนับถือกันในการทำงานร่วมกันในสถานศึกษา อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ในการนำไปปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สุธิดา วงษ์สกุล (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารการจัดการความรู้เชิงบูรณาการหลักสาราณียธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารการจัดการความรู้เชิงบูรณาการหลักสาราณียธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และรายด้านอยู่ในระดับ มากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 2. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการดำเนินการทางวินัย และการลงโทษ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาและ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งตามลำดับ 3. การบริหารการจัดการความรู้เชิงบูรณาการหลักสาราณียธรรมของผู้บริหารโดย ภาพรวมส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.6 กรอบแนวคิดงานวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานีเขต 1 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอ กรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 2.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Qualitative Research) เพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.4 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.7 สถิติที่ใช้ในการเก็บวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังนี้

3.1.1 ประชากร

ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำนวนทั้งสิ้น 1,463 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จากประชากรที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 1,463 คน ผู้วิจัยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) เป็นเกณฑ์กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (ส่งศรี ชมพูวงศ์, 2554, หน้า 113) และเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีการกระจายไปตามสัดส่วนของประชากร ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตามลำดับชั้น (Stratified Random Sampling) (ส่งศรี ชมพูวงศ์, 2554,หน้า101)โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย(Simple Random Sampling)ด้วยวิธีการจับฉลาก (ส่งศรี ชมพูวงศ์, 2554, หน้า 98-99) ได้กลุ่มตัวอย่าง 302 คน

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

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

3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง

วิธีการสุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ใช้การสุ่มตามลำดับชั้น (Stratified Random Sampling) คำนวณหากลุ่มตัวอย่างโดยแบ่งครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ได้ทั้งหมด 5 อำเภอ โดยใช้การสุ่มแบบเป็นสัดส่วน แล้วเทียบบัญญัติไตรยางศ์ เพื่อหากลุ่มตัวอย่างจำนวน 302 คน ซึ่งมีวิธีคือ นำจำนวนกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้หาขนาดไว้แล้ว 1,463 คน คูณกับจำนวนครู ซึ่งแบ่งตามอำเภอ และทำการหารด้วยจำนวนครูทั้งหมด ตามตาราง 3.1 เมื่อได้กลุ่มตัวอย่างครบทั้ง 302 คน แล้วจึงทำการสุ่มอย่างง่าย โดยการจับฉลากจะได้กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยศึกษาแนวคิดจากเอกสารละงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของครูมาสร้างเป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

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

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ประกอบด้วย

1.การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ด้านเมตตากายกรรม ด้านเมตตาวจีกรรม ด้านเมตตามโนกรรม ด้านสาธารณโภคี ด้านสีลสามัยยตา ด้านทิฏฐิสามัญญตา

ซึ่งลักษณะแบบสอบถามตอนที่ 2 ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยกำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถามดังนี้

มากที่สุด	มีคะแนนเท่ากับ	5
มาก	มีคะแนนเท่ากับ	4
ปานกลาง	มีคะแนนเท่ากับ	3
น้อย	มีคะแนนเท่ากับ	2
น้อยที่สุด	มีคะแนนเท่ากับ	1

เกณฑ์ประเมินค่าระดับการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 ใช้เกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม 6 อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม 6 อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม 6 อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม 6 อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม 6 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ประกอบด้วย

1.การทำงานเป็นทีมของครู

ซึ่งลักษณะแบบสอบถามตอนที่ 2 ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยกำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถามดังนี้

มากที่สุด	มีคะแนนเท่ากับ	5
มาก	มีคะแนนเท่ากับ	4
ปานกลาง	มีคะแนนเท่ากับ	3
น้อย	มีคะแนนเท่ากับ	2
น้อยที่สุด	มีคะแนนเท่ากับ	1

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

3.4 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.4.1 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.ทิพมาศ เสวตวรโชต
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกศริน มนูญผล
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 .851

9) จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือ คือแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

2.ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเสนอต่อพร้อมด้วยแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตัวเอง

3.6 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 ประเมินระดับการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 และการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 วิเคราะห์โดยคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ 1 และตัวแปรที่ 2 ในสมมติฐานต่าง ๆ

2.1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม 6 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) โดยการวิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ของการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 โดยวิธีสร้างสมการพยากรณ์โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise Method) ในรูปสมการพยากรณ์คะแนนดิบ และรูปสมการพยากรณ์มาตรฐาน

3.7 สถิติที่ใช้ในการเก็บวิเคราะห์ข้อมูล

3.7.1 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

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องมีค่าอยู่ระหว่าง -1 ถึง +1

$\sum \mathbf{R}$ 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 ระดับการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม 6 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

- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณและการวิเคราะห์การทดถอยแบบพหุคูณ 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 การศึกษาการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 ใช้วิธีการวิจัยแบบเชิงปริมาณ ระหว่างการวิจัยการศึกษาการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.4 สรุป

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	ด้านเมตตากายกรรม
X_2	แทน	ด้านเมตตาวจีกรรม
X_3	แทน	ด้านเมตตามโนกรรม
X_4	แทน	ด้านสาธารณโภคี
X_5	แทน	ด้านสีลสามัญญตา
X_6	แทน	ด้านทิฏฐิสามัญญตา
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 ระดับการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1

ตอนที่ 3 ระดับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

ตอนที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

ตอนที่ 5 การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม 6 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	124	41.10
หญิง	178	58.90
รวม	**302**	**100.00**
2. อายุ		
อายุต่ำกว่า 30 ปี	89	29.50
อายุ 31 – 40 ปี	67	22.20
อายุ 41 – 50 ปี	74	24.50
อายุ 51 ปีขึ้นไป	72	23.80
รวม	**302**	**100.00**
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	255	84.40
ปริญญาโท	47	15.60
ปริญญาเอก	0	0
รวม	**302**	**100.00**
4. ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 10 ปี	79	26.20
11 – 20 ปี	86	28.50
21 – 30 ปี	79	26.20
31 ปีขึ้นไป	58	19.20
รวม	**302**	**100.00**

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 58.90 เพศชาย จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 41.10 อายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 29.50 รองลงมาคือ อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 24.50 อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 23.80 และอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 22.20 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่คือระดับปริญญาตรี จำนวน 255

คน คิดเป็นร้อยละ 84.40 และรองลงมาคือระดับปริญญาโท จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 15.60 ประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนใหญ่ 11-20 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 28.50 รองลงมาคือ น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 26.20 21-30 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 26.20 และอายุ 31 ปีขึ้นไป จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 19.20

ตอนที่ 2 ระดับการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

การวิเคราะห์ระดับการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย โดยรวมทั้งรายด้านและรายข้อ ดังนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยรวม

การประยุกต์ใช้สาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{x}$	SD	อันดับ	แปลผล
1. ด้านเมตตากายกรรม	4.17	0.80	1	มาก
2. ด้านเมตตาวจีกรรม	4.07	0.80	4	มาก
3. ด้านเมตตามโนกรรม	4.13	0.78	3	มาก
4. ด้านสาธารณโภคี	4.14	0.80	2	มาก
5. ด้านสีลสามัญญตา	4.17	0.79	1	มาก
6. ด้านทิฏฐิสามัญญตา	4.17	0.80	1	มาก
รวมเฉลี่ย	**4.14**	**0.80**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำแนกตามรายด้านโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.14 , S.D. = 0.80) และเมื่อเรียงลำดับรายด้านจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ 1) ด้านเมตตากายกรรม ด้านสีลสามัญญตา ด้านทิฏฐิสามัญญตา อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.17, S.D. = 0.80) 2) ด้านสาธารณโภคี อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.14 , S.D. = 0.80) 3) ด้านเมตตามโนกรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.13 , S.D. = 0.78)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 ด้านเมตตากายกรรม

ด้านเมตตากายกรรม	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{x}$	SD	อันดับ	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่พึ่ง ให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ	4.30	0.82	1	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงกิริยาอาการสุภาพ อ่อนโยนต่อเพื่อร่วมงานทั้งต่อหน้าและลับหลัง	4.17	0.78	2	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ความมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงานอย่างจริงใจ	4.13	0.83	3	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกในทางที่เป็นไมตรี ไม่วางตนเป็นศัตรูกับผู้อื่น เป็นที่รักและเคารพของเพื่อร่วมงาน	4.17	0.75	2	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเมตตาและวางตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้อื่น	4.06	0.83	4	มาก
รวมเฉลี่ย	**4.17**	**0.80**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 ด้านเมตตากายกรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.17 , S.D. = 0.80) และเมื่อเรียงลำดับรายข้อจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่พึ่ง ให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.30 , S.D. = 0.82) 2) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงกิริยาอาการสุภาพ อ่อนโยนต่อเพื่อร่วมงานทั้งต่อหน้าและลับหลัง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกในทางที่เป็นไมตรี ไม่วางตนเป็นศัตรูกับผู้อื่น เป็นที่รักและเคารพของเพื่อร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.17 , S.D. = 0.78) 3) ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงานอย่างจริงใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.13 , S.D. = 0.83)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 ด้านเมตตาวจีกรรม

