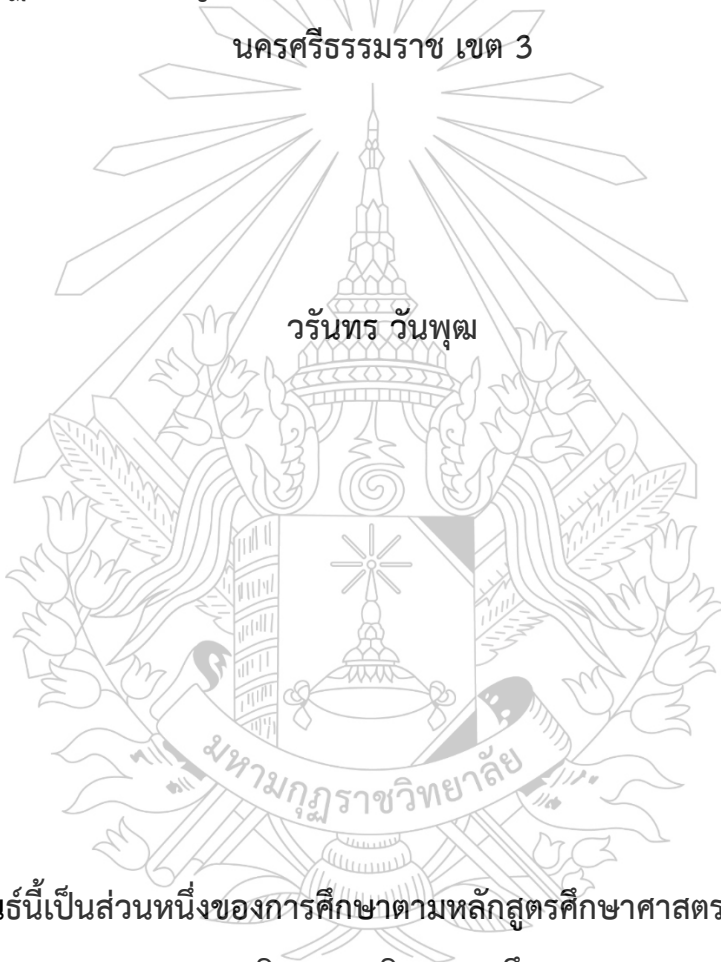




การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครศรีธรรมราช เขต 3



วันทรวินพุทธ

มหาวิทยาลัย

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครศรีธรรมราช เขต 3



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

THE USE OF BRAHMAVIHARA PRINCIPLES BY SCHOOL ADMINISTRATORS
AFFECTING TEACHERS' WORK PERFORMANCE UNDER THE NAKHON SI
THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3



WARUNTORN WANPUT

A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE
REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATION ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION

MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

2026

COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

หัวข้อสารนิพนธ์	การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3
ชื่อนักศึกษา	วรินทร์ วันพุด
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2569
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพมาศ เสวตวรโชติ

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(พระครูศรีวิโรคนสุนทร , ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์:

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระพงษ์ สมเขานิษฐ์)

อาจารย์ที่ปรึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพมาศ เสวตวรโชติ)

กรรมการ

(พระครูวิมลชัยการโกศล , ดร.)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ อุณจะนำ)

กรรมการ

(ดร.สุภัทรา ภูษิตร์ตนาวัล)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

หัวข้อสารนิพนธ์	การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3
ชื่อนักศึกษา	วรินทร์ วันพุด
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2569
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพมาศ เศรษฐวรโชติ

สารนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 4) เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 324 คน เครื่องมือที่ใช้วิจัยคือ แบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติและแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

- 1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด
- 2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = .641$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4) ตัวแปรพยากรณ์การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า ตัวแปรสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา 3 ด้าน คือ ด้านอุเบกขา ด้านเมตตา ด้านมุทิตา สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ตัว ได้ร้อยละ 44.7 สามารถสร้างสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบ

$$\text{สมการ } \hat{Y} = 1.924 + .228 (X_4) + .241 (X_1) + .107 (X_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\text{สมการ } \hat{Z} = .363 (X_4) + .320 (X_1) + .159 (X_3)$$

คำสำคัญ: หลักพรหมวิหาร 4, ผู้บริหารสถานศึกษา, ประสิทธิภาพ, การปฏิบัติงานของครู



ABSTRACT

Thematic Paper Topic	THE USE OF BRAHMAVIHARA PRINCIPLES BY SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING TEACHERS' WORK PERFORMANCE UNDER THE NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3
Student's Name	Waruntorn Wanput
Degree Sought	Master of Education
Program	Program in Education Administration
Anno Domini	2026
Advisor	Tippamas Sawetworachot, Assistant Professor Dr.

This independent study aimed: 1) to investigate the level of the application of the Four Brahmaviharas by school administrators under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 3; 2) to examine the level of teachers' work performance efficiency under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 3; 3) to study the relationship between the application of the Four Brahmaviharas by school administrators and teachers' work performance efficiency under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 3; and 4) to identify the predictive variables of the application of the Four Brahmaviharas by school administrators affecting teachers' work performance efficiency under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 3. The sample consisted of 324 participants. The research instrument was a questionnaire with a reliability coefficient of 0.97. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and multiple regression analysis using both the enter method and stepwise method.

The research findings were as follows:

1. The analysis of data concerning the application of the Four Brahmaviharas by school administrators under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 3 revealed that, overall, it was at the highest level.

2. The analysis of data concerning teachers' work performance efficiency under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 3 revealed that, overall, it was also at the highest level.

3. The analysis of data concerning the relationship between the application of the Four Brahmaviharas by school administrators and teachers' work performance efficiency under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 3 revealed that, overall, there was a high positive relationship ($r = .641$) with statistical significance at the .01 level.

4. Regarding the predictive variables of the application of the Four Brahmaviharas by school administrators affecting teachers' work performance efficiency under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 3, it was found that three aspects of administrators' competencies equanimity (Upekkha), loving-kindness (Metta), and sympathetic joy (Mudita) could jointly predict school administrative efficiency with statistical significance at the .001 level. These three variables together accounted for 44.7 percent of the variance. The regression equations in raw scores and standard scores were as follows:

Regression equation in raw scores:

$$\hat{Y} = 1.924 + .228(X4) + .241(X1) + .107(X3)$$

Regression equation in standard scores:

$$\hat{Z} = .363(X4) + .320(X1) + .159(X3)$$

Keywords: Brahmavihara 4, School Administrators, Efficiency, Teachers' Job Performance

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เรื่องนี้ สำเร็จเรียบร้อยลงได้ด้วยความช่วยเหลือจากผู้มีพระคุณหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ พระครูศรีวีระคุณสุนทร, ผศ.ดร. คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย ที่ได้เมตตาให้ข้อแนะนำตลอดจนคำปรึกษาในเรื่องต่าง ๆ

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพมาศ เสวตวรโชติ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำในการทำสารนิพนธ์เรื่องนี้ อีกทั้งได้สละเวลาในการแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเมตตาแก่ผู้วิจัย ขอขอบคุณ ดร.ประยงค์ ชูรักษ์ นายจรัสศักดิ์ ปะหวัง และนางสำรววย วงศ์สวัสดิ์ ในฐานะที่ได้อนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ได้ให้คำแนะนำอย่างดียิ่งในการจัดทำเครื่องมือวิจัย และการจัดทำสารนิพนธ์ ขอขอบคุณคณาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมโศกราชทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ดูแลช่วยเหลือในด้านเอกสารจัดทำสารนิพนธ์ ตลอดจนเพื่อนนิสิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ทุกคน ที่ให้กำลังใจรวมทั้งความหวังที่มอบให้ผู้วิจัยตลอดมา ประโยชน์ และคุณค่าอันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบความดีทั้งหมดนี้แต่ผู้มีพระคุณมี บิดา-มารดา เป็นต้น และอาจารย์ อันเป็นที่เคารพสูงสุด ที่ช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจตลอดมา ณ โอกาสนี้

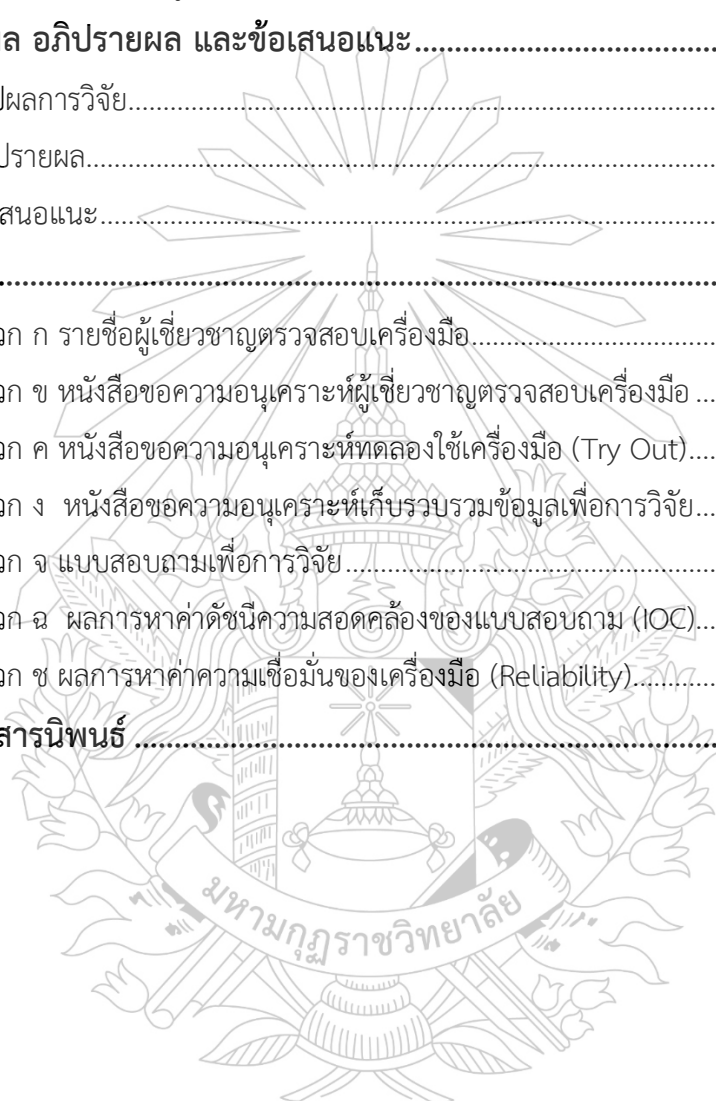
วรินทร์ วันพุด



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	จ
ABSTRACT.....	ช
กิตติกรรมประกาศ	ฅ
สารบัญ	ญ
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญรูปภาพ	ฏ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	3
1.3 คำถามการวิจัย.....	3
1.4 สมมติฐานการวิจัย.....	3
1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย	4
1.6 ขอบเขตของการวิจัย.....	4
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับหลักพรหมวิหาร 4	8
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา.....	25
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4.....	40
2.4 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู.....	43
2.5 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3.....	61
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	64
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	76
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	76
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	77
3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	79

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	80
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	81
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	83
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	85
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	85
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	86
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	104
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	104
5.2 อภิปรายผล.....	109
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	115
บรรณานุกรม.....	117
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ.....	130
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	132
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try Out).....	136
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย.....	139
ภาคผนวก จ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	141
ภาคผนวก ฉ ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC).....	149
ภาคผนวก ช ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability).....	156
ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์	160



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2.1 องค์ประกอบหลักพรหมวิหาร 4	23
ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู.....	50
ตารางที่ 2.3 นิยามเชิงปฏิบัติการ และข้อความประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู.....	57
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ.....	86
ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ.....	86
ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่ง/วิทยฐานะ	87
ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สอน	87
ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3.....	88
ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ด้าน เมตตา	89
ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านกรุณา	90
ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านมุทิตา	91
ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ด้าน อุเบกขา.....	92
ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3	93
ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านความสามารถ.....	94

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านการปรับตัว.....	95
ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านสภาพแวดล้อมใน องค์กร.....	96
ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านแรงจูงใจ.....	97
ตารางที่ 4.15 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3.....	98
ตารางที่ 4.16 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามรูปแบบโดยภาพรวม.....	99
ตารางที่ 4.17 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3.....	100
ตารางที่ 4.18 แสดงผลความแปรปรวนที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple regression Analysis) การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3.....	101
ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3	102

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	4
ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู.....	51



สารบัญย่อ

ในวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ใช้อ้างอิงจากพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหามกุฏราชวิทยาลัย การอ้างอิงระบุ เล่ม/ข้อ/หน้า หลังอักษรย่อชื่อคัมภีร์ให้ใช้อักษรย่อตัวพื้นปกติเช่น ที.สี.(ไทย) 9/276/98. หมายถึง ทีฆนิกาย สีลขันธวรรค ภาษาไทย เล่ม 9 ข้อ 276 หน้า 98 ฉบับมหามกุฏราชวิทยาลัย 2539

พระสุตตันตปิฎก

ขุ.สุ. (ไทย)	= สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย (ภาษาไทย)
ที.สี. (ไทย)	= สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย (ภาษาไทย)
ม.ม. (ไทย)	= สุตตันตปิฎก	มัชฌิมนิกาย (ภาษาไทย)
อง.จตุกก. (ไทย)	= สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย (ภาษาไทย)
อง.ปณจก. (ไทย)	= องคุตตรนิกาย	ปัญจกนิบาต (ภาษาไทย)



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคปัจจุบันที่การศึกษาไทยต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคม การพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพและมีคุณธรรมเป็นหลักในการบริหาร โดยเฉพาะในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งครูมีบทบาทสำคัญในการถ่ายทอดความรู้และปลูกฝังคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้กับนักเรียน การส่งเสริมศักยภาพของครูจึงเป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและรอบด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านวิชาการ ด้านจิตวิญญาณ หรือด้านจริยธรรมในการทำงาน ผู้บริหารที่ดีไม่เพียงแต่มีทักษะในเชิงการจัดการหรือมีความรู้ทางเทคนิคเท่านั้น หากยังต้องเป็นผู้นำที่สามารถจูงใจครูให้เกิดความรักในวิชาชีพ เห็นคุณค่าในตนเอง และพร้อมที่จะร่วมมือกันพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นอย่างดีรณรงค์แห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2565 หน้า 59) แนวโน้มของการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันมิใช่เพียงการจัดการระบบงานหรือการควบคุมทรัพยากรทางกายภาพ เช่น อาคาร สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ หรืองบประมาณเท่านั้น หากแต่เป็นการจัดการที่ต้องผสมผสานมิติทางจิตใจ คุณธรรม และวัฒนธรรมเข้าด้วยกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของสังคมไทยที่มีรากฐานจากพระพุทธศาสนา การนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาใช้ในการบริหารจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรทางการศึกษาให้เติบโตอย่างสมดุล ทั้งในมิติของประสิทธิภาพการทำงานและความสุขของบุคลากรในองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีภาวะผู้นำที่ไม่ใช่เพียงแค่ความสามารถในการวางแผน ควบคุม และประเมินผลเท่านั้น แต่ต้องเป็นผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นผู้ที่มีความเข้าใจในหลักธรรม มีเมตตาธรรม มีขันติธรรม มีอุเบกขาธรรม และสามารถนำหลักพรหมวิหาร 4 ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา มาเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน ลดความขัดแย้งภายในสถานศึกษา ส่งเสริมบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ และสร้างสายสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นระหว่างผู้บริหาร ครู นักเรียน และผู้ปกครอง (พัชรี สุทธิกุล, 2564 หน้า 41)

ในการบริหารสถานศึกษา การนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ามาเป็นแนวทางในการบริหารจัดการ มิได้เป็นเพียงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมในองค์กรเท่านั้น แต่ยังเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยส่งเสริมบรรยากาศแห่งความเข้าใจ ความไว้วางใจ และความร่วมมือกันในหมู่บุคลากร โดยเฉพาะ “พรหมวิหาร 4” อันได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ซึ่งถือเป็นหลักธรรมที่ผู้บริหารควรน้อมนำมาใช้ในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพราะพรหมวิหาร 4 ไม่เพียงแต่ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานเท่านั้น หากยังสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการตัดสินใจ การ

บริหารคน และการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีคุณภาพและเป็นธรรม การมีเมตตาในใจของผู้บริหาร จะช่วยให้เกิดความปรารถนาดีต่อครูและบุคลากร ส่งผลให้เกิดการสื่อสารที่เป็นมิตร การยอมรับความคิดเห็นของกันและกัน และเกิดบรรยากาศของความอบอุ่นในองค์กร ส่วนกรุณา เป็นหลักธรรมที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้บริหารไม่เพิกเฉยต่อปัญหาของครูหรือบุคลากร พร้อมยื่นมือเข้าไปช่วยเหลืออย่างจริงจัง ในยามที่เกิดความยากลำบาก อันเป็นพื้นฐานของการสร้างความผูกพันในระดับลึกระหว่างผู้นำและผู้ร่วมงาน ขณะเดียวกัน การมีมุทิตา คือ ความยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นประสบความสำเร็จ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมการสร้างขวัญและกำลังใจในองค์กร ผู้บริหารที่สามารถแสดงความยินดีต่อครูที่มีผลงานดีเด่น หรือสามารถพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยให้ครูรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง และมีแรงจูงใจในการพัฒนาต่อเนื่อง ทั้งนี้ ต้องไม่ลืมหลักธรรมข้อสุดท้ายคือ อุเบกขา ซึ่งเป็นความวางใจเป็นกลางโดยไม่ลำเอียง ไม่เอนเอียงไปตามอารมณ์หรือความสัมพันธ์ส่วนตัว ซึ่งถือเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารที่สามารถวางตัวอย่างเหมาะสมในสถานการณ์ที่มีความขัดแย้ง หรือมีความเห็นที่แตกต่างกันในองค์กร (ไพศาล วรสันต์, 2565 หน้า 82) หลักพรหมวิหาร 4 อันประกอบด้วย เมตตา (ความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข), กรุณา (ความสงสาร ช่วยเหลือผู้ที่ประสบทุกข์), มุทิตา (ความยินดีในความสำเร็จของผู้อื่น), และอุเบกขา (ความวางใจเป็นกลางไม่ลำเอียง) เป็นหลักธรรมที่ทรงคุณค่าในการดำเนินชีวิตร่วมกันในสังคม โดยเฉพาะในองค์กรทางการศึกษา ผู้บริหารที่ยึดหลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารจะสามารถดูแลครูด้วยความเข้าใจ ไม่ใช่อำนาจในเชิงกดขี่ แต่ใช้ความเห็นใจ ความเมตตา และความยุติธรรมในการสร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมศักยภาพของครู และนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ (บุญมี สุระโคตร, 2564 หน้า 46)

ในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โรงเรียนในพื้นที่ต้องเผชิญกับความท้าทายหลายด้าน เช่น ปัญหาด้านการบริหารงานบุคคล ความเครียดจากภาระงานของครู และความต้องการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา การที่ผู้บริหารนำหลักพรหมวิหาร 4 มาปรับใช้ในการบริหารสามารถช่วยลดปัญหาความขัดแย้ง กระตุ้นให้ครูมีขวัญกำลังใจในการทำงาน และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา จะช่วยให้โรงเรียนมีการพัฒนาในทุกด้าน และสร้างความรักสามัคคี มีน้ำใจไมตรีจิตที่ดีต่อกัน อันจะทำให้เกิดผลโดยตรงต่อการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

ดังนั้นผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู จึงเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 3 ให้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากสามารถนำไปสู่การพัฒนาการบริหารงานสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น อันจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาผู้เรียนในระยะยาว

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 3

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 3

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 3

1.2.4 เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 3

1.3 คำถามการวิจัย

1.3.1 การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 3 อยู่ระดับใด

1.3.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 3 อยู่ระดับใด

1.3.3 การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 3 มีความสัมพันธ์กันในทิศทางใด

1.3.4 ตัวแปรพยากรณ์การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 3 ได้หรือไม่

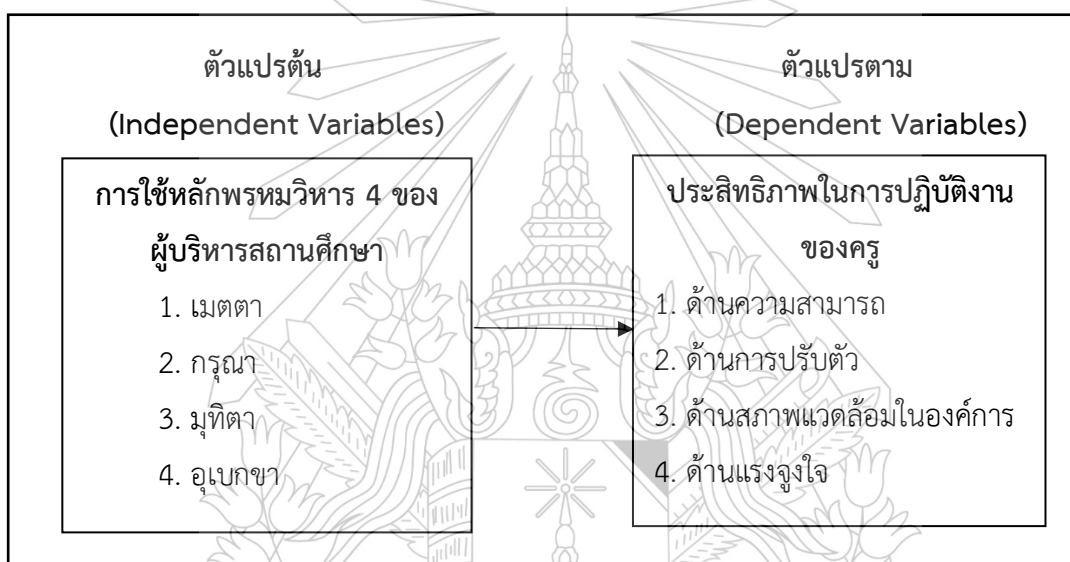
1.4 สมมติฐานการวิจัย

1.4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู เป็นไปในทิศทางใดเป็นไปในทิศทางบวก

1.4.2 หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างน้อย 1 ด้านสามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูได้

1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 สรุปกรอบแนวคิดการวิจัย คือ ตัวแปรต้น คือ การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของ ผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน (วัฒนา สุขสถิต, 2564, หน้า 101 - 115) และ ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู 4 ด้าน (กนกพร แสงงาม, 2565, หน้า 55-70) มาเป็นกรอบ แนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.6 ขอบเขตของการวิจัย

1.6.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,513 คน จากโรงเรียน 221 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3)

1) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้วยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการเทียบตารางของ

เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 p. 607–610) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 306 คน

1.6.2 ขอบเขตตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น ได้แก่ การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. ด้านเมตตา
2. ด้านกรุณา
3. ด้านมุทิตา
4. ด้านอุเบกขา

ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ประกอบด้วย

1. ด้านความสามารถ
2. ด้านการปรับตัว
3. ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร
4. ด้านแรงจูงใจ

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยเรื่อง การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ผู้วิจัยนิยามศัพท์ในการวิจัย ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

พรหมวิหาร 4 หมายถึง การที่ผู้บริหารน้อมนำหลักธรรม พรหมวิหาร 4 อันประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา มาใช้ในการบริหารจัดการงานและบริหารคนในสถานศึกษา ถือเป็นแนวทางที่ทรงคุณค่าอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรการศึกษาอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

เมตตา หมายถึง การประพาศปฏิบัติตนด้วยความเมตตาปรารถนาให้ครูประสบผลสำเร็จ ประพาศปฏิบัติตนในการช่วยเหลือส่งเสริมครูในด้านต่าง ๆ ประพาศปฏิบัติตนในการให้คำแนะนำครูในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาคอยช่วยเหลือส่งเสริมครูเสมอ และให้กำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

กรุณา หมายถึง การประพาศปฏิบัติตน ด้วยความกรุณา เห็นอกเห็นใจต่อเพื่อนร่วมงาน ประพาศปฏิบัติตนคอยช่วยเหลือครูด้วยความจริงใจ ประพาศปฏิบัติตนเป็นที่ปรึกษาให้กับ

ครู ประพฤติปฏิบัติตนโดยการให้กำลังใจครูในการทำงาน และผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน

มุทิตา หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนด้วยความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุขความเจริญก้าวหน้าแสดงออกถึงความยินดีเมื่อลูกน้องได้ตรวมาถึง การเชิดชูด้วยรางวัลแบ่งปันด้วยน้ำใจ และก็แบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน

อุเบกขา หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนด้วยการวางใจเป็นกลาง ผู้บริหารควรมีความปรารถนาดี ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการช่วยเหลือให้พ้นทุกข์ มีความยุติธรรม ไม่ลำเอียงมีการวางตัว เป็นกลางและเป็นแบบอย่างที่ดี

ประสิทธิภาพการบริหารงาน หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ประกอบด้วยผลการปฏิบัติงานการวางแผน ความร่วมมือ การพัฒนามนุษย์การประสานงาน บรรลุเป้าหมาย

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ความสามารถของครูในการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ของตนให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนและพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ด้านความสามารถ หมายถึง การแสดงออกของครู ถึงความต้องการที่จะรับผิดชอบต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของผู้เรียน การสร้างแรงจูงใจในการเรียนให้เกิดแก่ผู้เรียน เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และสามารถส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้เต็มตามศักยภาพ โดยผู้เรียนมีการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมในทางที่ดีขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการปรับตัว หมายถึง การยอมรับการเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้นกับตนเองหรือสิ่งแวดล้อมตามยุคตามสมัย มีการปรับตัวเพื่อรักษาสมดุลของร่างกาย และจิตใจ เมื่อเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อีกทั้งต้องมีความกระตือรือร้นที่จะให้ตนเองเองมีความพร้อมในการที่จะพัฒนาด้านทักษะวิทยาการให้ทันสมัย เพื่อให้เกิดการเรียนรู้เทคนิควิธีแบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพ

ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร หมายถึง การที่ครูได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นมนุษย์สัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน หรือได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมในการดำรงชีวิตที่ยั่งยืน มีการส่งเสริมให้มีตำแหน่งหน้าที่การงานก้าวหน้ามากขึ้นซึ่งเกิดจากการได้ปฏิบัติงาน ที่มีเกียรติในสังคมและมั่นคงในอาชีพ มีส่วนร่วมในการเสนอแนะทางเลือกในการบริหารงานแก่ผู้บังคับบัญชา และการมีความผูกพันต่อองค์กรซึ่งเกิดจากการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

ด้านแรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูไม่ว่าจะเป็นทางด้านจิตใจหรือสิ่งตอบแทน ซึ่งพิจารณาได้จากความพึงพอใจในสิ่งที่ได้รับ ความสำเร็จในการทำงาน การมี

ความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลทุกระดับในหน่วยงาน ความเชื่อมั่นในหน้าที่การงาน และ การได้รับ
ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานการสอน

ครู หมายถึง บุคคลที่มีใบประกอบวิชาชีพครูให้จัดการเรียนการสอนภายในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

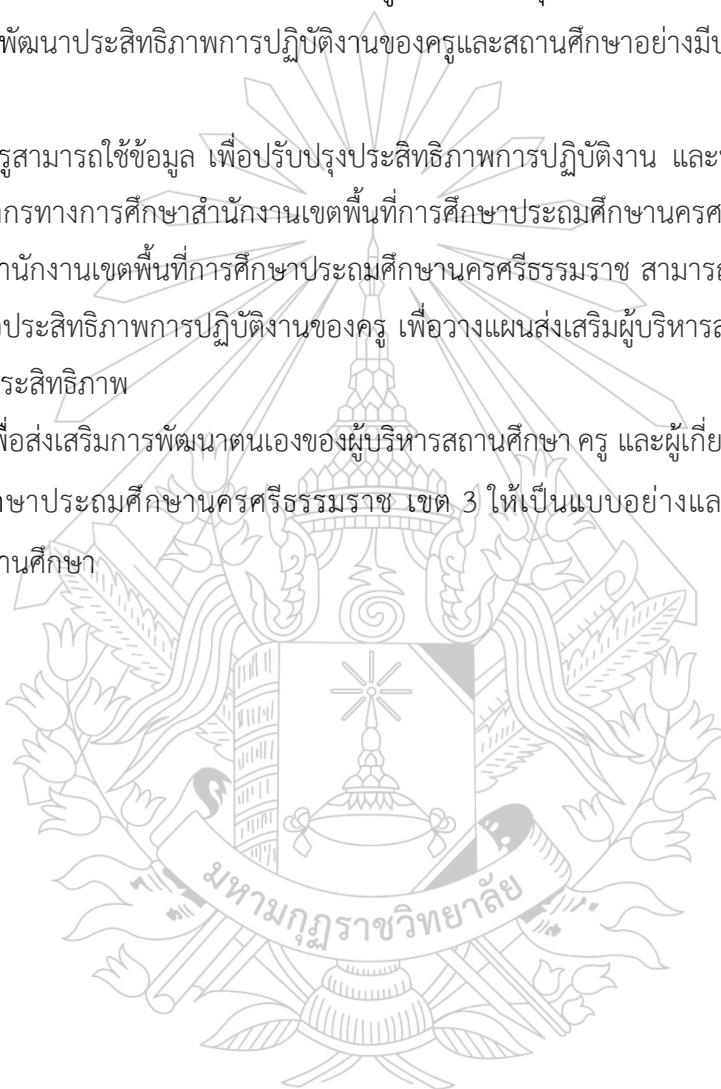
1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.8.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ข้อมูลเพื่อปรับปรุงและพัฒนาตนเอง รวมถึงใช้เป็น
แนวทางวางแผนพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูและสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด
ต่อโรงเรียน

1.8.2 ครูสามารถใช้ข้อมูล เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และพัฒนาการทำงาน
ของครูและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช

1.8.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช สามารถใช้ข้อมูลเกี่ยวกับ
การมีส่วนร่วมต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู เพื่อวางแผนส่งเสริมผู้บริหารสถานศึกษาในการ
บริหารงานให้มีประสิทธิภาพ

1.8.4 เพื่อส่งเสริมการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้เกี่ยวข้องในสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ให้เป็นแบบอย่างและแนวทางในการ
บริหารงานในสถานศึกษา



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3” ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยเสนอตามลำดับหัวข้อดังนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับหลักพรหมวิหาร 4

2.1.1 ความหมายหลักพรหมวิหาร 4

2.1.2 คุณลักษณะของหลักพรหมวิหาร 4

2.1.3 ความสำคัญของพรหมวิหาร 4

2.1.4 องค์ประกอบของหลักพรหมวิหาร 4

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา

2.2.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารตามแนวพุทธ

2.2.3 การบริหารสถานศึกษา

2.2.4 ขอบข่ายและภารกิจการบริหารงานของสถานศึกษา

2.2.5 คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4

2.4 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู

2.5.1 ความหมายของประสิทธิภาพ

2.5.2 การสังเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู

2.5 บริบทสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับหลักพรหมวิหาร 4

2.1.1 ความหมายหลักพรหมวิหาร 4

ในพระพุทธศาสนา ธรรมเป็นเครื่องอยู่ของพรหมหรือผู้ประเสริฐ เรียกว่า พรหมวิหาร ได้แก่ ผู้มีจิตใจยิ่งใหญ่กว้างขวางประดุจพระพรหม ซึ่งเป็นคุณธรรมที่บุคคลควรปฏิบัติต่อกัน ตลอด จนถึง การปฏิบัติต่อสัตว์และธรรมชาติสิ่งแวดล้อมด้วยและโดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลผู้อยู่ในฐานะผู้ใหญ่ เช่น ปู่-ย่า ตา-ยาย พ่อ-แม่ ครูอุปฌารย์อาจารย์และญาติผู้ใหญ่ ที่มีหน้าที่ในการดูแลให้การอบรมสั่ง สอน

ชี้แนะบุตรหลานและมิตรบริวาร ซึ่งเป็นผู้น้อย ซึ่งจะทำให้ผู้ที่ได้รับอุปการคุณรู้สึกสำนึกในบุญคุณที่ผู้อื่นมีต่อตน

จากพุทธพจน์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าองค์ธรรมในพรหมวิหาร 4 คือ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ได้ถูกรวบรวมไว้เป็นหมวดธรรมหนึ่งในพระพุทธศาสนา ทั้งแบบแยกส่วน และแบบบูรณา การสามารถนำไปใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ดังจะเห็นได้จากการที่พระพุทธองค์ทรงนำการเจริญพรหมวิหาร 4 มาตอบปัญหาของเสฏฐมานพ และภริยทวารามานพ และทรงแนะนำให้ ภิกษุแม่เมตตาให้แก่ตระกูลพญา 4 ตระกูล เพื่อป้องกัน และคุ้มครองรักษาตน เป็นต้น ผู้ปกครอง จะต้องกอปรไปด้วยธรรมสำหรับการประพฤติปฏิบัติของผู้ใหญ่หรือผู้ปกครองได้แก่ พรหมวิหาร 4 คือ ธรรมประจำใจของผู้ประเสริฐหรือผู้มีจิตยิ่งใหญ่กว้างขวางดุจพรหม คือ

1. เมตตา (ความรัก) คือ ความปรารถนาดี มีไมตรี ต้องการช่วยเหลือให้ทุกคน ประสบประโยชน์และความสุข
2. กรุณา (ความสงสาร) คือ อยากช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ไข้ใจที่จะปลดปล่อยบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของคน และสัตว์ทั้งปวง
3. มุทิตา (ความเบิกบานพลอยยินดี) คือ เมื่อเห็นผู้อื่นอยู่ดีมีความสุข ก็มีใจแช่มชื่น เบิกบาน เมื่อเห็นเขาประสบความสำเร็จงอกงามยิ่งขึ้นก็พลอยยินดีบันเทิงใจด้วย
4. อุเบกขา (ความมีใจเป็นกลาง) คือ มองตามความเป็นจริง โดยวางจิตเรียบสม่ำเสมอมั่นคงเที่ยงตรงดุจตราขึง มองเห็นการที่บุคคลจะได้รับผลดีหรือชั่วสมควรแก่เหตุที่ตน ประกอบ พร้อมทั้งจะวินิจฉัย วางตน และปฏิบัติไปตามความเที่ยงธรรม

สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส สมเด็จพระสังฆราช (2542, หน้า 321) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “พรหมวิหาร เป็นคำภาษาบาลี แปลว่า ธรรมเป็นเครื่องอยู่ของพรหม หรือของท่านผู้ใหญ่” ซึ่งประกอบด้วยสองศัพท์ คือ พรหม หมายถึง “พรหมหรือท่านผู้ใหญ่” วิหาร หมายถึง “เป็นเครื่องอยู่” เมื่อนำสองศัพท์มารวมกันตามหลักทางภาษา พรหมวิหาร จึงหมายถึง ธรรมเป็นเครื่องอยู่ของพรหม หรือธรรมประจำใจของพรหม ข้อมูลปฐมภูมิกล่าวคือ พรหมเป็นเทพ เจ้าสูงสุดในศาสนาพรหมที่สร้างโลก และอภิบาลโลกตามทัศนะของพรหมณ์เพราะถือว่า มนุษย์เมื่อ อยู่กันไปพอถึงกัปหนึ่งโลกจะพินาศ และพระพรหมจะสร้างโลกขึ้นมาใหม่ และจะลิขิตชีวิตมนุษย์ว่า จะเป็นอยู่อย่างไร แต่ทัศนะของพระพุทธศาสนาถือว่า มนุษย์ทุกคนมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการสร้างสรรค์ และอภิบาลสังคมด้วยเหตุนี้เอง ทุกคนต้องทำตัวให้เป็นพรหม หรือคุณธรรมความเป็นพรหม และใน การปฏิบัติในลักษณะนี้ เป็นการสร้างสรรค์ตนเองด้วยหลักพรหมวิหาร และพรหมวิหารเมื่อนำมาใช้ กับมนุษย์ในฐานะที่มนุษย์ สามารถสร้างสรรค์และอภิบาลโลกด้วยตัวมนุษย์เอง”

พระพรหมคุณาภรณ์ (2559, หน้า 124) ได้ให้ความหมายของ พรหมวิหารธรรม ในพจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรมว่า “พรหมวิหารธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐธรรม

ประจำใจอันประเสริฐ หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ ธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักใจ และกำกับความประพฤติ จึงจะชื่อว่าดำเนินชีวิตแบบหมดจด และปฏิบัติตนต่อมนุษย์สัตว์ทั้งหลายโดยชอบ นอกจากนี้ พรหมวิหารนี้บางที่แปลว่า ธรรมเป็นเครื่องอยู่ของพรหม ธรรมเป็นเครื่องอยู่อย่างพรหม ธรรมประจำใจที่ทำให้เป็นพรหมหรือให้เสมอด้วยพรหม หรือธรรมเป็นเครื่องอยู่ของท่านผู้มีคุณยิ่งใหญ่” ธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ ธรรมประจำใจอันประเสริฐ หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ ธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักใจ และกำกับความประพฤติ จึงจะชื่อว่าดำเนินชีวิตหมดจด ปฏิบัติตนต่อมนุษย์สัตว์ทั้งหลายโดยชอบ

1. เมตตา หมายถึง ความรักใคร่ ปราบปรามต้อยากให้เขามีความสุข มีจิตอันแผ่ไมตรีและคิด ทำประโยชน์แก่มนุษย์สัตว์ทั่วหน้า

2. กรุณา หมายถึง ความสงสาร คิดช่วยให้พ้นทุกข์ ใฝ่ใจในอันจะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์

3. มุทิตา หมายถึง ความยินดี ในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีจิตผ่องใสบันเทิง กอปรด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอ ต่อสัตว์ทั้งหลายผู้ดำรงในปกติสุข พลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุข เจริญอกงามยิ่งขึ้นไป

4. อุเบกขา หมายถึง ความวางใจเป็นกลาง อันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญาคือ มีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมคุณตรงซึ่งไม่เอนเอียงด้วยรัก และซึ่งพิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้วอันควรได้รับผลดีหรือชั่วสมควรแก่เหตุอันตนประกอบพร้อมที่จะวินิจฉัย และปฏิบัติไปตามธรรม รวมทั้งรู้จักวางเฉยสงบใจมองในเมื่อไม่มีกิจควรทำเพราะ เขารับผิดชอบตนได้ดีแล้ว เขาสมควรรับผิดชอบตนเอง หรือเขาควรได้รับผลอันสมกับ ความรับผิดชอบของตนผู้ดำรงในพรหมวิหาร ย่อมช่วยเหลือมนุษย์สัตว์ทั้งหลายด้วยเมตตากรุณา และย่อมรักษาธรรมไว้ได้ด้วยอุเบกขา ดังนั้น แม้จะมีกรุณาที่จะช่วยเหลือปวงสัตว์แต่ก็ต้องมีอุเบกขาด้วยที่จะมิให้เสีย ธรรมพรหมวิหารนี้บางที่แปลว่า ธรรมเครื่องอยู่ของพรหม ธรรมเครื่องอยู่อย่างพรหม ธรรมประจำใจที่ทำให้เป็นพรหมหรือให้เสมอด้วยพรหม หรือธรรมเครื่องอยู่ของท่านผู้มีคุณยิ่งใหญ่