ด้านเมตตาวจีกรรม	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{x}$	SD	อันดับ	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานพูดจาปราศรัยด้วยไมตรีจิต ทั้งต่อเพื่อนร่วมงานและบุคคลรอบข้าง	4.12	0.83	1	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการบอกแจ้งแนะนำ และตักเตือนเพื่อนร่วมงาน รวมถึงผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความหวังดี	4.10	0.81	2	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาพูดคุยด้วยกล่าววาจาที่สุภาพต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งต่อหน้าและลับหลัง	4.05	0.74	3	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่ดีในการงาน มีวาจาที่เป็นกัลยาณมิตรที่ดี ทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร	4.05	0.77	3	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะที่ดีในการพูดจาเพื่อโน้มน้าวให้เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชามีกำลังใจในการทำงาน	4.04	0.84	4	มาก
รวมเฉลี่ย	**4.07**	**0.80**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับการประยุกต์หลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 ด้านเมตตาวจีกรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.07 , S.D. = 0.80) และเมื่อเรียงลำดับรายข้อจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ 1) ผู้บริหารสถานพูดจาปราศรัยด้วยไมตรีจิต ทั้งต่อเพื่อนร่วมงานและบุคคลรอบข้าง อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.12 , S.D. = 0.83) 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการบอกแจ้งแนะนำ และตักเตือนเพื่อนร่วมงาน รวมถึงผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความหวังดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.10 , S.D. = 0.81) 3) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่ดีในการงาน มีวาจาที่เป็นกัลยาณมิตรที่ดี ทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาพูดคุยด้วยกล่าววาจาที่สุภาพต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งต่อหน้าและลับหลัง อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.05 , S.D. = 0.77)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 ด้านเมตตามโนกรรม

ด้านเมตตามโนกรรม	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{x}$	SD	อันดับ	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีจิตปรารถนาดี คิดถึงเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเมตตา	4.11	0.83	3	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นการทำกิจกรรมที่มีประโยชน์แก่กัน เสริมสร้างความสามัคคีในองค์กร	4.03	0.76	5	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเมตตาต่อเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ	4.08	0.81	4	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีจิตที่เป็นกัลยาณมิตร มีจิตที่จะปรารถนาที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา	4.29	0.74	1	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรัก ความเมตตาและดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความรัก ความจริงใจ	4.14	0.78	2	มาก
รวมเฉลี่ย	**4.13**	**0.78**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 ด้านเมตตามโนกรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.13 , S.D. = 0.78) และเมื่อเรียงลำดับรายข้อจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีจิตที่เป็นกัลยาณมิตร มีจิตที่จะปรารถนาที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.29 , S.D. = 0.74)
2) ผู้บริหารสถานศึกษามีความรัก ความเมตตาและดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความรัก ความจริงใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.14 , S.D. = 0.78) 3) ผู้บริหารสถานศึกษามีจิตปรารถนาดี คิดถึงเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเมตตา อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.11, S.D. = 0.83)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 ด้านสาธารณโภคี

ด้านสาธารณโภคี	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{x}$	SD	อันดับ	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความมีน้ำใจ ให้ความช่วยเหลือต่อเพื่อนร่วมงาน	4.16	0.83	2	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนในการทำงานตามความเหมาะสมและมีความเป็นธรรมแก่ทุกคน	4.21	0.77	1	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ปรึกษาต่อเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน	4.12	0.82	3	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานโดยให้ความสำคัญกับการตัดสินใจภายใต้มติที่ประชุมที่ผ่านการเห็นชอบจากบุคลากรส่วนใหญ่	4.16	0.76	2	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาคอยเป็นที่พึ่ง เป็นผู้นำในการทำงานเสริมสร้างพลังในทางบวกให้กับเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา	4.14	0.80	4	มาก
รวมเฉลี่ย	**4.14**	**0.80**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 ด้านสาธารณโภคี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.14 , S.D. = 0.80) และเมื่อเรียงลำดับรายข้อจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนในการทำงานตามความเหมาะสมและมีความเป็นธรรมแก่ทุกคน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.21 , S.D. = 0.77) 2) ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความมีน้ำใจ ให้ความช่วยเหลือต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานโดยให้ความสำคัญกับการตัดสินใจภายใต้มติที่ประชุมที่ผ่านการเห็นชอบจากบุคลากรส่วนใหญ่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.16 , S.D. = 0.83) 3) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ปรึกษาต่อเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.12 , S.D. = 0.82)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 ด้านสีลสามัญญตา

ด้านสีลสามัญญตา	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{x}$	SD	อันดับ	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความประพฤติที่ดีงาม ถูกต้องตามระเบียบเป็นแบบอย่างที่ดีต่อต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และบุคคลอื่น	4.23	0.83	1	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาไม่เลือกปฏิบัติ บริหารงานด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกันโดยปราศจากอคติ และทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี	4.14	0.75	4	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเคารพสิทธิ และเสรีภาพในการแสดงออกของเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา	4.21	0.80	2	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติหน้าที่ คิดและวางแผนการทำงานอย่างต่อเนื่องสนับสนุนให้บุคคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อให้การทำงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	4.16	0.78	3	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นธรรมในการบริหารงานโดยมีความเสมอภาคไม่เลือกปฏิบัติ	4.13	0.78	5	มาก
รวมเฉลี่ย	**4.17**	**0.79**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 ด้านสีลสามัญญตา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.17 , S.D. = 0.79) และเมื่อเรียงลำดับรายข้อจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีความประพฤติที่ดีงาม ถูกต้องตามระเบียบเป็นแบบอย่างที่ดีต่อต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และบุคคลอื่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.23 , S.D. = 0.83) 2) ผู้บริหารสถานศึกษาเคารพสิทธิ และเสรีภาพในการแสดงออกของเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.21 , S.D. = 0.80) 3) ผู้บริหารสถานศึกษาเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติหน้าที่ คิดและวางแผนการทำงานอย่างต่อเนื่องสนับสนุนให้บุคคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อให้การทำงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.16 , S.D. = 0.78)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 ด้านทิฏฐิสามัญญตา

ด้านทิฏฐิสามัญญตา	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{x}$	SD	อันดับ	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานโดยมีความเห็นชอบร่วมกัน เพื่อยึดเป็นหลักสำคัญที่จะนำไปสู่การขจัดซึ่งปัญหาในการทำงาน	4.29	0.82	1	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีส่งเสริมให้มีการแสดงความคิดเห็น และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นที่แตกต่างและยอมรับได้	4.19	0.78	3	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุน ให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ อย่างยุติธรรมและเท่าเทียมกัน	4.11	0.84	4	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานอย่างยุติธรรมและตัดสินเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา	4.20	0.76	2	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานด้วยความเที่ยงตรง มีความชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้	4.05	0.83	5	มาก
รวมเฉลี่ย	**4.17**	**0.80**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 ด้านทิฏฐิสามัญญตา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.17 , S.D. = 0.80) และเมื่อเรียงลำดับรายข้อจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานโดยมีความเห็นชอบร่วมกัน เพื่อยึดเป็นหลักสำคัญที่จะนำไปสู้การขจัดซึ่งปัญหาในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.29 , S.D. = 0.82) 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานอย่างยุติธรรม และตัดสินเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.20 , S.D. = 0.76) 3) ผู้บริหารสถานศึกษามีส่งเสริมให้มีการแสดงความคิดเห็น และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นที่แตกต่าง และยอมรับได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.19 , S.D. = 0.78)

ตอนที่ 3 ระดับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

การวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย โดยรวมทั้งรายด้านและรายข้อ ดังนี้

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยรวม และรายด้าน

การทำงานเป็นทีมของครู	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{x}$	SD	อันดับ	แปลผล
1. ด้านการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จที่กำหนด	4.10	0.64	3	มาก
2. ด้านการทำงานร่วมกันของบุคคล การทำงานเป็นกลุ่ม	4.11	0.66	2	มาก
3. ด้านการทำงานร่วมกันและมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน	4.16	0.69	1	มาก
4. ด้านการทำงานโดยใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกัน	4.16	0.60	1	มาก
รวมเฉลี่ย	**4.13**	**0.65**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำแนกตามรายด้านโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.13 , S.D. = 0.65) และเมื่อเรียงลำดับรายด้านจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ

1) ด้านการทำงานร่วมกันและมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ด้านการทำงานโดยใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.16 , S.D. = 0.69) 2) ด้านการทำงานร่วมกันของบุคคล การทำงานเป็นกลุ่ม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.11 , S.D. = 0.66) 3) ด้านการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จที่กำหนด อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.10 , S.D. = 0.64)

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

ด้านการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จที่กำหนด	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{x}$	SD	อันดับ	แปลผล
1. คณะครูในโรงเรียนช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานต่างๆ ขององค์กร	4.13	0.82	1	มาก
2. คณะครูในโรงเรียนสามารถร่วมมือกันแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	4.07	0.77	5	มาก
3. คณะครูในโรงเรียนมีการทำกิจกรรมร่วมกันโดยพร้อมเพรียง และสามัคคี	4.10	0.82	3	มาก
4. คณะครูในโรงเรียนมีการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ร่วมไปถึงบรรยากาศในการทำงานส่งผลให้คณะครูมีพลังบวกในการทำงาน	4.12	0.76	2	มาก
5. คณะครูในโรงเรียนมีการร่วมมือในการทำงานที่หลากหลาย เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ	4.09	0.84	4	มาก
รวมเฉลี่ย	**4.10**	**0.80**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จที่กำหนดโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.10 , S.D. = 0.80) และเมื่อเรียงลำดับรายข้อจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ 1) คณะครูในโรงเรียนช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานต่างๆ ขององค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.13 , S.D. = 0.82) 2) คณะครูในโรงเรียนมีการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ร่วมไปถึงบรรยากาศในการทำงานส่งผลให้คณะครูมีพลังบวกในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.12 , S.D. = 0.76) 3) คณะครูในโรงเรียนมีการทำกิจกรรมร่วมกันโดยพร้อมเพรียง และสามัคคี อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.10 , S.D. = 0.82)

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

ด้านการทำงานร่วมกันของบุคคล การทำงานเป็นกลุ่ม	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{x}$	SD	อันดับ	แปลผล
1. คณะครูในโรงเรียนช่วยกันทำงานโดยไม่คำนึงว่าจะอยู่กลุ่มใด ทั้งในและนอกสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ	4.13	0.83	2	มาก
2. คณะครูในโรงเรียนมีการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานเข้าใจวิธีการทำงานอย่างชัดเจน	4.05	0.77	4	มาก
3. คณะครูในโรงเรียนมีการทำกิจกรรมและร่วมมือโดยพร้อมเพรียงกัน	4.02	0.80	5	มาก
4. คณะครูในโรงเรียนมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจ	4.26	0.75	1	มาก
5. คณะครูในโรงเรียนสามัคคีในการทำงาน ร่วมมือกันทำงานด้วยความจริงใจ โดยไม่หวังผลตอบแทน	4.11	0.79	3	มาก
รวมเฉลี่ย	**4.11**	**0.79**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านการทำงานร่วมกันของบุคคล การทำงานเป็นกลุ่ม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.11 , S.D. = 0.79) และเมื่อเรียงลำดับรายข้อจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ 1) คณะครูในโรงเรียนมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.26 , S.D. = 0.75) 2) คณะครูในโรงเรียนช่วยกันทำงานโดยไม่คำนึงว่าจะอยู่กลุ่มใด ทั้งในและนอกสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.13 , S.D. = 0.83) 3) คณะครูในโรงเรียนสามัคคีในการทำงาน ร่วมมือกันทำงานด้วยความจริงใจ โดยไม่หวังผลตอบแทน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.11 , S.D. = 0.79)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านการทำงานร่วมกันและมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน

ด้านการทำงานร่วมกันและมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{x}$	SD	อันดับ	แปลผล
1. คณะครูในโรงเรียนมีการพูดจากปราศรัยด้วยถ้อยคำที่ดี และมีเหตุผลในการทำงาน ส่งผลให้การทำงานเป็นไปได้อย่างราบรื่น	4.18	0.83	2	มาก
2. คณะครูในโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันในการทำงานมากขึ้น	4.27	0.77	1	มาก
3. คณะครูมีการประชุมเพื่อพูดคุยเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	4.11	0.81	4	มาก
4. คณะครูมีการโต้ตอบ ร่วมอภิปรายและแสดงความคิดเห็น หรือข้อซักถามด้วยความเมตตากันได้มากขึ้น	4.17	0.75	3	มาก
5. มีการแจ้งข่าวสารให้ทางคณะครูในโรงเรียนมีการรับทราบข่าวสาร ข้อมูลในการทำงานอย่างทั่วถึงและชัดเจน	4.08	0.81	5	มาก
รวมเฉลี่ย	**4.16**	**0.79**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านการทำงานร่วมกันและมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.16 , S.D. = 0.79) และเมื่อเรียงลำดับรายข้อจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ 1) คณะครูในโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันในการทำงานมากขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.27 , S.D. = 0.77) 2) คณะครูในโรงเรียนมีการพูดจากปราศรัยด้วยถ้อยคำที่ดี และมีเหตุผลในการทำงาน ส่งผลให้การทำงานเป็นไปได้อย่างราบรื่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.18 , S.D. = 0.83) 3) คณะครูมีการโต้ตอบ ร่วมอภิปรายและแสดงความคิดเห็น หรือข้อซักถามด้วยความเมตตากันได้มากขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.17 , S.D. = 0.75)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านการทำงานโดยใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกัน

ด้านการทำงานโดยใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกัน	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{x}$	SD	อันดับ	แปลผล
1. คณะครูในโรงเรียนร่วมมือกันทำงานด้วยวิธีที่หลากหลายเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ	4.19	0.81	1	มาก
2. คณะครูในโรงเรียนร่วมกันทำงานและแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผล และสร้างสรรค์	4.17	0.76	2	มาก
3. คณะครูในโรงเรียนร่วมกันคิดเทคนิคการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร และสถานศึกษา	4.17	0.81	2	มาก
4. คณะครูในโรงเรียนมีการนำแนวคิดใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนางาน	4.19	0.78	1	มาก
5. คณะครูในโรงเรียนร่วมกันคิดค้นแนวทางการแก้ปัญหาที่ต่างจากการแก้ปัญหาในรูปแบบเดิม	4.11	0.78	3	มาก
รวมเฉลี่ย	**4.16**	**0.78**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านการทำงานโดยใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกันโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.16 , S.D. = 0.78) และเมื่อเรียงลำดับรายข้อจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ 1) คณะครูในโรงเรียนร่วมมือกันทำงานด้วยวิธีที่หลากหลายเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ คณะครูในโรงเรียนมีการนำแนวคิดใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนางาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.19 , S.D. = 0.78) 2) คณะครูในโรงเรียนร่วมกันทำงานและแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผล และสร้างสรรค์ คณะครูในโรงเรียนร่วมกันคิดเทคนิคการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร และสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.17 , S.D. = 0.81) 3) คณะครูในโรงเรียนร่วมกันคิดค้นแนวทางการแก้ปัญหาที่ต่างจากการแก้ปัญหาในรูปแบบเดิม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.11 , S.D. = 0.78)

ตอนที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยใช้การวิเคราะห์แบบสหสัมพันธ์ (Correlation Analaysis) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยายปรากฏดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

ตัวแปร	X1	X2	X3	X4	X5	X6	Y	X
X1	1							
X2	.787**	1						
X3	.738**	.785**	1					
X4	.757**	.780**	.811**	1				
X5	.659**	.760**	.784**	.647**	1			
X6	.985**	.788**	.719**	.752**	.659**	1		
Y	.815**	.919**	.919**	.872**	.865**	.806**	1	
X	.692**	.599**	.552**	.558**	.517**	.671**	.619**	1

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรการประยุกต์หลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 โดยรวม (r_{xy}= 0.619) มีความสัมพันธ์กันในทางบวกระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยการเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ด้านเมตตากายกรรม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการทำงานเป็นทีมของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r_{x1y}= 0.815)

ด้านเมตตาวจีกรรม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการทำงานเป็นทีมของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r_{x2y}= 0.919)

ด้านเมตตามโนกรรม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการทำงานเป็นทีมของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 (r_{x3y}= 0.919)

ด้านสาธารณโภคี มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการทำงานเป็นทีมของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 (r_{x4y}= 0.872)

ด้านสีลสามัญญตา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการทำงานเป็นทีมของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 (r_{x5y}= 0.865)

ด้านทิฏฐิสามัญญตา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการทำงานเป็นทีมของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 (r_{x6y}= 0.806)

ตอนที่ 5 การใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

การวิเคราะห์การใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยายปรากฏดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	ค่าสัมประสิทธิ์		t	p
	คะแนนดิบ	ค่ามาตรฐาน		
ค่าคงที่	.016		.406	.685
ด้านเมตตาวจีกรรม (X_2)	.305	.329	17.548	.000
ด้านเมตตามโนกรรม (X_3)	.257	.278	14.224	.000
ด้านสีลสามัญญตา (X_5)	.216	.237	14.766	.000
ด้านสาธารณโภคี (X_4)	.192	.210	11.785	.000
ด้านเมตตากายกรรม (X_1)	.029	.035	2.180	.030
R = .988	R^2 = .975	F = 2332.363	P value = .000	