ดวงใจ กรายแก้ว (2567, หน้า 10) กล่าวว่า พรหมวิหาร 4 เป็น หลักธรรม หนึ่งของพุทธศาสนาที่สอนให้ประพฤติปฏิบัติหรือควบคุมกำกับทางจิตใจของมนุษย์ให้อยู่กับสังคมใน โลกปัจจุบัน โดยการแสดงออกในด้านความรักความปรารถนาให้ทุกคนมีความสุขและให้มีจิตใจสงสาร คิดช่วยเหลือทุกคน รวมทั้งสัตว์ทั้งหลายให้พ้นทุกข์รวมถึงด้านจิตใจพลอยยินดีกับคนที่เขาได้ดีมีสุข กอปรด้วยอาการที่แสดงออกด้วยความเที่ยงตรง เที่ยงธรรมไม่ลำเอียงด้วยรักและชัง ใครทำได้ดีทำชั่วได้ชั่ว ผู้ใดมีพรหมวิหาร 4 ผู้นั้นย่อมมีจิตใจสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ ของตนเองและผู้อื่น

ซิเนนทร์ พวงพันธ์ (2566, หน้า 57) กล่าวว่า ความหมายของหลักพรหมวิหาร คือ หลักธรรมเพื่อให้ตนดำรงชีวิตได้ อย่างประเสริฐและบริสุทธิ์ เปรียบเหมือนพรหม เป็นหลักธรรมธรรมประจำใจอันประเสริฐ ใช้สำหรับ ยึดถือในการดำรงชีวิตและการอยู่ร่วมกับผู้อื่น เป็นคุณธรรมเครื่องอยู่ของผู้ใหญ่ เป็นคนเที่ยงธรรมรู้จัก เห็นใจผู้อื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้รู้จักเห็นใจ เข้าใจเอ็นดูผู้อื่น ให้รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา สามารถใช้ กำกับความประพฤติปฏิบัติจึงจะได้ชื่อว่าดำเนินชีวิตแบบหมดจด และปฏิบัติตนโดยชอบต่อมนุษยสัตว์ทั้งหลาย

ขจรศักดิ์ จันทร์สว่าง (2566, หน้า 11) กล่าวว่า พรหมวิหาร 4 หมายถึง หลักธรรมอันประเสริฐอันเป็นเครื่องอยู่ของพรหม ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา เป็นหลักธรรมที่มีความสำคัญสำหรับผู้นำ ผู้ปกครอง เพราะเป็นหลักธรรมที่ทำให้มีความประพฤติที่บริสุทธิ์ เป็นธรรมประจำใจที่สามารถนำมาใช้ในการ ดำรงชีวิตเพื่อให้เกิดความบริสุทธิ์ และนำไปสู่ความสำเร็จได้

เยาวรัตน์ ช่วยสกลิตย์ (2565, หน้า 35) กล่าวว่า หลักพรหมวิหารเป็นคำสอนที่ช่วยให้เราดำเนินชีวิตได้อย่างประเสริฐและบริสุทธิ์เหมือนพระพรหม ซึ่งเป็นแนวทางในการปฏิบัติตนสำหรับผู้ที่มีหน้าที่ปกครองและการอยู่ร่วมกับผู้อื่น หลักธรรมนี้ถือเป็นคุณธรรมที่สำคัญสำหรับผู้ใหญ่ โดยเฉพาะสำหรับผู้นำหรือผู้ที่มิบทบาทในการปกครอง เมื่อผู้ปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร เขาจะกลายเป็นคนที่มีคุณธรรม และรู้จักเห็นใจผู้อื่น โดยเฉพาะผู้ที่อยู่ภายใต้การดูแลหรือผู้น้อย การที่ผู้นำรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเราและเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น จะทำให้เขาได้รับความเคารพและศรัทธาจากผู้คนรอบข้าง และสร้างความเชื่อมั่นในความยุติธรรม ซึ่งจะทำให้หมู่ชนทั้งหลายอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและสงบสุข

ตะวันฉาย สติธรรมิ (2565, หน้า 24) กล่าวว่า พรหมวิหาร 4 คือหลักธรรมครองใจ ที่ทำให้คนปฏิบัติในทางประเสริฐทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา แก่นของพรหมวิหาร 4 นั้นสามารถนำมาประยุกต์ใช้สำหรับ ผู้บริหาร ผู้จัดการ หรือหัวหน้างาน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกฝ่าย ใฝ่ใจในอันจะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยาก เดือดร้อนของปวงสัตว์ผู้มีสุขุมจิตใจ ผ่องใสบันเทิงประกอบด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอ พลอยยินดีด้วย เมื่อเขาได้ดีมีสุข มีความเจริญงอกงามยิ่งขึ้นไปให้เขาได้รับผิดชอบตนในส่วนที่เขาสมควรรับผิดชอบตนเองหรือเขา ควรได้รับผลอันสมกับความรักผิดชอบของ ผู้มีพรหมวิหารที่แท้จริงต้องมีธรรมทั้ง 4 ประการ ครบบริบูรณ์ ถ้าสามารถนำไปปฏิบัติครบถ้วนสมบูรณ์แล้วก็ย่อมที่จะให้คุณประโยชน์อย่างยิ่งแก่ตนเอง ต่อสังคม ต่อประเทศ และต่อโลก หลักพรหมวิหาร 4 อันได้แก่ ความมีเมตตา ความมีกรุณา ความมีมุทิตาและความมีอุเบกขานั้นเป็น หลักธรรมประจำใจสำหรับผู้บริหาร เป็นคุณธรรมอันประเสริฐที่ผู้บริหารพึงมีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาผู้บริหารเป็น บุคคลที่มีความสำคัญต่อองค์การที่จะขับเคลื่อนองค์การไปข้างหน้าให้เกิดทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นที่ พึงพอใจของผู้ถือหุ้นบอร์ดบริหาร เพื่อนร่วมงาน และ

ผู้รับบริการนั้นการบริหารในลักษณะเผด็จการ ไม่สามารถ ทำให้เกิดประสิทธิผลได้ ผู้บริหารสามารถ ประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมเพื่อเกิดประโยชน์ต่อการบริหารสูงสุด

วัชรภรณ์ นีละสมิตร (2565, หน้า 165) กล่าวว่า เมตตา คือ ความปรารถนาให้ผู้อื่นมี ความสุข ความสุขเกิดขึ้นได้ทั้งทางกาย และทางใจ ได้แก่ ความสุขจากการมีทรัพย์ ความสุขจากการ ใช้จ่ายทรัพย์ ความสุขจากการไม่เป็นหนี้ และความสุขจากการทำงานที่ปราศจากโทษหรือปราศจาก อันตราย กรุณา คือ ความปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ ความทุกข์ คือ สิ่งเข้ามาเบียดเบียนให้เกิดความ ไม่สบายกาย และความไม่สบายใจ และเกิดขึ้นจากปัจจัยหลายประการด้วยกัน พระพุทธองค์ทรงสรุป ไว้ว่า ความทุกข์มี 2 กลุ่มคือ ทุกข์ประจำหรือทุกข์โดยสภาวะที่สิ่งที่มีชีวิตจะต้องประสบ ซึ่งเกิดจาก เปลี่ยนแปลงตาม และทุกข์จรหรือทุกข์ทางใจ เป็นความทุกข์ที่เกิดจากสาเหตุภายนอก มุทิตา คือ ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี คำว่า "ดี" หมายถึง การมีความสุขหรือมีความเจริญก้าวหน้า ความยินดีเมื่อ ผู้อื่นได้ดีจึงหมายถึง ความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุขความเจริญก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้น โดยที่ไม่มีจิตใจ อิจฉาริษยา และอุเบกขา คือ การรู้จักวางเฉย หมายถึง การวางใจเป็นกลางเพราะพิจารณาเห็นว่า ใคร ทำดียอมได้ดีตามกฎแห่งกรรม ใครทำสิ่งใดไว้สิ่งนั้นย่อมตอบสนองคืนบุคคลผู้กระทำ เมื่อเห็นใคร ได้รับผลกรรมในทางที่เป็นโทษ ก็ไม่ควรดีใจหรือคิดซ้ำเติมในเรื่องที่เกิดขึ้น ควรมีความปรารถนาดี คือ พยายามช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ในลักษณะที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

2.1.2 คุณลักษณะของหลักพรหมวิหาร 4

พระเมธีธรรมภรณ์ (ประยูร ธมมาจิตโต) (2538, หน้า 180) ได้สรุปลักษณะของพรหมวิหาร ไว้ว่า พรหมวิหารมีลักษณะที่แสดงถึงหลักธรรมแนวปฏิบัติของผู้ใหญ่ ผู้นำ ผู้บริหาร ลักษณะของ พรหมวิหารได้แยกออกเป็น 4 ประการ คือ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ดังนี้

1. ลักษณะของเมตตาพรหมวิหาร มีลักษณะทางจิตใจ ที่แสดงออกด้านความเกื้อกูลมุ่ง สร้างสรรค์ประโยชน์ (เป็นกิจ) มุ่งกำจัดความอาฆาต (เป็นผล) และมองเห็นบุคคลอื่นรวมถึงสรรพสัตว์ ทั้งหลายเป็นที่น่าเจริญหูเจริญตา กล่าวคือ บุคคลที่มีเมตตานี้จะมีจิตใจที่เปี่ยมไปด้วยความรักความ ปรารถนาดี และเมื่อเกิดภาวะเช่นนี้ บุคคลจึงถือว่ามีความสมบัติที่สามารถระงับความพยาบาท (ความ บาดหมางใจการประทุษร้าย) ทั้งตน และผู้อื่นได้ และที่สำคัญบุคคลควรพยายามข่มตนไม่ให้เกิดความ ลำเอียง รักแบบเสนาหา (ความรักที่เห็นแก่ตัว) เพราะถือว่าเป็นความวิบัติแห่งเมตตาด้วยเมตตา การ ทำความปรารถนาดีให้เกิดขึ้น เป็นลักษณะของเมตตา ความคิดที่ประกอบด้วยเมตตาเป็นรสของ เมตตา และอโทสะ (ความไม่ประทุษร้าย) เป็นปัทมฐานของเมตตา

2. ลักษณะของกรุณาพรหมวิหาร มีลักษณะที่จิตใจ แสดงความสงสาร น้อมไปในด้าน ช่วยเหลือให้พ้นจากความทุกข์ของผู้อื่นไม่ได้ ไม่เบียดเบียนผู้อื่น และความอนาถาของผู้อื่น กรุณา พรหม วิหารยังมีคุณสมบัติด้านการกำจัดความเบียดเบียน และเปรียบเสมือนมารดาบิดาผู้คอยบุตร

น้อยคน เดียวของตบรูสึกสงสาร กล่าวว่เจ้เป็นทุกข้จริงหนอฉันทีใด บุคคลผู้สงสารสรรพสัตว์ก็ฉันท์ นั้น นี้คือ กรุณา บุคคลยอมอยู่อย่างกรุณาไม่ฟุ้งซ่าน นี้เรียกว่าปัจจุปัญฐาน ความไม่ปรากฏสิ่งที่ไม่เป็นประโยชน์ เป็นลักษณะความสุขเป็นรส ความไม่เบียดเบียนเป็นปัทฐานของกรุณา

3. ลักษณะของมูทิตาพรหมวิหาร คือ ความพลอยยินดี มีน้ำใจยินดี เมื่อผู้อื่นประสบผล สำเร็จมูทิตาพรหมวิหารยังมีลักษณะแสดงออกในด้านความยินดีไม่ริษยา และยังมีคุณสมบัติพิเศษ คือ สามารถกำจัดความไม่ยินดีที่เกิดจากความสนุกว่แรงเป็นความวิบัติ และมูทิตาเปรียบเสมือน มารดา บิดาผู้มองดูบุตรน้อยคนเดียวของตน มีความชื่นชมเป็นลักษณะความไม่หวาดกลัวเป็นความสิ้นไปแห่ง ความไม่ชอบเป็นปัทฐานของมูทิตา

4. ลักษณะของอุเบกขาพรหมวิหาร คือ ความวางเฉย ความมีใจเป็นกลางปราศจากอคติ และมีลักษณะอาการเป็นกลาง ๆ ในสรรพสัตว์มีภาวะสม่าเสมอกัน ในสรรพสัตว์ สงบระงับความเสียใจ และความดีใจพิจารณาเห็นภาวะที่สรรพสัตว์ทั้งหลายเป็นผู้มีกรรมเป็นของ ๆ ตน นอกจากนี้ อุเบกขามีการสงบนิ่งแห่งความเสียใจ และความดีใจเป็นสมบัติ อุเบกขามีการเสวยอารมณ์เป็นกลาง ๆ เป็น ลักษณะมีการไม่เข้าไปพอกพูน ไม่เกี่ยวข้องสัมพันธ์ธรรมเป็นรส มีความสงบเป็น ปัจจุปัญฐาน มีจิตที่ไม่ มีปติเป็นปัทฐาน ปัจเฉกชนที่ประพฤติตามหลักพรหมวิหารธรรม ถือได้ว่ เป็นผู้ใหญ่ที่มีส่วนใน การสร้างสรรคโลก และอภิบาลโลก ซึ่งสามารถแบ่งลักษณะของพรหมวิหารออกได้เป็น 4 ประการ คือ เมตตา กรุณา มุติทา และอุเบกขา ดังนี้

กรมการศาสนา (2530, หน้า 457) ได้กล่าวสรุปไว้ว่ หลักพรหมวิหารธรรมทั้ง 4 ประการ ดังกล่าวนี้ ผู้มีเมตตาธรรมควรเจริญในเวลาปกติยอมทำงานร่วมกับคนอื่นอย่างไม่มีเวร ไม่มีภัย มีความรักใคร่ สนับสนุนกลมเกลียวกัน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ผู้มีกรุณาธรรม ควรเจริญในเวลาทีผู้อื่นได้รับความทุกข์ ความเดือดร้อน ผู้มีกรุณาธรรมยอมนำมาซึ่งการช่วยเหลือ เกื้อกูลเอื้ออาทรต่อกัน ไม่หนีเอาตัวรอด ความเดือดร้อน ความทุกข์ยากของผู้ร่วมงานผู้อยู่ในสังคม องค์การจะบรรเทาเบาบางลงอยู่ด้วยความมีน้ำใจ ผูกพันกันอย่างแนบแน่น มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ผู้มีมูทิตาธรรมควรเจริญในเวลาทีคนอื่นได้รับความชอบทีเขากระทำคุณงามความดี ผู้มีมูทิตาธรรม ย่อมนำมาซึ่งความโสมนัส ปรีเปรมเอิบอิมใจยินดีสามัคคีกลมเกลียวเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันนำมาซึ่ง ความสุขใจ สบายใจ อยู่ร่วมกันอย่างกัลยาณมิตร สัมพันธ์จิต สนิทใจ ผู้มีอุเบกขาธรรมควรเจริญใน เวลาทีเพื่อนพ้อง ผู้อื่นถึงความวิบัติทีไม่อาจช่วยเหลือได้ยึดถือดังคำสั่งสอนใน สุตตนิบาต ขททกนิกาย ว่ “กัมมุนา วัตตติ โลโก” สัตว์โลกยอมเป็นไปตามกรรม นั่นคือ ตั้งสติทำความเข้าใจว่ คนทุกคนมี กรรมเป็นของตน ถ้าทำกรรมดีก็ได้รับผลตอบแทน ถ้าทำกรรมชั่วก็ได้รับผลชั่วตอบแทน ไม่มีทาง หนีหนีกรรมของตนพ้น กรรมจะติดตามตนไปเหมือนล้อหมุนไปตามรอยเท้าโค หรือเวลาทีเขามี ความสุขไพบูลย์แล้ว ไม่จำเป็นต้องช่วยเหลืออีก เป็นต้น

สรุปได้ว่า พรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมที่ช่วยหล่อหลอมให้บุคคลมีจิตใจอ่อนโยนและอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างสงบสุข โดยเมตตาเป็นความปรารถนาดี ไม่คิดเบียดเบียน มุ่งเกื้อกูลให้ผู้อื่นมีความสุข กรุณาเป็นความสงสารที่อยากช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นทุกข์โดยไม่สร้างความเดือดร้อนแก่ใคร มุทิตาเป็นการพลอยยินดีในความสำเร็จของผู้อื่นอย่างจริงใจ ปราศจากความอิจฉาริษยา ส่วนอุเบกขา คือการวางใจเป็นกลาง ไม่ลำเอียง ยอมรับความจริงของกรรมและชีวิตอย่างมีสติปัญญา การเจริญพรหมวิหารทั้ง 4 ประการนี้ไม่เพียงสร้างความสงบสุขแก่จิตใจ แต่ยังส่งเสริมความรัก ความเอื้ออาทร ความสามัคคี และความเข้าใจในสังคม หากนำไปปฏิบัติย่อมทำให้สังคมมีความสุขและมนุษย์อยู่ร่วมกันได้อย่างเกื้อกูล

2.1.3 ความสำคัญของพรหมวิหาร 4

ผู้นำที่ยึดมั่นในพรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมประจำใจ เป็นแนวปฏิบัติของผู้นำชุมชน ผู้ปกครองและการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในชุมชน หน่วยงาน องค์กรของสังคม ถ้าผู้นำ ผู้บริหารและนักปกครอง มีหลักพรหมวิหาร 4 เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจทำให้ชุมชน องค์กร หน่วยงาน จะมีแต่ความพัฒนานำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก (2541, หน้า 11) ได้กล่าวถึงพรหมวิหารธรรมสำหรับพุทธศาสนานั้น หมายถึง ผู้มีจิตใจใหญ่ เป็นได้ทั้งชายและหญิง เด็กและผู้ใหญ่เมื่อปฏิบัติพรหมวิหารธรรมนี้ ให้มีขึ้นก็ย่อมเป็นผู้มีจิตใจเป็นใหญ่ อันกล่าวได้ว่าเป็นพรหมโดยธรรม คือ

เมตตา ความรักใคร่ปรารถนาให้เป็นสุข
 กรุณา ความสงสารคิดช่วยให้พ้นทุกข์
 มุทิตา ความพลอยยินดีในเมื่อผู้อื่นได้ยินดี
 อุเบกขา ความวางใจ มีธยัสถ์เป็นกลาง

ทั้ง 4 ข้อนี้เป็นธรรมที่คนไทยเราได้ยินได้ฟังกันอยู่เสมอและได้รับคำแนะนำให้อบรมให้มีขึ้นในจิตใจเสมอ เช่นเดียวกัน

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) (2541, หน้า 8-9) ได้กล่าวไว้ว่า พรหมวิหาร 4 ผู้มีคุณธรรมพรหม วิหารธรรมนั้นมี 4 ประการ คือ

1. เมตตา ความจริงใจ ความรัก ความปรารถนาดีต่อผู้อื่น ไม่มีเล่ห์เหลี่ยม
2. กรุณา ความสงสาร ความเห็นอกเห็นใจต่อเพื่อนมนุษย์ร่วมโลก ช่วยเหลือเจือจุนด้วยความเต็มใจ
3. มุทิตา ความชื่นชมยินดีไม่แสดงความอิจฉาริษยา

4. อุเบกขา ความวางเฉย ไม่ทับถมซ้ำเติม ไม่แสดงอาการสมน้ำหน้าเมื่อเขาพลาด เป็นต้น ความรัก ความปรารถนาคือความเมตตา ความเห็นอกเห็นใจคือความสงสาร ความชื่นชมมุทิตา การ ไม่ทับถมซ้ำเติม เป็นอุเบกขา คือพรหมสำหรับผู้นำ

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2549, หน้า 76-77) ให้ความหมาย หลักพรหมวิหารธรรม ไว้ว่านักบริหารที่จะปกครองคนได้จะต้องมีคุณธรรมที่เรียกว่าธรรมของผู้ใหญ่คือมีทั้งความรักความสงสาร เอื้ออาทร และทำใจให้เป็นกลาง นั่นคือ การใช้อำนาจหน้าที่ หรือใช้พระเดชมีพระคุณ ควบคุมการบริหาร เรียกว่า พรหมวิหารธรรม 4 ประการ คือ

1. เมตตา ได้แก่ความรักความหวังดีที่ปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุขนักบริหารต้องมีความรักและความหวังดีแก่เพื่อนร่วมงาน ความรักจะเกิดได้ถ้านักบริหารรู้จักมองแง่ดีหรือส่วนที่ดีของเพื่อน ร่วมงาน ถ้าพบส่วนเสียในตัวเขานักบริหารต้องรู้จักมองข้าม และให้อภัย เมื่อพบส่วนดีก็จดจำไว้เพื่อ จะได้ใช้คนให้เหมาะสมกับลักษณะที่ดีของเขา

2. กรุณา ได้แก่ ความสงสารเห็นใจปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์เมื่อเพื่อนร่วมงานประสบเคราะห์กรรม นักบริหารต้องมีความสงสารเห็นใจและคิดหาทางช่วยเหลือแก้ไขความสงสารจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อยอมรับความเห็นของคนอื่น

3. มุทิตา ได้แก่ ความรู้สึกพลอยชื่นชมยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีมีสุขนักบริหารต้องส่งเสริมให้คนทำงานมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถจนได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นโดยไม่กลัวว่าลูกน้องจะขึ้นมา ทาบรัศมีเขาไม่กีดกันใครแต่เปิดโอกาสให้ทุกคนได้ทำงานแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ และพลอยยินดี ชื่นชมในทีมงานด้วย

4. อุเบกขา ได้แก่ ความรู้สึกวางเฉยเป็นกลางไม่ลำเอียงเข้าข้างคนใดคนหนึ่งนั่นคือมีความ ยุติธรรมในการให้รางวัล และลงโทษ ข้อสำคัญก็คือ นักบริหารต้องรู้เท่าทัน คนร่วมงานทุกคน นักบริหารที่ไม่รู้เท่าทันสถานการณ์อาจจะวางเฉยได้เหมือนกัน นักบริหารปกครองต้องวางเฉยด้วยปัญญา คือ มีอุเบกขาอย่างรู้เท่าทันคน เมื่อทุกคนทำงานในหน้าที่อย่างขยันขันแข็ง นักบริหารก็มองดูพวกเขาเฉย ๆ ถึงคราวให้บำเหน็จรางวัลก็เฉลี่ยให้แก่ทุกคนอย่างถ้วนหน้า

สุรพล แฉล้มจิตร (2566, หน้า 47) กล่าวว่า ความสำคัญของพรหมวิหาร 4 คือหลักคำสอนที่มีคุณค่าและความสำคัญอย่างยิ่งในพุทธศาสนา ซึ่งเป็นแนวทางที่ช่วยให้เราปฏิบัติต่อกันอย่างมีความปรารถนาดีและหวังดีต่อผู้อื่น พรหมวิหาร 4 สอนให้เราอยากเห็นผู้อื่นพ้นจากความทุกข์และความเดือดร้อน และรู้สึกยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นมีความสุขและความเจริญก้าวหน้า นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้เราช่วยเหลือเกื้อกูลกันโดยใช้สติปัญญาพิจารณาตามเหตุและผล พร้อมทั้งยึดมั่นในความยุติธรรม การปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร 4 จะทำให้เราอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขและมีความสุขในสังคม

ซิเนนทร์ พวงพันธ์ (2566, หน้า 59) กล่าวว่า ลักษณะของพรหมวิหารสามารถแบ่งออกเป็น 4 ประการ ซึ่งแต่ละลักษณะมีความสำคัญในการดำเนินชีวิตและการอยู่ร่วมกับผู้อื่น ดังนี้ ประการแรกคือ เมตตา ซึ่งหมายถึงการแสดงออกด้วยความรักและความปรารถนาดีต่อผู้อื่น เมตตาไม่เพียงแต่ทำให้เรามีความใส่ใจในความสุขของผู้อื่น แต่ยังมุ่งหวังที่จะสร้างผลดีและกำจัดความอาฆาตแค้นในใจเราเองและผู้อื่นด้วย ประการที่สองคือ กรุณา ซึ่งหมายถึงการมีจิตใจที่อยากให้อื่นพ้นจากความทุกข์ และการแสดงความสงสารเมื่อเห็นผู้อื่นตกอยู่ในสถานการณ์ลำบาก เมื่อเรามีกรุณา เราจะเกิดความต้องการที่จะช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ยาก ประการที่สามคือ มุทิตา ซึ่งหมายถึงการไม่อิจฉาริษยาผู้อื่น แต่กลับแสดงความยินดีและสนับสนุนความสำเร็จของผู้อื่นอย่างจริงใจ มุทิตาทำให้เรามีจิตใจที่บริสุทธิ์ สดใส และแจ่มชื่นเมื่อเห็นผู้อื่นเจริญก้าวหน้า สุดท้ายคือ อุเบกขา ซึ่งหมายถึงการมีจิตใจที่สงบและเป็นกลาง ไม่หวั่นไหวต่อความดีหรือความชั่ว การวางตนเฉย ๆ ต่อสถานการณ์ที่ไม่สามารถควบคุมได้ ช่วยให้เรา มีความสมดุลทางจิตใจและไม่ตกเป็นทาสของอารมณ์ พรหมวิหารทั้ง 4 นี้จึงเป็นหลักในการปฏิบัติตนที่ช่วยให้เราดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข และอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างสงบสุขและเป็นธรรม

ตะวันฉาย สติธรรม (2565, หน้า 51) กล่าวว่า พรหมวิหารเป็นหลักธรรมที่ช่วยสร้างความรักและความผูกพันระหว่างมนุษย์และสรรพสัตว์ เพราะเราไม่ได้เกิดมาและอยู่บนโลกนี้เพียงลำพัง แต่ต้องใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคม การที่เราจะอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข จึงจำเป็นต้องช่วยเหลือและเกื้อกูลกัน มีการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และแบ่งปันสิ่งดี ๆ ให้แก่กัน นอกจากนี้ เรายังต้องยินดีในความสำเร็จของผู้อื่นและมีความยุติธรรมและเที่ยงธรรมทั้งต่อตนเองและผู้อื่น การปฏิบัติตามหลักพรหมวิหารนี้จึงทำให้การอยู่ร่วมกันในสังคมเป็นไปอย่างมีความสุขและมีความสัมพันธ์ที่ดี

นภัสสรณ์ พรหมแก้ว (2565, หน้า 43) กล่าวว่า หลักพรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมที่มีความสำคัญและสูงส่ง ซึ่งในพุทธศาสนาได้เรียกว่า "พรหม" เป็นหลักที่ช่วยส่งเสริมการทำกรรมดีให้สำเร็จและบริบูรณ์ หลักพรหมวิหาร 4 นี้ไม่ได้เป็นเพียงแค่นโยบายทางการปฏิบัติของบุคคล แต่ยังใช้ในการครองคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบทบาทของครูผู้บริหาร หรือผู้ปกครอง เพื่อให้เกิดความสงบทั้งในจิตใจของผู้ที่นำหลักธรรมนี้ไปใช้ และยังสร้างความสันติสุขให้เกิดขึ้นในหมู่คณะ ด้วยการปฏิบัติที่มีเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา การนำหลักพรหมวิหาร 4 ไปใช้จึงเป็นการสร้างความสงบสุขและความสมดุลให้เกิดขึ้นในสังคมและการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

เยาวรัตน์ ช่วยสถิตย์ (2565, หน้า 36) กล่าวว่า พรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมที่มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้นำชุมชนและผู้บังคับบัญชา เพราะเมื่อผู้นำได้นำหลักธรรมนี้ไปใช้ในการปกครองและดูแลผู้บังคับบัญชา จะช่วยให้สามารถครองตน ครองคน และครองงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หลักพรหมวิหาร 4 ส่งเสริมให้ผู้นำมีความรักที่ปราศจากความพยาบาท และการให้ที่ปราศจากความโทดร้าย เป็นการให้ที่มาจากความบริสุทธิ์ใจและความยินดีที่ไม่มีความลำเอียง ความเป็นกลางที่ไม่

ถ้าเอียงทำให้เกิดความสงบ ไม่มีความขัดแย้งในชุมชน และช่วยสร้างความรักใคร่ สามัคคี และปรองดองในหมู่คณะ การนำพรหมวิหาร 4 มาใช้ในชุมชนจึงเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างความสุขและความสงบสุขให้เกิดขึ้นในสังคม

จากความหมายของพรหมวิหาร 4 ที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สรุปได้ว่า สรุปหลักพรหมวิหาร 4 คือ แนวทางการดำเนินชีวิตที่พระพุทธองค์ทรงสอนให้พุทธศาสนิกชนใช้เป็นหลักในการปฏิบัติตนเพื่อเสริมสร้างความสงบสุขให้กับตนเองและสังคม ซึ่งประกอบด้วย 4 ประการ ได้แก่ เมตตา (ความรักและปรารถนาดีต่อผู้อื่น), กรุณา (ความสงสารและความปรารถนาดีเมื่อเห็นผู้อื่นทุกข์), มุทิตา (ความดีใจและยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นมีความสุข), และ อุเบกขา (ความวางเฉยและไม่ยึดติด ไม่ลำเอียงต่อบุคคลหรือสถานการณ์) ทั้ง 4 ประการนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งในทางพุทธศาสนา เนื่องจากช่วยพัฒนาจิตใจให้เกิดความกรุณา ความสุขสงบ และการทำให้สังคมนอบข้างเกิดความสงบสุข

2.1.4 องค์ประกอบของหลักพรหมวิหาร 4

จากพรหมวิหาร 4 ในการบริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยพบว่า พรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมที่ทุกคนสามารถนำไปใช้ในการบริหารและปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา ให้มีความเป็นธรรมและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่สถานศึกษาหรือองค์กร ประกอบด้วยหลักธรรม 4 ประการ ได้แก่ 1) เมตตา 2) กรุณา 3) มุทิตา 4) อุเบกขา จึงศึกษาความหมายของพรหมวิหาร 4 ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและข้อคำถาม ดังนี้

1.เมตตา

อังคตตฺรนิทาย (อง.ทสก. (ไทย) 24/15/425-426) เมตตา คือ ความรักใคร่และปรารถนาดีต่อผู้อื่น อยากให้ผู้อื่นมีความสุข มีจิตใจที่แผ่เมตรีและคิดทำประโยชน์ให้แก่มนุษย์และสัตว์ทุกชนิดอย่างไม่จำกัดขอบเขต โดยไม่มีการแบ่งแยกหรือเลือกปฏิบัติ คุณธรรมนี้ถือเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะทำให้เกิดคุณธรรมอื่น ๆ ขึ้น หากขาดความเมตตาแล้ว คุณธรรมอื่น ๆ ก็จะยากที่จะเกิดขึ้นในจิตใจได้ ดังนั้น ความเมตตาจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะสำหรับผู้ที่ต้องดูแลบุคคลอื่น เช่น เด็กหรือผู้ป่วย เพราะเมตตาหมายถึงการเอาใจใส่ ปรารถนาดี ห่วงใย และเอื้ออาทร การแสดงความเมตตาต้องมีความรู้เท่าทันสิ่งรอบข้าง ซึ่งหมายความว่า เมตตาต้องไม่ก่อให้เกิดปัญหาตามมา และต้องทำด้วยเจตนาบริสุทธิ์ พร้อมทั้งใช้ปัญญาพิจารณาสถานการณ์รอบตัวอย่างรอบคอบ ถ้าผู้ที่ดูแลเด็กหรือผู้ที่ต้องการการดูแลสามารถปฏิบัติตามนี้ได้ จะช่วยให้เด็กหรือผู้ที่ได้รับการดูแลได้รับประโยชน์สูงสุดจากการดูแลนั้น การแสดงความเมตตาสามารถทำได้ทั้งทางกาย วาจา และใจ โดยจิตใจที่เต็มไปด้วยเมตตาจะช่วยให้บุคคลนั้นเข้าใจความทุกข์ของผู้อื่นและรู้จักการช่วยเหลือและให้อภัยผู้อื่นได้ ส่วนอานิสงส์จากการเจริญเมตตานี้มีมากมาย เช่น 1) หลับเป็นสุข 2) ตื่นเป็นสุข 3) ไม่ฝันลามก 4) เป็นที่รักของมนุษย์ 5) เป็นที่รักของอมมนุษย์ 6) เทวดาทิ้งหลายคัมภีร์ 7) ไฟ ยาพิษ หรือศัตรูล้ำกราย

ไม่ได้ 8) จิตใจสงบและมั่นคง 9) สีหน้าผ่องใส 10) ไม่หลงลืมสติในยามตาย และ 11) เมื่อยังไม่ถึงที่สุดแห่งคุณวิเศษก็จะเข้าถึงพรหมโลก

สมเด็จพระญาณสังวร (เจริญ สุวฑฺฒโน) (2527, หน้า 24) กล่าวว่า เมตตา เป็นเรื่องของจิตใจ เพราะเป็นความปรารถนา คือปรารถนาให้ผู้อื่น เป็นสุข ไม่มีอะไรแตกต่างในความเป็นชีวิต ทั้งผู้อื่น สัตว์อื่นและตนเอง คือ ผู้ใดจะให้อะไรใคร ผู้นั้นจะต้อง มีเสียก่อน ผู้ไม่มีจะให้ก็ให้ไม่ได้ จะปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุขก็เช่นกัน ถ้าตนเองไม่เป็นสุข จะมีความสุขที่ ไหนไปแผ่ให้คนอื่น เมตตาที่ถูกต้องจะต้องออกจากใจ ที่อ่อนละมุน เป็นใจที่สงบจากความทุกข์ความ ร้อน สงบจากความโลภ ความโกรธ ความหลง ใจที่กำลังทุกข์ร้อนด้วยความโลภ ความโกรธ ความหลง จะไม่มีพลังเมตตาเลย ตรงกันข้ามกลับมีแต่ความไม่เมตตาแม้แต่กับตนเอง เพราะทำให้ตนเองร้อน ไม่มี ความสุข คนใจดีคนเดียวสามารถทำให้เกิดความร่มเย็นเป็นสุขได้มากมายนัก เช่นเดียวกับคนไม่ดีคนเดียว ก็สามารถทำให้เกิดความทุกข์ความร้อนได้มากมาย เมตตาต้องอาศัยปัญญา เพราะปัญญาเท่านั้นที่จะช่วย พิจารณาได้ถูกต้อง ว่าควรแสดงความเมตตาต่อผู้ใดอย่างไร เมื่อใดจึงจะเป็นคุณ ไม่เป็นโทษ การลงโทษ บุตรธิดา กระทบผิดเพื่อให้สำนึก ก็เป็นเมตตากรณของมารดาบิดา การไม่ลงโทษกลับเป็นการไม่เมตตากรณา

กระทรวงศึกษาธิการ (2548, หน้า 265) กล่าวถึงความเมตตา หมายถึง ความรัก ความปรารถนาดีมีความรักใคร่ให้เป็นสุข หรือมีไมตรีจิตมิตรภาพ มีลักษณะตรงกันข้ามกับพยาบาท อันพยาบาทนั้น เป็นการมุ่งร้ายให้วิบัติ ส่วนเมตตาตามุ่งปรารถนาให้ประกอบไปด้วยสุขสมบัติ เป็นน้ำพรหมใจให้เย็นเป็นสุข

ขจรศักดิ์ จันทร์สว่าง (2566, หน้า 13) กล่าวว่า ความเมตตา คือ ความรัก ความปรารถนาที่จะทำให้ผู้อื่นมีความสุข

ดวงใจ กรายแก้ว (2526, หน้า 9) กล่าวว่า เมตตา ความรัก หมายถึง รักที่มุ่งเพื่อปรารถนาดีปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุขผู้บริหาร ควรมีความรัก ความปรารถนาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการให้คำแนะนำ สั่งสอน หรือ อบรมทั้งในเรื่องที่ เกี่ยวข้องกับการทำงานและความประพฤติที่เหมาะสมและดีงาม รวมถึงการใช้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เหมาะสม (ถูก) กับวัย งาน และความถนัด

เสาวนีย์ เปรมติลกรัตน์ (2565, หน้า 30) กล่าวว่า เมตตา ความรักใคร่ ปรารถนาจะให้ผู้อื่นมีความสุข

ฉัฐสุตา ชัยโถม (2565, หน้า 78) กล่าวว่า เมตตา หมายถึง ความต้องการให้ผู้อื่นมีความสุข ความปรารถนาดีต่อตนเองและผู้อื่น

นงศรีรักษ์ ดวงภักดี (2564, หน้า 70) กล่าวว่า เมตตาว่า ความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุขมีความรักความหวังดี คิดที่จะให้ผู้อื่นได้รับความสุขทั้งทางกายและทางใจ

จากความหมายของเมตตาที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สรุปได้ว่า เมตตาเป็นเรื่องของจิตใจที่เต็มเปี่ยมไปด้วยความปรารถนาดีต่อผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็มนุษย์หรือสัตว์อื่น ๆ หากต้องการให้ผู้อื่นมีความสุขตนเองก็ต้องมีความสุขก่อน เพราะผู้ที่ไม่มีย่อมไม่สามารถให้ได้ เช่นเดียวกับเมตตา หากใจยังเต็มไปด้วยความทุกข์ ความร้อน หรือถูกครอบงำด้วยความโลภ ความโกรธ และความหลง ย่อมไม่สามารถแผ่เมตตาให้แก่ผู้อื่นได้อย่างแท้จริง เมตตาที่แท้จริงต้องออกมาจากใจที่สงบ อ่อนโยน และปราศจากอารมณ์ด้านลบ เพราะจิตใจที่ขุ่นมัว ย่อมไม่สามารถเป็นที่พึ่งให้แก่ตนเองและผู้อื่นได้ ในทางตรงกันข้าม หากผู้ใดเต็มไปด้วยความโกรธ ความอาฆาต หรือความหลงผิด ย่อมไม่เพียงแต่ทำให้ตนเองทุกข์ร้อน แต่ยังส่งผลให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนเช่นกัน ดังนั้น การมีเมตตาอย่างถูกต้องจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างสังคมที่สงบสุขและร่มเย็น อย่างไรก็ตาม เมตตาที่แท้จริงต้องอาศัยปัญญาประกอบด้วย เพราะปัญญาจะช่วยให้สามารถพิจารณาได้อย่างถูกต้องว่า ควรแสดงเมตตาต่อผู้ใดอย่างไร และเมื่อใด เพื่อให้เกิดประโยชน์และไม่เป็นโทษ ตัวอย่างเช่น การที่พ่อแม่ลงโทษบุตรธิดาเมื่อทำผิด ถือเป็นารแสดงความรักเมตตาด้วยปัญญา เพราะเป็นการอบรมสั่งสอนให้รู้จักผิดชอบชั่วดี การไม่ลงโทษกลับเป็นการไม่เมตตา เพราะอาจทำให้เด็กขาดระเบียบวินัยและเติบโตขึ้นโดยปราศจากความรับผิดชอบ เมตตาจึงมิใช่เพียงแค่ความปรารถนาดีอย่างไร้ทิศทาง แต่ต้องเป็นเมตตาที่ประกอบด้วยปัญญาและมีจิตใจที่สงบจากกิเลส เมื่อเป็นเช่นนี้แล้ว เมตตาก็จะกลายเป็นพลังที่ช่วยให้โลกนี้มีความสุขและร่มเย็นขึ้นได้อย่างแท้จริง