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ เรียงลำดับความสำคัญได้แก่ ด้านเมตตาวจีกรรม (X_2) ด้านเมตตามโนกรรม (X_3) ด้านสีลสามัญญตา (X_5) ด้านสีลสามัญญตา (X_4) ด้านเมตตากายกรรม (X_1) ตามลำดับ สามารถอธิบายความแปรปรวนของ การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.988 (R = .988) ซึ่งตัวแปรทั้งสามร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 ได้ร้อยละ 97.5 (R^2 = .975) สามารถเขียนแสดงความสัมพันธ์ในรูปสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Y') $Y' = 0.016 + 0.305 (X_2) + 0.257 (X_3) + 0.216 (X_5) + 0.192 (X_4) + 0.029 (X_1)$ (R^2 = .975)

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Zy') $Zy' = 0.329 (X_2) + 0.278 (X_3) + 0.237 (X_5) + 0.210 (X_4) + 0.035 (X_1)$ (R^2 = .975)

4.4 สรุป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 117 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 302 คน ซึ่งเป็นครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของครู และอธิบายความแปรปรวนของการประยุกต์หลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ได้ร้อยละ 97.5 (R^2 = .975) คือด้านเมตตาวจีกรรม ด้านเมตตามโนกรรม ด้านสีลสามัญญตา ด้านสีลสามัญญตา ด้านเมตตากายกรรม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาระดับการประยุกต์หลักใช้สาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 2) เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 4) เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่ใช้ในการพยากรณ์การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

5.1 สรุปผล

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผล

5.1.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้นจำนวน 302 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 58.90 เพศชาย จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 41.10 อายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ อยู่ในช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 29.50 รองลงมาคือ อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 24.50 อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 23.80 และอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 22.20 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่คือระดับปริญญาตรี จำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 84.40 และรองลงมาคือระดับปริญญาโท จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 15.60 ประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนใหญ่ 11-20 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 28.50 รองลงมาคือ น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 26.20 21-30 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 26.20 และอายุ 31 ปีขึ้นไป จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 19.20

5.1.2 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 สรุปผลได้ดังนี้

1. ระดับการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 จากการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏผลการศึกษาดังนี้

การประยุกต์หลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 4.14 , S.D. = 0.80) เมื่อเรียงลำดับรายด้านจากมากไปหาน้อย อันดับ คือ 1) ด้านเมตตากายกรรม 2) ด้านสีลสามัญญตา 3) ด้านทิฏฐิสามัญญตา 4) ด้านสาธารณโภคี 5) ด้านเมตตามโนกรรม 6) ด้านเมตตาวจีกรรม เมื่อพิจารณารายด้านปรากฏผล ดังนี้

1. ด้านเมตตากายกรรม ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่พึ่ง ให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.30 , S.D. = 0.82) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงกิริยาอาการสุภาพ อ่อนโยนต่อเพื่อร่วมงานทั้งต่อหน้าและลับหลัง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกในทางที่เป็นไมตรี ไม่วางตนเป็นศัตรูกับผู้อื่น เป็นที่รักและเคารพของเพื่อร่วมงาน อยู่ในระดับมาก

2. ด้านเมตตาวจีกรรม ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารสถานพูดจาปราศรัยด้วยไมตรีจิต ทั้งต่อเพื่อนร่วมงานและบุคคลรอบข้าง อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.12 , S.D. = 0.83) ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการบอกแจ้งแนะนำ และตักเตือนเพื่อนร่วมงาน รวมถึงผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความหวังดี อยู่ในระดับมาก

3. ด้านเมตตามโนกรรม ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีจิตที่เป็นกัลยาณมิตร มีจิตที่จะปรารถนาที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.29 , S.D. = 0.74) ผู้บริหารสถานศึกษามีความรัก ความเมตตาและดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความรัก ความจริงใจ

4. ด้านสาธารณโภคี ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนในการทำงานตามความเหมาะสมและมีความเป็นธรรมแก่ทุกคน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.21 , S.D. = 0.77) ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความมีน้ำใจ ให้ความช่วยเหลือต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานโดยให้ความสำคัญกับการตัดสินใจภายใต้มติที่ประชุมที่ผ่านการเห็นชอบจากบุคลากรส่วนใหญ่ อยู่ในระดับมาก

5. ด้านสีลสามัญญตา ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความประพฤติที่ดีงาม ถูกต้องตามระเบียบเป็นแบบอย่างที่ดีต่อต่อเพื่อนร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชา และบุคคลอื่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.23 , S.D. = 0.83) ผู้บริหารสถานศึกษาเคารพสิทธิ และเสรีภาพในการแสดงออกของเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก

6. ด้านทิฏฐิสามัญญตา ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานโดยมีความเห็นชอบร่วมกัน เพื่อยึดเป็นหลักสำคัญที่จะนำไปสู้การขจัดซึ่งปัญหาในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.29 , S.D. = 0.82) ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานอย่างยุติธรรม และตัดสินเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

2. ระดับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 จากการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏผลการศึกษาดังนี้

การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 4.13 , S.D. = 0.65) เมื่อเรียงลำดับรายด้านจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านการทำงานร่วมกันและมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน 2) ด้านการทำงานโดยใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกัน 3) ด้านการทำงานร่วมกันของบุคคล การทำงานเป็นกลุ่ม 4) ด้านการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จที่กำหนด เมื่อศึกษาเป็นรายด้านปรากฏผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1) ด้านการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จที่กำหนด ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คณะครูในโรงเรียนช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานต่างๆ ขององค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.13 , S.D. = 0.82) คณะครูในโรงเรียนมีการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ร่วมไปถึงบรรยากาศในการทำงานส่งผลให้คณะครูมีพลังบวกในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

2) ด้านการทำงานร่วมกันของบุคคล/การทำงานเป็นกลุ่ม ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คณะครูในโรงเรียนมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.26 , S.D. = 0.75) คณะครูในโรงเรียนช่วยกันทำงานโดยไม่คำนึงว่าจะอยู่กลุ่มใด ทั้งในและนอกสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ อยู่ในระดับมาก

3) ด้านการทำงานร่วมกันและมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ คณะครูในโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันในการทำงานมากขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.27 , S.D. = 0.77) คณะครูในโรงเรียนมีการพูดจากปราศรัยด้วยถ้อยคำที่ดี และมีเหตุผลในการทำงาน ส่งผลให้การทำงานเป็นไปได้อย่างราบรื่น อยู่ในระดับมาก

4) ด้านการทำงานโดยใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกัน ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ คณะครูในโรงเรียนร่วมมือกันทำงานด้วยวิธีที่หลากหลายเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ คณะครูในโรงเรียนมีการนำแนวคิดใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนางาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.19 , S.D. = 0.81) คณะครูในโรงเรียนร่วมกันทำงานและแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผล และสร้างสรรค์ คณะครูในโรงเรียนร่วมกันคิดเทคนิคการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร และสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

3. การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ระดับมาก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของครู ตัวแปร ที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ เรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ ด้านเมตตาวจีกรรม (X_2) ด้านเมตตามโนกรรม (X_3) ด้านสีลสามัญญตา (X_5) ด้านสีลสามัญญตา (X_4) ด้านเมตตากายกรรม (X_1) อธิบายความแปรปรวนของของการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ได้ร้อยละ 97.5 (R^2 = .975) ซึ่งตัวแปรทั้งสองร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 ได้ร้อยละ 97.5

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นที่น่าสนใจเพื่อนำมาอภิปรายผล ดังนี้

5.2.1 ระดับการประยุกต์หลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่พึ่ง ให้การช่วยเหลือ มีความประพฤติที่ดีงาม ถูกต้องตามระเบียบเป็นแบบอย่างที่ดี และบริหารงานโดยมีความเห็นชอบร่วมกัน เพื่อยึดเป็นหลักสำคัญที่จะนำไปสู้การขจัดซึ่งปัญหาในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จะดำเนินการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรประพฤติปฏิบัติตนด้านคุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัย โดยสร้างความตระหนักปลูกจิตสำนึกในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยต่อตนเอง ต่อหน่วยงานและผู้มารับบริการ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปรีดา กุดหอม ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทด้านการปกครองท้องถิ่นตามหลักสาราณียธรรม 6 ในเขต อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัด

ร้อยเอ็ด ” ผลการวิจัยพบว่า บทบาทด้านการปกครองท้องถิ่นตามหลักสาราณียธรรม 6 ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตาม ค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ ด้านสีลสามัญญตา (รักษาและปฏิบัติให้มีศีลบริสุทธิ์เสมอกัน) ด้านสาธารณโภคี (มีความเสมอภาค ไม่เห็นแก่ส่วนตัว) ด้านเมตตากายกรรม (การมีไมตรีจิตต่อกันทางการกระทำ) ด้านทิฏฐิสามัญญตา (มีความเห็นชอบร่วมกัน) ด้านเมตตาวจีกรรม (การมีไมตรีจิตต่อกันทางวาจา) และด้านเมตตามโนกรรม (การมีไมตรีจิตต่อกันอย่างจริงใจ)

5.2.2 ระดับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ครูมีการวางแผนการทำงาน วางเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน โดยมีการทำงานและพร้อมที่จะเป็นผู้นำ และผู้ตามที่ดี การทำงานด้วยความเต็มใจ กล้าที่จะเผชิญกับปัญหาในการทำงาน รวมไปถึงการมีความสุขในการทำงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับหลักการตามนโยบาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ของกระทรวงศึกษาธิการ หลักการที่ 3 สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนดำเนินการตามภารกิจด้วยความรับผิดชอบต่อตนเอง องค์กรประชาชนและประเทศชาติ โดยให้ความสำคัญกับการประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ผ่านกลไกการรับฟังความคิดเห็นมาประกอบการดำเนินงานที่เป็นประโยชน์ต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุวรรณา ปิตตานัง (2561) ได้วิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน รองลงมาคือ ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดีหรือเปิดเผย และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

5.2.3 การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 โดยรวม (r_{xy}= 0.619) มีความสัมพันธ์กันในทางบวกระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ระดับการประยุกต์หลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ซึ่งสาราณียธรรม 6 เป็นคุณธรรมเป็นเหตุที่ระลึกถึงกันหลักการอยู่ ร่วมกันด้วยความสามัคคี จึงส่งผลให้การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีสุดา กานดา (2560) พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy} = 0.76) และมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ควรมีการส่งเสริม และสนับสนุนให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาและนำหลักสาราณียธรรม 6 ไปการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างการทำงาน การอยู่ร่วมกันภายในองค์กรเป็นไปอย่างมีความสุข รวมไปถึงส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุดในการทำงาน

2) ควรมีการส่งเสริม สนับสนุน การทำงานเป็นทีม การมีมนุษยสัมพันธ์และเสริมสร้างพลังบวกในการทำงานให้แก่บุคลากร รวมไปถึงการทำงานร่วมกันและมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเปิดเผยข้อมูลที่แท้จริงให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนความคิดซึ่งกันและกัน และรับฟังปัญหาการทำงานของผู้ร่วมงานที่เกิดขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะทั่วไป

1) การประยุกต์หลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์กัน ดังนั้น ความส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ส่งเสริมการรู้จักแบ่งปัน การปรพฤติตนให้เหมาะสม อยู่ในระเบียบวินัยและข้อบังคับที่ต้องปฏิบัติร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์และสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้

2) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัย ไปเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษา และเป็นแนวทางในการทำวิจัยได้

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1) การวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาการบริหารงานในสถานศึกษาตามหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนา เช่น หลักสังคหวัตถุ 4 หลักพรหมวิหาร 4 หลักอิทธิบาท 4 เป็นต้น

2) การวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาผลที่เกิดขึ้นจากการประยุกต์หลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษาพื้นที่อื่นๆ

บรรณานุกรม

1) หนังสือ

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (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.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่2 พ.ศ. 2545*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่2 พ.ศ. 2545.* หน้า 5.

2) ดุษฎีนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ และสารนิพนธ์

ชัยธวัช เนียมศิริ. (2561). *ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในยุค Thailand 4.0 กรณีศึกษาจังหวัดขอนแก่น.*

ทิพยาบวรวัฒนา. (2556). *ระบบราชการ.*

ธวัช ราชมณี. (2561). *ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่มคุณภาพการศึกษานครหงส์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต1.*

เบญญาดา เกิดมณีเดชากร. (2563). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อมาตรฐานการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2.*

ปราโมทย์ พรหมนิล. (2564). *การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 6.*

พระวงค์วิทย์. (2561). *ศาสตร์พระราชากับการพัฒนาการศึกษา.*

ไพฑูรย์ กมลเลิศ. (2563). *การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดร้อยเอ็ด.*

แวสือมาน หามะ. (2565). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพนื้ที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2.*

พจนรินทร์ เหลืองอรัญนภา. (2556). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8.* หน้า 19.

ไพฑูลย์ กมลเลิศ. (2563). *การบริหารงานตามหลัก พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดร้อยเอ็ด.*

รัชพล เที่ยงดี. (2563). *การศึกษาการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.*

ศิริถี อาสนา. (2557). *เทคนิคการจัดการคุณภาพแนวใหม่ : แนวคิด หลักการสู่การบริหาร. จัดการคุณภาพการศึกษา.*

สีวรรณ์ ไชยกุล. (2562). *การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3.*

สิรินญา ศิริประโคน. (2561). *การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนบ้านมาบเตย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1. สุจินตนา ตรงประสิทธิ์. (2560). การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสานักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดปัตตานี.*

สุณา อิสสาหาก. (2550). *ทักษะการบริหารในศตวรรษที่21 ของผู้บริหารสถาน.*

สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง. (2561). *การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดประสิทธิภาพ.*

สุวรรณา ปิตตานัง. (2561). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2.*

สมใจ ภูมิพันธ กนกวรรณ รองเมือง. (2562). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร 34.*

สมพงษ์ เกษมสิน. (2556). *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่.*

อารียา ศิริบุญยประสิทธิ์. (2554). *ทักษะการบริหารในศตวรรษที่21 ของผู้บริหารสถานศึกษา.*

Taylor, Frederick W., *The Principles of Scientific Management* (New York: Harper, 1916), 8.

2. บทความในวารสาร

กนกพร มาอ้วน. (2564). *การบริหารการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานอย่างมืออาชีพในศตวรรษที่ 21. การประชุมวิชาการนาเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14*, (หน้า 1264).

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1) ผศ.ดร.ทิพยมาศ เศวตวรโชติ

ผู้เชี่ยวชาญด้าน : การบริหารการศึกษา

วุฒิการศึกษา : การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ตำแหน่งปัจจุบัน : อาจารย์ประจำและประธานหลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช

2) ผศ.ดร.เกศริน มนูญผล

ผู้เชี่ยวชาญด้าน : การบริหารการศึกษา

ตำแหน่ง : อาจารย์ประจำหลักสูตรการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช

วุฒิการศึกษา : การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

3) นางวณิชชา เดี่ยววาณิชย์

เชี่ยวชาญด้าน : การบริหารสถานศึกษา

ตำแหน่ง : ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดท่าไทร(ดิตถานุเคราะห์)

วุฒิการศึกษา : ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช โทร. ๐-๗๕๘๐-๘๑๒๙

ที่ อว ๗๘๑๖(๒)/ว ๐๐๐๗ วันที่ ๓๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร ผศ.ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ

ด้วย นางสาวธิติมา ตุกขุแสง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม ๖ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล ต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต ๑ (APPLICATION OF SARANEE DHAMMA ๖ PRINCIPLES OF EDUCATIONAL INSTITUTE ADMINISTRATORS AFFECTING TO THE TEACHER'S TEAMWORK UNDER THE SURAT THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1)" โดยมี ผศ.ดร.สรัญญา แสงอัมพร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

(พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

- ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

(ผศ.ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ)



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๒๒๙

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

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร ผศ.ดร.เกศริน มนูญผล

ด้วย นางสาวธิติมา ตุกชูแสง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม ๖ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล ต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต ๑ (APPLICATION OF SARANEE DHAMMA ๖ PRINCIPLES OF EDUCATIONAL INSTITUTE ADMINISTRATORS AFFECTING TO THE TEACHER'S TEAMWORK UNDER THE SURAT THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1)" โดยมี ผศ.ดร.สรัญญา แสงอัมพร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