2. กรุณา

อังคุตตรนิกาย (อง.ทสก. (ไทย) 24/15/425-426) กรุณา หมายถึง ความสงสาร คิดช่วยให้พ้นทุกข์ ใฝ่ใจในอันจะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ เดือดร้อนของปวงสัตว์เช่น เด็กผู้ที่ได้รับ ความทุกข์ ทรมานทางกาย และใจจากความเจ็บปวด หรือการ ที่ไม่สามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้ตามที่ต้องการสภาวะเช่นนี้เด็กย่อมต้องการความช่วยเหลืออย่างใดอย่าง หนึ่งจากครูผู้ดูแลเด็กอย่างน้อยช่วยให้เขาเกิดความมั่นใจ และมีกำลังใจที่จะรับการรักษา

สมเด็จพระญาณสังวร (เจริญ สุวฑฺฒโน) (2527, หน้า 25) กล่าวว่า กรุณา เป็นเรื่องทางกาย เพราะเป็นการช่วยเหลือ คือ ช่วยให้พ้นทุกข์ มีทั้งทุกข์กายทุกข์ใจ แต่ที่ จริตเมตตาและกรุณาไปด้วยกันแยกกันไม่ออก ที่เป็นธรรม พรหมวิหารธรรมอย่างยิ่ง คือช่วยให้พ้นทุกข์ ทางใจ เห็นใครทุกข์ อย่างหนึ่งดูตาย ทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดเพื่อช่วย นั่นคือกรุณา ช่วยให้พ้นทุกข์และต้องช่วยให้ถูก อย่าให้ผิดศีล อย่าให้เป็นการเบียดเบียนใคร ดังพระพุทธองค์ทรงกล่าวไว้ว่า "การให้ธรรมทานชนะการให้ ทั้งปวง" คือเป็นการช่วยที่เหนือการช่วยทั้งปวง เป็นการช่วยให้พ้นทุกข์ทางใจ ใจที่มีธรรมเพียงไรจะพ้น จากความทุกข์ มีความสงบสุขเยือกเย็นเพียงนั้น ผู้ใช้ธรรมคือปฏิบัติเป็นตัวอย่าง ให้เห็น ยกเล่าสั่งสอน อบรมให้เกิดธรรม

พระเทพบัณฑิต (2543, หน้า 25) กล่าวถึง ความสำคัญของความกรุณาว่าการ สงสาร การ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความสงสารช่วยเหลือให้ผู้อื่นพ้นทุกข์บางที่อาจช่วยเหลือให้ ผู้อื่นพ้นทุกข์ ช่วยเหลือในด้านการให้ความรู้การช่วยเหลือในด้านอามิสสิ่งของต่าง ๆ แล้วแต่ความ เหมาะสม การ ช่วยเหลือผู้อื่นต้องช่วยเหลือเพื่อให้เกิดประโยชน์ช่วยเหลือให้เป็น ช่วยเหลือโดยวิธีการ ส่งเสริมให้คน อื่นได้ช่วยเหลือตนเอง

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

ขจรศักดิ์ จันทร์สว่าง (2566, หน้า 13) กล่าวว่า กรุณา คือ ความสงสาร และปรารถนาให้ ผู้อื่นพ้นจากความทุกข์ทั้งปวง

ดวงใจ กรายแก้ว (2566, หน้า 9) กล่าวว่า กรุณา : ความสงสาร หมายถึง ความปราณี ปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ผู้บริหารควรมี ความกรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการให้ความช่วยเหลือ แบ่งปันน้ำใจ หรือ สงเคราะห์ทั้งทางด้านวัตถุ กำลังกายและกำลังใจ รวมถึง การจัดสรรสวัสดิการและ ผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับ ความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา

เสาวนีย์ เปรมดิษฐ์รัตน์ (2565, หน้า 30) กล่าวว่า กรุณา ความสงสาร คิดช่วยเหลือผู้อื่นให้ พ้นทุกข์

ฉัฐสุดา ชัยโถม (2565, หน้า 78) กล่าวว่า กรุณา หมายถึง ความสงสาร ความอยาก ช่วยเหลือให้ผู้อื่นพ้นทุกข์

นงคริย์ ดวงภักดี (2564, หน้า 71) กล่าวว่า ความกรุณา หมายถึง ความสงสาร ความ ปรารถนาดีต้องการช่วยเหลือให้ ผู้อื่นพ้นทุกข์ ได้รับความสุข ช่วยเหลือข าบัตปลดเปลื้องความทุกข์ ยากของคนและสัตว์ การสงสารเมื่อ ผู้อื่นได้รับความลำบากไม่ว่าคนหรือสัตว์

จากความหมายของกรุณาที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สรุปได้ว่าความการมีกรุณาไม่ได้หมายถึง เพียงแค่ความรู้สึกสงสารเท่านั้น แต่ต้องมีการลงมือช่วยเหลืออย่างถูกต้องและเหมาะสม หากเป็นครู หรือผู้บริหารสถานศึกษา ความกรุณาอาจหมายถึงการช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาด้านการเรียนหรือ สภาพครอบครัว การดูแลเอาใจใส่ให้พวกเขามีโอกาสได้รับการศึกษาอย่างเต็มที่ หรือหากเป็นผู้บริหาร ความกรุณาอาจแสดงออกผ่านการสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสวัสดิการที่ดีขึ้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การมีกรุณาที่แท้จริงต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของปัญญา เช่นเดียวกับเมตตา เพราะการช่วยเหลือที่ไม่ถูกต้องอาจกลายเป็นการส่งเสริมให้ผู้อื่นพึ่งพิงมากเกินไป หรืออาจก่อให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดี ดังนั้น ความกรุณาที่บริสุทธิ์จึงต้องเป็นความเมตตาที่ แปรเปลี่ยนเป็นการช่วยเหลืออย่างเหมาะสม นำไปสู่การลดทุกข์และเพิ่มพูนความสุขให้กับสังคม โดยรวม

3.มูทิตา

อังคตฺตฺรณิกาย (อง.ทสก. (ไทย) 24/15/425-426) มูทิตา หมายถึง ความยินดี ในเมื่อผู้อื่น อยู่ดีมีสุข มีจิตผ่องใสบันเทิงกอบประด้วยอาการแช่ม ชื่นเบิกบานอยู่เสมอ ต่อสัตว์ทั้งหลายผู้ดำรงในปกติ สุข พลอยยินดีด้วย เมื่อเขาได้ดีมีสุขเจริญงอกงาม ยิ่งขึ้นไป หรือส่งเสริมให้กำลังใจเพื่อเขาจะได้ทำ ความดียิ่ง ๆ ขึ้นไปเช่น ครูผู้ดูแลเด็ก ควรแสดงความ ยินดีเมื่อเด็กมีพฤติกรรมที่ดี

สมเด็จพระญาณสังวร (เจริญ สุวฑฺฒโน) (2527, หน้า 25) กล่าวว่า มูทิตา คือพลอยยินดี ด้วยกับตนเองและผู้อื่นได้ดีมีสุข ซึ่งจะนำไปสู่ความดีอีกขั้นหนึ่ง ถ้ารู้จักคิดให้ถูก ให้รู้จักตั้งใจสงวน รักษาความดีความสุขที่ได้นั้นไว้ และเพิ่มพูนให้ยิ่งขึ้น ไม่ทะเยอทะยาน ให้ยิ่งขึ้นจนเกินไปเช่นได้ดี เพียงนั้นแล้วก็ยินดีกับการได้ดีเพียงนั้นของตน อย่าไม่พอใจเพราะต้องการยิ่งไป กว่านั้น การพลอย ยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีมีสุข ผลดีที่เกิดขึ้นนั้นเราเองจะเป็นผู้ได้รับก่อนใครทั้งหมด ความ พลอยยินดีด้วยความ ริษยาให้ความร้อนเย็นผิดกัน ขณะที่ใจเกิดความยินดี เราเองนั้นแหละสบาย ขณะที่ใจเกิดความ ยินร้ายริษยา เราเองนั้นแหละทุกข์ร้อน ฉะนั้น การพลอยยินดีด้วยเมื่อผู้อื่นได้ดีมีสุขจึง เป็นสิ่งที่ควร

ขจรศักดิ์ จันทร์สว่าง (2566, หน้า 13) กล่าวว่า ความมูทิตา คือ การพลอยยินดีเมื่อเห็นผู้อื่น ได้ดี หรือประสบความสำเร็จ

ดวงใจ กรายแก้ว (2566, หน้า 9) กล่าวว่า มูทิตา คือ ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีหมายถึง ความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุขความเจริญก้าวหน้า ยิ่ง ๆ ขึ้น ไม่มีใจอิจฉาริษยา ผู้บริหารควร สนับสนุนและแสดงออกถึงความยินดีเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชา (รวมถึงครอบครัว) มีความสุข หรือ มีความ เจริญก้าวหน้าในชีวิตการงานและชีวิตครอบครัว รวมถึง การเชิดชูด้วยรางวัลและแบ่งปันด้วยน้ำใจ

เสาวนีย์ เปรมดีลภรัตน์ (2565, หน้า 30) กล่าวว่า มูทิตา ความพลอยยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีมีสุข

ฉัฐสุดา ชัยโฉม (2565, หน้า 78) กล่าวว่า มูทิตา หมายถึง ความยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นได้ดี จากความสำเร็จเรื่องต่างๆ

นงศรีรักษ์ ดวงภักดี (2564, หน้า 72) กล่าวว่า ความมูทิตา หมายถึง ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี เมื่อได้เห็นได้ยินผู้อื่นหรือลูกศิษย์ มีความสุขสบายตามสภาพตนแล้วพลอยยินดีชื่นชมแสดงความยินดี ในลาภยศสรรเสริญสุขของลูกศิษย์ หรือผู้อื่น

จากความหมายของมูทิตาที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สรุปได้ว่า มูทิตา หมายถึง เป็นคุณธรรมที่ ช่วยให้อารมณ์ดีเต็มไปด้วยความปรารถนาดีและความสามัคคี หากบุคคลสามารถยินดีต่อความสุขของ ผู้อื่นได้ ก็จะลดความรู้สึกอิจฉาริษยาและสร้างพลังบวกให้แก่ตนเองและผู้อื่น ผู้ที่มีมูทิตาย่อม มี ความสุขจากภายใน เพราะจิตใจเต็มไปด้วยความชื่นชมและปรารถนาดีต่อกัน ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญ ของความสงบสุขทั้งในระดับบุคคลและสังคมโดยรวม

4. อุเบกขา

อังคุตตรนิกาย (อง.ทสก. (ไทย) 24/15/425-426) อุเบกขา หมายถึง ความวางใจเป็นกลาง อันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วย ปัญญาคือ มีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราขังไม่เอนเอียงด้วยรัก และชังพิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้วอันควรได้รับผลดี หรือชั่ว สมควรแก่เหตุอันตนประกอบพร้อมที่จะวินิจฉัย และ ปฏิบัติไปตามธรรม รวมทั้งรู้จักวางเฉยสงบใจมองดูในเมื่อไม่มีกิจที่ควรทำเพราะ เขารับผิดชอบตนได้ ดีแล้ว เขาสมควรรับผิดชอบตนเอง หรือเขาควรได้รับผลอันสมกับมารับผิดชอบของตนคุณธรรมข้อนี้มีความสำคัญต่อการนำไปใช้แก้ปัญหาอย่างยิ่ง เพราะช่วยให้ ผู้ปฏิบัติละความยึดถือธรรมทั้งหลายและ มองสิ่งต่าง ๆ

สมเด็จพระญาณสังวร (เจริญ สุวฑฺฒโน) (2527, หน้า25) กล่าวว่า อุเบกขา คือวางใจเฉยวางใจเป็นกลาง ไม่ยินดียินร้าย เมื่อสุขวิสัยจะเมตตากฎณาได้แล้วก็ยังไม่เกิดผลดี ยังช่วยให้เขาเป็นสุขพ้นจากความทุกข์ไม่ได้ จึงใช้อุเบกขาปลงใจลงให้ได้ว่าทำได้ทำสุด ความสามารถแล้ว ได้เมตตากฎณาถูกต้องแล้ว ผลเป็นเช่นไรก็จำต้องอุเบกขา ถ้าไม่อุเบกขา ปลอ่ใจให้ ดันรนร้อนเร่าเพราะปรารถนาจะช่วยให้เขาให้ได้ผล เช่นนี้เป็นการผิด เป็นการขาดเมตตากฎณาในตนเอง ความอุเบกขา คือ การมีความเป็นธรรม ไม่เอนเอียงไปข้างใดข้างหนึ่ง มีการวางตัว เป็นกลาง

ดวงใจ กรายแก้ว (2566, หน้า 9) ได้กล่าวว่า อุเบกขา : ความวางเฉย หมายถึง การวางใจเป็นกลาง ผู้บริหารควรมีความปรารถนาดี ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการช่วยเหลือให้พ้นทุกข์/มีความสุขในลักษณะที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม ด้วยความยุติธรรม ไม่ลำเอียงหรือ ออกดีต่อผู้ใดผู้หนึ่ง เพราะ รัก ไม่ชอบ (เกลียด) เขา และกลัวด้วย หลักธรรมพรหมวิหาร 4 นี้เป็นหลักธรรมที่มีความสำคัญต่อการทำงานมากโดยเฉพาะกับหัวหน้า

ขจรศักดิ์ จันทร์สว่าง (2566, หน้า 14) กล่าวว่า อุเบกขา คือ การมีความเป็นธรรม ไม่เอนเอียงไปข้างใดข้างหนึ่ง มีการวางตัว เป็นกลาง

เสาวนีย์ เปรมดิลกรัตน์ (2565, หน้า 30) กล่าวว่า อุเบกขา วางตนเป็นกลาง ไม่ดีใจ ไม่เสียใจ เมื่อผู้อื่นถึงวิบัติมีทุกข์

ฉัฐสุดา ชัยโฉม (2565, หน้า 79) กล่าวว่า อุเบกขา หมายถึง ความวางใจเป็นกลางและรู้จักวางเฉยสงบใจ

นงคริ์กษ ดวงภักดี (2564, หน้า 73) กล่าวว่า การมีอุเบกขา หมายถึง ความวางเฉยแบบวางใจเป็นกลาง ๆ โดยไม่เอนเอียง เข้าข้างเพราะชอบ เพราะชัง เพราะหลงและเพราะกลัว เช่นไม่เสียใจเมื่อคนที่ตนรักถึงค วามวิบัติ หรือไม่ดีใจเมื่อศัตรูถึงความวิบัติ มิใช่วางเฉยแบบไม่แยแสหรือไม่รู้ไม่ชี้ทั้ง ๆ ที่สามารถช่วยเหลือได้ เป็นต้น

จากความหมายของอุเบกขาที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สรุปได้ว่า อุเบกขา หมายถึง คุณธรรมที่ช่วยให้บุคคลสามารถวางใจเป็นกลาง ไม่เอนเอียงไปตามอารมณ์รักหรือชัง โดยมีจิตที่เที่ยงธรรมดุจ

ตราซึ่ง รู้จักพิจารณาสิ่งต่าง ๆ ด้วยปัญญา เห็นว่าสัตว์ทั้งหลายล้วนต้องรับผลจากกรรมที่ตนได้กระทำ ไม่ว่าจะเป็ผลดีหรือผลร้าย ดังนั้น การมีอุเบกขาช่วยอมช่วยให้บุคคลสามารถวินิจฉัยและปฏิบัติตามธรรมได้อย่างถูกต้อง รวมถึงรู้จักวางเฉยในเรื่องที่ไม่สามารถช่วยเหลือหรือแก้ไขได้ เพราะบุคคลนั้นควรได้รับผลจากการกระทำของตนเอง ดังนั้น อุเบกขาจึงเป็นคุณธรรมที่ช่วยให้บุคคลสามารถดำเนินชีวิตอย่างเป็นธรรมและสงบสุข ลดความขัดแย้งภายในจิตใจ และไม่ตกเป็นทาสของอารมณ์ อุเบกขาช่วยให้เราปล่อยวางในสิ่งที่ไม่สามารถควบคุมได้ และดำรงตนอยู่บนเส้นทางแห่งความถูกต้อง ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสงบสุข

จากผลการศึกษาทัศนนะของนักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับ นิยามเชิงปฏิบัติการ และข้อคำถามเกี่ยวกับพรหมวิหาร 4 ในการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) เมตตา 2) กรุณา 3) มุทิตา 4) อุเบกขา ที่ได้กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการและข้อคำถาม แต่ละตัวองค์ประกอบดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 องค์ประกอบหลักพรหมวิหาร 4

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อคำถาม/สาระหลักเพื่อการวัด
1. เมตตา	ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3	1) ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนด้วยความเมตตาปรารถนาให้ครูประสบความสำเร็จ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนในการช่วยเหลือส่งเสริมครูในด้านต่างๆ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนด้วยความเมตตา ปรารถนาให้ครูได้ดี ประสบผลสำเร็จ คอยช่วยเหลือส่งเสริมให้คำแนะนำ และให้กำลังใจครูคอยช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน
2. กรุณา	ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3	1) ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนด้วยความกรุณา เห็นอกเห็นใจต่อเพื่อนร่วมงาน 2) ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อความ/สาระหลักเพื่อการวัด
	นครศรีธรรมราช เขต 3 ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนด้วยความกรุณา เห็นอกเห็นใจต่อเพื่อนร่วมงาน และคอยช่วยเหลือครูด้วยความจริงใจ ให้คำปรึกษาเป็นกำลังใจให้ครูในการทำงาน และเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน	<p>2) ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนคอยช่วยเหลือครูด้วยความจริงใจ</p> <p>3) ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนเป็นที่ปรึกษาให้กับครู</p> <p>4) ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนโดยการให้กำลังใจครูในการทำงาน</p> <p>5) ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน</p>
3.มูทิตา	ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนด้วยความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุขความเจริญก้าวหน้า แสดงออกถึงความยินดีเมื่อลูกน้องได้ดีรวมถึง การเชิดชูด้วยรางวัลแบ่งปันด้วยน้ำใจและก็เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน	<p>1) ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนด้วยความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข</p> <p>2) ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนแสดงออกถึงความยินดีเมื่อลูกน้องได้ดี</p> <p>3) ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนด้วยการเชิดชูด้วยรางวัลแบ่งปันด้วยน้ำใจ</p> <p>4) ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนด้วยการแบ่งปันน้ำใจ</p> <p>5) ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน</p>
4.อุเบกขา	ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนด้วยการวางใจเป็นกลาง มีความปรารถนาดี ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการช่วยเหลือให้พ้นทุกข์	<p>1) ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนด้วยการวางใจเป็นกลาง</p> <p>2) ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนด้วยความปรารถนาดี ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการช่วยเหลือให้พ้นทุกข์</p> <p>3) ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนด้วยการวางใจเป็นกลาง ผู้บริหารมีความยุติธรรม</p> <p>4) ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนด้วยการวางตัวเป็นกลางไม่ลำเอียง</p>

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อความ/สาระหลักเพื่อการวัด
	พันทุกซ์ มีความยุติธรรม ไม่ลำเอียงมีการวางตัว เป็นกลาง และเป็นแบบอย่างที่ดี	5) ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน

สรุปได้ว่า พรหมวิหาร 4 ในการบริหารสถานศึกษามีดังนี้ 1. เมตตา คือ ความปรารถนาดีต่อผู้อื่น อยากให้ผู้อื่นมีความสุข การแสดงออกด้วยความเอื้ออาทร ทั้งกาย วาจา ใจ โดยประกอบด้วยปัญญา ไม่ใช่ความรักที่ตามใจหรือปล่อยปละละเลย แต่เป็นการแสดงออกเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ตัวอย่างเช่น การที่ผู้บริหารดูแลครูและนักเรียนด้วยความจริงใจ ให้คำแนะนำ และสร้างบรรยากาศแห่งความอบอุ่นในโรงเรียน 2. กรุณา คือ ความสงสาร ปรารถนาจะช่วยเหลือให้พันทุกซ์ ไม่ใช่เพียงความรู้สึก แต่ต้องมีการลงมือกระทำอย่างเหมาะสม เช่น การจัดสรรสวัสดิการ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาหรือนักเรียนที่มีปัญหา ให้ได้รับการช่วยเหลืออย่างถูกต้อง โดยไม่ทำให้เกิดการพึ่งพิงที่ผิดรูปแบบ 3. มุทิตา คือ การยินดีพลอยสุข เมื่อผู้อื่นได้ดีประสบความสำเร็จ ผู้บริหารหรือครูควรแสดงออกถึงการสนับสนุน ชื่นชม และให้กำลังใจ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ ลดความอิจฉาริษยา และสร้างความสามัคคีในองค์กร ตัวอย่างเช่น การให้รางวัล การกล่าวชื่นชมต่อหน้าที่ประชุมครู หรือการส่งเสริมให้นักเรียนที่มีความสามารถก้าวหน้าต่อไป 4. อุเบกขา คือ การวางใจเป็นกลาง มีความยุติธรรม ไม่ลำเอียงด้วยรักหรือชัง ผู้บริหารที่มีอุเบกขาก็จะสามารถวินิจฉัยปัญหาได้อย่างตรงไปตรงมา ไม่เอนเอียงตามความชอบหรืออคติส่วนตัว และรู้จักปล่อยวางเมื่อทำดีที่สุดแล้ว เช่น การพิจารณาลงโทษหรือให้โอกาสอย่างเป็นธรรม

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา

2.2.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการบริหารอย่างมาก เพราะสถานศึกษาเป็นระบบของการศึกษา และระบบต่าง ๆ ในโรงเรียน มีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการบริหารอย่างมากเพราะสถานศึกษาเป็นระบบของระบบการศึกษา และระบบสังคม ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน ซึ่งจะประกอบด้วยผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการหรือผู้ช่วยผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาเป็นงานที่ยากลำบาก เป็นงานที่สำคัญ และทาทายความสามารถของบุคคลที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องรู้ ต้องตระหนัก และมีความรู้ความสามารถอย่างดีในบทบาทภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบของงานในตำแหน่งนี้

ยิ่งไปกว่านั้นยังต้องเข้าใจพลังทางสังคมต่าง ๆ ที่มีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนอีกด้วย ความพยายามที่จะรวบรวมเอาความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และมโนทัศน์ในเรื่องบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้เป็นบทบาทหลัก 6 ประการ คือ

1. เป็นผู้จัดการของโรงเรียน
2. เป็นผู้นำทางการสอน
3. เป็นผู้มีวินัยที่ผู้ใต้บังคับบัญชา และนักเรียนจะถือเอาเป็นแบบอย่างได้
4. เป็นผู้อำนวยความสะดวกให้เกิดมนุษยสัมพันธ์อันพึงประสงค์ในโรงเรียน
5. เป็นผู้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
6. เป็นคนกลางไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้งต่าง ๆ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2562, หน้า 69) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพ ที่รับผิดชอบในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา แต่ละแห่งทั้งของรัฐ และเอกชน

นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2560, หน้า 97) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา คือผู้ที่อยู่ในฐานะผู้มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าทีม ในการจัดการศึกษาในโรงเรียน ตามพระราชกฤษฎีการะเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2520 กำหนดตำแหน่งไว้ในมาตรา 4 (ข) ให้มีหน้าที่บริหาร และให้การศึกษา กำหนดตำแหน่งไว้เป็น ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการโรงเรียน

ชาญ สีหาราช (2562, หน้า 82) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้ที่มีหน้าที่ 4 ประการ ดังต่อไปนี้

1. การให้โอกาสทางการศึกษา และปรับปรุงการศึกษาในโรงเรียนหรือการบริหารงาน
2. การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน
3. การบริหารงานที่เกี่ยวกับชุมชน และการประชาสัมพันธ์โรงเรียน
4. การบริหารงานเกี่ยวกับอาคารสถานที่ ธุรการ การเงินและการให้บริการ

อรรถมพ จินะวัฒน์ (2559, หน้า 66) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้ที่ทำหน้าที่ 8 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ด้านการเรียนการสอน และพัฒนาหลักสูตร
2. ด้านการบริหารนักเรียน
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
4. ด้านการบริหารงานบุคคล
5. ด้านอาคารสถานที่
6. ด้านบริการชุมชน
7. ด้านการจัดโครงสร้าง และการบริหารงาน

8. ด้านการบริหารงบประมาณ

สมพงษ์ เกษมสิน (2563, หน้า 293) กล่าวว่า ในการบริหารงานโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีนั้นมี 4 ประการ คือ

1. คุณลักษณะการตัดสินใจวินิจฉัยสั่งการวางแผนมีความหมายด้านเทคนิค และการบริหาร
2. มีความสามารถในด้านภาษา การจดจำ มีความรอบคอบ มีความสามารถยืดหยุ่นเหมาะสมกับสถานการณ์
3. มีความพร้อมในด้านร่างกาย มีรูปร่างที่สมบูรณ์ แข็งแรง
4. มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลและมีคุณค่า

สรุปได้ว่า ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษานั้นคือผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบ วางแผน การปฏิบัติงาน กำหนดวิธีการดำเนินงาน ด้านวิชาการ ธุรการ กิจกรรมควบคุมการเรียนการสอน จัดระเบียบให้เป็นไปตามระเบียบโดยการนำเทคนิคใหม่ ๆ ทางการศึกษามาใช้ และเผยแพร่เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน พัฒนาโรงเรียนและชุมชนรวมถึงตนเองด้วย

2.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารตามแนวพุทธ

พระธรรมโกศาจารย์ ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับพุทธวิธีในการบริหารว่านักบริหารจะต้องมี หน้าที่ในการบริหาร 5 ประการ ตรงกับคำย่อในภาษาอังกฤษว่า POSCD ดังนี้

1. P คือ Planning หมายถึง การวางแผน ซึ่งเป็นการกำหนดแนวทางปฏิบัติในปัจจุบัน เพื่อความสำเร็จที่จะตามมาในอนาคต ผู้บริหารที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์เพื่อกำหนดทิศทางขององค์กร
2. O คือ Organizing หมายถึง การจัดองค์การ ซึ่งเป็นการกำหนดโครงสร้าง ความสัมพันธ์ของสมาชิก และสายบังคับบัญชาภายในองค์กร มีการแบ่งงานกันทำ และการกระจายอำนาจ
3. S คือ Staffing หมายถึง งานบุคคล ซึ่งเป็นการสรรหาบุคลากรใหม่การพัฒนาบุคลากรและการใช้คนให้เหมาะกับงาน
4. C คือ Directing หมายถึง การอำนวยการ ซึ่งเป็นการสื่อสารเพื่อให้เกิดการดำเนินงานตามแผน ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและมีภาวะผู้นำ
5. D คือ Controlling หมายถึง การกำกับดูแล ซึ่งเป็นการควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติงานภายในองค์กร รวมทั้งกระบวนการแก้ปัญหาภายในองค์กร

2.3.3 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารตามแนวคิดตะวันตก

2.3.4 บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

2.3.5 พฤติกรรมการบริหาร

2.2.3 การบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษานั้นเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องกำหนดแผนงานวิธีการ ตลอดจนขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ เพราะถ้าระบบบริหารภายในสถานศึกษาไม่ดีจะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่น ๆ ของหน่วยงานได้ ดังนั้นความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารสถานศึกษาจึงขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ นักวิชาการด้านการศึกษา ได้ให้นิยามหรือความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

ยุพดี ปลูกใจหาญ (2560, หน้า 10) ได้สรุปความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารงานในสถานศึกษาทุก ๆ ด้านผู้บริหารต้องกำหนดแบบแผนวิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบนำเอาเทคนิควิธีการและกระบวนการบริหารที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

ศักดิ์นิรันดร์ วงษ์ศรีแก้ว (2560, หน้า 10) ได้สรุปความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยอาศัยปัจจัยทั้งหลาย ได้แก่ คน เงิน วัสดุ สิ่งของ เป็นอุปกรณ์ในการบริหารงาน

ขอพี ราเชะ (2560, หน้า 14) ได้สรุปความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรม ต่าง ๆ ในสถานศึกษา ที่ช่วยในการพัฒนา มนุษย์ สังคม และประเทศชาติ ให้เกิดประโยชน์รวมทั้งประสิทธิภาพ โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ฉัตรมงคล สูงเนิน (2561, หน้า 9) ได้สรุปความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานโดยใช้ศาสตร์และศิลป์อย่างมีกลยุทธ์ในการทำงาน วินิจฉัย สั่งการ และการควบคุมของกลุ่มบุคคล เพื่อให้บรรลุผลตามจุดหมายของการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กนกวรรณ เกิดพระจัน (2561, หน้า 28) ได้สรุปความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา คือ กระบวนการดำเนินงานของกลุ่มบุคลากรในองค์กร เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไปให้ดำเนินไปอย่างเป็นระบบ โดยนำหลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารมาปรับเปลี่ยนให้เข้ากับบริบทของสถานศึกษา เพื่อการพัฒนาระบบการบริหารให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูงสุด

วสันต์ บัวชุม (2561, หน้า 18) ได้สรุปความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารสถานศึกษาที่มีผู้บริหารร่วมมือกับบุคลากรในการให้บริการทางการศึกษาแก่นักเรียน การบริหารที่สำคัญคือการวางแผนการจัดองค์การและการควบคุมเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา

อร่าม วัฒนะ (2561, หน้า 36) ได้สรุปความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานในกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารครูอาจารย์ และองค์คณะบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ของชุมชนในท้องถิ่นเพื่อร่วมกันวางแผนการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบตามมาตรฐานและคุณภาพให้แก่เยาวชนที่ทำให้เกิดการพัฒนาในทุกๆด้านอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

สิรินญา ศิริประโคน (2561, หน้า 38) ได้สรุปความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารโรงเรียนหรือสถานศึกษาเป็นกิจกรรมทางการศึกษาที่จะต้องทำเป็นกระบวนการโดยกลุ่มบุคคลต่างๆเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นั่นก็คือการพัฒนาสมาชิกหรือผู้รับบริการทางการศึกษาให้เป็นผู้มีคุณภาพที่สังคมต้องการและเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องสามารถนำองค์กรให้อยู่รอด ต้องกำหนดแผนงานวิธีการตลอดจนขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ

อภิรักษ์ทิพย์ แกะระหัน (2562, หน้า 74) ได้สรุปความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการบริหารและวิธีการที่โรงเรียนใช้ในการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างกันตามค่านิยมและความเชื่อพื้นฐานเพื่อประโยชน์ในทางปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ให้เกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษาผู้บริหารครูอาจารย์และองค์คณะบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ของทุกภาคส่วนที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อให้ชุมชนในท้องถิ่นร่วมกันวางแผนจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบตามมาตรฐานและคุณภาพให้แก่ เยาวชนในอันที่จะทำให้เกิดการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน

ปรมะ บุญเชื้อง (2562, หน้า 37) ได้สรุปความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นการเป็นการลงมือกระทำหลังจากวางหลักการบริหารแล้ว โดยจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์เพื่อที่จะนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่ทั้ง บุคลากร วัสดุ งบประมาณมาจัดการตามหลักการที่วางไว้ โดยมีกระบวนการที่ชัดเจนเพื่อทำให้เกิดความสำเร็จเป็นรูปธรรมตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ รวมทั้งวิธีการที่จะทำให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ตนอย่างเต็มกำลังความสามารถและพึงพอใจ โดยมีกระบวนการให้เกิดการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายภายใต้ตัวบ่งชี้ของการจัดการสถานศึกษา จัดหาความเป็นระบบระเบียบ

พระครูสังฆรักษ์ปริชา จิตญาโณ (หงษ์ทอง) (2562, หน้า 28) ได้สรุปความหมายของการบริหารสถานศึกษาว่า หมายถึง การจัดบริการทางการศึกษาโดยใช้กระบวนการบริหารและทรัพยากรในการบริหาร เช่น บุคลากร นักเรียน การสอน หลักสูตร งบประมาณ สื่อการสอน เป็นต้น เพื่อที่จะทำให้การจัดการเรียนการสอนเกิดประโยชน์สูงสุดและเป็นไปตามจุดหมายที่สถานศึกษากำหนด

ณรงค์ชัย บุญประเสริฐ (2563, หน้า 12) ได้สรุปความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง ศาสตร์และศิลป์ที่ผู้บริหารจะต้องอาศัย ความรู้ความสามารถ

ทักษะ และประสบการณ์ในการวินิจฉัยสั่งการเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงาน หรือกิจการสถานศึกษาอย่างเป็นระบบในงานทั้ง 4 ฝ่ายโดยคำนึงถึงผลกระทบและสภาพการณ์ ที่เกิดขึ้นเพื่อมุ่งไปสู่จุดมุ่งหมาย และบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้ และใช้ทรัพยากรการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพจากทุกภาคส่วนของสังคม

ศรีพระจันทร์ สถาพรวิจิตร (2563, หน้า 12) ได้สรุปความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็น คำที่ใช้เรียกผู้บริหารสูงสุดของโรงเรียนของรัฐและเอกชน โดยมีลักษณะงานเกี่ยวกับการวางแผนการดำเนินงาน การประสานงาน การควบคุมดูแล และการนิเทศงาน ตลอดจนการติดตามและประเมินผล งานด้านวิชาการ การปกครอง ธุรการหรือบริหารทั่วไป ความสัมพันธ์กับชุมชนและปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้ที่จะปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถเพื่อความสำเร็จในการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ไพฑูริย์ กมลเลิศ (2563, หน้า 18) ได้สรุปความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการวางแผนการจัดการ และการควบคุมงานทุกอย่างภายในโรงเรียน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย ภารกิจ และวัตถุประสงค์ของหลักสูตร พัฒนาศักยภาพนักเรียนให้มีคุณภาพทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถ และความเป็นคนดีออกสู่สังคมอย่างมีคุณภาพ

พงษ์พิพัฒน์ นารินทร์ (2563, หน้า 45) ได้สรุปความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคล ซึ่งอาจเป็นการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ดำเนินการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม คุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล และอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

เบญญาตา เกิดมณีเดชากร (2563, หน้า 17) สรุปความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง นักบริหาร ผู้ที่ทำหน้าที่หัวหน้าหรือผู้นำที่รับผิดชอบให้การปฏิบัติงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยเป็นผู้ประสานการปฏิบัติงาน การจัดการบริหารทรัพยากรต่าง ๆ ทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ปิยศักดิ์ สังวาลย์เพชร (2563, หน้า 29) สรุปความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารการศึกษาของสถานศึกษา หรือโรงเรียนที่ผู้บริหารดำเนินกิจกรรมหรือใช้กระบวนการต่างๆ โดยความร่วมมือของ ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาโดยเริ่มจากการวางแผน การวินิจฉัยสั่งการ การอำนวยการ การควบคุมและการจัดการต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ มีคุณภาพ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของการศึกษา

พรณินา ไชยศร (2563, หน้า 21) สรุปความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ การบริหารเป็นสาขาวิชาที่มีการจัดการระเบียบอย่างเป็นระบบ คือจะต้องมีหลักเกณฑ์และทฤษฎีที่พึงเชื่อถือได้ ซึ่งเกิดจากการค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการบริหาร โดยลักษณะนี้จึงกล่าวได้ว่า การบริหารจึงเป็นศาสตร์ (Science) เป็นศาสตร์สังคม ซึ่งอยู่กลุ่มเดียวกับวิชาจิตวิทยา สังคมวิทยา และรัฐศาสตร์แต่ถ้าพิจารณาการบริหารในลักษณะของการปฏิบัติที่ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และทักษะของผู้บริหารแต่ละ คนที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นการประยุกต์เอาความรู้ หลักการและทฤษฎีไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อม การบริหารก็จะมีลักษณะเป็นศิลป์ (Arts)

สุภาภรณ์ เทียงทางธรรม (2564, หน้า 11) ได้สรุปความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดกระบวนการทำงานโดยผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนทั้งศาสตร์และศิลป์ให้เกิดความร่วมมือกันของบุคลากรในสถานศึกษาในการพัฒนาสถานศึกษา พัฒนาเยาวชน ชุมชน สังคมในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนและตรงตามความต้องการของสังคม

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการวางแผนการจัดการโดยผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนทั้งศาสตร์และศิลป์ให้เกิดความร่วมมือกันของบุคลากรในสถานศึกษา ในการพัฒนาสถานศึกษา และจัดการศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ทำให้สามารถสร้างผู้เรียนให้มีความรู้ได้อย่างเหมาะสมเพื่อบ่มไปสู่จุดมุ่งหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้

2.2.4 ภารกิจการบริหารงานของสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาเป็นบริบทที่เกี่ยวกับการบริหาร และจัดการด้านการศึกษาเล่าเรียนให้แก่เด็กและเยาวชน ซึ่งเป็นการจัดกิจกรรมที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพราะขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษาหรือโรงเรียนนั้นจะต้องกระทำอย่างเป็นระบบ และได้มาตรฐาน ดังนั้นจึงมีหน่วยงานและนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับขอบข่ายของการบริหารงานสถานศึกษา หรือโรงเรียนไว้ดังต่อไปนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 33-38) ตามกฎกระทรวงซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 2 พ.ศ.2545) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการออกกฎกระทรวงไว้ ดังต่อไปนี้ “ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณาดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในด้านวิชาการด้าน

งบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาในอำนาจหน้าที่ของตน แล้วแต่กรณีในเรื่องดังต่อไปนี้”

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ

- 1.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 1.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 1.3 การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน
- 1.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 1.5 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 1.6 การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้
- 1.7 การนิเทศการศึกษา
- 1.8 การแนะแนวการศึกษา
- 1.9 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
- 1.10 การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
- 1.11 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
- 1.12 การส่งเสริม และสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

2. ด้านการบริหารงบประมาณ

- 2.1 การจัดทำและเสนองบประมาณ
- 2.2 การจัดสรรงบประมาณ
- 2.3 การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล รายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน
- 2.4 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
- 2.5 การบริหารการเงิน
- 2.6 การบริหารบัญชี
- 2.7 การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

3. ด้านการบริหารงานบุคคล

- 3.1 การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
- 3.2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 3.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- 3.4 วินัยและการรักษาวินัย
- 3.5 งานออกจากราชการ

4. ด้านการบริหารทั่วไป

- 4.1 การดำเนินงานธุรการ
- 4.2 งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 4.3 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
- 4.4 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
- 4.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
- 4.6 งานเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 4.7 การส่งเสริม สนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป
- 4.8 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
- 4.9 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
- 4.10 การรับนักเรียน
- 4.11 การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย
- 4.12 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 4.13 การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน
- 4.14 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
- 4.15 การส่งเสริม และสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
- 4.16 งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น
- 4.17 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
- 4.18 งานบริการสาธารณะ
- 4.19 งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

ซอฟต์แวร์ (2560, หน้า 29) ได้สรุปขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า ขอบข่ายการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา มี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปแต่ละด้านสามารถช่วยผลักดัน สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษามีมาตรฐาน

สิรินญา ศิริประโคน (2561, หน้า 38) ได้สรุปขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า มี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป

กนกวรรณ เกิดพระจัน (2561, หน้า 28) ได้สรุปขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาจะมีขอบข่ายและภารกิจการบริหารจัดการในสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องดำเนินการร่วมกันตามขอบข่ายและภารกิจงานที่สำคัญทั้ง 4 ด้าน คือการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคลและการบริหารงานทั่วไป โดยแต่ละด้านจะมีภาระ

งานแยกย่อยออกไปดังนี้ การบริหารวิชาการมีภาระงาน จำนวน 17 งาน การบริหารงบประมาณ จำนวน 22 งาน การบริหารบุคคล จำนวน 20 งาน และการบริหารงานทั่วไป จำนวน 22 งาน

ปรมะ บุญเชื้อ (2562, หน้า 41-47) ได้สรุปขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า ขอบข่ายการบริหารวิชาการ คือ การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาหรือโรงเรียนเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพที่สุด โดยงานวิชาการถือว่าเป็นหัวใจของการบริหารการศึกษา เพราะเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาทุกแห่ง คือ การให้ความรู้ทางด้านวิชาการแก่ผู้เรียน ในการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ ระบบประกันคุณภาพ การพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี การวัด การประเมินผลและการเทียบโอน การนิเทศและการแนะแนว รวมทั้งการส่งเสริมและการประสานความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรอื่น ๆ และชุมชน เพราะจุดมุ่งหมายของทุกสถานศึกษาก็คือ การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งขึ้นอยู่กับงานวิชาการทั้งสิ้น งานวิชาการเป็นกิจกรรมการจัดการเกี่ยวกับงานด้านหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้แบบเรียน งานการเรียนการสอน งานสื่อการเรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผล งานห้องสมุด งานนิเทศการศึกษา งานวางแผนการศึกษาและงานประชุมอบรมทางวิชาการ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุจุดหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขอบข่ายและภารกิจงานงบประมาณของผู้บริหาร ซึ่งมีหน้าที่ในการบริหารการเงินให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบกฎเกณฑ์หน้าที่เกี่ยวกับการเงิน ได้ว่า การบริหารงานงบประมาณประกอบด้วยภารกิจต่าง ๆ มากมาย คือ การจัดทำแผนกลยุทธ์หรือแผนพัฒนาการศึกษา การจัดทำแผนงบประมาณ การวิเคราะห์ความเหมาะสม การเสนอของงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณในสถานศึกษา การเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณ การโอนเงินงบประมาณ การประเมินผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน การจัดการทรัพยากร การระดมทรัพยากร การจัดหารายได้และผลประโยชน์ กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา กองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษา การบริหารบัญชี การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ การจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษา การจัดหาพัสดุ การกำหนดแบบบูรณาการหรือคุณลักษณะเฉพาะและจัดซื้อจัดจ้าง ตลอดจนการควบคุมดูแลบำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ การบริหารเงินอุดหนุนรายหัวสำหรับนักเรียน รวมทั้งการดูแลรักษาทรัพย์สินทางราชการของโรงเรียน เป็นต้น

ขอบข่ายและภารกิจงานบุคคล ประกอบไปด้วย งานธุรการ งานวิเคราะห์และวางแผน อัตรากำลัง งานกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ งานสรรหาและบรรจุ งานแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา งานออกจากราชการ งานบำเหน็จความชอบ งานทะเบียนประวัติ งานส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ งานการพัฒนาฝึกอบรมและลาศึกษาต่อ งานวินัย งานอุทธรณ์และร้องทุกข์

งานกฎหมาย และการดำเนินการคดีของรัฐ การกำกับดูแลและประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน

ขอบข่ายและภารกิจของการบริหารงานทั่วไป ซึ่งประกอบด้วยงานต่าง ๆ คือ การดำเนินงานธุรการ การประชาสัมพันธ์ งานประสานราชการ การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร งานเทคโนโลยีสารสนเทศ การจัดทำสำมะโนนักเรียน การรับนักเรียน การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน การดูแลสถานที่และสภาพแวดล้อม งานบริการสาธารณะ งานเลขานุการ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ และบุคลากร การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา งานส่งเสริมงานกิจการนักเรียน การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงาน งานการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

เบญญาดา เกติมณีเดชากร (2563, หน้า 18) ได้สรุปขอบข่ายการบริหารงานของสถานศึกษาไว้ว่า ขอบข่ายการบริหารงานของสถานศึกษา หมายถึงกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษา ครูคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษานำทรัพยากร คน (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และการบริหารจัดการ (Management) มาบริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อพัฒนาคุณภาพของพลเมืองให้เป็นสมาชิกที่ดีมีประสิทธิภาพของสังคมโดยกระบวนการต่างๆ ที่เป็นระเบียบ แบบแผน ทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียน

พงษ์พิพัฒน์ นารินทร์ (2563, หน้า 45) ได้สรุปขอบข่ายการบริหารงานของสถานศึกษาไว้ว่า ขอบข่ายการบริหารงานของสถานศึกษาแบ่งงานออกเป็นด้าน ๆ และมีรายละเอียดมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับขนาดขององค์กรและความคล่องตัวในการบริหารแต่มีจุดมุ่งหมายเดียวกันคือเกิดประสิทธิผลสูงสุด การบริหารสถานศึกษามีงานหลัก 4 ด้าน ตามหลักการกระจายอำนาจของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับที่ 2) ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจดังกล่าว ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ไพฑูริย์ กมลเลิศ (2563, หน้า 21) ได้สรุปขอบข่ายการบริหารงานของสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีความรู้ ความสามารถ ตลอดจนจัดประสบการณ์ให้มีทักษะ มีคุณธรรม สามารถนำไปปฏิบัติในการดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุข โดยมีผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ที่เกี่ยวข้องปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบ และเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้เยาวชนพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของการศึกษา

ศรีพระจันทร์ สถาพรวิจิตร (2563, หน้า 24) ได้สรุปขอบข่ายการบริหารงานของสถานศึกษาไว้ว่าการบริหารงานของสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ในการบริหารงาน 4 ฝ่าย ทั้งการบริหารงานวิชาการ งานบริหารทั่วไป การบริหารงบประมาณ และการบริหารงานบุคคล โดยมีความเป็นผู้นำทางวิชาการและมีบทบาทในการบริหารงานให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมกัน เพื่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ขอบข่ายและภารกิจของการบริหารงานของสถานศึกษา มีการบริหารสถานศึกษามีงานหลัก 4 ด้าน ตามหลักการกระจายอำนาจของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับที่ 2) ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงาน บุคคล และการบริหารทั่วไป มีจุดมุ่งหมายเดียวกันคือเกิดประสิทธิผลสูงสุด

2.2.5 คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา

มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ประกอบไปด้วย คุณลักษณะ 6 ด้าน

1. มีความรัก ศรัทธา ภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีและเกียรติภูมิของความเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา
2. มีความมุ่งมั่นและเน้นผลลัพธ์ในการบริหารจัดการหลักสูตรและการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3. มีวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ
4. มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับการเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา
5. มีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกล
6. มีมนุษยสัมพันธ์แรงจูงใจ ปรับตัว และปรับวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับคนและสถานการณ์

สัมมา ธรนิษฐ์ (2560, หน้า 57-58) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ต้องมีทักษะการบริหาร (Managerial Skill) หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงาน ซึ่งมีความสำคัญมาก หากผู้บริหารมีทักษะทางการบริหารไม่เพียงพออาจส่งผลต่อการดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จได้แตกต่างกันไป ทักษะทางการบริหารถือว่ามีสำคัญในทุกระดับของผู้บริหาร แต่อาจแตกต่างกันน้อยไม่เท่ากัน ผู้บริหารงานระดับต้นจะต้องมีทักษะทางเทคนิควิธีการมาก ทักษะด้านการคิดความเข้าใจน้อย ในขณะที่ผู้บริหารงานระดับสูงจะต้องมีทักษะทางเทคนิควิธีน้อย ทักษะด้านการคิดความเข้าใจมาก ส่วนผู้บริหารระดับกลางจะมีทักษะทั้งสองใกล้เคียงกันแต่ในทุกระดับทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ ความสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารเกือบจะเท่ากันสอดคล้องกับงานวิจัยของ

ซอพี ราเชะ (2560, หน้า 31) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีต่อการพัฒนาองค์กรเพื่อให้ได้รับความเชื่อถือ เชื่อมมั่นในศักยภาพ การที่จะทำให้งานสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นขึ้นอยู่กับตัวผู้บริหารเองว่าจะสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จหรือไม่

วนิศรา บุญธรรม (2560, หน้า 14) ได้กล่าวไว้ว่าคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการบริหารงานตามภารกิจหลักซึ่งมีความสำคัญมาก อาศัยการทำงานร่วมกับบุคคลในองค์กร ผู้บริหารต้องคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคลเมื่อมีการทำงานร่วมกัน โดยการมีทักษะทางการ บริหารต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ คือ ด้านเทคนิควิธีด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านความคิดรวบยอด เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

วสันต์ บัวชุม (2561, หน้า 66 - 67) ได้สรุปว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความเป็นผู้นำทางวิชาการที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีทักษะการติดต่อประสานงาน การสื่อสาร และเทคโนโลยีที่ดี มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล คิดอย่างสร้างสรรค์ เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน มีบุคลิกภาพที่อ่อนน้อมถ่อมตน และพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้ก้าวทันการปฏิรูปการศึกษา

ปิยณัฐ วงศ์เครือสร (2562, หน้า60) ได้สรุปว่า คุณลักษณะของผู้นำองค์กร หมายถึง ผู้นำโดยทั่วไปจะมีคุณลักษณะที่แตกต่างกันไปตามตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ ซึ่งนับได้ว่าเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้นำในการกำหนดแนวทางการสร้างและพัฒนาคุณลักษณะผู้นำที่สอดคล้องกับบทบาทและพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสมเป็นการเพิ่มศักยภาพของผู้นำและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรหรือหน่วยงานได้อย่างดี นอกจากนี้ยังช่วยให้ผู้นำสามารถนำกลุ่มหรือองค์กรให้ประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ตามที่ต้องการ

สาริตา เจนเข้ว่า และคณะ (2560, หน้า 271 - 272) ได้ทำการศึกษา การเป็นนักบริหารมืออาชีพไว้ดังนี้

1. ด้านบุคลิกภาพ นักบริหารต้องมีน้ำเสียงและการพูดจาไพเราะ มีอารมณ์และจิตใจที่มั่นคง มีกิริยามารยาทดี เป็นที่ยอมรับในสังคม การแต่งกายเหมาะสมกับกาลเทศะ อาจกล่าวได้ว่าบุคลิกภาพดีจะช่วยสร้างความเชื่อถือศรัทธาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและสาธารณชน มีความอ่อนน้อมถ่อมตน เป็นที่ยอมรับในสังคม กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าเผชิญกับปัญหาและมีความรับผิดชอบ มีคุณธรรม เสียสละเพื่อส่วนรวม และเป็นแบบอย่างที่ดี

2. ด้านความรู้ด้านวิชาการและทักษะการคิด นักบริหารต้องมีความรู้ทางด้านวิชาการและวิชาชีพ มีความเฉลียวฉลาด มีไหวพริบปฏิภาณเฉียบแหลม สุขุม มีความรู้รอบตัวสูง คิดนอกกรอบ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีพื้นฐานทางการ ค้นคว้าและวิจัย

3. ด้านมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลอื่น นักบริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เปิดเผย โปร่งใส ยุติธรรม มีความสามารถในการใช้ภาษา สามารถสื่อสารได้ทุกทิศทาง สร้างและประสานเครือข่ายเพื่อความร่วมมือได้ รวมถึงความสามารถในการบริหารความขัดแย้ง

4. ด้านความสามารถทางการบริหาร นักบริหารมีวิสัยทัศน์ ในเป้าหมายความสำเร็จ มีการบริหารงานเชิงรุก มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาได้อย่างชาญฉลาดฉับพลัน มีวิธีการถ่ายทอดและสอนงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาบริหารงานด้วยเหตุผลและความชอบธรรม และมีผลงานที่เกิดจากการบริหารจัดการ

5. ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม นักบริหารสามารถนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการวางแผนการตัดสินใจ การประสานงานการติดต่อสื่อสาร การสร้างเครือข่ายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน ตลอดจนสามารถนำไปใช้ในการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

สตูดิ จีระออน (2561, หน้า 120 - 121) ได้ศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิเขต 3 ไว้ดังนี้

1. ด้านความรู้ความสามารถ ผู้บริหารควรมีความรู้ความสามารถความรู้เท่าทันต่อเหตุการณ์ มีนโยบายเป้าหมาย วัตถุประสงค์ในการทำงาน มีความสามารถในการใช้เหตุผล สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน ใช้แผนงานเป็นเครื่องมือในการบริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีความมั่นใจในการพัฒนางานมีการประสานความร่วมมือกับทุกฝ่ายเพื่อพัฒนาสถานศึกษา และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

2. ด้านบุคลิกภาพ ผู้บริหารควรมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีอารมณ์ สนุกสนาน มีสุขภาพจิตดี ร่าเริงแจ่มใส มีสุขภาพแข็งแรง แต่งกายดี สะอาด มีความมั่นคง ทางอารมณ์และมีความสามารถในการยืดหยุ่นและการปรับตัวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ผู้บริหารที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานจะต้องประกอบไปด้วยคุณสมบัติหลาย ๆ ประการ

3. คุณธรรมจริยธรรม ผู้บริหารควรรักษาวินัย มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ตรงต่อเวลา ซื่อสัตย์ สุจริต มีความเมตตากรุณา มีความยุติธรรมต่อผู้ร่วมงานอย่างเสมอภาค และเสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

4. ด้านความเป็นผู้นำ ผู้บริหารควรมีความสามารถในการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลสามารถเข้ากับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดี มีความสามารถในการตัดสินใจสั่งการ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาทีมงาน ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และติดตามงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

5. ด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารควรเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดี โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจร่วมกันทำให้การยอมรับนับถือกันนำไปสู่ความพอใจ รักใคร่ ร่วมมือสามารถอยู่ร่วมกันและทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมายของบุคคลและองค์กร

6. ด้านวิชาการ ผู้บริหารควรมีความสามารถในการจัดวิเคราะห์ หลักสูตร มีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและหลักสูตรสถานศึกษา ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในการอบรม พัฒนาวิชาการเพื่อพัฒนาตนเองมีการกำกับ นิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะครูอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

7. ด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ในการวางอนาคตได้สมจริง มีการวางแผนและการเตรียมการสำหรับงานได้อย่างเหมาะสม และทันสมัยต่อเหตุการณ์ ก้าวทันเทคโนโลยีสมัยใหม่และนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

8. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรมีความสามารถในการคิดได้หลายทิศทาง คิดได้กว้างไกล สามารถนำความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ มาใช้แก้ไขปัญหา โดยใช้กระบวนการคิดที่ผสมผสานความคิดเดิมเกิดเป็นแนวคิดใหม่ได้

9. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารควรแสวงหาความรู้ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการแลกเปลี่ยนความรู้ และติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นและด้านการเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบันทึกให้เหมาะสมกับผู้เรียน

กนกอร สมปราชญ์ (2562, หน้า 222) ได้สรุปไว้ว่า ลักษณะของความเป็นผู้นำของโรงเรียนในปัจจุบัน หมายถึง รูปแบบและบทบาทของผู้นำโรงเรียน ซึ่งความเป็นผู้นำสามารถทำหลายรูปแบบ ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบเชิงชุมชน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ภาวะผู้นำการ เรียนรู้ภาวะผู้นำการสร้างองค์ความรู้ ภาวะผู้นำเชิงการเมือง ภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการ และภาวะผู้นำแบบยั่งยืน

อติญารินทร์ พุกข์ภูมรินท (2563, หน้า 21) ได้สรุปคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่าคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีคุณลักษณะทั้งในด้านส่วนตัวและลักษณะทางด้านวิชาชีพ ประกอบด้วย ด้านบุคลิกภาพ เป็นคุณลักษณะโดยรวมของบุคคล ได้แก่ คุณลักษณะทางกาย ทางสติปัญญา ทางใจ ทางอารมณ์ และสังคม ด้านภาวะผู้นำ พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลที่ทำให้ผู้ร่วมงานร่วมมือกันทำงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมาย ซึ่งเป็นกระบวนการในการจูงใจให้บุคคลากรในสถานศึกษาให้ตั้งใจทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ด้านมนุษยสัมพันธ์ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านวิชาการ และด้านความรู้ความสามารถในการบริหารงาน

ศรีพระจันทร์ สถาพรวิจิตร (2563, หน้า 12) ได้สรุปคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารที่จะนำพาความเจริญก้าวหน้าให้สถานศึกษาได้นั้นต้องอาศัยคุณสมบัติที่สำคัญ คือ มีความรัก และศรัทธาในวิชาชีพครู มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มี

ความเป็นผู้นำ มีความสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ ใช้หลักธรรมทางศาสนาเข้ามาประยุกต์ใช้เพื่อ การปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ทั้งการครองตน ครองคน และครองงาน

เบญญาตา เกิดมณีเดชากร (2563, หน้า 20) ได้สรุปคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ว่า ต้องมีทักษะการบริหาร ความสามารถทางการบริหารจัดการดำเนินงาน ความรู้ความชำนาญ ทั้งทางด้านเทคนิค ด้านมนุษยสัมพันธ์ด้านความคิด เพื่อสนองตอบผู้ร่วมงาน ต่อองค์กร นำพาองค์กร ให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายและประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

พงษ์พิพัฒน์ นารินทร์ (2563, หน้า 45) ได้สรุปคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันนี้ ผู้บริหารควรจะต้องรู้จักบทบาทและหน้าที่ของตนเอง เพื่อนำไปใช้การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลจะสะท้อนผลการดำเนินงานในสถานศึกษา ออกมาให้ปรากฏโดยบุคคลทั่วไปได้ ประจักษ์เห็นในความสามารถด้านต่าง ๆ ของผู้บริหาร สถานศึกษา และเป็นศูนย์รวมพลังของกลุ่มให้การดำเนินงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ความสามารถของ ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนสัมพันธ์กับปริมาณงานและคุณภาพของสถานศึกษา เพราะฉะนั้นการรู้จัก บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญต่อผู้ร่วมงานและความสำเร็จของสถานศึกษาโดยมี ชุมชนและสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง คุณสมบัติหรือพฤติกรรมของบทบาท ของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความเป็นผู้นำทางด้านวิชาการมีความรู้รอบด้านวิสัยทัศน์กว้างไกล มี คุณธรรม จริยธรรม มีทักษะการติดต่อประสานงานและการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ในการ ปฏิบัติงาน นำพาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายและประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4

2.3.1 หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารสถานศึกษา

ตะวันฉาย สติตรศรี (2565, หน้า 24) กล่าวว่า พรหมวิหาร 4 คือ หลักธรรมที่ช่วยให้คน สามารถดำเนินชีวิตในทางที่ประเสริฐและสร้างความสุขทั้งต่อตนเองและผู้อื่น โดยประกอบด้วยเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ซึ่งไม่เพียงแต่เป็นคำสอนในพุทธศาสนา แต่ยังสามารถนำมาปรับใช้ในการ บริหารและการปกครอง โดยเฉพาะในบทบาทของผู้บริหารหรือหัวหน้างาน ที่ต้องดูแลและสนับสนุน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการพัฒนาตามศักยภาพของตนเองและสามารถมีชีวิตที่เต็มไปด้วยความสุข การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารช่วยให้ผู้บริหารสามารถบำบัดทุกข์และแก้ปัญหของ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้พวกเขามีจิตใจที่เบิกบานและผ่อนคลาย นอกจากนี้ ผู้บริหารยังรู้สึกพลอยยินดีเมื่อเห็นผู้ใต้บังคับบัญชาประสบความสำเร็จ และเจริญก้าวหน้า ซึ่งเป็นการ ส่งเสริมให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน และกระตุ้นให้ทุกคนมีความรับผิดชอบในสิ่งที่ทำ ผู้บริหารที่มี พรหมวิหาร 4 จะสามารถนำหลักธรรมทั้ง 4 มาประยุกต์ใช้ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่

จำเป็นต้องใช้วิธีการเผด็จการหรือการบังคับที่มากเกินไป แต่สามารถขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้าได้ด้วยความเข้าใจและความสุขในทุกระดับการทำงาน เมื่อทุกฝ่ายมีความสุขและทำงานร่วมกันได้ดี ผลลัพธ์ที่ได้จะยั่งยืนและเป็นที่ยอมรับทั้งในระดับบุคคลและองค์กร การนำพรหมวิหาร 4 มาประยุกต์ใช้จึงเป็นการบริหารที่มีคุณค่า และสามารถสร้างผลสำเร็จที่ยั่งยืนได้ในระยะยาว

เสาวนีย์ เปรมดิกรัตน์ (2565, หน้า 30) กล่าวว่า หลักธรรมของนักบริหารหลักธรรม หรือ คำสั่งสอนของพระพุทธเจ้านั้น ถึงแม้ว่าจะมีมาตั้งแต่สมัยพุทธกาลนับถึงปัจจุบันแต่ทุกหลักธรรมยังคงทันสมัยอยู่เสมอ สามารถนำไป ประยุกต์ใช้เป็น เครื่องดำเนินชีวิตและแนวทางในการบริหารงานได้เป็นอย่างดีที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะ หลักธรรมดังกล่าว เป็นความจริงที่ สามารถพิสูจน์ได้ที่เรียกว่า “สังฆธรรม” ปฏิบัติได้เห็นผลได้อย่างแท้จริง อยู่ที่เรานำหลักธรรมข้อใดมาใช้ให้เหมาะสมกับตัวเรามากที่สุด สำหรับนักบริหารก็มีหลักธรรมสำหรับ ยึดถือและปฏิบัติอย่างมากมาย พรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมของผู้ใหญ่(ผู้บังคับบัญชา) ที่ควรถือปฏิบัติ เป็นนิตย มี 4 ประการ คือ 1. เมตตา ความรักใคร่ ปรารถนาจะให้ผู้อื่นมีความสุข 2. กรุณา ความสงสาร คิดช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นทุกข์ 3. มุทิตา ความพลอยยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีมีความสุข 4. อุเบกขา วางตนเป็นกลาง ไม่ ตีใจ ไม่เสียใจ เมื่อผู้อื่นถึงวิบัติมีทุกข์ หากผู้บริหารมีพรหมวิหาร4เป็นหลักธรรมประจำใจ ผู้บริหารท่าน นั้นย่อมเป็นผู้บริหารอันประเสริฐ เป็นที่รักใคร่เคารพนับถือของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้บริหารที่รักใคร่ ปรารถนาดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ปราศจากความอิจฉาริษยาไม่เบียดเบียนผู้ใต้บังคับบัญชาให้ลำบากกาย และใจ แต่คอยช่วยเหลืออำนวยความสะดวก สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้ประสบความสำเร็จ เจริญก้าวหน้า มีความเที่ยงธรรม สามารถตัดสินเรื่องใด ๆ โดยใช้สติปัญญาพิจารณาอย่างยุติธรรม

ปิรญา สมโพธิ์ (2565, หน้า 24) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีคุณธรรม 4 ประการ หรือที่เรียกว่าพรหมวิหาร 4 เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านการงานและการดำเนินชีวิต โดยพรหมวิหาร 4 ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ซึ่งเป็นหลักธรรมที่ช่วยเสริมสร้างจิตใจที่สูงส่งและประเสริฐ การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณธรรมเหล่านี้ จะทำให้เขาเป็นผู้นำที่สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน การนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการบริหารจัดการศึกษาจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถดูแลและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาและนักเรียนได้อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม โดยมีเมตตาในการดูแลเอาใจใส่ มีกรุณาในการช่วยเหลือผู้ที่ประสบปัญหาหรือทุกข์ยาก มีมุทิตาในการยินดีและส่งเสริมความสำเร็จของผู้อื่น และมีอุเบกขาในการรักษาความสมดุลทางอารมณ์ไม่ลำเอียงหรือตอบสนองต่ออารมณ์ชั่วขณะ การที่ผู้บริหารมีพรหมวิหาร 4 อย่างครบถ้วน จะทำให้เขามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และสามารถบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ อีกทั้งยังส่งเสริมให้การทำงานในองค์กรเป็นไปในทางที่ดี มีความสุข และมีความร่วมมือจากทุกฝ่าย ซึ่งจะนำไปสู่ผลสำเร็จที่ยั่งยืนทั้งในด้านการศึกษาและการพัฒนาชีวิตของบุคลากรในสถานศึกษา

นงคริ์กษั ดววงักดี (2564 ,หน้า 69) กล่าวว่า การบริหารงานโดยใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยของรัฐที่ดึ้นนั้น จะช่วยสร้างความประทับใจให้แก่ผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดขวัญ กำลังใจและแรงจูงใจในการทำงานได้อย่างดีเยี่ยม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยผลักดันให้การทำงาน บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และดำเนินไปอย่างราบรื่น หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ซึ่ง ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา เป็นคุณธรรมที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถครองใจคนใน องค์กรได้ ด้วยการแสดงความเมตตาและความปรารถนาดีต่อผู้อื่น การช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อประสบ ปัญหา หรือการยินดีและร่วมแสดงความสำเร็จเมื่อผู้อื่นเจริญก้าวหน้า นอกจากนี้ยังสามารถรักษา ความสมดุลและความยุติธรรมในการตัดสินใจ โดยไม่เอียงเอนหรือถูกครอบงำด้วยอารมณ์ การนำ หลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการบริหารจะช่วยให้ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร สร้าง บรรยากาศที่เปิดกว้างและโปร่งใส และช่วยกระตุ้นให้ทุกคนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วย ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมในการสร้างความสำเร็จร่วมกัน

ฎากร นามแก้ว (2564, หน้า 61) กล่าวว่า พรหมวิหาร 4 เป็นแนวทางที่ส่งเสริมความ ยุติธรรมและนำมาซึ่งสันติภาพในสังคม โดยถือเป็นธรรมของผู้ใหญ่ที่มีลักษณะเหมือนพระพรหม ซึ่ง ประกอบด้วย 4 ประการ ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา หลักของพรหมวิหาร 4 ช่วยให้ ผู้คนมีความเมตตากรุณาต่อผู้อื่น โดยการช่วยเหลือในสิ่งที่เป็นประโยชน์ ทำให้ชีวิตดำเนินไปอย่างมี ความสุข การมีกรุณาช่วยบรรเทาความทุกข์ของผู้อื่น การมีมุทิตาในการพลอยยินดีต่อความดีของผู้อื่น และการมีอุเบกขาในการดำรงตนอย่างเป็นกลางและยุติธรรม โดยไม่เอนเอียงไปทางใดทางหนึ่ง พรหมวิหาร 4 จึงเป็นคุณสมบัติที่ผู้ใหญ่สามารถทำได้ด้วยตนเอง ผ่านการแสดงออกถึงความเมตตา และอารีต่อผู้อื่น โดยช่วยเหลือเมื่อพบกับความทุกข์ และการแสดงน้ำใจเมื่อเห็นผู้อื่นประสบ ความสำเร็จ นอกจากนี้ยังมีการพิจารณาอย่างรอบคอบ โดยใช้เหตุผลและหลักธรรมในการตัดสินใจ ซึ่งจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในสังคมไทย และช่วยส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างสันติและมี ความสุข

พิสิฐุ เจริญสุข ได้กล่าวไว้ว่า พรหมวิหารธรรม คือธรรมเป็นหลักประจำใจ กอ่กับ พฤติกรรมคนในองค์กร ในสังคมให้เป็นไปโดยชอบธรรมถูกต้องทานองคลองธรรมก่อให้เกิดอนิสงส์ นานันการโดยเฉพาะเมตตาธรรม ซึ่งได้รวบรวมไว้ 11 ประการดังนี้

1. ยามตื่นก็เป็นสุข
2. ยามหลับก็เป็นสุข
3. ยามฝันก็ฝันดี ไม่มีฝันร้าย
4. เป็นที่รักของคนทั้งปวง
5. เป็นที่รักของสัตว์โลกทั้งมวล

6. เทพยินดีคุ้มครองรักษา
7. ภัยพิบัติ ศาสตร์ราวุธ ยาพิษ ไม่แผ้วพานกร้ากราย
8. มีจิตที่มั่นคงมีเสถียรภาพ
9. ผ่องพรรณผ่องใส ใบหน้าอ้มเอิบ
10. เมื่อเวลาสิ้นใจก็มีสติ
11. เมื่อยังไม่ก้าวสู่โลกุตรธรรมก็สุขสุดในพรหมโลก

สรุปได้ว่า หลักพรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมที่ช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการบริหารงานอย่างมีคุณธรรม เข้าใจผู้อื่น และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร เมื่อผู้บริหารนำหลักธรรมนี้มาปฏิบัติจริง จะทำให้สถานศึกษาเป็นสถานที่แห่งความสุข ความร่วมมือ และความสำเร็จอย่างยั่งยืนทั้งในด้านการเรียนการสอนและการพัฒนาคน

2.4 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู

2.4.1 ความหมายของประสิทธิภาพ

วิริทธิ์พล จอมใจป้อ และราเชนทร์ นพณัฐวงศ์ (2563, หน้า 240) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงาน หมายถึง ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการดำเนินงานของแต่ละบุคคล จากสภาพภูมิหลังของแต่ละคนที่ไม่เหมือนกัน สภาพร่างกายจิตใจ การศึกษา ความรู้ความสามารถ ความถนัดต่าง ๆ โดยมีปัจจัยสนับสนุนให้เกิดความแตกต่างจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาแล้วให้คะแนนออกมาในระดับต่าง ๆ ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนวิธีการทำงานให้ผู้นั้นมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น

สุนทร มินสุข และ รัชฎา พงษ์ธนกิจ (2560, หน้า 20) ให้ความหมายของประสิทธิภาพว่า การทำงานที่ประหยัด ได้ผลงานที่รวดเร็ว มีคุณภาพ คุ่มค่ากับทรัพยากรที่ลงทุนไป ไม่ว่าจะเป็นการเงิน คน อุปกรณ์ และเวลา โดยจะสามารถมองได้ว่า ประสิทธิภาพความแตกต่างที่มีอยู่ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ที่นำเข้า และผลผลิตที่ได้ออกมาออกมา การทำงานที่ได้ประโยชน์สูงสุดโดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด

มารวย วิชาญยุทธนากุล (2560, หน้า 25) ให้ความหมายของประสิทธิภาพว่า การที่ครูมีความปรารถนาหรือความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จโดยเกิดจากความพึงพอใจภายใน ที่เมื่อได้ปฏิบัติงานแล้วมีความสุข ไม่เกิดความเบื่อหน่ายทอดอภัยปฏิบัติงานโดยไม่ต้องการสิ่งตอบแทนเป็นผู้ที่รักงาน มีความตั้งใจเต็มใจ และทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด

ตุลา มหาพสุธานนท์ (2560, หน้า 42 - 43) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แนวทางหรือวิธีการ กระบวนการหรือตัววัดนั้นสามารถตอบสนองจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ดีเพียงใด การประเมินประสิทธิผล ต้องประเมินว่าสามารถบรรลุความต้องการได้ดีเพียงใด ด้วยการใช้นโยบายที่เลือกการนำไปปฏิบัติ หรือตัววัดที่ใช้

สมยศ นาวิการ (2560, หน้า 14) กล่าวว่า ความมีประสิทธิภาพเกี่ยวข้องกับความสำเร็จของ เป้าหมายความมีประสิทธิภาพผลตอบคำถาม 2 อย่าง คือ

1. เป้าหมายประสบความสำเร็จหรือไม่
2. เป้าหมายมีความเหมาะสมหรือไม่

ดึกเกอร์ (Ducker, 1970, p. 5) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การทำสิ่งต่าง ๆ ให้ถูกต้อง กล่าวคือ ความสามารถในการเลือกวัตถุประสงค์ได้อย่างเหมาะสม

ฟิลเลอร์ (Fiedler, 1967, p. 11) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสามารถของบุคคลในการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายของงานที่วางไว้ ซึ่งรวมถึงพฤติกรรมการวางแผนในการทำงาน และบรรยากาศการทำงานในกลุ่มนี้ที่เอื้อต่อการบรรลุเป้าหมาย

อัลเลน (Allen, 1964, p. 27) กล่าวถึงเป้าหมายว่าเป็นจุดมุ่งหมายอนาคตที่องค์กรมุ่งหวัง และพยายามที่จะให้บรรลุถึงซึ่งสิ่งที่ได้มุ่งหวังไว้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพทางการบริหาร จึงต้องควรอาศัยหลักการ (Principles) ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบรรลุเป้าหมายดังต่อไปนี้คือ กิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรควรต้องมีส่วนสนับสนุนหรือช่วยส่งเสริมทั้งทางตรง และทางอ้อมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร การกำหนดเป้าหมายขององค์กรต้องชัดเจน และเข้าใจง่ายเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ เป้าหมายที่กำหนดขึ้นต้องเป็นเรื่องที่ได้รับการยอมรับ และเห็นด้วยจากสมาชิกในองค์กร เป้าหมายที่กำหนด ไม่ควรสูงหรือต่ำหรือง่ายหรือยากเกินไป ควรอยู่ในลักษณะสมเหตุสมผล (Reasonable) แต่ควรท้าทายความสามารถของสมาชิกในองค์กรพอสมควร และการกำหนดหรือจัดทำเป้าหมาย ควรให้สมาชิกในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วม (Participation) เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน และเกิดการยอมรับ

ฮอย และเฟอร์กูสัน (Hoy & Furgusan, 1985, p. 131) ได้ให้ความหมาย สถานศึกษาที่มีคุณภาพว่าอาจพิจารณาจากการที่ 1) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) มีการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ 3) มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทำทั้งภายใน และภายนอก 4) สามารถสร้างความพึงพอใจแก่บุคลากรในสถานศึกษาได้

นิวตอร์ นาเคเวซ (2559, หน้า 131) ได้กล่าวถึง กระบวนการที่ทำให้การศึกษามีประสิทธิภาพ จะต้องประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การปรับปรุงพฤติกรรมกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยใช้กระบวนการนิเทศการศึกษาในการส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอน

พัฒนาครู อาจารย์ด้านวิชาการ และการสอน นอกจากนี้ยังสามารถจำแนกความรู้ความสามารถ ความรับผิดชอบซึ่งจะเป็นข้อมูลในการตัดสินใจปัญหาการเรียนการสอนได้อีกประการหนึ่งด้วย

จอห์นสัน (Johnson, 2003, p. 256) ได้เสนอองค์ประกอบที่แสดงถึงควมมีประสิทธิภาพของโรงเรียนด้านกำหนดหน้าที่รับผิดชอบ และเป้าหมายของโรงเรียน คือ องค์ประกอบด้านการมีจุดมุ่งหมายร่วมกันของบุคลากร ประกอบด้วยการมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน การมีค่านิยม และมีความเชื่อร่วม รวมทั้งการมีภาวะผู้นำทางการเรียนการสอน

ประกอบ บุญเกลี้ยง (2559, หน้า 62) กล่าวว่า สมรรถนะของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาไทย สำนักงานปฏิรูปการศึกษา 2545 เป็นองค์การเฉพาะกิจเพื่อการปฏิรูปการศึกษาได้จัดทำสมรรถนะสำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นพื้นฐานในการกำหนดเงินเดือน และเงินวิทยฐานะตำแหน่งต่าง ๆ ดังนี้

ตำแหน่งครู มีหัวข้อความสามารถภายในหรือสมรรถนะ ดังนี้

1) ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน
 2) ความสามารถในการเอาใจใส่ดูแล แนะนำ แก้ปัญหา และส่งเสริมพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียน

3) ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

สุวิทย์ มูลคำ (2560, หน้า 185-212) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงานของครู หมายถึง ความสามารถของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้รับความสำเร็จหรือเกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างดี และส่งผลให้ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และเกิดประโยชน์สูงสุด องค์ประกอบของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมรการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง

2) การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อสนองความต้องการของผู้บริหาร

3) การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในงานวิชาการ และวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน

4) การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจเพื่อร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการทำงานของครู หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากความสามารถของครูผู้สอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในองค์ประกอบของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่ม

สร้างสรรค์ให้บริการด้วยความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อสนองความต้องการของผู้บริหารรู้จักพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ติดตามองค์ความรู้ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการ และวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานตลอดจนการสร้างทีมในการทำงานให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจเพื่อร่วมงาน และปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำผู้ตามได้อย่างเหมาะสมที่ส่งผลให้ครูสามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

2.4.2 การสังเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู

การสังเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนได้มีการอธิบายไว้ดังนี้

กีฟสัน, จอห์น และเจมส์ (Gibson, John and James, 1982, p. 27) ได้ทำการศึกษาและ

กำหนดเกณฑ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรไว้ดังนี้

1. ความรู้ความสามารถ
2. ประสิทธิภาพ
3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
4. ความสามารถในการปรับตัว
5. การพัฒนาตนเอง
6. การอยู่รอด

ซาริณี จันทรแสงศรี (2562, หน้า 20) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคคลว่า การที่ผลการปฏิบัติงานของบุคคลจะดีหรือไม่นั้น ผู้ปฏิบัติงานจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายในและภายนอก (Internal and external need) ซึ่งหากได้รับการตอบสนองแล้วย่อมส่งผลถึงผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพได้ความต้องการภายนอกประกอบด้วยองค์ประกอบดังนี้

1. รายได้หรือค่าตอบแทน
2. ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
3. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ
4. ตำแหน่งหน้าที่

ส่วนความต้องการภายใน ได้แก่

1. ความต้องการแสดงความจริงรักภักดี ความเป็นเพื่อนและความรักใคร่
2. ความต้องการมีส่วนร่วมในหมู่คณะ
3. ความต้องการแสดงความสามารถในศักดิ์ศรีของตัวเอง

ประทุม ฤกษ์กลาง (2560, หน้า 95-101) ระบุว่า Cumming and Schwab (1973, p. 45) เสนอว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การเป็นผลมาจากองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. สภาพแวดล้อม ได้แก่ การออกแบบงานการบริหารงาน เพื่อนร่วมงาน การตอบแทนสภาพการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและการประเมินผลงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับ นโยบายการบริหารขององค์การนั้น ๆ

2. ความสามารถของบุคคล

3. แรงจูงใจในการทำงานให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ

กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2563, หน้า 64) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ประกอบด้วย ความสามารถของครูในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายใน โรงเรียนได้ซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยถือว่าเป็นการมองประสิทธิภาพของโรงเรียนทั้งระบบ

ฮอย และเฟอร์กูสัน (Hoy and Ferguson, 1985, pp. 117-134) ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยศึกษา 5 องค์ประกอบ คือ

1. ความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตัวเองของนักเรียน เป็นพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เกิดจากความพึงพอใจ ตระหนักเห็นความสำคัญ มีความต้องการพัฒนาตนเอง เรียนรู้ด้วยตนเอง มีความรับผิดชอบ ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ในการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวกับการเรียนและความรู้ทั่วไปด้วยตนเอง

2. ความพึงพอใจในการทำงานของครูเป็นความรู้สึกของครูที่มีต่อการทำงานภายในโรงเรียน ซึ่งจะช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จโดยพิจารณาจากสภาพการทำงานลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

3. ความสามารถของครูในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือ ของการเรียนรู้ ทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจ เพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์ สร้างสถานการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาศักยภาพทางความคิด

4. ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่า ตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา

5. ความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายใน และภายนอก เป็นความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ ร่วมกันพัฒนาเปลี่ยนแปลง วิธีดำเนินงานทั้งด้านวิชาการ การเรียนการสอน เพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าทันกับสภาพที่เปลี่ยนแปลงไปโดยพิจารณาจากลักษณะการยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ทั้งการบริหารและการเรียนการสอน

กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2563, หน้า 64) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ประกอบด้วย ความสามารถของครูในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายใน โรงเรียนได้ซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยถือว่าเป็นการมองประสิทธิผล ของโรงเรียนทั้งระบบ

เบนนิส (Bennis, 1971, PP. 68-69) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรไว้ว่า เป็นความสามารถในการปรับตัว เปลี่ยนแปลง พัฒนา ให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอและความสามารถในการผสมผสานความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กร เพื่อรวมพลังให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงาน หรือปฏิบัติการกิจในองค์กรดังนี้

1. ความสามารถของบุคคลในการปรับปรุงองค์กร ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับนวัตกรรมใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น ความเจริญเติบโตและการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

2. ความสามารถในการบูรณาการ ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แม้อยู่ในบรรยากาศที่มีความขัดแย้ง ความสามารถในการสื่อสารกับบุคคลทุกฝ่าย

ฮอย และมิสเคิล (Hoy and Miskel, 1991, PP. 384-395) ระบุไว้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน หมายถึง การที่ครูในโรงเรียนมีความรู้ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม และได้เสนอแนะว่าในขณะที่สภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนจึงวัดได้จาก

1. ความสามารถในการปรับตัว (Adaptation)
2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (Achievement)
3. ความสามารถในการผสมผสาน (Integration)
4. ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพ (Latency)

เชอร์เมอร์ฮอร์น, ฮันท์ และออสบอร์น (Schermerhorn, Hunt and Osborn, 2003, pp. 204-210) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคคลขึ้นอยู่กับองค์ประกอบดังนี้

1. ลักษณะชีวภาพของบุคคล
2. ความรู้ความสามารถ
3. สภาพจิตใจของบุคคล
4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

5. การสนับสนุนขององค์กร อันได้แก่ ทรัพยากร เครื่องมือ โครงสร้างและขนาดขององค์กร เทคโนโลยี วัฒนธรรม การออกแบบการทำงาน กระบวนการกลุ่ม และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ไพร์ซ์ (Price, 1968, PP. 28) ได้ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลไว้ว่า เป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยมีตัวบ่งชี้ความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ 5 อย่าง คือ

1. ความสามารถในการผลิต
2. แรงจูงใจ
3. การปฏิบัติตามแบบอย่าง
4. การปรับตัว
5. ความเป็นปึกแผ่นมั่นคงขององค์การ

สเทียร์ (Steers, 1997, P. 446) ได้เสนอแบบจำลองประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การว่าได้รับอิทธิพลมาจากทั้งปัจจัยบุคคลและองค์การ คือ

1. ปัจจัยบุคคลถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ ซึ่งประกอบด้วยหลายด้าน ได้แก่ ความสามารถ บุคลิกภาพ ความสนใจ แรงจูงใจ และความชัดเจนในบทบาทที่ตนได้รับ ความสามารถหมายถึงความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่บุคคลมีอยู่ ซึ่งจะเป็นเครื่องมือสำคัญในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย บุคลิกภาพที่มั่นคง เช่น ความรับผิดชอบ ความอดทน การเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น จะช่วยส่งเสริมให้บุคคลสามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นในองค์กรได้ดี นอกจากนี้ ความสนใจในงานที่ทำจะช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความตั้งใจและเพิลิตเพลินในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะเมื่อได้รับแรงจูงใจทั้งจากภายใน เช่น ความภาคภูมิใจ ความท้าทาย และจากภายนอก เช่น คำชื่นชม รางวัล หรือโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ก็ยิ่งทำให้บุคคลมีแรงผลักดันในการทำงานมากขึ้น ดังนั้น การส่งเสริมให้บุคคลมีความชัดเจนในบทบาท พร้อมทั้งพัฒนาความสามารถ บุคลิกภาพ และแรงจูงใจอย่างเหมาะสม จึงเป็นแนวทางสำคัญในการสร้างคุณภาพของบุคลากรในองค์การให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

2. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กรนับเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร โดยสามารถจำแนกออกได้เป็น 3 ด้านหลัก ได้แก่ โครงสร้าง การปฏิบัติงาน บรรยากาศในองค์การ และรูปแบบการบริหาร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์การทั้ง 3 ด้านนี้ ล้วนเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อทัศนคติ ความพึงพอใจ และประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์การโดยรวม

พอร์เตอร์, ลอว์เลอร์ และแฮ็คแมน (Porter, Lawler and Hackman, 1975, p. 174) อธิบายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานไว้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคคล ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. ความสามารถและทักษะของบุคคล
3. ความชัดเจนในบทบาทและการยอมรับในบทบาท

4. การจัดสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อโอกาสในการปฏิบัติงาน

5. พัฒนาผลการปฏิบัติของตนเองอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

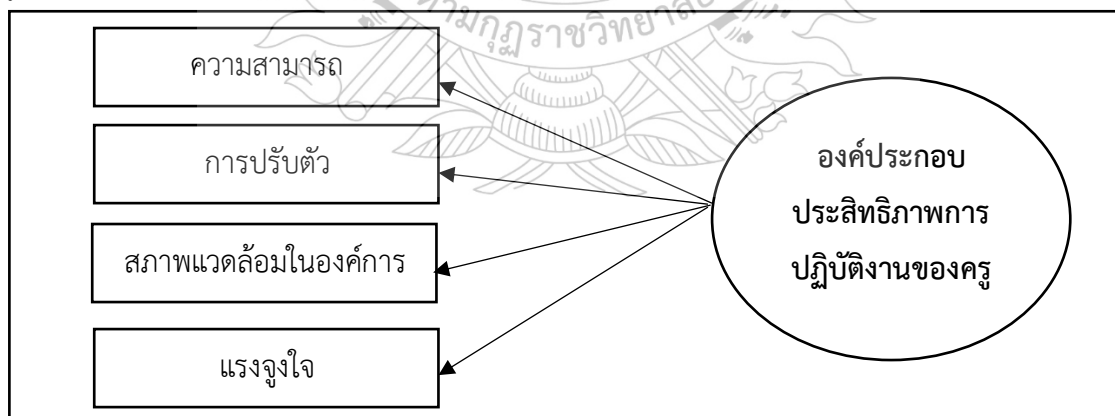
จากการศึกษาองค์ประกอบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ของนักวิชาการ จากแหล่งต่างๆ ข้างต้น ผู้วิจัยสามารถนำมาสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบหลักสำหรับใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังแสดงตาราง

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของครู	แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู										
	กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2563)	ชวรินทร์ จันทร์แสงศรี (2562)	ประทุม ฤกษ์กลาง (2560)	Bennis (1971)	Gibson, John and James (1982)	Hoy and Miskel (1991)	Hoy and Ferguson (1985)	Porter, Lew and Hackman	Price (1968)	Schermerhorn, Hunt and Steers (1977)	ความถี่
1. ความสามารถ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9
2. การปรับตัว	✓				✓	✓	✓		✓		5
3. สภาพแวดล้อมในองค์กร		✓	✓					✓		✓	4
4. แรงจูงใจ			✓					✓	✓	✓	4
5. การพัฒนาตนเอง					✓	✓					2
6. ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน	✓					✓		✓			3
7. คุณธรรม จริยธรรม					✓		✓				2
8. การปฏิบัติงาน			✓				✓				2
9. ความมั่นคง		✓							✓		2
10. ความสามารถในการบูรณาการ				✓		✓					2
11. ความประพฤตินในการรักษาวินัย	✓									✓	2
12. มีบทบาทหน้าที่ชัดเจน								✓			1
13. การจัดสรรทรัพยากร							✓				1

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของครู	แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู											
	กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2563)	ชาริณี จันทร์แสงศรี (2562)	ประทุม ฤกษ์กลาง (2560)	Bennis (1971)	Gibson, John and James (1982)	Hoy and Miskel (1991)	Hoy and Ferguson (1985)	Porter, Lew and Hackman	Price (1968)	Schermerhorn, Hunt and Steers (1977)	ความถี่	
14. สร้างทัศนคติที่ดีให้นักเรียน	✓										1	
15. ความสามารถในการแก้ปัญหา	✓										1	
16. จรรยาบรรณวิชาชีพ		✓									1	
17. ปัจจัยส่วนบุคคล										✓	1	
รวม	6	4	4	2	4	4	5	5	4	3	2	43

จากตารางที่ 2.2 ผลการสังเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูพบว่า ตามแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical framework) มีจำนวน 17 องค์ประกอบ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยคัดเลือกเฉพาะองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป เพื่อเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย (Research framework) ดังนั้น องค์ประกอบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู จึงมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. ความสามารถ 2. การปรับตัว 3. สภาพแวดล้อมในองค์กร 4. แรงจูงใจ กำหนดโมเดลได้ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

จากองค์ประกอบข้างต้นสามารถนำมากำหนดเป็นนิยามศัพท์ และตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบได้ดังนี้

1. ความสามารถ

กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2563, หน้า 76) ได้กล่าวไว้ว่า ครูเป็นบุคลากรสำคัญในการพัฒนาการศึกษาและสร้างอนาคตของประเทศ ความสามารถของครูจึงเป็นหัวใจสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพของการเรียนการสอน ตลอดจนพัฒนาการของนักเรียน โดยความสามารถของครูสามารถแบ่งออกเป็นหลายด้าน ได้แก่ ความสามารถทางวิชาการ ความสามารถด้านการสอน ความสามารถด้านการบริหารจัดการในห้องเรียน และความสามารถด้านคุณธรรมจริยธรรม

ชาโรณี จันทร์แสงศรี (2562, หน้า 66) ได้กล่าวไว้ว่า "ความสามารถของครู" หมายถึง คุณลักษณะ ทักษะ และศักยภาพที่ครูพึงมีในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพแก่นักเรียน โดยครูต้องสามารถถ่ายทอดความรู้ ควบคุมชั้นเรียน ใช้เทคนิคการสอนที่เหมาะสม และส่งเสริมการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ รวมถึงมีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้เรียน

บาร์ฟิลด์ และ บุลลิงเกม (Barfield and Bullingame, 1974, p. 6-11) ได้ให้คำจำกัดความว่า ความสามารถ หมายถึง บุคลิกลักษณะหรือการแสดงออกถึงการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาที่สูงกว่าเกณฑ์เฉลี่ยหรือมาตรฐานทั่วไป เกิดขึ้นได้จากการเรียนรู้ฝึกฝนจนกลายเป็นทักษะ ความชำนาญที่ส่งผลให้คน ๆ นั้นปฏิบัติหน้าที่หรือปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรีนเบิร์ก (Greenberg, 2002, p. 104) ให้คำจำกัดความว่า ความสามารถของครู หมายถึง การแสดงออกของครูถึงความต้องการที่จะรับผิดชอบต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของนักเรียน โดยทั่วไปแล้วความสามารถของครูเป็นความเชื่อของครูว่าพวกเขามีอิทธิพลต่อวิธีที่นักเรียนจะเรียนดี แม้ว่านักเรียนเหล่านั้นจะขาดแรงจูงใจในการเรียนก็ตาม

รอสส์ (Ross, 1994, p. 54) ได้กล่าวไว้ว่า ความสามารถของครู หมายถึง การรับรู้ของครูว่าตนเองมีทักษะ ความพยายาม และความสามารถอันจะทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ สามารถกำหนดแผนงานให้กับนักเรียนและสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ ของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

จากนิยามดังกล่าวสรุปได้ว่า ความสามารถ หมายถึง การแสดงออกของครู ถึงความต้องการที่จะรับผิดชอบต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของผู้เรียน การสร้างแรงจูงใจในการเรียนให้เกิดแก่ผู้เรียน เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และสามารถส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้เต็มตามศักยภาพ โดยผู้เรียนมีการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมในทางที่ดีขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่ง

จากนิยามสามารถเชื่อมโยงไปถึงตัวบ่งชี้ ความสามารถของครูได้ 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ความรับผิดชอบ ต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของผู้เรียน 2) การสร้างแรงจูงใจในการเรียนให้เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน 3) ความสามารถในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน 4) ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ได้เต็มตามศักยภาพ และ 5) ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น

2. การปรับตัว

ลักขณา สริวัฒน์ (2564, หน้า 105) ได้ให้ความหมายของการปรับตัวไว้ว่า “การปรับตัว คือ การที่บุคคลสามารถสร้างหรือขัดเกลาพฤติกรรมให้เข้ากับแบบแผนของสังคม หรือสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ให้สามารถบรรลุจุดหมายที่ต้องการทำให้มีชีวิตอยู่อย่างปกติสุขทั้งทางกาย และจิตใจ ไม่เกิดผลเสียทั้งต่อตนเอง และผู้อื่น”

วรารภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2550, หน้า 60) ได้ให้ความหมายของการปรับตัวไว้ดังนี้ “การปรับตัว หมายถึง การที่บุคคลใช้ความพยายามในการปรับตนเอง เมื่อเผชิญกับสภาพปัญหาความอึดอัดใจ ความคับข้องใจ ความเครียด ความทุกข์ใจ ความวิตกกังวลต่าง ๆ ฯลฯ จนเป็นสภาพการณ์ที่บุคคลนั้น ๆ สามารถอยู่สภาพแวดล้อมหรือใน สภาพปัญหานั้น ๆ ได้ ถ้าบุคคลปรับตัวแล้วสามารถอยู่ในสภาพแวดล้อมได้อย่างมีความสุขได้นั้นแสดงว่าบุคคล นั้นมีสุขภาพจิตดี แต่หากว่าบุคคลปรับตัวแล้วยังมีความทุกข์ใจ ว้าวุ่นใจไม่สบายใจอยู่ ความรู้สึกดังกล่าว ย่อมจะทำให้บุคคลนั้นกลายเป็นบุคคลที่มีสุขภาพจิตไม่ดี และหากเรื้อรังรุนแรงมากขึ้น อาจเจ็บป่วยเป็นโรคประสาทหรือโรคจิตได้”

อลเลน และเมเยอร์ (Alen and Meyer, 1990, p. 15-18) ได้แสดงทัศนะไว้ว่า การปรับตัวของบุคคล หมายถึง ความเข้าใจพฤติกรรม ความคิด และความรู้สึกของตนเองและผู้อื่นอย่างถ่องแท้ จนสามารถที่จะพัฒนากลยุทธ์เพื่อจัดการกับความต้องการของตนเอง และหากเหตุการณ์ ที่ทำลายในชีวิตประจำวันได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพเนื่องจากทั้งพฤติกรรม ความคิด และความรู้สึกที่บุคคลแสดงออกนั้นล้วนแต่มีสาเหตุซ่อนอยู่มากมาย

รอย และแอนดรูว์ (Roy and Andrew, 1991, p. 33-35) ได้อธิบายไว้ว่า การปรับตัวทางสังคม หมายถึง พฤติกรรมการตอบสนองของบุคคลเมื่อเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับตนเอง หรือสิ่งแวดล้อมของตนเองเพื่อปรับคงสภาพสมดุลทั้งร่างกาย จิตใจ และสังคม องค์ประกอบทั้งสามนี้ มีความสัมพันธ์กันทำงานผสมผสานเป็นหน่วยเดียวกัน เพื่อคงสภาพปกติสุข หรือภาวะสุขภาพดี สาเหตุใดก็ตามที่มีผลต่อกายย่อมส่งผลกระทบต่อใจและสังคมด้วย ดังนั้นบุคคลจึงต้องมีการปรับตัวเพื่อรักษาสมดุลของร่างกาย จิตใจ และสังคม บุคคลที่ประสบความสำเร็จในการปรับตัวจะมีความมั่นคงในชีวิตพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นคือ มีสุขภาพดี ยอมรับความเป็นจริง มีความพึงพอใจใน

ชีวิต ส่วนผู้ที่ประสบความล้มเหลวในการปรับตัว ก่อให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพ ไม่ยอมรับความจริง และเศร้าซึม

นพมาศ ชีระเวคิน (2563, หน้า 27) กล่าวว่า การปรับตัวของครู หมายถึง บทบาทหน้าที่ของครูมีการปรับเปลี่ยนไปตามยุคตามสมัย เพื่อให้ทันสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่เป็นยุคแห่งเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัย มีความก้าวหน้า และสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้มากและรวดเร็วขึ้น ดังนั้น ครูจึงจำเป็นต้องปรับตัวให้พร้อมและพัฒนาตนเองให้ทันยุคที่เปลี่ยนไป อีกทั้งต้องมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาด้านทักษะวิชาการให้ทันสมัยเพื่อให้เกิดการเรียนรู้เทคนิค วิธีการเรียนการสอน แบบใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพ

จากนิยามดังกล่าวสรุปได้ว่า การปรับตัว หมายถึง การยอมรับการเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้นกับตนเองหรือสิ่งแวดล้อมตามยุคตามสมัย มีการปรับตัวเพื่อรักษาสมดุลของร่างกาย และจิตใจเมื่อเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อีกทั้งต้องมีความกระตือรือร้นที่จะให้ตนเองเองมีความพร้อมในการที่จะพัฒนา ด้านทักษะวิชาการให้ทันสมัย เพื่อให้เกิดการเรียนรู้เทคนิควิธีแบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นครูจึงจำเป็นต้องปรับตัวให้เตรียมพร้อมไปกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่เสมอ จากนิยาม สามารถเชื่อมโยงไปถึงตัวบ่งชี้ การปรับตัวของครู ได้ 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การยอมรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับตนเองและสิ่งแวดล้อม 2) การปรับสมดุลร่างกาย จิตใจให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลง 3) กระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองด้านทักษะวิชาการให้ทันสมัย 4) พัฒนา ทักษะการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ และ 5) เตรียมพร้อมไปกับยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

3. สภาพแวดล้อมในองค์กร

ดาฟท์ (Daft, 2021, pp. 127) ได้ให้นิยาม สภาพแวดล้อมในองค์กรเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานขององค์กร ทั้งในแง่ของโครงสร้าง วัฒนธรรม และกระบวนการทำงาน ซึ่งองค์กรจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมเหล่านี้ เนื่องจากสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จในการดำเนินงานได้ สภาพแวดล้อมในองค์กรสามารถแบ่งออกเป็นสองประเภทหลักได้แก่ สภาพแวดล้อมภายใน และ สภาพแวดล้อมภายนอก โดยแต่ละปัจจัยมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาและการตัดสินใจขององค์กร

มูส (Moos, 1974, pp. 99-101) ได้ให้นิยาม สภาพแวดล้อมในองค์กรไว้ว่า หมายถึง ปัจจัยแวดล้อมในองค์กรที่ช่วยเพิ่มคุณภาพในการปฏิบัติงานที่ พัฒนาจากแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เกิดจากการได้รับแรงสนับสนุน ส่งเสริมในการปฏิบัติงานจนเกิดความผูกพันต่อองค์กร สามารถวัดสภาพแวดล้อมในองค์กรได้ 4 องค์ประกอบ คือ

1. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาขั้นต้นและเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ สามารถทำงานร่วมกันกับผู้บังคับบัญชาได้ดี ซึ่งมีใจเป็นธรรม ยึดหลักมนุษยสัมพันธ์ เต็มใจให้คำแนะนำ สอนงาน ช่วยเหลือ และรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยได้รับการยกย่องช่วยเหลือ และความมีไมตรีที่ดีต่อกัน ทำงานร่วมกันอย่างมีสัมพันธที่ดี ต่อกัน

2. การได้รับโอกาสสนับสนุนและส่งเสริมให้ก้าวหน้า ได้แก่ ได้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะของงานน่าสนใจและท้าทายเป็นงานอาชีพที่มีเกียรติในสังคมและมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันงานตรงกับ ความถนัดมีโอกาสก้าวหน้าได้เลื่อนขั้น ตำแหน่ง และเพิ่มพูนคุณวุฒิ ได้ศึกษาต่อ มีโอกาสทำผลงาน มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา มีโอกาสให้ข้อมูลความคิดเห็น ข้อเสนอแนะและเสนอทางเลือกในการปฏิบัติงานแก่ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรได้

3. ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ การมีทัศนคติที่ดีต่องานและองค์กร ต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป ยอมรับในเป้าหมายขององค์กรเต็มใจที่จะใช้พลัง ความสามารถตนเองอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร

4. ความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับ ได้แก่ ปัจจัยภายนอกที่เกื้อหนุนให้เกิดแรงจูงใจ และลงมือปฏิบัติงานเต็มศักยภาพ เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทนพิเศษ บำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน ค่ารักษาพยาบาล เครื่องราชอิสริยาภรณ์ สวัสดิการที่พึงอาศัย เป็นต้น

โจนส์ และจอร์จ (Jones, G. R., & George, J. M. 2019, pp. 107) ได้ให้นิยามสภาพแวดล้อมในองค์กรเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานและการพัฒนาขององค์กรในทุก ระดับ โดยองค์กรต้องเผชิญกับปัจจัยทั้งภายในและภายนอก ซึ่งส่งผลต่อโครงสร้าง วัฒนธรรม และกระบวนการทำงาน หากองค์กรสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้ ก็จะสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยั่งยืน สภาพแวดล้อมในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร องค์กรต้องให้ความสำคัญกับทั้ง สภาพแวดล้อมภายใน เช่น โครงสร้าง วัฒนธรรม และทรัพยากร และ สภาพแวดล้อมภายนอก เช่น ปัจจัยทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยี และการแข่งขัน องค์กรที่สามารถปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะสามารถดำเนินงานได้อย่างยั่งยืนและมีความได้เปรียบในการแข่งขัน

อรุณ รักธรรม (2560, หน้า 26) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์กร หมายถึง คุณลักษณะของสภาพแวดล้อมบรรยากาศเกี่ยวกับงานบุคคล ผู้ปฏิบัติงานสามารถรับรู้ได้ ทั้งทางตรง และทางอ้อม เช่น ทัศนคติค่านิยม และความรู้สึกของพนักงานในองค์กรที่เกิดขึ้นบ่อยๆ

สาคร สุขศรีวงศ์ (2560 , หน้า 27) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์การ หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ภายในองค์การที่เราสามารถควบคุมได้ เช่น ระบบงาน ผู้มีส่วนได้เสียในองค์การ สิ่งอำนวยความสะดวก และวัฒนธรรมขององค์การ

จากนิยามดังกล่าวสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในองค์การ หมายถึง การที่ครูได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นมนุษย์สัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน หรือได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมในการดำรงชีวิตที่ยั่งยืน มีการส่งเสริมให้มีตำแหน่งหน้าที่การงานก้าวหน้ามากขึ้นซึ่งเกิดจากการได้ปฏิบัติงาน ที่มีเกียรติในสังคมและมั่นคงในอาชีพ มีส่วนร่วมในการเสนอแนะทางเลือกในการบริหารงานแก่ผู้บังคับบัญชา และการมีความผูกพันต่อองค์การซึ่งเกิดจากการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ และต้องการเป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป จากนิยามสามารถเชื่อมโยงไปถึงตัวบ่งชี้ สภาพแวดล้อมในองค์การ ได้ 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน 2) การได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมในการดำรงชีวิต 3) ได้รับส่งเสริมในตำแหน่ง หน้าที่การงาน 4) การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และ 5) การมีความผูกพันที่ดีต่อองค์การ

4. แรงจูงใจ

เบนท์ลีย์ และ แรมเปิล (Bentley and Rampel, 1970, p. 4) แห่งมหาวิทยาลัยเพอร์ค ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้ศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการทำงานของครู ว่าเป็นการแสดงออกทางด้านอารมณ์ และจิตใจ ของครูที่มีต่องานที่ทำ อาจพิจารณาได้จากความพึงพอใจในสิ่งที่ต้องการ เห็นได้จากความสนใจ ความกระตือรือร้นในการทำงาน และจากการศึกษาพบว่าความรู้สึกเชื่อมั่นของบุคคลมีความสำคัญจนสามารถทำให้เกิดกำลังใจในการทำงานได้มากกว่าเงื่อนไขอื่นๆ ภายนอก อันได้แก่ เชื่อมั่นในระบบสายงาน บริบทแวดล้อมของโรงเรียน หลักสูตรโรงเรียน ปริมาณงาน การสอน และเชื่อมั่นต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานหรืองานที่ทำ

บุชบา รัตนมงคล (2561, หน้า 13) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะการเต็มใจในการทำงานของบุคคลนั้นๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตอบสนองความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน

รัชชก มูลเกตุ (2562, หน้า 9) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ปัจจัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ค่าจ้าง รายได้ การบังคับบัญชา การได้รับการยกย่อง ยอมรับนับถือความเหมาะสมในปริมาณงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและ ผู้ร่วมงาน และปัจจัยอื่นๆ ได้ตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานและเกิดความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน และเมื่อเกิดความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานแล้วก็จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ แต่ในทางตรงกันข้ามหากปัจจัยต่าง ๆ ไม่ได้

รับการตอบสนองความต้องการดังกล่าวจนทำให้ ผู้ปฏิบัติงานเกิดทัศนคติในทางลบก็จะเกิดความไม่พึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานขึ้น

เสนาะ ดิยาว (2561, หน้า 57) กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงผลักดัน แรงกระตุ้นที่เกิดจากความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่องค์การ จัดให้ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งสิ่งสนองเหล่านี้จะประกอบไปด้วยปัจจัย แห่งความต้องการพื้นฐาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความเจริญเติบโตในการทำงาน ปัจจัยสุขอนามัย นโยบาย และการบริหารงานขององค์การ ค่าจ้างเงินเดือนที่ได้รับ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความมั่นคงในงานที่ทำ

โรบบินส์ และจัดส์ (Robbins & Judge, 2021, pp. 148) ได้อธิบายไว้ว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคล ทั้งในด้านการทำงาน การเรียนรู้ และการดำเนินชีวิตประจำวัน โดยแรงจูงใจหมายถึงกระบวนการที่กระตุ้น ทิศทาง และความพยายามของบุคคลในการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ การเข้าใจแรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กรและผู้นำ เนื่องจากมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมและประสิทธิภาพของบุคคล โดยสามารถแบ่งออกเป็นแรงจูงใจภายในและภายนอก นอกจากนี้ ยังมีทฤษฎีหลายแนวทางที่ช่วยอธิบายแรงจูงใจของมนุษย์ เช่น ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก และทฤษฎีคาดหวังของวูรัม องค์กรสามารถนำแนวคิดเหล่านี้ไปใช้เพื่อพัฒนาวิธีการสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการทำงาน

จากนิยามดังกล่าวสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู ไม่ว่าจะทางด้านจิตใจหรือสิ่งตอบแทน ซึ่งพิจารณาได้จากความพึงพอใจในสิ่งที่ได้รับความสำเร็จในการทำงาน การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลทุกระดับในหน่วยงาน ความเชื่อมั่นในหน้าที่การงาน และการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานการสอน

ตารางที่ 2.3 นิยามเชิงปฏิบัติการ และข้อคำถามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อคำถาม
1. ความสามารถ	ความสามารถ หมายถึง การแสดงออกของครู ถึงความต้องการที่จะรับผิดชอบต่อความสำเร็จและความล้มเหลว	1. ครูมีความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของผู้เรียน 2. ครูมีความรับผิดชอบต่อความล้มเหลวของผู้เรียน

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อความ
	<p>ของผู้เรียน การสร้างแรงจูงใจในการเรียนให้เกิดแก่ผู้เรียน เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และสามารถส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้เต็มตามศักยภาพ โดยผู้เรียนมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งจากนิยามสามารถเชื่อมโยงไปถึงตัวบ่งชี้ ความสามารถของครูได้</p>	<p>3. ครูมีการสร้างแรงจูงใจในการเรียนให้เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน</p> <p>4. ครูมีความสามารถในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน</p> <p>5. ครูมีการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น</p> <p>6. ครูมีการใช้เทคนิคหรือวิธีการสอนที่หลากหลาย เพื่อให้เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน</p> <p>7. ครูมีการประเมินผลและปรับปรุงการสอนของตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาความสามารถของผู้เรียน</p>
2. การปรับตัว	<p>การปรับตัว หมายถึง การยอมรับการเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้นกับตนเองหรือสิ่งแวดล้อม ตามยุคตามสมัย มีการปรับตัวเพื่อรักษาสมดุลของร่างกาย และจิตใจเมื่อเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อีกทั้งต้องมีความกระตือรือร้นที่จะให้ตนเอง มีความพร้อมในการที่จะพัฒนา ด้านทักษะวิชาการให้ทันสมัย เพื่อให้เกิดการเรียนรู้เทคนิควิธีแบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพ</p>	<p>1. ครูยอมรับกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับตนเอง</p> <p>2. ครูมีการปรับสมดุลร่างกาย จิตใจ ให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลง</p> <p>3. ครูมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาด้านทักษะวิชาการให้ทันสมัย</p> <p>4. ครูมีการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีให้ทันสมัยอยู่เสมอ</p> <p>5. ครูมีการเตรียมพร้อมกับการศึกษาในแต่ละยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ</p>

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อคำถาม
		<p>6. ครูเปิดใจยอมรับกับสิ่งที่เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับสิ่งแวดล้อมรอบตัว</p> <p>7. ครูมีการเรียนรู้เทคนิควิธีการแบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ</p>
	<p>อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นมนุษย์สัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน หรือได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมในการดำรงชีวิตที่ยั่งยืน มีการส่งเสริมให้มีตำแหน่งหน้าที่การงานก้าวหน้ามากขึ้นซึ่งเกิดจากการได้ปฏิบัติงาน ที่มีเกียรติในสังคมและมั่นคงในอาชีพ</p>	<p>2. ครูได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมในดำรงชีวิต</p> <p>3. ครูได้รับการส่งเสริมในตำแหน่งหน้าที่การงาน</p> <p>4. ครูได้รับโอกาสการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน</p> <p>5. ครูได้รับความรู้สึกที่ดีจากการทำงาน ทำให้มีความผูกพันที่ดีต่อองค์กร</p> <p>6. ครูได้รับมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน</p> <p>7. ครูรู้สึกว่าบรรยากาศภายในสถานศึกษามีความเป็นมิตร ส่งเสริมความร่วมมือ และเอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุข</p>
4. แรงจูงใจ	<p>แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู ไม่ว่าจะเป็นทางด้านจิตใจหรือสิ่งตอบแทน ซึ่งพิจารณาได้จากความพึงพอใจในสิ่งที่ได้รับความสำเร็จในการทำงาน การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลทุก</p>	<p>1. ความพึงพอใจในสิ่งตอบแทนที่ครูได้รับ</p> <p>2. ความสำเร็จจากการทำงานของคุณครู</p> <p>3. ความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลทุกระดับในองค์กร</p>

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อคำถาม
	ระดับในหน่วยงาน ความ เชื่อมั่นในหน้าที่การงาน และ การได้รับค่าตอบแทนที่ เหมาะสมกับปริมาณงานการ สอน	4. ความเชื่อมั่นในหน้าที่การ งานเหมาะสมกับภาระงานการ สอน 5. การได้รับโอกาสในการ ทำงานเป็นโอกาส ในการแสดง ศักยภาพ 6. ครูรู้สึกภาคภูมิใจและมี คุณค่ากับบทบาทหน้าที่ของตน ในการพัฒนาผู้เรียน 7. ครูได้รับการยกย่อง ชื่นชม หรือรางวัลเชิงสร้างสรรค์จาก การปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความสามารถ

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สามารถพิจารณาได้จาก 4 ด้านหลัก ดังนี้

- 1) ด้านความสามารถ ความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอนและวิธีการถ่ายทอดความรู้ ทักษะการสอนและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ ความสามารถในการประเมินผลและปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน การแก้ปัญหาและตัดสินใจในสถานการณ์ที่ซับซ้อน
- 2) ด้านการปรับตัว การปรับเปลี่ยนวิธีการสอนให้เหมาะสมกับนักเรียนที่มีความแตกต่างกัน การปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของหลักสูตรและเทคโนโลยีทางการศึกษา การเปิดรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อนำมาพัฒนาตนเอง การจัดการกับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดอย่างยืดหยุ่นและสร้างสรรค์
- 3) ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน วัฒนธรรมการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาวิชาชีพครู ทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน บรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์และการเรียนรู้ร่วมกัน
- 4) ด้านแรงจูงใจ แรงจูงใจภายใน เช่น ความรักในอาชีพ ความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาผู้เรียน แรงจูงใจภายนอก เช่น การได้รับการยอมรับ การเลื่อนขั้นหรือรางวัล การตั้งเป้าหมายและความคาดหวังที่ชัดเจนในอาชีพ การมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ดังนั้นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูขึ้นอยู่กับความสามารถในการสอนและแก้ปัญหา การปรับตัวตามสถานการณ์และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง

สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมการพัฒนา และแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอก ซึ่งทั้งหมดนี้ร่วมกันส่งผลให้ครูสามารถทำหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

2.5 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ตั้งอยู่ เลขที่ 99 หมู่ที่ 9 ถนนบ่อล้อย-เชียรใหญ่ ตำบลท้องลำเจียก อำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช รหัสไปรษณีย์ 80190 ห่างจากตัวจังหวัดนครศรีธรรมราช ประมาณ 38 กิโลเมตร ประกอบด้วยโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอ 6 อำเภอ คือ อำเภอเชียรใหญ่ อำเภอปากพนัง อำเภอหัวไทร อำเภอชะอวด อำเภอจุฬาภรณ์ และอำเภอร่อนพิบูลย์

อาณาเขตที่ตั้ง

ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอเมือง,อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครศรีธรรมราช

ทิศใต้ ติดต่อกับจังหวัดพัทลุง, จังหวัดสงขลา

ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอไทย

ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช

วิสัยทัศน์ (Vision)

“องค์กรแห่งความเป็นเลิศ ผู้เรียนมีคุณภาพในศตวรรษที่ 21 บริหารตามหลักธรรมาภิบาล บูรณาการศาสตร์พระราชา สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน”

พันธกิจ (Mission)

1. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามศักยภาพ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
2. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองทิศทาง การพัฒนาประเทศ
3. พัฒนาสถานศึกษาและระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับให้มีความปลอดภัย และจัดการศึกษา เพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) เสริมสร้างความมั่นคง ของมนุษย์ และพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
4. เพิ่มโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง และเท่าเทียม

5. พัฒนาระบบการบริหารจัดการของหน่วยงานในสังกัดให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเหมาะสมกับบริบท โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์หลัก (Goal)

1. ผู้เรียนมีความเป็นเลิศ มีสมรรถนะตามศักยภาพ มีขีดความสามารถในการแข่งขัน มีสมรรถนะตามหลักสูตรและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
2. ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจ และมีทักษะเพื่อรับมือกับภัยคุกคามรูปแบบใหม่ทุกรูปแบบ ได้แก่ ภัยยาเสพติด ภัยความรุนแรง ภัยพิบัติต่าง ๆ อุบัติเหตุ โรคอุบัติใหม่ ฝุ่น PM 2.5 การค้ำมนุษย์ การคุกคามในชีวิตและทรัพย์สิน รวมถึงอาชญากรรมไซเบอร์
3. ผู้เรียนที่เป็นผู้พิการผู้ด้อยโอกาส ผู้มีความสามารถพิเศษ ได้รับการศึกษาที่เหมาะสมตามความจำเป็นและศักยภาพ
4. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะ และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์และอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นอย่างมีความสุข
5. ผู้เรียนปฐมวัยในสังกัดมีพัฒนาการสมวัย ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา
6. ผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ มีความรักและความภูมิใจในความเป็นไทย
7. เด็กออกกลางคัน เด็กดกหล่น กลับเข้าสู่ระบบการศึกษา หรือได้รับการศึกษาด้วยรูปแบบที่เหมาะสม
8. การเข้าศึกษาต่อในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
9. ผู้เรียนมีจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม
10. ประชากรวัยเรียนเข้าถึงโอกาสทางการศึกษาอย่างเท่าเทียมและมีคุณภาพ
11. ครูผู้สอนจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และมีระบบการวัดผลและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (Assessment for Learning) ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เป็นรายบุคคล (Personalized Learning)
12. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะที่สูงขึ้น
13. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการใช้สื่อเทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรมในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา
14. การมีส่วนร่วมของกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา และภาคีเครือข่ายในการบริหารจัดการ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

15. สถานศึกษามีแผน/มาตรการ กิจกรรมในการสร้างความตระหนักรู้ (Safety Awareness)ความปลอดภัย (Moe Safety) หรือการซักซ้อม ในการรับมือกับภัยพิบัติและภัยคุกคามรูปแบบต่าง ๆ (Safety Action) ที่ผู้เรียน อาจต้องเผชิญ และมีแผน/มาตรการในการรับมือกับโรคอุบัติใหม่และโรคอุบัติซ้ำที่เกิดขึ้นได้ในวิถีชีวิตใหม่ เพื่อให้สถานศึกษาเป็นพื้นที่ปลอดภัย

16. สถานศึกษามีหลักสูตรและการจัดกระบวนการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมความมั่นคงของชาติ

17. สถานศึกษามีการนำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนระดับปฐมวัย และการศึกษาระดับพื้นฐานเป็นรายบุคคลมาใช้เพื่อดูแลและป้องกันไม่ให้ผู้เรียนออกจากระบบการศึกษา

18. สถานศึกษาที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย เหมาะสมกับผู้เรียน

19. สถานศึกษาในสังกัดมีหลักสูตรสถานศึกษาที่ยืดหยุ่นตอบสนองต่อความถนัดและความสนใจของผู้เรียนสามารถจัดการเรียนการสอน หรือจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมพหุปัญญาของผู้เรียน

20. สถานศึกษามีการดำเนินการขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

21. สถานศึกษาได้รับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยระบบประกันคุณภาพภายใน

22. สถานศึกษามีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ

23. สถานศึกษาขนาดเล็กที่ได้รับการบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพ

24. สถานศึกษาที่มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ ทักษะชีวิตที่จำเป็นเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้เรียน

25. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาบริหารจัดการยึดหลักธรรมาภิบาล

26. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 และสถานศึกษา ส่งเสริมการมีส่วนร่วมกับชุมชน/หน่วยงาน/องค์กร/บุคคลภายนอก ในภารกิจงาน ด้านความปลอดภัย ด้านโอกาส ด้านคุณภาพ และด้านประสิทธิภาพ มีการพัฒนาบริหารจัดการในภารกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
3. กลุ่มนโยบายและแผน
4. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศการจัดการศึกษา
6. กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผล
7. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา

8. กลุ่มบริหารงานบุคคล
9. กลุ่มกฎหมายและคดี
10. หน่วยตรวจสอบภายใน

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ภาสินี อาเก๊ะ (2567, หน้า 67) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร 2) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร 3) พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมาก เมื่อมีการพิจารณาใน รายละเอียด พบว่า อยู่ในระดับดีมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมุ่ง ความสัมพันธ์ รองลงมาคือ ด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน การเปลี่ยนแปลง ส่วนระดับต่ำสุด คือ ด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน 2) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อมีการพิจารณาในรายละเอียด พบว่า อยู่ในระดับดีมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านเวลา รองลงมาคือ ด้านค่าใช้จ่ายในการ ดำเนินงาน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านปริมาณของงาน 3) พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น .920

ศศิธร พิมพ์แก้ว และ กัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์ (2567, หน้า 60) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 1 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 2) ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู 3) ศึกษาความสัมพันธ์ ของคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูและ 4) ศึกษาคุณลักษณะผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่

ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโดยรวม อยู่ในระดับมาก 3) คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กัน ทางบวกในระดับสูงมากเท่ากับ .880 และ 4) คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของครู ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถในการบริหาร ด้านบุคลิกภาพ และด้านภาวะผู้นำ ร่วมกันพยากรณ์แปรปรวนของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดวงใจ กรายแก้ว (2567, หน้า 76) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลเขาพระ อำเภอพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช สารนิพนธ์นี้ มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) ศึกษาการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบล เขาพระ อำเภอพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช และ 2) แนวทางการส่งเสริมการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลเขาพระ อำเภอพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ผลการวิจัยพบว่า 1. การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลเขาพระ อำเภอพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ หลักเมตตา (ความยินดีเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข) รองลงมาได้ หลักอุเบกขา (ความวางใจเป็นกลาง) หลักกรุณา (ความคิดช่วยให้ พันทุกข์) และ หลักเมตตา (ความปรารถนาดี) ตามลำดับ 2. แนวทางการส่งเสริมการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลเขาพระ อำเภอพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้บริหารควรนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง และจริงจัง โดยเฉพาะหลักเมตตา เป็นหลักสำคัญในการบริหารบุคลากรและการให้บริการประชาชน

จตุพร บัวระภา (2566, หน้า 101) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยาเขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาเพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน 2) วิธีการพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ตามหลัก พรหมวิหาร4 ของโรงเรียน และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2 เป็นงานวิจัยแบบผสมผสานวิธี ได้แก่ 1) การวิจัยเชิงปริมาณ ด้วยการ ใช้ แบบสอบถาม ผลการวิจัย พบว่า 1. สภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2 ในภาพรวมและทุกด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การป้องกันและแก้ไขปัญหา การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน การส่งต่อนักเรียน และการคัดกรองนักเรียน ตามลำดับ

2. วิธีการพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามหลักพรหมวิหาร 4 ของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2 เป็นวิธีการบูรณา การการ ดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 5 ด้าน คือ 1) การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 2) การคัด กรองนักเรียน 3) การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน 4) การป้องกันและแก้ไขปัญหา 5) การส่งต่อนักเรียนกับหลักพรหมวิหาร 4 1) เมตตา คือ ความปรารถนาให้ผู้อื่นได้รับสุข 2) กรุณา คือ ความปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ 3) มุทิตา คือ ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี 4) อุเบกขา คือ การรู้จักวางใจเป็น กลาง 3. แนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามหลักพรหมวิหาร 4 ของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ได้แก่ 1) การรู้จักนักเรียน เป็นรายบุคคลตามพรหมวิหาร 4 ประกอบด้วยครุมีความรักความปรารถนาดี มีความ ตั้งใจจริงที่จะ ช่วยเหลือ 2) การคัดกรองนักเรียนตามพรหมวิหาร 4 ประกอบด้วยครุให้อภัยและมองข้ามข้อเสียของ นักเรียน ทำหน้าที่ดำเนินการคัดกรองโดยปราศจากอคติ 3) การส่งเสริมและพัฒนานักเรียนตามพรหม วิหาร 4 ประกอบด้วยครุส่งเสริมให้นักเรียนมีพัฒนาการทั้งทางด้านกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา 4) การป้องกันและแก้ไขปัญหาตามพรหมวิหาร 4 ประกอบด้วยการลด ความเสี่ยงและแก้ไขปัญหาที่ อาจเกิดขึ้น โดยเน้นให้นักเรียนมีทักษะชีวิตและความสามารถในการ แก้ไขปัญหาของตนเองและยินดี เมื่อนักเรียนผ่านพ้นปัญหา และ 5) การส่งต่อนักเรียนตามพรหม วิหาร 4 ประกอบด้วยพัฒนา คุณลักษณะให้ครุมีความเมตตา ตั้งใจทำระบบการส่งต่อนักเรียน มีใจ เป็นกลางไม่ลำเอียง

พระสรศักดิ์ สมนต์ปาสาทิโก (ทองยวง) (2566, หน้า 86) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการ พัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สุพรรณบุรีเขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามหลักพรหมวิหาร 4 2) เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามหลักพรหมวิหาร 4 และ 3) เพื่อเสนอแนวทางพัฒนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพรหม วิหาร 4 โรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 เป็นการวิจัยวิจัย แบบผสมวิธี ระหว่าง การวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพการพัฒน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 ความคิดเห็นโดยรวมและรายด้านมี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 2. วิธีการพัฒนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพรหมวิหาร 4 ความคิดเห็นโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านเมตตา 3. แนวทางพัฒนภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงตามหลักพรหมวิหาร 4 จากการสัมภาษณ์ แบบกึ่งโครงสร้าง ได้แก่ 1) ควรปฏิบัติตนให้ เป็นแบบอย่างที่ดีและปรารถนาดีต่อผู้ร่วมงาน มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ สร้างแรงจูงใจภายในให้บุคลากร ทางการศึกษาตระหนักและเห็นความสำคัญ ทำงานตามวิสัยทัศน์และเป้าหมาย 2) ควรมีการพัฒนา ทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ให้ความรัก ความปรารถนาดีต่อองค์กร สร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากร

มีความอดทนและเสียสละ 3) ความมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานเป็นสำคัญ เคารพยินดีในสิทธิของผู้ร่วมงาน มีทักษะการสร้าง แรงบันดาลใจ การบำเหน็จความชอบบุคลากรต้องเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และ 4) ควรให้ คำแนะนำการปฏิบัติงานแก่บุคลากรอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการ บริหารสถานศึกษา ยอมรับความแตกต่างของบุคคล มีความมั่นคงในอารมณ์ รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น ด้วยความยินดีและใช้ปัญญาพิจารณาตัดสินอย่างเที่ยงธรรม

ชุลดา แอเต็น (2566, หน้า 124) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 สารนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ของ ผู้บริหาร ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ต่อประสิทธิภาพใน การบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 2) เพื่อ ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามหลัก พรหมวิหาร 4 กับประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 4) เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่ใช้ในการพยากรณ์ภาวะผู้นำตามหลัก พรหมวิหาร 4 กับประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ผลการวิจัยพบว่า : 1. ภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ต่อประสิทธิภาพในการ บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านกรุณา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านเมตตา ส่วนด้านมูทิตา และด้านอุเบกขา มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด 2. ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดย เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า การพัฒนามนุษย์ และการประสานงาน มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด รองลงมา คือ การบรรลุเป้าหมาย ด้านการปฏิบัติงาน และด้านการวางแผน มีค่าเฉลี่ยน้อย ที่สุด 3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 กับประสิทธิภาพในการบริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน

ศุภลักษณ์ พลศรีเมือง (2565, หน้า 91) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชุมพุกอาหาร การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู 3) เพื่อศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูและ 4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .014. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ได้ร้อยละ 52.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยให้ตัวแปรที่ดีในการสร้างสมการ ได้แก่ ด้านการสร้างแรง บันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา และเขียนสมการ พยากรณ์ได้ ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ $Y = 3.924 + 0.391X_2 + 0.372X_1 + 0.219X_3$ สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน $Z'y = 0.399ZX_2 + 0.316ZX_1 + 0.240ZX_3$

กิตติมนต์ อัมพุกานน (2565, หน้า 175) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู 2) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของครู ผลการวิจัยพบว่า ด้านการนิเทศ การศึกษา ด้านการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครู และด้านการส่งเสริม และพัฒนาวิชาชีพครูส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู พบว่า ผู้บริหารจะต้องวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษา แล้วร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย เพื่อนำมาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา พร้อมทั้งจัดทำปฏิทินการนิเทศ ออกนิเทศการศึกษาโดยเน้นการเป็นโค้ช หรือพี่เลี้ยง พร้อมทั้งส่งเสริมให้ครูจะทำผลงาน ทางวิชาการ เข้าร่วมการอบรม สัมมนาอย่างต่อเนื่อง

และพัฒนางานให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ อันเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพปฏิบัติงานของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตะวันฉาย สติตรศรี (2565, หน้า 74) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ตามความคิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ตามความคิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ 2) เพื่อเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ตามความคิดเห็นของบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลัก พรหมวิหาร 4 ตามความคิดเห็นของบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า : 1) ภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ตามความคิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ด้านเมตตา รองลงมา ภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ด้านอุเบกขา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ด้านกรุณา 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ตามความคิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตาม เพศ ตำแหน่ง และ ประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ตามความคิดเห็นของบุคลากร ควรสนับสนุนส่งเสริมและกำหนดเป็นแผนการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 เช่น การอบรมเชิงวิชาการ เพื่อเป็นการบูรณาการให้เกิดหลักสูตรเกี่ยวกับภาวะผู้นำ เพื่อให้ได้ผู้นำที่มีคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงานของหน่วยงานต่าง ๆ และใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาเพื่อเป็นแบบอย่างให้กับชุมชน โรงเรียน รวมไปถึงการทำกิจกรรมโดยสอดแทรกหลักธรรมต่าง ๆ ในกิจกรรมที่ทำร่วมกัน เพราะไม่ว่าจะเป็นองค์กรระดับใด จะต้องมีความเข้าใจองค์กรที่ตัวเองอยู่ การจะมีภาวะผู้นำที่ดีจะต้องสร้างความน่าเชื่อถือให้กับผู้บังคับบัญชา ผู้นำจึงควรนำพรหมวิหาร 4 เพื่อประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรนั้น ๆ เป็นหลักธรรมหนึ่งที่ผู้นำหรือนักปกครองทั้งหลายได้นำมาใช้อย่างจริงจัง

นภัทสรณ์ พรหมแก้ว (2565, หน้า 99) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานวิชาการของครูสังกัด สพม.12 จังหวัดนครศรีธรรมราช การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานวิชาการของครูสังกัด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการประยุกต์หลักพรหม วิหาร 4 ในการบริหารงานวิชาการของ

ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า 1) การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดย เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านกรุณา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านมุทิตา และด้านอุเบกขา ส่วนด้านเมตตา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 2) ผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช พบว่า มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานวิชาการ ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช คือ ครูควรที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกคนด้วยความยุติธรรม วางใจเป็นกลาง ผิดว่าไปตามผิด ถูกว่าไปตามถูก การวางเฉยสงบใจมองดูในเมื่อไม่มีกิจที่ควรทำ เพราะเขาได้รับผิดชอบตนได้ดีแล้ว เขาสมควรรับผิดชอบ ตนเอง หรือเขาควรได้รับผลอันสมกับควมรับผิดชอบของตน ใครด่าว่าเรามันเป็นเรื่องธรรมดา ให้อภัย ความทุกข์เล็ก ๆ น้อย ๆ จะทำอะไรเราไม่ได้เลย ไม่ตัดสินทันที มองให้เห็นถึงปัญหา ที่แท้จริง มีความยุติธรรม

จินตนา เทวา (2564, หน้า 52) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษา ราชบุรี เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาขวัญกำลังใจของครูในสถานศึกษา 2) ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษา ราชบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. ขวัญกำลังใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษา ราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และความรับผิดชอบ 2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษา ราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก มากไปหาน้อย ได้แก่การทำงานเป็นทีม การพัฒนาตนเอง การบริการที่ดี และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 3. ขวัญกำลังใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับ ปานกลาง ($r = 0.702$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิขญา พูลโภคผล และชวณ ภารังกุล (2563, หน้า 107) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อแยกพิจารณาในรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรีอยู่ในระดับมากที่สุด 7 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ 1. ด้านการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา 2. ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างทั่วถึง 3. ด้านการประสานงานค้ำจุนการใช้หลักสูตร 4. ด้านการส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ 5. ด้านการนิเทศและการประเมินผล 6. ด้านการสอน และ 7. ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน 1. ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ 2. ด้านการสื่อสารของสถานศึกษา 3. ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอนด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู และเมื่อแยกพิจารณาในรายด้านพบว่า ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี และ 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก อยู่ในระดับสูงมากเมื่อพิจารณารายคู่พบว่าทุกคู่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ทิพวัลย์ ชาลีเครือ (2563, หน้า 84) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู และ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ ส่วนประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา ตาม

อัยาศัยจังหวัดระยอง โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมาก ไปน้อย คือ ด้านผลการปฏิบัติงาน ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ และด้านความประพฤติในการรักษาวินัย ตามลำดับ

ปัทมา มีพรหมดี (2562, หน้า 94-95) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่มีต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ผลการศึกษา พบว่า ด้านพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา มีพฤติกรรมการบริหารด้านการจัดองค์การโครงสร้างและการบริหารงานมากที่สุด ด้านประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มากที่สุด ได้แก่ด้าน ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา ภายในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา (ตัวแปรพยากรณ์) ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา (ตัวแปรเกณฑ์) จากตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 5 ตัว มีตัวพยากรณ์ที่ดี 3 ตัว คือด้านหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน ด้านภาวะผู้นำและความสามารถในการบริหารจัดการ และด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เกชา มีสวน (2563, หน้า 61-64) ได้ศึกษาในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร และประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองเพื่อศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร และประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน ผลการศึกษา พบว่า ด้านพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการเป็นผู้นำ และด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ด้านประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านความสามารถแก้ปัญหาในสถานศึกษา ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ตามลำดับ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของโรงเรียนมีค่าความสัมพันธ์กันในระดับมาก ซึ่งอยู่ที่ระดับความสัมพันธ์ระหว่าง .40 ถึง .59 โดยปัจจัยส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มยุรี สนิทกุล (2565, หน้า 96-100) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 เพื่อศึกษาระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาและความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาผลการศึกษา พบว่า ด้านการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา โดยในภาพรวมมีระดับการบริหารความขัดแย้งอยู่ในระดับมาก ด้านประสิทธิผลของสถานศึกษาในภาพรวมมีระดับประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก ส่วนการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับปานกลาง

สันทนีย์ บุญถนอม (2554, หน้า 67-74) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 ผลการศึกษา พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางเรียงตามลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการตัดสินใจด้านการควบคุมบังคับบัญชา ด้านการเป็นผู้นำ และด้านการจูงใจ ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับสูง คือ ด้านการกำหนดเป้าหมายรองลงมาด้านการควบคุมบังคับบัญชา และด้านการตัดสินใจ

งานวิจัยต่างประเทศ

คาวาโซ (Cavazos, 1999, p. 98) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา ที่ประสบความสำเร็จในโรงเรียน Hispanic Majority High Schools ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการที่ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ คือ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำที่เข้มแข็งในการสนับสนุนการพัฒนาเป้าหมาย การปฏิบัติงานทางวิชาการของนักวิชาการ การกำหนดวัฒนธรรมของโรงเรียนและการจัดการเรียนการสอน การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพกับผู้เกี่ยวข้องรวมทั้งการมอบอำนาจให้ครูร่วมกันเป็นผู้นำของโรงเรียน

ยามาดะ (Yamada, 2000, p. 94) ได้ศึกษา ความรับผิดชอบและสมรรถภาพในการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เมืองเฟลโน รัฐแคลิฟอร์เนีย ผลการวิจัยพบว่า ความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนขึ้นอยู่กับ 1) เตรียมการในด้านการศึกษา 2) ประสิทธิภาพในการบริหาร 3) เพศ 4) จำนวนในการนิเทศผู้ร่วมงาน และ 5) ขนาดของโรงเรียน ส่วนสมรรถภาพของผู้บริหารในการเป็น

ผู้นำทางวิชาการนั้นขึ้นอยู่กับ 1) เพศ 2) การเตรียมการในด้านการศึกษา 3) ประสบการณ์ในการบริหาร 4) จำนวนครั้งในการนิเทศผู้ร่วมงาน และ 5) ขนาดของโรงเรียนในการศึกษา ยังพบว่า มหาวิทยาลัยและโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาควรจะได้มีโปรแกรมการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาในขอบข่ายของภาวะผู้นำทางวิชาการซึ่งสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตร และเป็นผู้นำทางวิชาการแก่ครูผู้สอนได้ รวมทั้งสามารถประเมินผลเพื่อช่วยเหลือคณะครูในฐานะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพ

มิกี้ (Mickey, 2000, p. 153) ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการในเรื่องของวิธีการที่ผู้บริหารสถานศึกษาท้องถิ่นใช้ในการเปลี่ยน โครงสร้างการทำงานของครูในสถานศึกษาขนาดกลาง ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะ ผู้นำทางวิชาการใช้วิธีเชิงระบบในการปรับโครงสร้างการทำงานให้รับรู้ถึงความสำคัญของอำนาจในตำแหน่งหรือบทบาทที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงและพบว่า ภาวะผู้นำแบบร่วมกันทำงานเป็นรูปแบบของภาวะผู้นำที่มีความสำเร็จสูงในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างผู้บริหารจะสนับสนุนการสร้างทีมงานและการร่วมมือระหว่างหน่วยงานนอกจากนั้นยังคำนึงถึงความปลอดภัย กฎระเบียบและบรรยากาศในการทำงานผู้บริหารจะช่วยพัฒนาศักยภาพซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จและการเปลี่ยนแปลงต้องใช้เวลามากต้องอาศัยการวางแผนและการจัดการที่ดี อาศัยความร่วมมือของครู ผู้บริหารจะเป็นผู้ที่มีความสามารถ ผู้อำนวยความสะดวก และคอยกระตุ้น รวมทั้งจะต้องเต็มใจสละอำนาจและยอมรับบทบาทใหม่จากผู้ร่วมงานหรือครู

ปีเตอร์สัน (Peterson, 2003, pp. 65) ได้ทำการวิจัยเรื่อง วิสัยทัศน์ด้านคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนและพฤติกรรมการแก้ปัญหาของผู้บริหารโรงเรียน โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีวิสัยทัศน์ด้านคุณธรรม จริยธรรมที่ชัดเจนหากเขาไปอยู่ในโรงเรียนที่มีปัญหาน้อย จะมีพฤติกรรมการแก้ปัญหาแบบผู้เลือกปัญหาผู้บริหารโรงเรียนมีวิสัยทัศน์ด้านคุณธรรม จริยธรรมที่ไม่ชัดเจน หากเขาไปอยู่ในโรงเรียนที่มีปัญหาน้อยจะมีพฤติกรรมการแก้ปัญหาแบบผู้ดูแล และหากเขาไปอยู่ในโรงเรียนที่มีปัญหามากจะมีพฤติกรรมการแก้ปัญหาแบบนักสู้ ซึ่งผลการวิจัยสรุปให้เห็นว่า สภาพโรงเรียนเป็นปัจจัยผลักดันที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน และการแก้ปัญหาของโรงเรียน โดยที่วิสัยทัศน์ ด้านคุณธรรม และจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนก็ถูกกำหนด โดยสภาพของโรงเรียนด้วย

เวน ด็อกเตอร์ ศรี เค ดัมมะนาต (Ven. Dr.Sri K.Dhammanad, 2005, pp. 73) ได้กล่าวไว้ใน ผลงานเรื่อง Buddhism as Religions เกี่ยวกับหลักธรรมของผู้ปกครองบ้านเมืองและเพื่อการดำเนิน ชีวิตของตนเอง เหตุที่กล่าวเช่นนั้นก็เพราะว่าหลักพรหมวิหารธรรม 4 ประการได้แก่ 1) หลักความมี เมตตา 2) หลักความมี กรุณา 3) หลักความมีมุทิตา และ 4) หลักความมีอุเบกขานั้นถือว่าเป็น

หลักธรรมที่สำคัญสำหรับค้ำยัน ความเที่ยงตรงของการปกครองเริ่มจากการปกครองในระดับครอบครัว คือพ่อแม่และไต่ระดับเรื่อยไป จนถึงระดับชุมชนสังคมและประเทศชาติรวมกระทั่งระดับสากลคือระดับโลกการดำเนินการปกครองผู้ปกครองจะต้องไม่ลุแก่อำนาจ ซึ่งการไม่แก่อำนาจก็คือจะต้องเริ่มต้นด้วยการมีเมตตาต่อผู้น้อยและ ค่อยๆ พัฒนาไปสู่การมีกรุณา มุทิตาและอุเบกขาด้วย ซึ่งถือว่าพรหมวิหารธรรมนี้ทำให้พระพุทธ ศาสนาเด่นขึ้นมาได้เพราะเป็นการเน้นย้ำใน เรื่องการปกครองดูแลเอาใจใส่คนการรู้จักเห็นใจผู้คน หรือการเขามนุษย์ก่อนที่จะเขาจะดำเนินการปกครองได้ประสบความสำเร็จ

นรดา มหาเถระ (Narada Mahathera, 2010, pp. 43) ได้กล่าวไว้ในผลงานเรื่อง Buddhism in a Nutshell ว่า การปกครองรัฐหรือผู้คนในประเทศจะสามารถดำเนินไปได้ด้วยดีก็เพราะผู้ปกครองมีคุณธรรม จริยธรรมอันเป็นเครื่องมือที่จะทำให้การปกครองนั้นดำเนินไปได้ด้วยดีซึ่งพระพุทธศาสนาได้วาง หลักการแห่งการปกครองเอาไว้ในหลักปกครองที่มีชื่อว่าพรหมวิหารธรรม คือความมีเมตตาต่อผู้อื่น ความมีกรุณาเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ความมีมุทิตาจิตคือความปรารถนาดีพลอยยินดีกับความสำเร็จของผู้อื่น และความมีอุเบกขาธรรมคือการวางจิตใจหรือการเขาไปเพ่งพินิจดูแลแก้ไขปัญหาเหล่านั้น อย่างจริงจั่งไม่ทอดทิ้งธุระ ซึ่งหลักการดังกล่าวนี้ถือว่าเป็นหลักการที่สามารถนำประโยชน์มาสู่การ ปกครองหรือการบริหารจัดการได้

โอซีไลท์และ เฟอร์แมน (Ozcelik and Ferman, 2002, p. 138) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ สมรรถนะที่เป็น ส่วนหนึ่งในการจัดการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ผลลัพธ์และความสำคัญในการทำงาน ในประเทศตุรกี บทความนี้เป็นการศึกษาตรวจสอบจุดหมายของสมรรถนะที่ ามีส่วนในการจัดการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management : HRM) ในองค์การรวมทั้ง การทบทวนเอกสารแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องตามมุมมองต่าง ๆ ในเรื่องของสมรรถนะ จากการสร้างทฤษฎีก่อนหน้านี้ และหลักฐานที่สังเกตได้บางอย่าง กรอบของสมรรถนะใหม่ได้มีการพัฒนาดีขึ้น จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการวิจัยเน้น การยืนยันการนำสมรรถนะที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทักษะ และอุปนิสัย ในองค์การต่าง ๆ สิ่งที่ค้นพบในการศึกษาครั้งนี้มีสิ่งที่ทำทนายเป้าหมายการพัฒนาสมรรถนะที่แตกต่างของบุคคล และ ความแตกต่างทางวัฒนธรรมการทำงานของแต่ละท้องถิ่นและประเทศอย่างไรก็ตาม หากมีการจัดการที่เหมาะสม สมรรถนะก็สามารถสร้างเสริมงาน และมีการพัฒนาจนสามารถบรรลุได้ ทั้งความต้องการ ขององค์การและบุคคล

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3” ผู้วิจัยได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยผู้วิจัยมีขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เทคนิคและวิธีการสุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,513 คน จากโรงเรียน 221 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ประจำปีการศึกษา 2568 จำนวน 324 คน ที่ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, p. 607)

3.2 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

3.2.1 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความน่าจะเป็นด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยจำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยการจำแนกสถานศึกษาเป็นขนาด คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 3 ที่ประกอบด้วย 6 อำเภอ คือ อำเภอเชียรใหญ่ อำเภอปากพนัง อำเภอหัวไทร อำเภอชะอวดอำเภอจุฬาภรณ์ และอำเภอร่อนพิบูลย์

3.2.2. สุ่มตัวอย่างครุ โดยการใช่วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยวิธีการจับฉลากชื่อครูแบ่งตามชื่อโรงเรียนแบบไม่ใส่คืน (Sampling Without Replacement) จำนวน 6 อำเภอ ให้ได้กลุ่มตัวอย่างแต่ละโรงเรียนตามรายละเอียดตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 กลุ่มประชากร

โรงเรียนใน สพป. นครศรีธรรมราช เขต 3	จำนวน โรงเรียน	จำนวน ครู	ครู กลุ่มตัวอย่าง
อำเภอเชียรใหญ่	30	178	38
อำเภอชะอวด	52	423	90
อำเภอปากพนัง	49	226	48
อำเภอร่อนพิบูลย์	35	325	69
อำเภอหัวไทร	37	251	54
อำเภอจุฬาภรณ์	18	110	23
รวม	221	1513	324

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามกรอบของการวิจัยเรื่อง “การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้ารวบรวมจากข้อมูลจากหนังสือ ตำราเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสร้างเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

3.3.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) มีลักษณะคำถามปลายปิด (Close Ended) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อใช้สอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1 ชุด โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายปิด (Close Ended) คำถามเป็นแบบ (Multiple Choices) มีจำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ วิชยฐานะ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสอน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายปิด (Close Ended) คำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีจำนวน 20 ข้อ ประกอบด้วย

- | | |
|----------------|-------------|
| 1) ด้านเมตตา | จำนวน 5 ข้อ |
| 2) ด้านกรุณา | จำนวน 5 ข้อ |
| 3) ด้านมุทิตา | จำนวน 5 ข้อ |
| 4) ด้านอุเบกขา | จำนวน 5 ข้อ |

สำหรับแบบสอบถามตอนที่ 2 นี้มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 5 อันดับ ตามแบบของ Likert Scale โดยแบ่งระดับในการวัดออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น มากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น มาก

คะแนน 3 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น ปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น น้อย

คะแนน 1 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการวัดระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ ประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายปิด (Close Ended) คำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีจำนวน 28 ข้อ ประกอบด้วย

- | | |
|----------------------------|-------------|
| 1) ด้านความสามารถ | จำนวน 7 ข้อ |
| 2) ด้านการปรับตัว | จำนวน 7 ข้อ |
| 3) ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร | จำนวน 7 ข้อ |
| 4) ด้านแรงจูงใจ | จำนวน 7 ข้อ |

สำหรับแบบสอบถามตอนที่ 3 นี้มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 5 อันดับ ตามแบบของ Likert Scale โดยแบ่งระดับในการวัดออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น มากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น มาก

คะแนน 3 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น ปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น น้อย

คะแนน 1 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น น้อยที่สุด

3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้าง และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือแบบสอบถามตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 การสร้างเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยได้ทบทวนเอกสารจากข้อมูล ได้แก่ หนังสือตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่เหมาะสมสอดคล้องและเกี่ยวข้องกับการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ตามวัตถุประสงค์ ขอบเขตการวิจัย กรอบแนวคิด และนิยามศัพท์ที่สรุปจากการทบทวนวรรณกรรมนำมาสร้างแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิด และเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยนำมาใช้เป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัยตามกรอบแนวคิด โดยสร้างแบบสอบถามเป็นลักษณะแบบปลายปิด

3.4.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของเครื่องมือ

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบเครื่องมือวิจัยเพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC)

3. ผู้วิจัยดำเนินการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้เกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

คะแนน +1 สำหรับข้อคำถามที่ แน่ใจว่า สอดคล้องตรงตามวัตถุประสงค์

คะแนน 0 สำหรับข้อคำถามที่ไม่แน่ใจว่า สอดคล้องตรงตามวัตถุประสงค์

คะแนน -1 สำหรับข้อคำถามที่ แน่ใจว่า ไม่สอดคล้องตรงตามวัตถุประสงค์

นำคะแนนที่ได้มาแทนสูตรดังนี้ (พิสนุ พงศ์ศรี, 2550, หน้า 139)

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

R แทน คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

คำถามรวม 40 ข้อ ของแบบสอบถาม ค่าดัชนีที่คำนวณได้อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 จึงเป็นการบ่งชี้ถึงความสอดคล้องตามนิยามศัพท์

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ ได้ตรวจสอบ และเสนอแนะ ซึ่งผ่านการหาค่า IOC แล้วนำมาปรับปรุง และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์อีกครั้งเพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วนำไปทดลองใช้ 30 ชุด โดยผ่านกระบวนการการหาความ เชื่อมั่นของเครื่องมือของแบบสอบถามทั้งฉบับตามรายละเอียด ดังนี้

4.1. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มีคุณลักษณะคล้ายกันกับกลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยนี้ได้ทดลองใช้กับครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ได้แก่ โรงเรียนวัดวังฆ้อง และโรงเรียนวัดหัวค่าย (พิศาลอุปถัมภ์) จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ตามสูตรดังนี้

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right]$$

เมื่อ α แทน สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัด

k แทน จำนวนข้อ

S_i^2 แทน คะแนนความแปรปรวนแต่ละข้อ

S^2 แทน คะแนนความแปรปรวนทั้งฉบับ

ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามระดับการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 เท่ากับ .97 จากคำถามที่อยู่ในเกณฑ์จำนวน 40 ข้อ ซึ่งบ่งชี้ให้เห็นค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามดังกล่าวมีค่ามากกว่า 0.70 จึงเป็นเครื่องมือที่มีความเหมาะสมมีคุณภาพ และมีความเชื่อถือได้สูง สามารถนำไปใช้วัดระดับการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3

4.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์นี้ไปจัดพิมพ์ และนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อการวิจัยต่อไป

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราช ถึงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

นครศรีธรรมราช เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ใช้พื้นที่แจกแบบสอบถามเพื่อทำการวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำส่งหนังสือถึงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามให้กับครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 จนครบตามจำนวนที่กำหนดไว้โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling)

4. เมื่อได้แบบสอบถามที่ตอบข้อมูลเรียบร้อยแล้วกลับคืนมาจำนวน 324 ชุด คิดเป็น 100% จึงตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามจัดลำดับของข้อมูล ลงรหัส และบันทึกข้อมูล

5. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติต่อไป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analyzed) ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าสถิติพื้นฐานคือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ระดับการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สำหรับการแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ยซึ่งใช้เป็นเกณฑ์มาตรฐานเพื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับค่าคะแนนที่คำนวณได้ตามขั้นตอนที่ระบุไว้โดยเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 103)

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีระดับการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในระดับมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีระดับการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีระดับการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีระดับการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในระดับน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีระดับการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สำหรับการแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ยซึ่งใช้เป็นเกณฑ์มาตรฐาน เพื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับค่าคะแนนที่คำนวณได้ตามขั้นตอนที่ระบุไว้โดยเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 103)

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ในระดับมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ในระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ในระดับน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ในระดับน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยใช้สถิติหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และแปลความหมายของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามเกณฑ์การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของ พิสนุ พงศ์ศรี (2552, หน้า 159-160) ดังนี้

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ	1.00	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่	0.80 - 0.99	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่	0.60 - 0.79	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่	0.40 - 0.59	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่	0.20 - 0.39	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่	0.01 - 0.19	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำมาก
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ	0.00	หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

หาก r มีค่าเป็นบวก (+) หมายถึงตัวแปรมีความสัมพันธ์กันทางบวก หากค่า r มีค่าเป็นลบ (-) หมายถึง ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันทางลบ โดยใช้การทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้

4. วิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ของการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยวิธีการสร้างสมการถดถอย โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบนำเข้าตัวแปรทั้งหมด (Enter Regression) และแบบขั้นตอน (Stepwise Method) ในรูปแบบสมการพยากรณ์คะแนนดิบ และรูปสมการพยากรณ์มาตรฐาน

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สูตรการหาค่าสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

1. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สูตร (ล้วน สายยศและคณะ 2538, หน้า 194)

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

เมื่อ P แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงเป็นร้อยละ

N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

2. ค่าเฉลี่ย ใช้สูตร (ล้วน สายยศและคณะ 2538, หน้า 194)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของความถี่ของคะแนนทั้งหมด

n แทน จำนวนผู้ประเมินทั้งหมด

3. ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ล้วน สายยศ และคณะ 2538, หน้า 195)

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

เมื่อ S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum x^2$ แทน ผลรวมของกำลังสองของคะแนน

$(\sum x)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

n แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

4. หาค่าความเชื่อมั่น ด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของครอนบาคโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541, หน้า 200)

$$\text{เมื่อ } \alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right] \text{ แทนสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัด}$$

n แทน จำนวนข้อ

S_i^2 แทน คะแนนความแปรปรวนแต่ละข้อ

S_t^2 แทน คะแนนความแปรปรวนทั้งฉบับ

5. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2547)

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

เมื่อ r แทน ค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

N แทน ค่าจำนวนผู้ประเมิน

X แทน ค่าของคะแนนรวม

y แทน ค่าของคะแนนรวมรายข้อ

6. สร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์ตัวแปรตามโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) (บุญชม ศรีสะอาด, 2547) ดังนี้

$$y' = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_kx_k$$

เมื่อ y' แทน คะแนนพยากรณ์ของตัวเกณฑ์ (ตัวแปรตาม)

a แทน ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

b_1x_1 แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ตัวที่ 1 ถึง ตัวที่ k

b_2x_2 แทน ค่าของตัวแปรอิสระตัวที่ 1 ถึง k ตามลำดับ

k แทน จำนวนตัวพยากรณ์ (ตัวแปรอิสระ)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3” ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับต่อไปนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกิดความเข้าใจตรงกันในแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

\bar{X}	แทนค่า	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทนค่า	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทนค่า	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
p	แทนค่า	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
(r)	แทนค่า	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
*	แทนค่า	ความแตกต่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทนค่า	ความแตกต่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
***	แทนค่า	ความแตกต่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001
X_1	แทนค่า	ด้านเมตตา
X_2	แทนค่า	ด้านกรุณา
X_3	แทนค่า	ด้านมุทิตา
X_4	แทนค่า	ด้านอุเบกขา
Y_1	แทนค่า	ด้านความสามารถ
Y_2	แทนค่า	ด้านการปรับตัว
Y_3	แทนค่า	ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร
Y_4	แทนค่า	ด้านแรงจูงใจ
a	แทนค่า	คงที่ของสมการพหุคูณ
b	แทนค่า	สัมประสิทธิ์การถดถอยของสมการพหุคูณ

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	133	41.00
หญิง	191	59.00
รวม	324	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีจำนวนทั้งสิ้น 191 คน คิดเป็นร้อยละ 59.00 และเป็นเพศชาย มีจำนวนทั้งสิ้น 133 คน คิดเป็นร้อยละ 41.00

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
21 - 30 ปี	141	43.50
31 - 40 ปี	81	25.00
41 - 50 ปี	53	16.40
51 - 60 ปี	49	15.10
รวม	324	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุ 21 - 30 ปี มีจำนวนทั้งสิ้น 141 คน คิดเป็นร้อยละ 43.50 รองลงมา มีอายุ 31 - 40 ปี มีจำนวนทั้งสิ้น 81 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 อายุ 41 - 50 ปี มีจำนวนทั้งสิ้น 53 คน คิดเป็นร้อยละ 16.40 และอายุ 51 - 60 ปี มีจำนวนทั้งสิ้น 49 คน คิดเป็นร้อยละ 15.10

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่ง/วิทยฐานะ

ตำแหน่ง/วิทยฐานะ	จำนวน	ร้อยละ
ครูผู้ช่วย	50	15.40
ครู	98	30.20
ครูชำนาญการ	89	27.50
ครูชำนาญการพิเศษ	87	26.90
รวม	324	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีตำแหน่ง/วิทยฐานะครู มีจำนวนทั้งสิ้น 98 คน คิดเป็นร้อยละ 30.20 รองลงมา มีตำแหน่ง/วิทยฐานะครูชำนาญการ มีจำนวนทั้งสิ้น 89 คน คิดเป็นร้อยละ 27.50 มีตำแหน่ง/วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ มีจำนวนทั้งสิ้น 87 คน คิดเป็นร้อยละ 26.90 และมีตำแหน่ง/วิทยฐานะครูผู้ช่วย มีจำนวนทั้งสิ้น 50 คน คิดเป็นร้อยละ 15.40

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสอน

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสอน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	11	3.40
1 - 5 ปี	136	42.00
6 - 10 ปี	79	24.40
11 - 15 ปี	44	13.60
16 ปีขึ้นไป	54	16.70
รวม	324	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสอน 1 - 5 ปี จำนวนทั้งสิ้น 136 คน คิดเป็นร้อยละ 42.00 รองลงมา มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสอน 6 - 10 ปี จำนวนทั้งสิ้น 79 คน คิดเป็นร้อยละ 24.40 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสอน 16 ปีขึ้นไป จำนวนทั้งสิ้น 54 คน คิดเป็นร้อยละ 16.70 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสอน 11 - 15 ปี จำนวนทั้งสิ้น 44 คน คิดเป็นร้อยละ 13.60 และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสอน น้อยกว่า 1 ปี จำนวนทั้งสิ้น 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.40

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3

(n = 324)

การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3	ระดับการใช้หลัก พรหมวิหาร 4		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านเมตตา	4.56	0.21	มากที่สุด
2. ด้านกรุณา	4.52	0.27	มากที่สุด
3. ด้านมุทิตา	4.54	0.24	มากที่สุด
4. ด้านอุเบกขา	4.54	0.25	มากที่สุด
รวม	4.54	0.19	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวม อยู่ใน
ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54, S.D. = 0.19$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านเมตตา มี
ค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56, S.D. = 0.21$) รองลงมา คือ ด้านมุทิตา ($\bar{X} = 4.54, S.D. = 0.24$) และ
ด้านอุเบกขา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.54, S.D. = 0.25$) ส่วนด้านกรุณา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด
($\bar{X} = 4.52, S.D. = 0.27$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านเมตตา

(n = 324)

ด้านเมตตา	ระดับการใช้หลักพรหมวิหาร 4		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนด้วยความเมตตาปรารถนาให้ครูประสบผลสำเร็จ	4.72	0.44	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนในการช่วยเหลือส่งเสริมครูในด้านต่าง ๆ	4.40	0.49	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนในการให้คำแนะนำครูในการทำงาน	4.59	0.49	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษาคอยช่วยเหลือส่งเสริมครูเสมอ	4.45	0.50	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน	4.66	0.48	มากที่สุด
รวม	4.56	0.21	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ครูที่มีความคิดเห็นต่อการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านเมตตา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56, S.D. = 0.21$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนด้วยความเมตตาปรารถนาให้ครูประสบผลสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72, S.D. = 0.44$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.66, S.D. = 0.48$) และผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนในการช่วยเหลือส่งเสริมครูในด้านต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.40, S.D. = 0.49$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านกรุณา

(n = 324)

ด้านกรุณา	ระดับการใช้หลักพรหมวิหาร 4		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตน ด้วยความกรุณา เห็นอกเห็นใจต่อเพื่อนร่วมงาน	4.55	0.52	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตน คอยช่วยเหลือครูด้วยความจริงใจ	4.53	0.52	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนเป็นที่ปรึกษาให้กับครู	4.49	0.52	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนโดยการให้กำลังใจครูในการทำงาน	4.53	0.52	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน	4.50	0.51	มาก
รวม	4.52	0.27	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ครูที่มีความคิดเห็นต่อการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านกรุณา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52, S.D. = 0.27$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตน ด้วยความกรุณา เห็นอกเห็นใจต่อเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55, S.D. = 0.52$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตน คอยช่วยเหลือครูด้วยความจริงใจ และผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนโดยการให้กำลังใจครูในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.53, S.D. = 0.52$) และผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนเป็นที่ปรึกษาให้กับครู มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.49, S.D. = 0.52$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านมฤตดา

(n = 324)

ด้านมฤตดา	ระดับการใช้หลักพรหมวิหาร 4		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตน ด้วยความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข	4.65	0.48	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตน แสดงออกถึงความยินดีเมื่อลูกน้องได้ดี	4.41	0.51	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตน ด้วยการเชิดชูด้วยรางวัลแบ่งปันด้วยน้ำใจ	4.61	0.50	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนด้วยการแบ่งปันน้ำใจ	4.41	0.49	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน	4.62	0.50	มากที่สุด
รวม	4.54	0.24	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ครูที่มีความคิดเห็นต่อการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านมฤตดา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54, S.D. = 0.24$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตน ด้วยความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65, S.D. = 0.48$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.62, S.D. = 0.50$) และผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตน แสดงออกถึงความยินดีเมื่อลูกน้องได้ดี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.41, S.D. = 0.51$) และผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนด้วยการแบ่งปันน้ำใจ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.41, S.D. = 0.49$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านอุเบกขา

(n = 324)

ด้านอุเบกขา	ระดับการใช้หลักพรหมวิหาร 4		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตน ด้วยการวางใจเป็นกลาง	4.55	0.51	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตน ด้วยความปรารถนาดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการช่วยเหลือให้พ้นทุกข์	4.52	0.51	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนด้วยความยุติธรรม	4.54	0.50	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนด้วยการวางตัวเป็นกลางไม่ลำเอียง	4.55	0.51	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน	4.52	0.51	มากที่สุด
รวม	4.54	0.25	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ครูที่มีความคิดเห็นต่อการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านอุเบกขา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.25)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตน ด้วยการวางใจเป็นกลาง และผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตน ด้วยการวางตัวเป็นกลางไม่ลำเอียง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.51) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนด้วยความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.50) และผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตน ด้วยความปรารถนาดี ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการช่วยเหลือให้พ้นทุกข์ และผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.51) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 3

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 3

(n = 324)

ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี	ระดับประสิทธิภาพ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชุมพร			
1. ด้านความสามารถ	4.56	0.21	มากที่สุด
2. ด้านการปรับตัว	4.55	0.21	มากที่สุด
3. ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร	4.54	0.21	มากที่สุด
4. ด้านแรงจูงใจ	4.53	0.21	มากที่สุด
รวม	4.55	0.16	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ครูที่มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} =$
4.55, S.D. = 0.16)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า
ด้านความสามารถ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.21) รองลงมา คือ ด้านการปรับตัว
($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.21) และด้านแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.21) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านความสามารถ
(n = 324)

ด้านความสามารถ	ระดับประสิทธิภาพ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ครูมีความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของผู้เรียน	4.69	0.47	มากที่สุด
2. ครูมีความรับผิดชอบต่อความผิดพลาดของผู้เรียน	4.41	0.49	มาก
3. ครูมีการสร้างแรงจูงใจในการเรียนให้เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน	4.64	0.49	มากที่สุด
4. ครูมีความสามารถในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน	4.45	0.49	มาก
5. ครูมีการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น	4.62	0.49	มากที่สุด
6. ครูมีการใช้เทคนิคหรือวิธีการสอนที่หลากหลายเพื่อให้เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน	4.46	0.49	มาก
7. ครูมีการประเมินผลและปรับปรุงการสอนของตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาความสามารถของผู้เรียน	4.66	0.48	มากที่สุด
รวม	4.56	0.21	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ครูที่มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านความสามารถ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56, S.D. = 0.21$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ครูมีความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69, S.D. = 0.47$) รองลงมาครูมีการประเมินผลและปรับปรุงการสอนของตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาความสามารถของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.66, S.D. = 0.48$) และครูมีความรับผิดชอบต่อความผิดพลาดของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.41, S.D. = 0.49$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านการปรับตัว

(n = 324)

ด้านการปรับตัว	ระดับประสิทธิภาพ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ครูยอมรับกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับตนเอง	4.59	0.49	มากที่สุด
2. ครูมีการปรับสมดุร่างกาย จิตใจ ให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลง	4.49	0.50	มาก
3. ครูมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาด้านทักษะวิชาการให้ ทันสมัย	4.57	0.50	มากที่สุด
4. ครูมีการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีให้ทันสมัยอยู่เสมอ	4.54	0.49	มากที่สุด
5. ครูมีการเตรียมพร้อมกับการศึกษาในแต่ละยุคสมัยที่มีการ เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	4.54	0.51	มากที่สุด
6. ครูเปิดใจยอมรับกับสิ่งที่เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับสิ่งแวดล้อม รอบตัว	4.57	0.49	มากที่สุด
7. ครูมีการเรียนรู้เทคนิควิธีการ แบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพอยู่ เสมอ	4.53	0.51	มากที่สุด
รวม	4.55	0.21	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านการปรับตัว โดยรวมอยู่ในระดับ
มากที่สุด ($\bar{X} = 4.55, S.D. = 0.21$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ครูยอมรับ
กับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับตนเอง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59, S.D. = 0.49$) รองลงมา ครูมี
ความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาด้านทักษะวิชาการให้ทันสมัย มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.57, S.D. = 0.50$) และ
ครูเปิดใจยอมรับกับสิ่งที่เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับสิ่งแวดล้อมรอบตัว มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.57, S.D. =$
0.49) และครูมีการปรับสมดุร่างกาย จิตใจ ให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด
($\bar{X} = 4.49, S.D. = 0.50$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร

(n = 324)

ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร	ระดับประสิทธิภาพ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ครูได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	4.64	0.48	มากที่สุด
2. ครูได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมในดำรงชีวิต	4.43	0.50	มาก
3. ครูได้รับการส่งเสริมในตำแหน่งหน้าที่การงาน	4.60	0.49	มากที่สุด
4. ครูได้รับโอกาสการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	4.48	0.50	มาก
5. ครูได้รับความรู้สึกที่ดีจากการทำงาน ทำให้มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร	4.58	0.49	มากที่สุด
6. ครูได้รับมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	4.57	0.49	มากที่สุด
7. ครูรู้สึกว่าบรรยากาศภายในสถานศึกษามีความเป็นมิตร ส่งเสริมความร่วมมือ และเอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุข	4.48	0.50	มาก
รวม	4.54	0.21	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ครูที่มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54, S.D. = 0.21$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ครูได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64, S.D. = 0.48$) รองลงมา ครูได้รับการส่งเสริมในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.60, S.D. = 0.49$) และครูได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมในดำรงชีวิต มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.43, S.D. = 0.50$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านแรงจูงใจ

(n = 324)

ด้านแรงจูงใจ	ระดับประสิทธิภาพ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ความพึงพอใจในสิ่งตอบแทนที่ครูได้รับ	4.61	0.48	มากที่สุด
2. ความสำเร็จจากการทำงานของคุณ	4.40	0.49	มาก
3. ความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลทุกระดับในองค์กร	4.59	0.49	มากที่สุด
4. ความเชื่อมั่นในหน้าที่การงาน	4.51	0.50	มากที่สุด
5. การได้รับโอกาสในการทำงานและในการแสดงศักยภาพ	4.56	0.49	มากที่สุด
6. ครูรู้สึกภาคภูมิใจและมีคุณค่ากับบทบาทหน้าที่ของตนในการพัฒนาผู้เรียน	4.49	0.50	มาก
7. ครูได้รับการยกย่อง ชื่นชม หรือรางวัลเชิงสร้างสรรค์จากการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	4.59	0.49	มากที่สุด
รวม	4.53	0.21	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ครูที่มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านแรงจูงใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53, S.D. = 0.21$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ความพึงพอใจในสิ่งตอบแทนที่ครูได้รับ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61, S.D. = 0.48$) รองลงมา ความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลทุกระดับในองค์กร และครูได้รับการยกย่อง ชื่นชม หรือรางวัลเชิงสร้างสรรค์จากการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 4.59, S.D. = 0.49$) และความสำเร็จจากการทำงานของคุณ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.40, S.D. = 0.49$) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

(n = 324)

ตัวแปรที่ศึกษา	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y _{รวม}
X ₁	.451**	.318**	.496**	.376**	.537**
X ₂	.270**	.404**	.268**	.443**	.452**
X ₃	.455**	.213**	.539**	.309**	.496**
X ₄	.277**	.551**	.298**	.531**	.540**
X _{รวม}	.452**	.479**	.498**	.532**	.641**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = .641$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ทุกคู่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำถึงระดับปานกลาง ($r = .213 - .551$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คู่ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงที่สุด คือการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอุเบกขา (X₄) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ด้านการปรับตัว (Y₂) ($r = .551$) รองลงมา คือ คือการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านมูทิตา (X₃) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร (Y₃) ($r = .539$) และคู่ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับน้อยที่สุด คือ การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านมูทิตา (X₃) กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ด้านแรงจูงใจ (Y₂) ($r = .213$)

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์เพื่อพยากรณ์การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

5.1 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis) ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis) โดยใช้ตัวแปรการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.16 - 4.17

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามรูปแบบโดยภาพรวม

(n = 324)						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	F	Sig
X ₁ , X ₂ , X ₃ , X ₄ ,	.669 ^a	.447	.440	.122	64.461	.000***

a. Predictors: (Constant), ด้านเมตตา (X₁), ด้านกรุณา (X₂), ด้านมุทิตา (X₃), ด้านอุเบกขา(X₄)

จากตารางที่ 4.16 พบว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณมีค่า .669 และกำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณมีค่า .447 แสดงว่า ตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมดร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ได้ร้อยละ 44.7 และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์มีค่า .122 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 3 (n = 324)

ตัวแปร	คะแนนดิบ		คะแนน	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	1.925	.165		11.659	.000***
ด้านเมตตา (X1)	.242	.039	.321	6.144	.000***
ด้านกรุณา (X2)	-.004	.035	-.007	-.115	.909***
ด้านมุทิตา (X3)	.108	.037	.161	2.946	.003***
ด้านอุเบกขา (X4)	.230	.035	.366	6.663	.000***

R = .669, R² = .447, Adjusted R² = .440, S.E.EST= .122, F = 64.461***

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า เมื่อนำตัวแปรการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านเมตตา (X₁) ด้านกรุณา (X₂) ด้านมุทิตา (X₃) ด้านอุเบกขา (X₄) สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 3 (Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ตัว สามารถอธิบายการแปรผันประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา ได้ร้อยละ 44.7 (R² = .447) เมื่อนำตัวแปรทั้งหมดไปสร้างสมการพยากรณ์ สามารถสร้างสมการพยากรณ์ ในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 3 ในรูปคะแนนดิบ มีดังนี้

$$\hat{y} = 1.925 + .242 (X_1) + .230 (X_4) + .108 (X_3) - .004 (X_2)$$

สมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 3 ในรูปคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

$$\text{สมการ } \hat{Z} = .366 (X_4) + .321 (X_1) + .161 (X_3) - .007 (X_2)$$

5.2 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อเสนอการคัดเลือกตัวแปรการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.18 - 4.19

ตารางที่ 4.18 แสดงผลความแปรปรวนที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple regression Analysis) การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.540 ^a	.292	.290	.137
2	.657 ^b	.431	.428	.123
3	.669 ^c	.447	.442	.122

^a Predictors: (Constant), ด้านอุเบกขา (X₄)

^b Predictors: (Constant), ด้านอุเบกขา (X₄), ด้านเมตตา (X₁)

^c Predictors: (Constant), ด้านอุเบกขา (X₄), ด้านเมตตา (X₁), ด้านมูทิตา (X₃)

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อหาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จากการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า รูปแบบที่-3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีค่าเท่ากับ .669 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ มีค่าเท่ากับ .447 ซึ่งเป็นรูปแบบที่ดีที่สุดในการพยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 แสดงว่า ด้านอุเบกขา (X₄), ด้านเมตตา (X₁), ด้านมูทิตา (X₃) สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผล

ในการทำงานของครูได้ร้อยละ 44.7 ($R^2 = .447$) ค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้นจากการพยากรณ์เท่ากับ .122

ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 3

(n = 324)

ตัวแปรพยากรณ์	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
ค่าคงที่ (Constant)	1.924	.165			11.685	.000***
ด้านอุเบกขา (X_4)	.228	.029	.363		7.846	.000***
ด้านเมตตา (X_1)	.241	.039	.320		6.225	.000***
ด้านมูทิตา (X_3)	.107	.036	.159		2.997	.003***

R = .669, $R^2 = .447$, Adjusted $R^2 = .442$, S.E.EST = .122, F = 86.209***

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า ตัวแปรสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา 3 ด้าน คือ ด้านอุเบกขา (X_4), ด้านเมตตา (X_1), ด้านมูทิตา (X_3) สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา (Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ตัว ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 3 ได้ร้อยละ .447 ($R^2 = .442$) ค่าความคลาดเคลื่อนที่จะเกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ .122 เมื่อนำตัวแปรทั้งหมดไปสร้างสมการพยากรณ์ สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 3 ในรูปคะแนนดิบ มีดังนี้

$$\hat{Y} = 1.924 + .228 (X_4) + .241 (X_1) + .107 (X_3)$$

สมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่นศรีธรรมราช เขต 3 ในรูปคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

$$\text{สมการ } \hat{Z} = .363 (X_4) + .320 (X_1) + .159 (X_3)$$



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง“การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3” โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย 1) เพื่อศึกษาระดับการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 4) เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง“การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3” ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านเมตตา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านมูทิตา และด้านอุเบกขา ส่วนด้านกรุณา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านเมตตา พบว่า ครูที่มีความคิดเห็นต่อการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านเมตตา อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนด้วยความเมตตาปรารถนาให้ครูประสบผลสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน และผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนในการช่วยเหลือส่งเสริมครูในด้านต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ด้านกรุณา พบว่า ครูที่มีความคิดเห็นต่อการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านกรุณา อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตน ด้วยความกรุณา เห็นอกเห็นใจต่อเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตน คอยช่วยเหลือครูด้วยความจริงใจ และผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนโดยการให้กำลังใจครูในการทำงาน และผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนเป็นที่ปรึกษาให้กับครู มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ด้านมุทิตา พบว่า ครูที่มีความคิดเห็นต่อการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านมุทิตา อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตน ด้วยความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตน แสดงออกถึงความยินดีเมื่อลูกน้องได้ดี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนด้วยการแบ่งปันน้ำใจ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ด้านอุเบกขา พบว่า ครูที่มีความคิดเห็นต่อการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านอุเบกขา อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตน ด้วยการวางใจเป็นกลาง และผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนด้วยการวางตัวเป็นกลางไม่ลำเอียง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนด้วยความยุติธรรม และผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตน ด้วยความปรารถนาดี ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการช่วยเหลือให้พ้นทุกข์ และผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

ครูที่มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความสามารถ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการปรับตัว และด้านแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านความสามารถ พบว่า ครูที่มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านความสามารถ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ครูมีความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาครูมีการประเมินผลและปรับปรุงการสอนของตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาความสามารถของผู้เรียน และครูมีความรับผิดชอบต่อความผิดพลาดของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ด้านการปรับตัว พบว่า ครูที่มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านการปรับตัว โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ครูยอมรับกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับตนเอง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ครูมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาด้านทักษะวิชาการให้ทันสมัย มีค่าเฉลี่ย และครูเปิดใจยอมรับกับสิ่งที่เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับสิ่งแวดล้อมรอบตัว และครูมีการปรับสมดุลร่างกาย จิตใจ ให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร พบว่า ครูที่มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ครูได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และผู้บริหารมีการกระตุ้นให้สมาชิกในทีมประชุมอภิปรายร่วมกัน รองลงมา ครูได้รับการส่งเสริมในตำแหน่งหน้าที่การงาน และครูได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมในดำรงชีวิต มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ด้านแรงจูงใจ พบว่า ครูที่มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านแรงจูงใจ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ความพึงพอใจในสิ่งตอบแทนที่ครูได้รับ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลทุกระดับในองค์กร และ

ครูได้รับการยกย่อง ชื่นชม หรือรางวัลเชิงสร้างสรรค์จากการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และความสำเร็จจากการทำงานของครู มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = .641$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ทุกคู่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำถึงระดับปานกลาง ($r = .213 - .551$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คู่ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงที่สุด คือ การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอุเบกขา (X_4) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ด้านการปรับตัว (Y_2) ($r = .551$) รองลงมา คือ การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านมุทิตา (X_3) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร (Y_3) ($r = .539$) และคู่ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับน้อยที่สุด คือ การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านมุทิตา (X_3) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ด้านแรงจูงใจ (Y_2) ($r = .213$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านเมตตา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างด้านเมตตาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านเมตตา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง .537 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูด้านเมตตา อยู่ในระดับสูงที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .496 รองลงมา คือ ด้านความสามารถ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .451 และด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับน้อยที่สุด คือ ด้านการปรับตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .318

ด้านกรุณา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างด้านเมตตาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านกรุณา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง .452 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ด้านกรุณา อยู่ในระดับสูงที่สุด คือ

ด้านแรงจูงใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .443 รองลงมา คือ ด้านการปรับตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .404 และด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับน้อยที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .268

ด้านมูทิตา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างด้านเมตาดาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านมูทิตา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง .496 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ด้านมูทิตา อยู่ในระดับสูงที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .539 รองลงมา คือ ด้านความสามารถ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .455 และด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับน้อยที่สุด คือ ด้านการปรับตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .213

ด้านอุเบกขา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างด้านเมตาดาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านอุเบกขา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง .498 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ด้านอุเบกขา อยู่ในระดับสูงที่สุด คือ ด้านการปรับตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .551 รองลงมา คือ ด้านแรงจูงใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .531 และด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับน้อยที่สุด คือ ด้านความสามารถ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .277

5.1.4 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์เพื่อพยากรณ์การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis) โดยใช้ตัวแปรการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 ด้าน สามารถอธิบายการแปรผันประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ได้ร้อยละ 64.46 ($R^2 = .447$) ค่าความคลาดเคลื่อนที่จะเกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ .122 เมื่อนำตัวแปรทั้งหมดไปสร้างสมการพยากรณ์ สามารถสร้างสมการพยากรณ์ ในรูปของคะแนนดิบและคะแนน

มาตรฐาน ได้ดังนี้ สมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 1.925 + .242 (X_1) + .230 (X_4) + .108 (X_3) + -.004 (X_2)$ และสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z} = .039 (X_1) + .037 (X_3) + .035 (X_2) + .035 (X_4)$

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า เมื่อนำตัวแปรการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาด้าน อูเบกขา ด้านเมตตา ด้านมุทิตา สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ได้อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้าน สามารถอธิบายการแปรผันประสิทธิภาพในการ บริหารสถานศึกษา ได้ร้อยละ 86.20 ($R^2 = .447$) ค่าความคลาดเคลื่อนที่จะเกิดจากการพยากรณ์ เท่ากับ .122 เมื่อนำตัวแปรทั้งหมดไปสร้างสมการพยากรณ์ สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปของ คะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้ สมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 1.924 + .228 (X_4) + .241 (X_1) + .107 (X_3)$ สมการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z} = .165 + .039 (X_1) + .036 (X_3) + .029 (X_4)$

5.2 อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3” ดังนี้

5.2.1 การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมครุมีความคิดเห็นต่อการใช้หลัก พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหาร สถานศึกษาในปัจจุบันให้ความสำคัญกับการบริหารงานที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การสร้าง บรรยากาศในการทำงานที่ดี และการบริหารงานบนพื้นฐานของคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งสอดคล้อง กับหลักธรรมในพระพุทธศาสนาที่เน้นการปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความปรารถนาดี ความเห็นอกเห็นใจ ความยินดีในความสำเร็จของผู้อื่น และความยุติธรรมเป็นกลาง การนำหลักพรหมวิหาร 4 มา

ประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาจึงช่วยเสริมสร้างความสามัคคีในองค์กร เกิดความไว้วางใจระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอน ส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเมตตา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความปรารถนาดีต่อครูและบุคลากรในโรงเรียน โดยเฉพาะการแสดงออกถึงความตั้งใจที่จะให้ครูประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการให้กำลังใจและสนับสนุนการทำงานของครู ซึ่งสะท้อนถึงบทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งนี้การมีเมตตาในการบริหารงานถือเป็นพื้นฐานสำคัญของการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ทำให้ครูรู้สึกได้รับการยอมรับและเกิดความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่นและเกิดประสิทธิภาพ ส่วน ด้านกรุณา พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด เช่นเดียวกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นอกเห็นใจต่อเพื่อนร่วมงาน และคอยช่วยเหลือครูด้วยความจริงใจ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงบทบาทของผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับการดูแลและช่วยเหลือบุคลากรในองค์กร อย่างไรก็ตาม ในบางประเด็น เช่น การเป็นที่ปรึกษาให้กับครูมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อาจเนื่องมาจากภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่มีจำนวนมาก ทำให้มีเวลาในการให้คำปรึกษาแก่ครูอย่างใกล้ชิดไม่เพียงพอ หรือครูบางส่วนอาจเลือกแก้ไขปัญหาด้วยตนเองหรือปรึกษาเพื่อนร่วมงานมากกว่า การเข้าพบผู้บริหารโดยตรง สำหรับ ด้านมูทิตา ซึ่งหมายถึงความยินดีเมื่อผู้อื่นประสบความสำเร็จ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความปรารถนาให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน และเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีต่อความสำเร็จของบุคลากร อย่างไรก็ตาม การแสดงออกถึงความยินดีเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาประสบความสำเร็จและการแบ่งปันน้ำใจมีค่าเฉลี่ยค่อนข้างต่ำกว่าในข้ออื่น ๆ อาจเนื่องมาจากการแสดงออกในลักษณะดังกล่าวเป็นพฤติกรรมเชิงนามธรรมที่อาจไม่ปรากฏชัดเจนในการปฏิบัติงานประจำวัน จึงทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามรับรู้ในระดับที่แตกต่างกัน ในส่วนของ ด้านอุเบกขา พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน โดยเฉพาะในเรื่องของการวางตัวเป็นกลางและการไม่ลำเอียงในการบริหารงาน ซึ่งถือเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้นำที่ดี เพราะการบริหารงานในสถานศึกษาจำเป็นต้องอาศัยความยุติธรรมและการตัดสินใจอย่างเป็นกลาง เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นและความไว้วางใจจากบุคลากรในองค์กร ทั้งนี้การมีอุเบกขาไม่ได้หมายถึงการเพิกเฉยต่อปัญหา แต่หมายถึงการใช้ปัญญาในการพิจารณาและตัดสินใจอย่างรอบคอบและเป็นธรรม ผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของตะวันฉาย สติธรรณี (2565, หน้า 184) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 อยู่ในระดับมาก โดยด้านเมตตามีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านอุเบกขา และด้านกรณามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าหลักพรหมวิหาร 4 เป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และสามารถนำมาใช้เป็นกรอบในการบริหารงานเพื่อ

เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า การนำหลักพรหมวิหาร 4 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา ไม่เพียงแต่ช่วยเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารเท่านั้น แต่ยังส่งผลต่อบรรยากาศการทำงาน ความร่วมมือของบุคลากร และประสิทธิภาพขององค์กรโดยรวมอีกด้วย ซึ่งถือเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาและบริบทของสังคมไทยในปัจจุบัน

5.2.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า โดยรวมครูมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าครูส่วนใหญ่สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านความสามารถในการจัดการเรียนการสอน การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง สภาพแวดล้อมในองค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากระบบการบริหารจัดการทางการศึกษาที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพครูอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัดที่มุ่งส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูให้มีคุณภาพและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี ส่งผลให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลดีต่อผู้เรียนและสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสามารถ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าครูมีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ทางวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในเรื่องความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของผู้เรียนและการประเมินผลเพื่อปรับปรุงการสอนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสะท้อนถึงความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของครูในการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ ทั้งนี้การที่ครูมีความรับผิดชอบต่อความผิดพลาดของผู้เรียนในระดับที่ต่ำกว่าในข้ออื่น อาจเนื่องมาจากครูบางส่วนมองว่าความผิดพลาดของผู้เรียนอาจเกิดจากหลายปัจจัย เช่น ความพร้อมของผู้เรียน สภาพแวดล้อมทางครอบครัว หรือปัจจัยทางสังคม ซึ่งไม่สามารถควบคุมได้ทั้งหมด ในส่วนของ ด้านการปรับตัว พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับตนเองและการพัฒนาทักษะทางวิชาการให้ทันสมัย สะท้อนให้เห็นว่าครูมีความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทการศึกษาในยุคปัจจุบัน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในด้านเทคโนโลยี วิธีการเรียนการสอน และแนวคิดทางการศึกษา อย่างไรก็ตาม ประเด็นเรื่องการปรับสมดุลด้านร่างกายและจิตใจให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าในข้ออื่น อาจเนื่องมาจากภาระงานของครูที่มีจำนวนมาก ทำให้ครูบางส่วนมีข้อจำกัดในการดูแลสุขภาพของตนเองอย่างเหมาะสม สำหรับ ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะในเรื่องการได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และการส่งเสริมให้เกิดการประชุมอภิปรายร่วมกันในทีมงาน แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานของครู ทั้งในด้านทรัพยากรและการทำงานร่วมกันในองค์กร ซึ่งช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการ

ทำงานที่ดีและสนับสนุนให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ในประเด็นเรื่องสวัสดิการในการดำรงชีวิตมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าในข้ออื่น อาจเนื่องจากครูบางส่วนมองว่าสวัสดิการที่ได้รับยังไม่เพียงพอต่อความต้องการในการดำรงชีวิตหรือไม่สอดคล้องกับภาระงานที่เพิ่มขึ้น ในส่วนของ ด้านแรงจูงใจ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน โดยเฉพาะความพึงพอใจในสิ่งตอบแทนที่ได้รับ และความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรในองค์กร ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าครูมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานและมีความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร อย่างไรก็ตาม การได้รับการยกย่องชื่นชมหรือรางวัลจากการปฏิบัติงาน และความสำเร็จจากการทำงานของครูมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าในข้ออื่น อาจเนื่องมาจากระบบการยกย่องหรือให้รางวัลในสถานศึกษายังไม่แพร่หลายหรือไม่ชัดเจนมากนัก จึงทำให้ครูบางส่วนรู้สึกว่าการยอมรับในความสำเร็จของตนยังไม่เด่นชัดเท่าที่ควร ผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของศศิธร พิมพ์แก้ว และกัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์ (2567, หน้า 119) ที่ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและการสนับสนุนจากผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสามารถของครูเพียงอย่างเดียว แต่ยังเกี่ยวข้องกับปัจจัยหลายด้าน เช่น การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง สภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการยกระดับประสิทธิภาพของสถานศึกษาโดยรวม

5.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = .641$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าการที่ผู้บริหารสถานศึกษานำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการบริหารงาน ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา มีความสัมพันธ์กับการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู กล่าวคือ เมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานโดยยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรม มีความปรารถนาดีต่อบุคลากร เห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงาน ยินดีในความสำเร็จของผู้อื่น และวางตัวเป็นกลางอย่างยุติธรรม ย่อมส่งผลให้ครูมีแรงสนับสนุนทางจิตใจ เกิดความเชื่อมั่นในองค์กร และมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้นตามลำดับ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายคู่ พบว่า ทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำถึงระดับปานกลาง ($r = .213 - .551$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านล้วนมีส่วนเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในระดับ

หนึ่ง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณธรรมและจริยธรรมเป็นพื้นฐาน สามารถสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี เกิดความร่วมมือและความไว้วางใจระหว่างผู้บริหารและครู ส่งผลให้ครูมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง คู่ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงที่สุด คือ การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ด้านอุเบกขา (X4) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูด้านการปรับตัว (Y2) ($r = .551$) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากหลักอุเบกขาเป็นหลักธรรมที่เกี่ยวข้องกับการวางใจเป็นกลาง ความยุติธรรม และการใช้ปัญญาในการพิจารณาตัดสินใจ เมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีความยุติธรรมและไม่ลำเอียงในการบริหารงาน จะช่วยสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจให้กับครู ทำให้ครูสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในองค์กรได้ดีขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางนโยบาย เทคโนโลยี หรือรูปแบบการจัดการเรียนการสอน รองลงมา คือ การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ด้านมุทิตา (X3) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร (Y3) ($r = .539$) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการที่ผู้บริหารแสดงความยินดีและให้การยอมรับในความสำเร็จของครู จะช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีในองค์กร ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร และทำให้ครูรู้สึกมีคุณค่าและได้รับการยอมรับในองค์กร ส่งผลให้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเอื้อต่อการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ส่วนคู่ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ด้านมุทิตา (X3) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูด้านแรงจูงใจ (Y2) ($r = .213$) แม้ว่าจะมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ แต่ก็ยังมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าการแสดงความยินดีต่อความสำเร็จของครูอาจไม่ใช่ปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูโดยตรง เนื่องจากแรงจูงใจในการทำงานของครูอาจได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอื่น ๆ ร่วมด้วย เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของชนุลดา แอเด้น (2566, หน้า 132) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ซึ่งพบว่า ภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าการบริหารงานโดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 สามารถส่งเสริมประสิทธิภาพในการดำเนินงานของสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า การนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการบริหารสถานศึกษาเป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยส่งเสริมทั้งด้านความสัมพันธ์ในองค์กร บรรยากาศการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

5.2.4 ผลการถดถอยโดยใช้สมการพยากรณ์เพื่อพยากรณ์การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร

สถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา สามารถร่วมกันพยากรณ์ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสามารถอธิบายความแปรผันของ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 44.7 ($R^2 = .447$) แสดงให้เห็นว่าการบริหารงานของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักพรหมวิหาร 4 มีบทบาทสำคัญต่อการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการทำงานของครู ทั้งในด้านการปฏิบัติหน้าที่ การทำงานร่วมกัน และการสร้าง บรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การ ถดถอยของตัวแปรแต่ละด้าน พบว่า ด้านเมตตา (X1) และด้านอุเบกขา (X4) มีค่าสัมประสิทธิ์การ พยากรณ์สูงที่สุด รองลงมาคือด้านมุทิตา (X3) ส่วนด้านกรุณา (X2) มีค่าสัมประสิทธิ์ต่ำมาก ซึ่ง สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเมตตาต่อครูและบุคลากร มีความเป็นกลาง ยุติธรรม และมีความยินดีต่อความสำเร็จของผู้อื่น จะสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครูได้มาก ส่งผล ให้ครูมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน มีความร่วมมือในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และเกิด ความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ยังพบว่า ตัวแปรด้านอุเบกขา เมตตา และมุทิตา เป็น ตัวแปรสำคัญที่สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001 โดยสามารถอธิบายความแปรผันของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ในระดับสูง แสดงให้ เห็นว่าหลักธรรมในพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะพรหมวิหาร 4 สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหาร สถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะหลักพรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมที่เน้นการบริหารจัดการ คนด้วยความเข้าใจ ความเมตตา ความยุติธรรม และการส่งเสริมกำลังใจ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร และมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้ เห็นว่า การบริหารสถานศึกษาที่ผู้บริหารยึดหลักพรหมวิหาร 4 เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน จะช่วย สร้างบรรยากาศขององค์กรที่ดี เกิดความสัมพันธ์ที่เอื้ออาทรระหว่างผู้บริหารและครู ทำให้ครูเกิด ความเชื่อมั่นในผู้นำ มีขวัญกำลังใจในการทำงาน และสามารถพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ ตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทางพระพุทธศาสนาที่มองว่าพรหมวิหาร 4 เป็น หลักธรรมสำหรับการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสันติ และเหมาะสมอย่างยิ่งสำหรับผู้นำหรือผู้บริหาร องค์กร ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาอัศวพงษ์ พูลผล บรรเจิด เจริญเวช (2565, หน้า 210) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารกิจการคณะสงฆ์ สังกัด มหานิกาย ของเจ้าอาวาสในจังหวัดชุมพร พบว่า การนำหลักธรรมในพระพุทธศาสนา เช่น เมตตา กรุณา และอุเบกขา มาใช้ในการบริหารองค์กร สามารถช่วยเสริมสร้างความสามัคคีภายในองค์กร

ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน และเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญ .001 เนื่องจากหลักธรรมดังกล่าวช่วยให้ผู้นำมีความยุติธรรม เข้าใจผู้อื่น และสามารถบริหารบุคลากรด้วยความเอื้ออาทรและความเป็นธรรม ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารสถานศึกษา ไม่เพียงเป็นการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาใช้ในการบริหารองค์กรเท่านั้น แต่ยังเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู และส่งเสริมคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้มีความก้าวหน้า

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ควรกำหนดนโยบายส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษานำหลักพรหมวิหาร 4 ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขามาใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยเฉพาะการบริหารบุคลากร เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ ความเข้าใจ และความสามัคคีภายในองค์กร อันจะส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู

2. หน่วยงานต้นสังกัดควรจัดโครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษา โดยบูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะหลักพรหมวิหาร 4 เข้ากับการพัฒนาภาวะผู้นำและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้หลักธรรมดังกล่าวในการบริหารจัดการองค์กรได้อย่างเหมาะสมและเกิดผลในทางปฏิบัติ

3. สถานศึกษาควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และความเอื้ออาทรต่อกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในกาปฏิบัติต่อครูและบุคลากร เช่น การให้กำลังใจ การยอมรับความสำเร็จของผู้อื่น และการตัดสินปัญหาด้วยความเป็นธรรม ซึ่งจะช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงานและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูให้สูงขึ้น

4. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรสนับสนุนการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในสถานศึกษา เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการด้านภาวะผู้นำเชิงพุทธ การพัฒนาจิตใจ และการสร้างองค์กรแห่งความเมตตา เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ แนวทางการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครู

3. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ รูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน of ครู



บรรณานุกรม

1.ภาษาไทย

1) หนังสือทั่วไป

- กนกพร แสงงาม. (2565). การจัดการเวลาในการปฏิบัติงานของครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้. วารสารการบริหารการศึกษา.
- กรมการศาสนา. (2530). ธรรมะสำหรับประชาชน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- ขจรศักดิ์ จันทร์สว่าง. 2556. การใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงาน เป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. วารสารศึกษาศาสตร์ มมร.
- ชรินทร์ มั่งคั่ง. (2566). ภาวะผู้นำคุณภาพการศึกษาสู่มาตรฐานการเรียนรู้สังคมศึกษา. เชียงใหม่: โรงพิมพ์ไทมอนด์ กราฟิก กรุป.
- ซิเนนทร์ พวงพันธ์. 2566. การมีส่วนร่วมทางการเมืองตามหลักพรหมวิหาร 4 ของประชาชนกลุ่ม เพศสภาพ ในเขต อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร. วารสารมณีเชษฐาราม.
- ภูากร นามแก้ว . (2564). การบริหารความขัดแย้งของบุคลากรโดยการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28. วารสารการบริหารการศึกษา มมร.วิทยาเขตรอยเอ็ด.
- เดือนฉาย เงามาม. จิราภรณ์ ผันสว่าง. พระครูชัยรัตนากร. (2565). ภาวะผู้นำตามหลักกัลยาณมิตร ธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุรินทร์. วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์. ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2565).
- ตะวันฉาย สลิตรัศมี. 2565. พรหมวิหาร 4 ในคัมภีร์วิสุทธิมรรค. วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ตุลา มหัทธฐานนท์. (2560). หลักการจัดการ หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ: นศ.พัฒนา.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุล. (2560). ก้าวเข้าสู่ผู้บริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : บริษัทบพิตรการ พิมพ์จำกัด.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. 2560). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. นนทบุรี: ติรณสาร.
- นพมาศ ธีรเวคิน. (2563). บุคลิกภาพและการปรับตัว. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- นิรมล รอดไพ และวรกฤต เกื่อนช้าง. (2564). การพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

- มัธยมศึกษานครสวรรค์ตามหลักทฤษฎีปาปนิกสูตร. วารสารวิจัยวิชาการมหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตนครสวรรค์.
- บุญมี แทนแก้ว. (2539). จริยศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- บุญมี สุระโคตร. (2564). การบริหารตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาผู้บริหาร
สถานศึกษาระดับประถมศึกษา. วารสารวิชาการทางพระพุทธศาสนา.
- บุษบา รัตนมงคล. (2561). จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ประทุม ฤกษ์กลาง. (2562). การจัดการความเครียด เพิ่มความสุข เพื่อประสิทธิผลในการทำงาน.
วารสารนักบริหาร (Executive Journal).
- ประทุม ฤกษ์กลาง. (2562). การจัดการความเครียด เพิ่มความสุข เพื่อประสิทธิผลในการทำงาน.
วารสารนักบริหาร (Executive Journal).
- พระคณิศรารากวีวงศ์. (2556). พระปริตรธรรม. กรุงเทพฯ: ไทยรายวัน.
- พระเทพบัณฑิต (อภิัญญา โชติธมฺโม). (2543). พุทธวิธีในการบริหาร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระเทพเวที (ป.อ.ปยุตโต). (2523). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. ครั้งที่ 6.
กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระเทพเวที (ป.อ.ปยุตโต). (2559). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช). (2546). บทบาทของสถาบันพระพุทธศาสนากับการจัด
การศึกษา. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช). (2546). บทบาทของสถาบันพระพุทธศาสนากับการจัด
การศึกษา. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- พระธรรมโกศาจารย์. (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2549). พุทธวิธีบริหาร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหา
จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). (2540). พระพุทธศาสนาพัฒนาคนและสังคม. กรุงเทพฯ: กรมการ
ปกครอง.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2559). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. พิมพ์ครั้งที่
12. กรุงเทพมหานคร : บริษัท สหธรรมมิก จำกัด.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2553). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม. พิมพ์ครั้งที่
19 นนทบุรี: บริษัท เอส. อาร์. พรินติ้ง แมส โปรดักส์จำกัด.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2556). ธรรมนุญชีวิต. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย.

- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2559). พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์ (ชำระ-
เพิ่มเติม ช่วงที่ 1). พิมพ์ครั้งที่ 27. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระเมธีธรรมมาภรณ์ (ประยูรธมมจิตฺโต). (2538). คุณธรรมสำหรับนักบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพฯ: บริษัท สหธรรมิกจำกัด.
- พระเมธีธรรมาภรณ์. (2561). คุณธรรมสำหรับนักบริหาร. กรุงเทพฯ: มูลนิธิพุทธธรรม.
- พระราชันนัทธนี (ปัญญานันท์ภิกขุ). (2557). ความเป็นครูวิชาชีพ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหา
จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พัชรี สุทธิกุล. (2564). ภาวะผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสาร
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- พิสนุ ผ่องศรี. (2550). วิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: พรอพเพอตีพริ้นท์.
- พิสนุ ผ่องศรี. 2552. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย: การสร้าง และพัฒนาแบบสอบถาม. พิมพ์
ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ด้านสุทธาการพิมพ์.
- พิสิฐ เจริญสุข. (2562). หลักธรรมทางพระพุทธศาสนากับการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ไพศาล วรสันต์. (2565). การบริหารตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพ
ในสถานศึกษา. วารสารวิชาการทางพระพุทธศาสนา.
- ภาวิตา ธาธาศรีสุทธิ. (2551). ภาวะผู้นำและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4.
กรุงเทพฯ: แอล.ที.เพรส.
- มารวย วิชาญยุทธานุกุล. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม
ระดับ 5 ดาว. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (ปรับปรุง พ.ศ.
2546). กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์.
- ลักขณา สริวัฒน์. (2564). จิตวิทยาในชีวิตประจำวัน. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- วราภรณ์ ตระกูลสถิตย์. (2550). จิตวิทยาเพื่อการปรับตัว. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วัฒนา สุขสถิตย์. (2564). พุทธธรรมกับการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษา. วารสารการบริหาร
การศึกษา.

- วิริทธิ์พล จอมใจป้อ และราเชนทร์ นพณ์ฐ่วงศร. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท อาซากิ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด แขวงบางค้อแหลม เขตบางค้อแหลม กรุงเทพมหานคร. *Journal of Graduate MCU Khonkaen*.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2565). ภาวะผู้นำและการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมดุติ จีระออน. (2561). การวิจัยภาคปฏิบัติวิธีลัด. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒโน). (2541). รวมธรรมะ. กรุงเทพฯ: บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่งจำกัด มหาชน.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2563). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ นาวิการ. (2560). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา พนักงานฝ่ายปฏิบัติการเสาโทรคมนาคม บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.
- สาริตา เจนเข้ว่า. (2560). การเป็นนักบริหารมืออาชีพยุคไทยแลนด์ 4.0. วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพมหานคร : บริษัทพริกหวานกราฟิกจำกัด.
- สุนทร มินสุข และรัชฎา พองธนกิจ. (2560). บุพปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของพนักงานขายผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพ. *Research and Development Journal SuanSunandha Rajabhat University*.
- เสาวนีย์ เปรมติลกรัตน์. 2565. หลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. วารสารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

1) วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์

- กนกวรรณ เกิดพระจัน. (2552). การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษา ในอำเภอวาปีปทุม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัย,มหาภูมิราชวิทยาลัย.
- กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. (2563). ปัจจัยเกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ขจรศักดิ์ จันทร์สว่าง. (2566). การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู โรงเรียนเทศบาล 4 (ฉลองรัตน์) อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย. สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ฉัฐสุตา ชัยโฉม. (2565). การบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ในทัศนะของ บุคลากรตำแหน่งปฏิบัติ การวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ฉัตรมงคล สูงเนิน. (2561). แนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ในจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ชาญ สีหาราช. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการปฏิบัติงานและคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดเลย. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ขอพี ราเชะ. (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอทุ่งยางแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3. วิทยานิพนธ์. ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ณรงค์ชัย บุญประเสริฐ. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ดวงใจ กรายแก้ว. (2567). การบริหารตามหลักธรรมมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ตะวันฉาย สติธรัศมี. (2565). ภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- นงคริ์รักษ์ ดวงภักดี. (2564). การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารโรงเรียน ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการบริหารการศึกษายางตลาด 3. สารนิพนธ์ (ศษ.ม.) การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- นงคริ์รักษ์ ดวงภักดี. (2564). การศึกษาการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร สถานศึกษา ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดส ำงานเขตพื้นที่การศึกษา สุรินทร์เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม สุรินทร์: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- นภัทสรณ์ พรหมแก้ว. 2565. การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์นี้ศึกษา ศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- เบญญาดา เกิดมณีเดชากร. (2563). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อมาตรฐาน การศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ปรมะ บุญเชื้อง (2562). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาระดับ ประถมศึกษาที่มีนักเรียนผู้ลี้ภัยและผู้ขอลี้ภัยในเขตเมือง. ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ประกอบ บุญเกลี้ยง. (2559). การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.
- ประจัญ เดชสุภา. (2562). สมรรถนะการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา เอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
- ปวีณา สมโพธิ. (2565). การศึกษาการบริหารโรงเรียนตามหลักพรหมวิหาร 4 ของ ผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตหนองแขม สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ พุทธ ศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหา จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- ปัทมา มีพรหมดี. (2562). การศึกษาความสัมพันธ์พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่มีต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- ปิยณัฐ วงศ์เครือสร. (2562). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 11. ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปิยศักดิ์ สัจจวาลย์เพชร. (2563). การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารโรงเรียนสารสาสน์วิเทศคลองหลวง สังกัด สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน.หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก
- พงษ์พิพัฒน์ นารินรักษ์. (2563). ปัจจัยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23.ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) สาขาวิชา การบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พรรณีภา ไชยสร . (2563). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร.เขต 2. ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พระครูสังฆรักษ์ปริชา ฐิตญาโณ (หงษ์ทอง). (2562).หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- พระณรงค์กิตติโร (เด่น ประเสริฐ). (2559). การศึกษาเปรียบเทียบปรัชญาการศึกษาของพุทธทาสภิกขุและพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสนมหาบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- เยาวรัตน์ ช่วยสถิต. 2565. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์นี้ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

- วริศรา บุญธรรม (2560). การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วสันต์ บัวชุม. (2561). คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศรีพระจันทร์ สถาพรวิจิตร (2563). ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมเชิงบูรณาการอริชฐานธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สมยศ นาวิการ. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกึ่งอำเภอพัฒนา. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สิรินญา ศิริประโคน. (2561). การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนบ้านมาบเตย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเกริก.
- สุภาภรณ์ เทียงทางธรรม. (2564). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสถานศึกษากับการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยโดยใช้สมองเป็นฐานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุรพล แฉล้มจิตร. (2566). การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุวิทย์ มูลคำ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารจัดการโครงการโรงเรียนสุจริตของโรงเรียนต้นแบบและโรงเรียนเครือข่ายใน จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- เสาวนีย์ เปรมดิลรัตน์. (2565). ผู้บริหารกับการจัดการทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาระดับประถมศึกษาตาม หลักพรหมวิหาร 4. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อติญารินทร์ พุกษ์ภูมรินท. (2563). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

นครปฐม เขต 2. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัย
เกริก.

อภิรักษ์ชัย แกระหัน. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ก้าวเข้าสู่โรงเรียนชั้นนำ
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โรงเรียนเบ็ญจะมะมหาราช จังหวัดอุบลราชธานี.วารสาร
การบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ.มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อรรณพ จินะวัฒน์. (2559). การนำเสนอโปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด
กรมสามัญศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาจุฬาลงกรณ
มหาวิทยาลัย.

อร่าม วัฒนะ. (2561). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การ
บริหารส่วนจังหวัด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา).
บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

2. ภาษาอังกฤษ

Allen. N. J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and
normative commitment to the organization. *Journal of Occupational
Psychology*.

Barfield, V. & Burlingame, M. (1974). The pupil control ideology of teachers in
selected schools. *Journal of Experimental Education*,

Bennis, W. (1971). *On becoming a leader*. MA: Perseus Books.

Bentley, R. R. & Rempel, A. M. (1970). *Manual for the purdue teacher opinionnaire*.
West Lafayette: University Book Store.

Cavazos, J. M. (1999). *The Instructional Leadership of High School Principals in
Successful Hispanic Majority High Schools*. Doctoral Dissertation, Faculty of
Graduate School, The University of Texas at Austin, U.S.A.

Chapman, J. W. (1995). Development of young children's reading self-concepts: An
examination of emerging subcomponents and their relationship with reading
achievement. *Journal of Educational Psychology*.

Daft, R. L. (2001). *Organization theory and design*. USA: South-Western College
Publishing, Thompson Learning.

Daft, R. L. (2021). *Organization Theory and Design*. Cengage Learning.

- Drake, Thelbert L; & Roe, William, H. (1986). *The Principalship*. New York: Macmillan.
- Drucker Peter F. (2006). *The Effective Executive: The Definitive Guide to Getting the Right Things Done* (Harperbusiness Essentials).
- Drucker. (1970). *The Profession of Management*. Oxford : Butterworth-Heineman
- Faber, Chareless F. & Gilbert F. Shearon. (1970). *Elementary School Administration: Theory and Practice*. New York : Holt, Rinehart and Winston.
- Fayol, Henri. (1996). *General and Industrial Management*. London : Sir Isaac Pitman & Sons.
- Fiedler. Fred. E. (1967). *A Theory of Leadership Effectiveness*. New York : McGraw-Hill.
- Fisk. (1957). *The task of educational Administration*. In Roald F.Campbell and Russel T.Gerggse (Eds). *Administrative Behavior in Education*. New York: Harper & Row.
- Kimbrough, B. and Nunnery, Y. (1998). *Educational Administration: An Introduction*. New York: Macmillan.
- Frank Gilbreth. (1922). *Mary Gilbreth with Martha Bunker Gilbreth*. n.d.
- Fred E.Fiedler, (1967) *A Theory of Leadership Effectiveness*, New York: McGraw-Hill
- Frederick W. Taylor. (1911). *The Principles of Scientific Management*. New York : McMillan.
- Gibson, G. & Gehring, W.J. (1988). *Head and thoracic transformations caused by ectopic expression of antennapedia during drosophila development*. 7Development.
- Good, Cater V. (1973). *Dictionary of Education*. (3rd ed). New York : McGraw-Hill Book.
- Greenberg, J. (2002). *Managing behavior in organizations* (4 th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Hersey and Blanchard. (1982). *Management of Organization Behavior : Utilizing Human Resources*. (new Jersey : Prentice-Hall).
- Holt, D.H. (1993). *Management principles and practices*. New Jersey : Neglewood Cliff : Prentice – Hall.
- Hoy, W. K., & Ferguson, J. (1985). *A Theoretical Frame Work and Exploration of Organization Effectiveness o School*. *Educational Administration Quarterly*.

- Hoy, Wayne K. and Miskel, Cecil G.. (1991). *Education Administration : Theory-Research-Practice*. Singapore : McGraw - Hill.
- Johnson. (2003). *Lisrel 8: Structural Equation Modeling with the SIMPLIS Command Language*. Chicago: Scientific Software International.
- Jones, G. R., & George, J. M. (2019). *Essentials of Contemporary Management*. McGraw-Hill Education.
- Kimbrough, R. and Nunnery, M. (1998). *Educational Administration: An Introduction*. New York. : Macmillan.
- Koontz, H. and H. Weihrich. (1990). *Essentials of Management*. New York : Mc Graw – Hill Book Company.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. Educational and Psychological Measurement.
- Likert, R. (1971). *New Pattern of Management*. New York. NY: Mc Grow-Hill
- Mickey, B.H. (2000). "Instructional Leadership : A Vehicle For One Urban Principal to Effective Pedagogical Restructuring in a Middle School, Ed. D. Dissertation, Temple University.
- Moos, R. H. (1974). *Work environment scale manual (2nd ed.)*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.
- Norbert Wiener, (1958), *Nonlinear Problems in Random Theory*. MIT Press & Wiley.
- Porter, Michael E. (1990). *Competitive Advantage*. New York : Free Press.
- Price, J. L. (1968). *Organization effectiveness; An inventory of propositions*. Homewood, Ill: Richard & Irwin.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Ross, J. A. (1994). *The impact of an in-service to promote cooperative learning on the stability of teacher efficacy*. Teaching and Teacher Education.
- Schermerhorn, John R., Hunt, James G. and Osborn, Richard N. (2003). *Organizational Behavior (6th ed.)*. New York : John Wiley.
- Simon, Herbert A (1971). *Designing Organizations for an Information-rich World*. Baltimore, MD: Johns Hopkins University Press.

- Smith, P. C.; Kendall, L. M.; & Hulin, L. L. (1969). The Measurement of Satisfaction in Work
- Smith. (1961). The education's encyclopedia. New York: Prentice-Hall.
- Steers, R. M. (1997). Organization Effectiveness: A Behavioral Views. California: Goodyear.
- Swansburg, R. M. (1996). Management and leadership for nurse managers. Boston: Jones and Bartlett
- Wagner, J.A., & Hollembeek, J.R. (1995). Management of organization behavior. New Jersey : Prentice – Hall.
- Wayne K Hoy and Cecil G Miskel. (2008). Educational Administration Theory Research and Practice 8 th ed (Singapore : McGraw-Hill Inc).
- William G. Ouchi, (1981). How American Business Can Meet the Japanese Challenge. United States: Adison-Wesley Publishing.
- Yamada, A. (2000). Elementary School Perception of Responsibilities and Competencies for Intructional Leadership, Ed.D. Dissertation. California : University of the Pacific Stockton.

3. เว็บไซต์

- วัชรภรณ์ นิละสมิตร. 2565. พรหมวิหาร 4 กับการบริหารงานในองค์กร. <https://www.softbankthai.com/Article/Detail/661>. สืบค้นเมื่อ 26/9/68



ภาคผนวก



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1. ดร.ประยงค์ ชูรัชย์

คุณวุฒิทางการศึกษา กศ.ด. การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา
ตำแหน่งปัจจุบัน ข้าราชการบำนาญ

2. นายจิรศักดิ์ ปะหวัง

คุณวุฒิทางการศึกษา ศษ.ม. การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ตำแหน่งปัจจุบัน รองผู้อำนวยการชำนาญการ โรงเรียนวัดหัวค่าย(พิศาลอุปถัมภ์)

3.นางสำรวย วงศ์สวัสดิ์

คุณวุฒิทางการศึกษา ศษ.ม. การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดแหลม





ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมราช
๑๗๗ หมู่ที่ ๖ ตำบลบางขัน อำเภอพรหมเทพ
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๖๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๖๑๐-๓๖๒๖ หรือ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ ถว ๕๗๖๔(๒)/ว ๐๖๐๙

๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตฯ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
เจริญพร ดร.ประยงค์ ชูรักษ์

ด้วย นางวันพร วันทุม นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง "การใช้หลักทรมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓ (THE FOUR SUBLIME STATES OF MIND BY SCHOOL ADMINISTRATORS THAT AFFECTS TEACHERS' PERFORMANCE UNDER THE JURISDICTION OF THE NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE, 3)" โดยมี ผศ.ดร.ทิพนภท เศวตวรโชติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

ในกรณีซึ่งเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาร่างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๖๑-๓๖๒๘



ขอแสดงความยินดี
อ.ดร.ประยงค์ ชูรักษ์

21 มกราคม 2569

สแกนด้วย CamScanner

โรงเรียนวัดหัวค้อ (พิศ เทลูปบ้านก้อ)
 เลขที่รับ.....ตง.....
 วัน ๒๓ ม.ค. ๖๕ เวลา.....
 ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๑๐๔



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
 วิทยาเขตศรีธรรมราชโคราช
 ๗๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลสนาพรุ อำเภอพระพรหม
 จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
 โทร.๐-๗๕๔๐-๕๖๕๔-๕๑ www.ssc.mbu.ac.th

๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
 เจริญพร นายจรัสศักดิ์ ปะหวัง

ด้วย นางวันพร วันพุม นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราชโคราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง "การใช้หลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓ (THE FOUR SUBLIME STATES OF MIND BY SCHOOL ADMINISTRATORS THAT AFFECTS TEACHERS' PERFORMANCE UNDER THE JURISDICTION OF THE NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE, 3)" โดยมี ผศ.ดร.ทิพนาศ เศรษฐวรโชติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาร่างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาดำเนินการและขอขอบพระคุณ มา ณ

โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูบรรชิตวัฒน์, ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ศรีธรรมราชโคราช
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๗๕๔๐-๕๑๒๕

• มีนิต ศึกษาศาสตร์โคราชที่รวมในโครงการ QOT
 ศึกษาศาสตร์โคราชที่รวมในโครงการ QOT
 ศึกษาศาสตร์โคราชที่รวมในโครงการ QOT

(พระศรีสุเมธิต์ ปะหวัง)
 รองผู้อำนวยการศูนย์วิจัยและพัฒนา
 23 มกราคม 25๖๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมราช

๑๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพว อำเภอบางบาล
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๕๐-๓๖๕๔-๕ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๑๐๙


๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
เจริญพร นางสาววย วงศ์สวัสดิ์

ด้วย นางวรินทร์ วันทุม นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง "การใช้หลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓ (THE FOUR SUBLIME STATES OF MIND BY SCHOOL ADMINISTRATORS THAT AFFECTS TEACHERS' PERFORMANCE UNDER THE JURISDICTION OF THE NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE, 3)" โดยมี ผศ.ดร.ทิพนาศ เสวตวรโชติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษารว้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดคั้งเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๕๐-๕๑๒๘
มหามกุฏราชวิทยาลัย
ในนามของคณะผู้บริหาร
นางสาววย วงศ์สวัสดิ์
(นางสาววย วงศ์สวัสดิ์)
(19 มกราคม 2569)



ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try Out)

โรงเรียนวัดหัวค้าย (พิศาลูปถัมภ์)
 เลขที่รับ ๕๒
 วันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๙



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
 วิทยาเขตศรีธรรมราชโคกทราย
 ๓๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลบางพุฒ อำเภอบรบือ
 จังหวัดศรีธรรมราช ๓๑๐๐๐
 โทร ๐-๔๕๒๑๐-๖๖๒๕-๔ www.sst.mbu.ac.th

ที่ สว ๓๓๒๖๒.๒/ว ๐๐๐๔

๒๓ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out)
 เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหัวค้าย(พิศาลูปถัมภ์)

ด้วย นางวันพร วันทุม นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราชโคกทราย กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "การใช้หลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓ (THE FOUR SUBLIME STATES OF MIND BY SCHOOL ADMINISTRATORS THAT AFFECTS TEACHERS' PERFORMANCE UNDER THE JURISDICTION OF THE NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE, 3)" โดยมี ผศ.ดร.ทิพมาศ เตศวรโชติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

อนึ่ง ในการทำสารนิพนธ์เรื่องนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out) และนำข้อมูลที่ได้ใช้ประกอบการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการ ทางมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราชโคกทราย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดีจากท่าน จึงขออัญมโหรนขอคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

เรียน ผอ.โรงเรียนวัดหัวค้าย
 ครุฑ นางวันพร วันทุม นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์
 วิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out) และนำข้อมูลที่ได้ใช้ประกอบการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการ ทางมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราชโคกทราย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดีจากท่าน จึงขออัญมโหรนขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร
 (พระศุภชัยวัฒน์, ดร.)
 ผู้อำนวยการวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ศรีธรรมราชโคกทราย
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
 โทร. ๐-๔๕๒๐-๕๑๒๘

มีจดหมายขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 จากคุณวันพร วันทุม นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out) และนำข้อมูลที่ได้ใช้ประกอบการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการ ทางมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราชโคกทราย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดีจากท่าน จึงขออัญมโหรนขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ดร. อ. อัจฉรินทร์ (พิมพ์)
 ผอ. อ. อัจฉรินทร์ (พิมพ์)
 ๒๖/๑/๒๙

ที่ อว ๗๗๖๖.๒/ว ๐๐๐๙



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมราช
๗๒๘ หมู่ที่ ๒ ตำบลบางพลู อำเภอพรหมบูรณ์
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๗๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๕๖๐-๕๓๒๕๘-๗ www.ssc.mbu.ac.th

๒๓ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนโรงเรียนวัดวังทอง

ด้วย นางวันพร วันทุม นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "การใช้หลักทฤษฎี ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓ (THE FOUR SUBLIME STATES OF MIND BY SCHOOL ADMINISTRATORS THAT AFFECTS TEACHERS' PERFORMANCE UNDER THE JURISDICTION OF THE NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE, 3)" โดยมี ผศ.ดร.ทิพนาศ เศรษฐระโชติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

อนึ่ง ในการทำสารนิพนธ์เรื่องนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out) และนำข้อมูลที่ได้ใช้ประกอบการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการ ทางมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราช หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดีจากท่าน จึงขออပ်ไมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๗๕๕๐-๗๒๒๘



ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมราชโคราช

๑๒๘ หมู่ที่ ๒ ตำบลบางพูน อำเภอพระเทพม
จังหวัดนครราชสีมา ๓๐๐๐๐
โทร. ๐-๓๕๔๐-๑๒๑๑

ที่ อว ๓๙๑๖.๒/ว ๐๐๐๗

๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครราชสีมา เขต ๓
เลขที่รับ..... ๓๗๕
วันที่..... - 5 ก.พ. 2569
เวลา..... น.

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต ๓

ด้วย นางวันพร วันพูน นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราชโคราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์
เรื่อง "การใช้หลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต ๓ (THE FOUR SUBLIME STATES OF
MIND BY SCHOOL ADMINISTRATORS THAT AFFECTS TEACHERS PERFORMANCE UNDER THE
JURISDICTION OF THE NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE, 3)"
โดยมี ผ.ศ.ดร.ทิพมาศ เสวตวงโชติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราชโคราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จาก
ท่านโปรดอนุญาตให้ นางวันพร วันพูน ได้เก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่ของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการ
ทำสารนิพนธ์ต่อไป

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

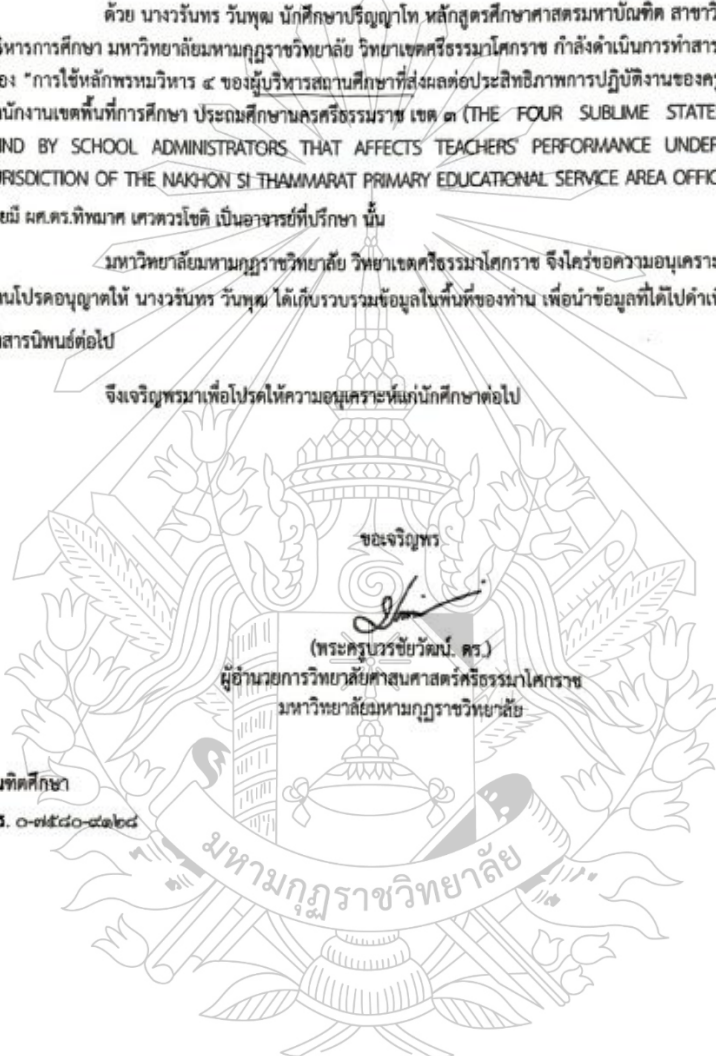
ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมราชโคราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๓๕๔๐-๑๒๑๑





ภาคผนวก จ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

2. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายปิด เกี่ยวกับการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจะได้รับข้อความเหมือนกันทั้งหมด 20 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายปิด เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจะได้รับข้อความเหมือนกันทั้งหมด 20 ข้อ

3. ข้อมูลที่ได้รับเป็นความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นความเห็นส่วนบุคคล ไม่มีผลผูกพันใด ๆ และจะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถาม แต่จะเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของคณะสงฆ์ไทยต่อไป

4. ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะนำไปใช้เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น

5. โปรดกรอกแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ตามความเป็นจริงหรือตรงกับความคิดเห็นของท่านให้มากที่สุด

ขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือด้วยดี

นางวรินทร์ วันพุด

นักศึกษาปริญญาโท คณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราช

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว

1. เพศ 1. ชาย 2. หญิง
2. อายุ 1. 21 - 30 ปี 2. 31 - 40 ปี
 3. 41 - 50 ปี 4. 51 - 60 ปี
3. ตำแหน่ง/วิทยฐานะ
1. ครูผู้ช่วย
2. ครู
3. ครูชำนาญการ
4. ครูชำนาญการพิเศษ
5. ครูเชี่ยวชาญ
6. อื่น ๆ
4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสอน
1. น้อยกว่า 1 ปี
2. 1 - 5 ปี
3. 6 - 10 ปี
4. 11 - 15 ปี
5. 16 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

ท่านคิดว่าการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 อยู่ในระดับใด

การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3	ระดับการใช้หลักพรหมวิหาร 4				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
1. ด้านเมตตา					
1. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนด้วยความเมตตาปรารถนาให้ครูประสบผลสำเร็จเพียงใด					
2. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนในการช่วยเหลือส่งเสริมครูในด้านต่าง ๆ เพียงใด					
3. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนในการให้คำแนะนำครูในการทำงานเพียงใด					
4. ผู้บริหารสถานศึกษาคอยช่วยเหลือส่งเสริมครูเสมอเพียงใด					
5. ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเพียงใด					
2. ด้านกรุณา					
6. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตน ด้วยความกรุณา เห็นอกเห็นใจต่อเพื่อนร่วมงานเพียงใด					
7. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตน คอยช่วยเหลือครูด้วยความจริงใจเพียงใด					
8. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนเป็นที่ปรึกษาให้กับครูเพียงใด					
9. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนโดยการให้กำลังใจครูในการทำงานเพียงใด					
10. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานเพียงใด					

การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3	ระดับการใช้หลักพรหมวิหาร 4				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
3. ด้านมุกิตา					
11. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตน ด้วยความ ปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุขเพียงใด					
12. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตน แสดงออก ถึงความยินดีเมื่อลูกน้องได้ดีเพียงใด					
13. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตน ด้วยการ เชิดชูด้วยรางวัลแบ่งปันด้วยน้ำใจเพียงใด					
14. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนด้วยการ แบ่งปันน้ำใจเพียงใด					
15. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนแบบอย่าง ที่ดีในการปฏิบัติงานเพียงใด					
4. ด้านอุเบกขา					
16. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตน ด้วยการ วางใจเป็นกลางเพียงใด					
17. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตน ด้วยความ ปรารถนาดี ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการช่วยเหลือให้พ้น ทุกข์เพียงใด					
18. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนด้วยความ ยุติธรรมเพียงใด					
19. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนด้วยการ วางตัวเป็นกลางไม่ลำเอียงเพียงใด					
20. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนเป็น แบบอย่างที่ดีในการทำงานเพียงใด					

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3

ท่านมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 อยู่ในระดับใด

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3	ระดับประสิทธิภาพ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ด้านความสามารถ					
1. ครูมีความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของผู้เรียน					
2. ครูมีความรับผิดชอบต่อความผิดพลาดของผู้เรียน					
3. ครูมีการสร้างแรงจูงใจในการเรียนให้เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน					
4. ครูมีความสามารถในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน					
5. ครูมีการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น					
6. ครูมีการใช้เทคนิคหรือวิธีการสอนที่หลากหลายเพื่อให้เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน					
7. ครูมีการประเมินผลและปรับปรุงการสอนของตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาความสามารถของผู้เรียน					
2. ด้านการปรับตัว					
8. ครูยอมรับกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับตนเอง					
9. ครูมีการปรับสมดุลร่างกาย จิตใจ ให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลง					
10. ครูมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาด้านทักษะวิชาการให้ทันสมัย					
11. ครูมีการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีให้ทันสมัยอยู่เสมอ					
12. ครูมีการเตรียมพร้อมกับการศึกษาในแต่ละยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ					

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3	ระดับประสิทธิภาพ				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
13. ครูเปิดใจยอมรับกับสิ่งที่เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับ สิ่งแวดล้อมรอบตัว					
14. ครูมีการเรียนรู้เทคนิควิธีการ แบบใหม่ที่มี ประสิทธิภาพอยู่เสมอ					
3. ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร					
15. ครูได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน					
16. ครูได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมในดำรงชีวิต					
17. ครูได้รับการส่งเสริมในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
18. ครูได้รับโอกาสการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน					
19. ครูได้รับความรู้สึกที่ดีจากการทำงาน ทำให้มีความ รู้สึกที่ดีต่อองค์กร					
20. ครูได้รับมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจากผู้บังคับบัญชา และ เพื่อนร่วมงาน					
21. ครูรู้สึกว่าบรรยากาศภายในสถานศึกษามีความเป็น มิตร ส่งเสริมความร่วมมือ และเอื้อต่อการทำงานอย่างมี ความสุข					
4. ด้านแรงจูงใจ					
22. ความพึงพอใจในสิ่งตอบแทนที่ครูได้รับ					
23. ความสำเร็จจากการทำงานของครู					
24. ความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลทุกระดับในองค์กร					
25. ความเชื่อมั่นในหน้าที่การงาน					
26. การได้รับโอกาสในการทำงานและการแสดง ศักยภาพ					
27. ครูรู้สึกภาคภูมิใจและมีคุณค่ากับบทบาทหน้าที่ของ ตนในการพัฒนาผู้เรียน					
28. ครูได้รับการยกย่อง ชื่นชม หรือรางวัลเชิงสร้างสรรค์ จากการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ					

ขอบคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นางวรินทร์ วันพุทธ

ผู้วิจัย





ภาคผนวก ฉ

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)

จากการหาคุณภาพเครื่องมือการวิจัยโดยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง

IOC : (Index of Congruency)

จากผู้เชี่ยวชาญผู้ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย จำนวน 3 ท่าน

ตอนที่ 1 การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

ข้อความ	ผลการตัดสินใจ				
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	IOC	การแปลผล
1. ด้านเมตตา					
1. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนด้วยความเมตตาปรารถนาให้ครูประสบผลสำเร็จ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนในการช่วยเหลือส่งเสริมครูในด้านต่าง ๆ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนในการให้คำแนะนำครูในการทำงาน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
4. ผู้บริหารสถานศึกษาคอยช่วยเหลือส่งเสริมครูเสมอ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
5. ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2. ด้านกรุณา					
1. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนด้วยความกรุณา เห็นอกเห็นใจต่อเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตน คอยช่วยเหลือครูด้วยความจริงใจ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนเป็นที่ปรึกษาให้กับครู	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

ข้อคำถาม	ผลการตัดสินใจ				
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	IOC	การแปลผล
4. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนโดย การให้กำลังใจครูในการทำงาน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
5. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตน แบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3. ด้านมูทิตา					
1. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตน ด้วย ความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตน แสดงออกถึงความยินดีเมื่อลูกน้องได้ดี	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตน ด้วย การเชิดชูด้วยรางวัลแบ่งปันด้วยน้ำใจ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
4. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนด้วย การแบ่งปันน้ำใจ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
5. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตน แบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
4. ด้านอุเบกขา					
1. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตน ด้วย การวางใจเป็นกลาง	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตน ด้วย ความปรารถนาดี ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการ ช่วยเหลือให้พ้นทุกข์	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนด้วย ความยุติธรรม	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
4. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนด้วย การวางตัวเป็นกลางไม่ลำเอียง	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

ข้อคำถาม	ผลการตัดสินใจ				
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	IOC	การแปลผล
5. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง



ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครศรีธรรมราช เขต 3

ข้อคำถาม	ผลการตัดสินใจ				
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	IOC	การแปลผล
1. ด้านความสามารถ					
1. ครูมีความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของผู้เรียน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2. ครูมีความรับผิดชอบต่อความผิดพลาดของผู้เรียน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3. ครูมีการสร้างแรงจูงใจในการเรียนให้เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
4. ครูมีความสามารถในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
5. ครูมีการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
6. ครูมีการใช้เทคนิคหรือวิธีการสอนที่หลากหลายเพื่อให้เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
7. ครูมีการประเมินผลและปรับปรุงการสอนของตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาความสามารถของผู้เรียน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2. ด้านการปรับตัว					
1. ครูยอมรับกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับตนเอง	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2. ครูมีการปรับสมดุร่างกาย จิตใจ ให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3. ครูมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาด้านทักษะวิชาการให้ทันสมัย	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

ข้อคำถาม	ผลการตัดสินใจ				
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	IOC	การแปลผล
4. ครูมีการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีให้ทันสมัยอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
5. ครูมีการเตรียมพร้อมกับการศึกษาในแต่ละยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
6. ครูเปิดใจยอมรับกับสิ่งที่เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับสิ่งแวดล้อมรอบตัว	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
7. ครูมีการเรียนรู้เทคนิควิธีการ แบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3. ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร					
1. ครูได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2. ครูได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมในดำรงชีวิต	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3. ครูได้รับการส่งเสริมในตำแหน่งหน้าที่การงาน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
4. ครูได้รับโอกาสการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
5. ครูได้รับความรู้สึกที่ดีจากการทำงาน ทำให้มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
6. ครูได้รับมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
7. ครูรู้สึกว่าบรรยากาศภายในสถานศึกษามีความเป็นมิตร ส่งเสริมความร่วมมือ และเอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุข	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
4. ด้านแรงจูงใจ					
1. ความพึงพอใจในสิ่งตอบแทนที่ครูได้รับ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2. ความสำเร็จจากการทำงานของครู	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3. ความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลทุกระดับในองค์กร	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
4. ความเชื่อมั่นในหน้าที่การงาน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

ข้อความ	ผลการตัดสินใจ				
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	IOC	การแปลผล
5. การได้รับโอกาสในการทำงานและในการแสดงศักยภาพ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
6. ครูรู้สึภาคภูมิใจและมีคุณค่ากับบทบาทหน้าที่ของตนในการพัฒนาผู้เรียน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
7. ครูได้รับการยกย่อง ชื่นชม หรือรางวัลเชิงสร้างสรรค์จากการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง





ภาคผนวก ช

ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability)

Case Processing Summary

		N	%
Valid		30	100.0
Cases 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
.979	48

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
คำถามข้อที่1	4.53	.629	30
คำถามข้อที่2	4.57	.504	30
คำถามข้อที่3	4.63	.556	30
คำถามข้อที่4	4.53	.571	30
คำถามข้อที่5	4.60	.563	30
คำถามข้อที่6	4.47	.571	30
คำถามข้อที่7	4.63	.556	30
คำถามข้อที่8	4.53	.571	30
คำถามข้อที่9	4.57	.568	30
คำถามข้อที่10	4.60	.498	30
คำถามข้อที่11	4.63	.490	30

คำถามข้อที่12	4.60	.498	30
คำถามข้อที่13	4.63	.490	30
คำถามข้อที่14	4.60	.498	30
คำถามข้อที่15	4.60	.498	30
คำถามข้อที่16	4.63	.490	30
คำถามข้อที่17	4.63	.490	30
คำถามข้อที่18	4.53	.507	30
คำถามข้อที่19	4.63	.490	30
คำถามข้อที่20	4.67	.479	30
คำถามข้อที่21	4.73	.450	30
คำถามข้อที่22	4.77	.430	30
คำถามข้อที่23	4.80	.407	30
คำถามข้อที่24	4.70	.466	30
คำถามข้อที่25	4.77	.430	30
คำถามข้อที่26	4.73	.450	30
คำถามข้อที่27	4.73	.450	30
คำถามข้อที่28	4.60	.498	30
คำถามข้อที่29	4.67	.479	30
คำถามข้อที่30	4.73	.450	30
คำถามข้อที่31	4.77	.430	30
คำถามข้อที่32	4.80	.407	30
คำถามข้อที่33	4.73	.450	30
คำถามข้อที่34	4.73	.450	30
คำถามข้อที่35	4.77	.430	30
คำถามข้อที่36	4.80	.407	30
คำถามข้อที่37	4.73	.450	30
คำถามข้อที่38	4.63	.490	30
คำถามข้อที่39	4.70	.466	30
คำถามข้อที่40	4.60	.498	30
คำถามข้อที่41	4.63	.490	30
คำถามข้อที่42	4.63	.490	30

คำถามข้อที่43	4.73	.450	30
คำถามข้อที่44	4.77	.430	30
คำถามข้อที่45	4.73	.450	30
คำถามข้อที่46	4.67	.479	30
คำถามข้อที่47	4.77	.430	30
คำถามข้อที่48	4.70	.466	30



ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์

ชื่อ	นางวรรณทร วันพุด
วัน เดือน ปี เกิด	05 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2527
สถานที่เกิด	จังหวัดนครศรีธรรมราช
ประวัติการศึกษา	ศาสตรบัณฑิต (ศน.บ. การศึกษาปฐมวัย) มหาวิทยาลัยมหา มกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโสกราช
ที่อยู่ปัจจุบัน	50/9 หมู่ 2 ตำบลแหลม อำเภอบัวไร่ จังหวัดนครศรีธรรมราช
ผลงานตีพิมพ์	-
รางวัลที่ได้รับ	-