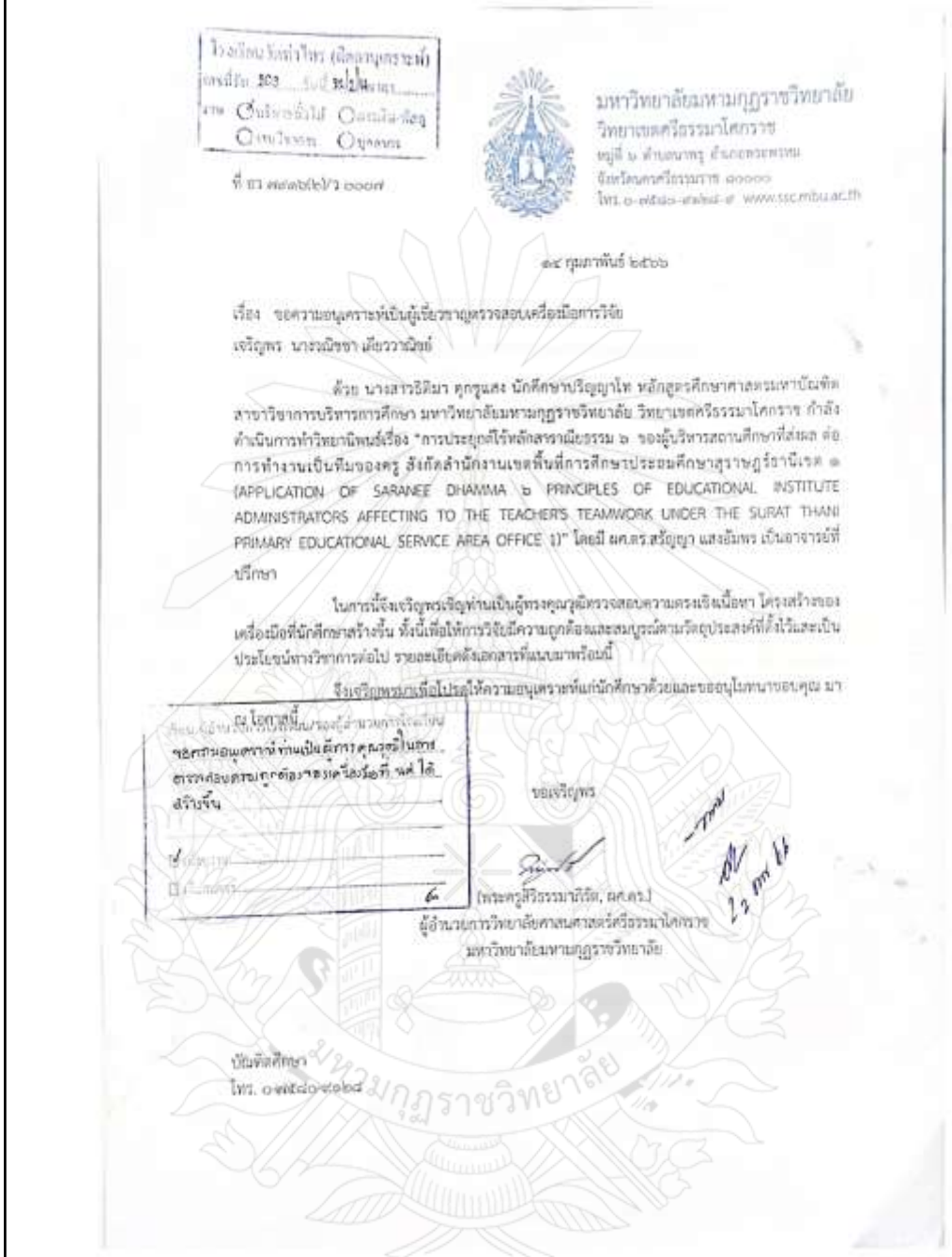
ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

(พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว

(ผศ.ดร.เกศริน มนูญผล)



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาหรู อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๔๐-๔๗๐๔ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ ธว ๗๔๗๒(๒)/๒ ๐๐๐๗

๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร นางสาวชิดิมา คุกรุนลง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม ๖ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล ต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๑ (APPLICATION OF SARANEE DHAMMA ๖ PRINCIPLES OF EDUCATIONAL INSTITUTE ADMINISTRATORS AFFECTING TO THE TEACHER'S TEAMWORK UNDER THE SURAT THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE ๑)" โดยมี ผศ.ดร.สริญญา แสงอัมพร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเจริญพรเรียนมาเพื่อเจริญพรท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา

ณ โอกาสนี้

ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือที่ นศ ได้สร้างขึ้น

ขอเจริญพร

(พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๔๐-๔๐๐๔

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม (Tryout)

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร.๐-๗๕๘๐-๙๓๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๘

๓ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวัดท่าไทร (คิดถานุเคราะห์)

ด้วย นางสาวธิดิมา คุกขุแสง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม ๖ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล ต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต ๑ (APPLICATION OF SARANEE DHAMMA ๖ PRINCIPLES OF EDUCATIONAL INSTITUTE ADMINISTRATORS AFFECTING TO THE TEACHER'S TEAMWORK UNDER THE SURAT THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1)" โดยมี ผศ.ดร.สรัญญา แสงอัมพร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

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

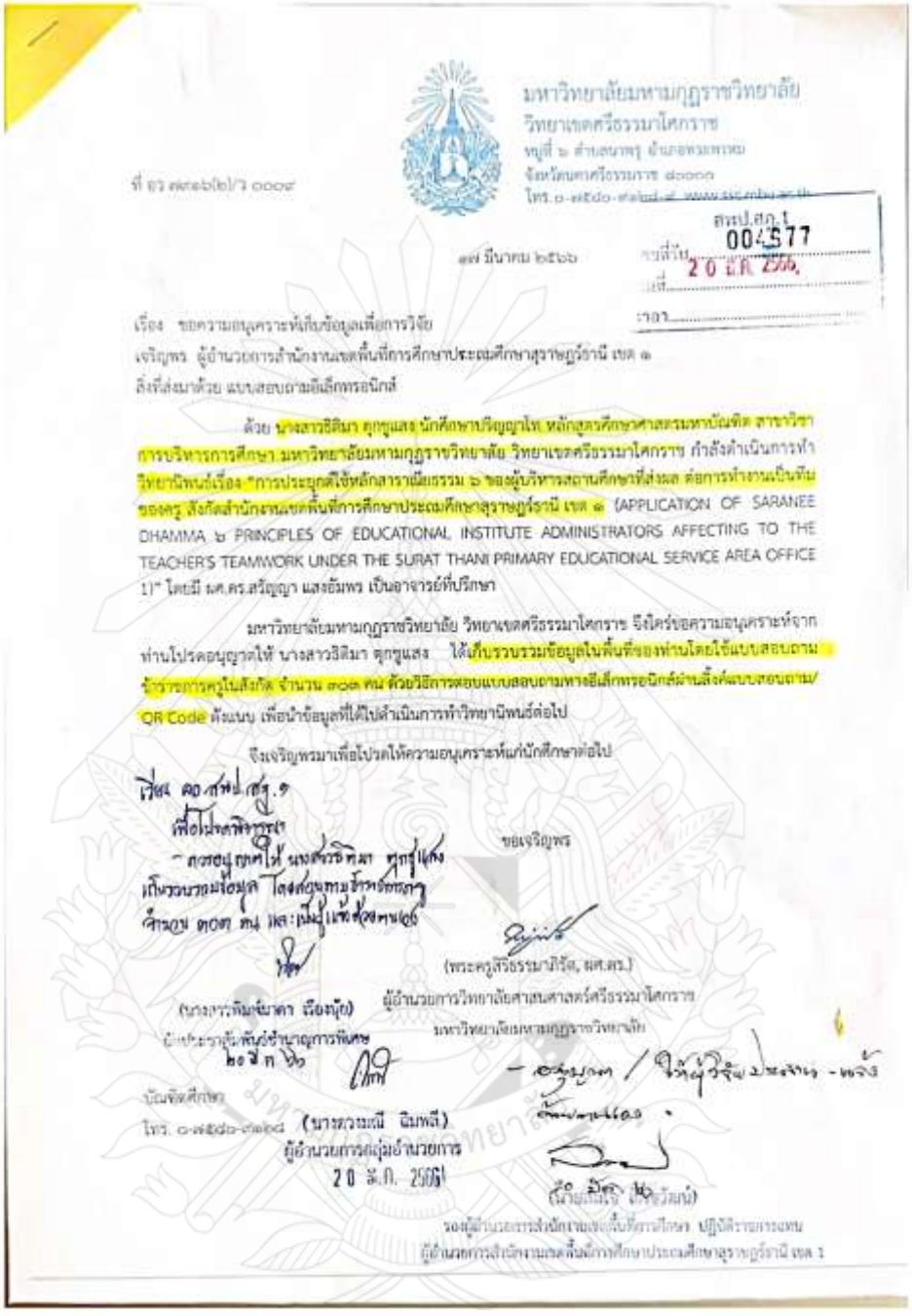
จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๓๒๘

ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๙๕๘๐-๗๑๐๑ www.ssc.mcu.ac.th

ที่ อว ๗๓๑๖(๒)/ว ๐๐๐๙

๑๗ มีนาคม ๒๕๖๖

สพป.สศ.1
รับที่ 004577
วันที่ 20 มี.ค. 2566
เวลา

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์

ด้วย นางสาวชิติมา ตุกชูแสง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม ๖ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล ต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๑ (APPLICATION OF SARANEE DHAMMA 6 PRINCIPLES OF EDUCATIONAL INSTITUTE ADMINISTRATORS AFFECTING TO THE TEACHER'S TEAMWORK UNDER THE SURAT THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1)" โดยมี ผศ.ดร.สวัญญา แสงอัมพร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวชิติมา ตุกชูแสง ได้เก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่ของท่านโดยใช้แบบสอบถามข้าราชการครูในสังกัด จำนวน ๓๐๑ คน ด้วยวิธีการตอบแบบสอบถามทางอีเล็กทรอนิกส์ผ่านลิ้งค์แบบสอบถาม/QR Code ดังแนบ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยสาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

(นางสาวพิมพ์นิภา เนื่องนุ้ย)
นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการพิเศษ
๒๐ มี.ค. ๖๖

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๙๕๘๐-๗๑๐๑ (นางสาวนนี นิมพลี)
ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ
20 มี.ค. 2566

(นายสมชัย ศรีสงวนพันธ์)
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

ภาคผนวก จ
เครื่องมือเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1”

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1
2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

   ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

   ตอนที่ 2 ระดับการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม 6 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 ระดับการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ลงในช่องระดับระดับการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู 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)
ด้านเมตตากายกรรม					
1. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่พึ่ง ให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ					
2. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงกิริยาอาการสุภาพอ่อนโยนต่อเพื่อร่วมงานทั้งต่อหน้าและลับหลัง					
3. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงานอย่างจริงใจ					
4. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกในทางที่เป็นไมตรี ไม่วางตนเป็นศัตรูกับผู้อื่น เป็นที่รักและเคารพของเพื่อนร่วมงาน					
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเมตตาและวางตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้อื่น					
ด้านเมตตาวจีกรรม					
6. ผู้บริหารสถานพูดจาปราศรัยด้วยไมตรีจิต ทั้งต่อเพื่อนร่วมงานและบุคคลรอบข้าง					
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการบอกแจ้ง แนะนำ และตักเตือนเพื่อนร่วมงาน รวมถึงผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความหวังดี					
8. ผู้บริหารสถานศึกษาพูดคุยด้วยกล่าววาจาที่สุภาพต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งต่อหน้าและลับหลัง					
9. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่ดีในการงาน มีวาจาที่เป็นกัลยาณมิตรที่ดี ทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร					

10. ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะที่ดีในการพูดจาเพื่อโน้มน้าวให้เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชามีกำลังใจในการทำงาน					
ด้านเมตตามโนกรรม					
11. ผู้บริหารสถานศึกษามีจิตปรารถนาดี คิดถึงเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเมตตา					
12. ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นการทำกิจกรรมที่มีประโยชน์แก่กัน เสริมสร้างความสามัคคีในองค์กร					
13. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเมตตาต่อเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ					
14. ผู้บริหารสถานศึกษามีจิตที่เป็นกัลยาณมิตร มีจิตที่จะปรารถนาที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา					
15. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรัก ความเมตตาและดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความรัก ความจริงใจ					
ด้านสาธารณโภคี					
16. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความมีน้ำใจ ให้ความช่วยเหลือต่อเพื่อนร่วมงาน					
17. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนในการทำงานตามความเหมาะสมและมีความเป็นธรรมแก่ทุกคน					
18. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ปรึกษาต่อเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน					
19. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานโดยให้ความสำคัญกับการตัดสินใจภายใต้มติที่ประชุมที่ผ่านการเห็นชอบจากบุคลากรส่วนใหญ่					

20. ผู้บริหารสถานศึกษาคอยเป็นที่พึ่ง เป็นผู้นำในการทำงานเสริมสร้างพลังในทางบวกให้กับเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา					
ด้านสีลสามัญญตา					
21. ผู้บริหารสถานศึกษามีความประพฤติที่ดีงามถูกต้องตามระเบียบเป็นแบบอย่างที่ดีต่อต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และบุคคลอื่น					
22. ผู้บริหารสถานศึกษาไม่เลือกปฏิบัติบริหารงานด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกันโดยปราศจากอคติ และทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี					
23. ผู้บริหารสถานศึกษาเคารพสิทธิ และเสรีภาพในการแสดงออกของเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา					
24. ผู้บริหารสถานศึกษาเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติหน้าที่ คิดและวางแผนการทำงานอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนให้บุคคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อให้การทำงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ					
25. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นธรรมในการบริหารงาน โดยมีความเสมอภาคไม่เลือกปฏิบัติ					
ด้านทิฏฐิสามัญญตา					
26. ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานโดยมีความเห็นชอบร่วมกัน เพื่อยึดเป็นหลักสำคัญที่จะนำไปสู้การขจัดซึ่งปัญหาในการทำงาน					
27. ผู้บริหารสถานศึกษามีส่งเสริมให้มีการแสดงความคิดเห็น และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นที่แตกต่าง และยอมรับได้					
28. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมสนับสนุน ให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ อย่างยุติธรรมและเท่าเทียมกัน					

29. ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานอย่างยุติธรรม และตัดสินเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา					
30. ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานด้วยความเที่ยงตรง มีความชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้					

ตอนที่ 3 ระดับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ลงในช่องระดับการประยุกต์หลักสาราณียธรรม 6 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. คณะครูในโรงเรียนช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานต่างๆ ขององค์กร					
2. คณะครูในโรงเรียนสามารถร่วมมือกันแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย					
3. คณะครูในโรงเรียนมีการทำกิจกรรมร่วมกันโดยพร้อมเพรียง และสามัคคี					
4. คณะครูในโรงเรียนมีการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ร่วมไปถึงบรรยากาศในการทำงานส่งผลให้คณะครูมีพลังบวกในการทำงาน					
5. คณะครูในโรงเรียนมีการร่วมมือในการทำงานที่หลากหลาย เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ					
การทำงานร่วมกันของบุคคล การทำงานเป็นกลุ่ม					
6. คณะครูในโรงเรียนช่วยกันทำงานโดยไม่คำนึงว่าจะอยู่กลุ่มใด ทั้งในและนอกสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ					
7. คณะครูในโรงเรียนมีการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานเข้าใจวิธีการทำงานอย่างชัดเจน					
8. คณะครูในโรงเรียนมีการทำกิจกรรมและร่วมมือโดยพร้อมเพรียงกัน					
9. คณะครูในโรงเรียนมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจ					
10. คณะครูในโรงเรียนสามัคคีในการทำงานร่วมมือกันทำงานด้วยความจริงใจ โดยไม่หวังผลตอบแทน					

การทำงานร่วมกันและมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน					
11. คณะครูในโรงเรียนมีการพูดจากปราศรัยด้วยถ้อยคำที่ดี และมีเหตุผลในการทำงาน ส่งผลให้การทำงานเป็นไปได้อย่างราบรื่น					
12. คณะครูในโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันในการทำงานมากขึ้น					
13. คณะครูมีการประชุมเพื่อพูดคุยเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
14.คณะครูมีการโต้ตอบ ร่วมอภิปรายและแสดงความคิดเห็น หรือข้อซักถามด้วยความเมตตากันได้มากขึ้น					
15.มีการแจ้งข่าวสารให้ทางคณะครูในโรงเรียนมีการรับทราบข่าวสาร ข้อมูลในการทำงานอย่างทั่วถึงและชัดเจน					
การทำงานโดยใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกัน					
16. คณะครูในโรงเรียนร่วมมือกันทำงานด้วยวิธีที่หลากหลายเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ					
17. คณะครูในโรงเรียนร่วมกันทำงานและแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผล และสร้างสรรค์					
18. คณะครูในโรงเรียนร่วมกันคิดเทคนิคการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร และสถานศึกษา					
19. คณะครูในโรงเรียนมีการนำแนวคิดใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนางาน					
20. คณะครูในโรงเรียนร่วมกันคิดค้นแนวทางการแก้ปัญหาที่ต่างจากการแก้ปัญหาในรูปแบบเดิม					

ขอขอบคุณ เป็นอย่างยิ่งที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ฉ
ผลตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเพื่อการวิจัย

ตารางวิเคราะห์ความสอดคล้องของเนื้อหา (IOC)

ตารางวิเคราะห์ความสอดคล้องของเนื้อหา (IOC)

เรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม 6 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.ทิพมาศ เศวตวรโชติ

ผู้เชี่ยวชาญให้คะแนนคนที่ 2 : ผศ.ดร.เกศริน มนูญผล

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	ผ่าน
2	อายุ ❒ อายุต่ำกว่า 30 ปี ❒ อายุ 31 – 40 ปี ❒ อายุ 41 – 50 ปี ❒ อายุ 51 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	3	1	ผ่าน
3	ระดับการศึกษา ❒ ปริญญาตรี ❒ ปริญญาโท ❒ ปริญญาเอก	+1	+1	+1	3	1	ผ่าน
4	ประสบการณ์ในการทำงาน ❒ น้อยกว่า 10 ปี ❒ 11 – 20 ปี ❒ 21 – 30 ปี ❒ 31 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	3	1	ผ่าน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจงของผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ลงในช่องระดับความพึงพอใจ โดยพิจารณาตามเกณฑ์ ดังนี้

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ โปรดพิจารณาว่าข้อความสอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่จะวัดหรือไม่โปรดตอบโดยทำเครื่องหมาย

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			$\sum R$	IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านเมตตากายกรรม							
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่พึ่ง ให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ	+1	+1	+1	3	1	ผ่าน
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงกิริยาอาการสุภาพอ่อนโยนต่อเพื่อร่วมงานทั้งต่อหน้าและลับหลัง	+1	+1	+1	3	1	ผ่าน
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงานอย่างจริงใจ	+1	+1	+1	3	1	ผ่าน
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกในทางที่เป็นไมตรี ไม่วางตนเป็นศัตรูกับผู้อื่น เป็นที่รักและเคารพของเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1	ผ่าน
5.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเมตตาและวางตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้อื่น	+1	+1	+1	3	1	ผ่าน
ด้านเมตตาวจีกรรม							
1.	ผู้บริหารสถานพูดจาปราศรัยด้วยไมตรีจิต ทั้งต่อเพื่อนร่วมงานและบุคคลรอบข้าง	+1	+1	+1	3	1	ผ่าน
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการบอกแจ้งแนะนำและตักเตือนเพื่อนร่วมงาน รวมถึงผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความหวังดี	+1	+1	+1	3	1	ผ่าน

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			$\sum R$	IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาพูดคุยด้วยกล่าววาจาที่สุภาพต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งต่อหน้าและลับหลัง	+1	+1	+1	3	1	ผ่าน
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่ดีในการงาน มีวาจาที่เป็นกัลยาณมิตรที่ดี ทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร	+1	+1	+1	3	1	ผ่าน
5.	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะที่ดีในการพูดจาเพื่อโน้มน้าวให้เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชามีกำลังใจในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	ผ่าน
ด้านเมตตามโนกรรม							
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีจิตปรารถนาดี คิดถึงเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเมตตา	+1	+1	+1	3	1	ผ่าน
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นการทำกิจกรรมที่มีประโยชน์แก่กัน เสริมสร้างความสามัคคีในองค์กร	+1	+1	+1	3	1	ผ่าน
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเมตตาต่อเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ	+1	+1	+1	3	1	ผ่าน
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีจิตที่เป็นกัลยาณมิตร มีจิตที่จะปรารถนาที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	3	1	ผ่าน
5.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรัก ความเมตตาและดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความรัก ความจริงใจ	+1	+1	+1	3	1	ผ่าน
ด้านสาธารณโภคี							
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความมีน้ำใจให้ความช่วยเหลือต่อเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1	ผ่าน
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนในการทำงานตามความเหมาะสมและมีความเป็นธรรมแก่ทุกคน	+1	+1	+1	3	1	ผ่าน

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			$\sum R$	IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ปรึกษาต่อเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน	+1	+1	+1	3	1	ผ่าน
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานโดยให้ความสำคัญกับการตัดสินใจภายใต้มติที่ประชุมที่ผ่านการเห็นชอบจากบุคลากรส่วนใหญ่	+1	+1	+1	3	1	ผ่าน
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาคอยเป็นที่พึ่ง เป็นผู้นำในการทำงานเสริมสร้างพลังในทางบวกให้กับเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	3	1	ผ่าน
ด้านสีลสามัญญตา							
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความประพฤติที่ดีงามถูกต้องตามระเบียบเป็นแบบอย่างที่ดีต่อต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และบุคคลอื่น	+1	+1	+1	3	1	ผ่าน
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่เลือกปฏิบัติ บริหารงานด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกันโดยปราศจากอคติ และทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี	+1	+1	+1	3	1	ผ่าน
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาเคารพสิทธิ และเสรีภาพในการแสดงออกของเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	3	1	ผ่าน
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติหน้าที่คิดและวางแผนการทำงานอย่างต่อเนื่องสนับสนุนให้บุคคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อให้การทำงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1	ผ่าน
5.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นธรรมในการบริหารงาน โดยมีความเสมอภาคไม่เลือกปฏิบัติ	+1	+1	+1	3	1	ผ่าน

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			$\sum R$	IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านทิฏฐิสามัญญตา							
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานโดยมีความเห็นชอบร่วมกัน เพื่อยึดเป็นหลักสำคัญที่จะนำไปสู้การขจัดซึ่งปัญหาในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	ผ่าน
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีส่งเสริมให้มีการแสดงความคิดเห็น และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นที่แตกต่าง และยอมรับได้	+1	+1	+1	3	1	ผ่าน
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุน ให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ อย่างยุติธรรมและเท่าเทียมกัน	+1	+1	+1	3	1	ผ่าน
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานอย่างยุติธรรม และตัดสินเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ผ่าน
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานด้วยความเที่ยงตรง มีความชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้	+1	+1	+1	3	1	ผ่าน

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.	คณะครูในโรงเรียนช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานต่างๆ ขององค์กร	+1	+1	+1	3	1	ผ่าน
2.	คณะครูในโรงเรียนสามารถร่วมมือกันแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	3	1	ผ่าน
3.	คณะครูในโรงเรียนมีการทำกิจกรรมร่วมกันโดยพร้อมเพรียง และสามัคคี	+1	+1	+1	3	1	ผ่าน
4.	คณะครูในโรงเรียนมีการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ร่วมไปถึงบรรยากาศในการทำงานส่งผลให้คณะครูมีพลังบวกในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	ผ่าน
5.	คณะครูในโรงเรียนมีการร่วมมือในการทำงานที่หลากหลาย เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ	+1	+1	+1	3	1	ผ่าน
ด้านการทำงานร่วมกันของบุคคล/การทำงานเป็นกลุ่ม							
1.	คณะครูในโรงเรียนช่วยกันทำงานโดยไม่คำนึงว่าจะอยู่กลุ่มใด ทั้งในและนอกสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ	+1	+1	+1	3	1	ผ่าน
2.	คณะครูในโรงเรียนมีการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานเข้าใจวิธีการทำงานอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1	ผ่าน
3.	คณะครูในโรงเรียนมีการทำกิจกรรมและร่วมมือโดยพร้อมเพรียงกัน	+1	+1	+1	3	1	ผ่าน

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			$\sum R$	IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
4.	คณะครูในโรงเรียนมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจ	+1	+1	+1	3	1	ผ่าน
5.	คณะครูในโรงเรียนสามัคคีในการทำงาน ร่วมมือกันทำงานด้วยความจริงใจ โดยไม่หวังผลตอบแทน	+1	+1	+1	3	1	ผ่าน
ด้านการทำงานร่วมกันและมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน							
1.	คณะครูในโรงเรียนมีการพูดจากปราศรัยด้วยถ้อยคำที่ดี และมีเหตุผลในการทำงาน ส่งผลให้การทำงานเป็นไปได้อย่างราบรื่น	+1	+1	+1	3	1	ผ่าน
2.	คณะครูในโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันในการทำงานมากขึ้น	+1	+1	+1	3	1	ผ่าน
3.	คณะครูมีการประชุมเพื่อพูดคุยเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1	ผ่าน
4.	คณะครูมีการโต้ตอบ ร่วมอภิปรายและแสดงความคิดเห็นหรือข้อซักถามด้วยความเมตตากันได้มากขึ้น	+1	+1	+1	3	1	ผ่าน
5.	มีการแจ้งข่าวสารให้ทางคณะครูในโรงเรียนมีการรับทราบข่าวสาร ข้อมูลในการทำงานอย่างทั่วถึงและชัดเจน	+1	+1	+1	3	1	ผ่าน
ด้านการทำงานโดยใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกัน							
1.	คณะครูในโรงเรียนร่วมมือกันทำงานด้วยวิธีที่หลากหลายเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ	+1	+1	+1	3	1	ผ่าน
2.	คณะครูในโรงเรียนร่วมกันทำงานและแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผล และสร้างสรรค์	+1	+1	+1	3	1	ผ่าน
3.	คณะครูในโรงเรียนร่วมกันคิดเทคนิคการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร และสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ผ่าน
4.	คณะครูในโรงเรียนมีการนำแนวคิดใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนางาน	+1	+1	+1	3	1	ผ่าน
5.	คณะครูในโรงเรียนร่วมกันคิดค้นแนวทางการแก้ปัญหาที่ต่างจากการแก้ปัญหาในรูปแบบเดิม	+1	+1	+1	3	1	ผ่าน

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
.851	50

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
.706	20

ประวัติของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	:	นางสาวธิติมา ตุกชูแสง
วันเดือนปีเกิด	:	24 สิงหาคม 2534
ที่อยู่	:	32 หมู่ที่ 3 ตำบลท่ากระดาน อำเภอคีรีรัฐนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี 84180
ตำแหน่ง	:	ครู (ไม่มีวิทยฐานะ)
E-mail	:	winnykoy1234@gmail.com
โทรศัพท์	:	093 609 9981
ID Line	:	winny..biie
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	:	โรงเรียนวัดท่าไทร(ดิตถานุเคราะห์) อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 1
ประวัติการศึกษา	:	ครุศาสตรบัณฑิต วิชาเอกคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี