



การใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

ชัยยศ คงประจันทร์

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

การใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

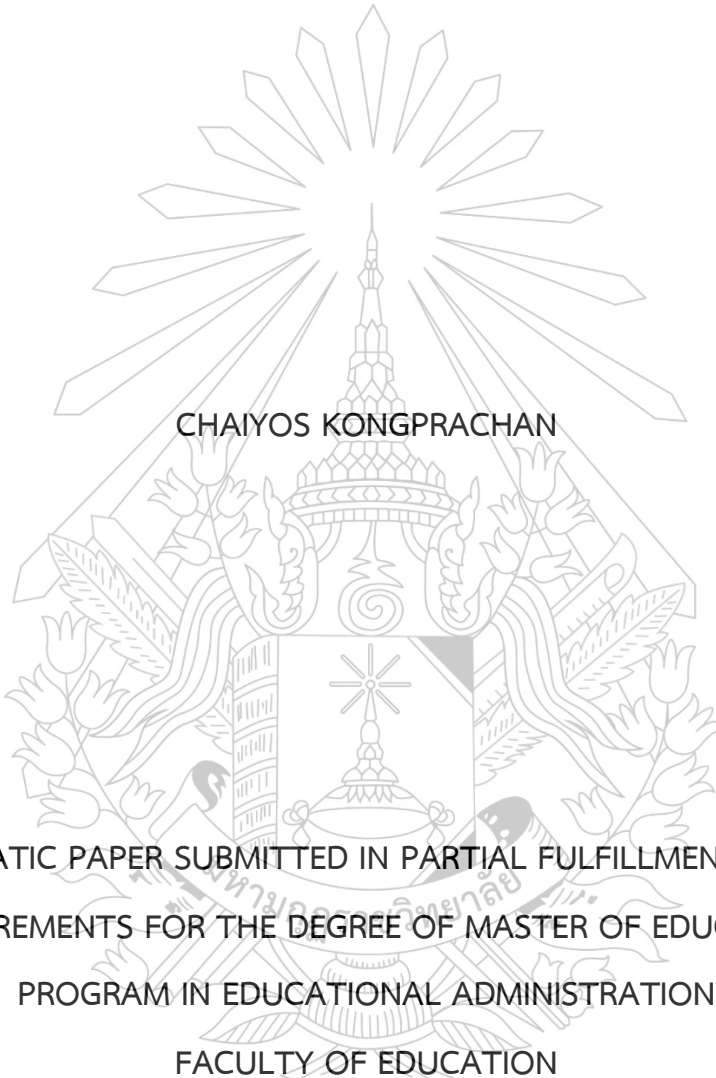
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

The Application of the Sappurisa Dhamma Principles by School
Administrators Affecting Teachers' Teamwork under Surat Thani
Primary Education Service Area Office 3

The background of the title page features a large, faint watermark of the Mahamakut Buddhist University logo. The logo is a complex emblem with a central stupa-like structure, surrounded by a circular border containing Thai script. Radiating lines emanate from the top of the central structure, and the entire emblem is flanked by decorative floral and leaf patterns.

CHAIYOS KONGPRACHAN

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

MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

2026

COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

หัวข้อสารนิพนธ์	การใช้หลักปรัชญาของพระพุทธศาสนาที่ส่งผลต่อการทำงาน เป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3
ชื่อนักศึกษา	ชัยยศ คงประจันต์
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2569
อาจารย์ที่ปรึกษา	ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(พระครูศรีวิรุณสุนทร , ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์:

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระพงษ์ สมเขานิธิ)

อาจารย์ที่ปรึกษา

(ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี)

กรรมการ

(ดร.บุญส่ง ทองเอียง)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ อุณจะนา)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพมาศ เสวตรวโรตติ)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

หัวข้อสารนิพนธ์	การใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3
ชื่อนักศึกษา	ชัยยศ คงประจันตร์
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2569
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี

สารนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 2) เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 4) เพื่อค้นหาตัวแปรการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ในการพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ประชากร ได้แก่ ครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง 310 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น 0.994 ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน วิเคราะห์การถดถอย พหุคูณ แบบขั้นตอน มีค่าพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครู ได้ร้อยละ 79.3 ($R^2=.793$)

ผลวิจัยพบว่า

- 1) ระดับการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด
- 2) ระดับการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารการศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยภาพรวม

มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.883 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

4) ตัวแปรพยากรณ์การใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พยากรณ์การใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า ตัวแปรด้านกาลัญญา (การรู้จักเวลา) ด้านบุคคลัญญา (การรู้จักบุคคล) และด้านอัตัญญา (การรู้จักความมุ่งหมาย) ตัวแปรทั้ง 3 สามารถอธิบายการผันแปรการทำงานเป็นทีมของครู ได้ร้อยละ 79.3 ($R^2 = .793$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เขียนสมการในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้ $\hat{Y} = 0.499 + 0.273 (X_5) + 0.347 (X_7) + 0.265 (X_2)$ และเขียนสมการในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้ $\hat{Z} = 0.290(X_5) + 0.357(X_7) + 0.284(X_2)$

คำสำคัญ: หลักสัปปุริสธรรม การทำงานเป็นทีม



ABSTRACT

Thematic Paper Topic	The Application of the Sappurisa Dhamma Principles by School Administrators Affecting Teachers' Teamwork under Surat Thani Primary Education Service Area Office 3
Student's Name	Chaiyos Kongprachan
Degree Sought	Master of Education
Program	Program in Educational Administration
Anno Domini	2026
Advisor	Dr. Supattara Pusitrattanavalee

The objectives of this research were: 1) to study the level of the application of Sappurisa-dhamma (Virtues of a Righteous Person) among school administrators as perceived by teachers; 2) to investigate the level of teamwork among teachers; 3) to examine the relationship between the administrators' application of Sappurisa-dhamma and teachers' teamwork; and 4) to identify the specific variables of Sappurisa-dhamma that significantly predict teachers' teamwork within the Surat Thani Primary Educational Service Area Office 3. The research population consisted of teachers under the Surat Thani Primary Educational Service Area Office 3, with a sample size of 310 individuals. The research instrument was a questionnaire with a reliability coefficient of 0.994. Quantitative data were analyzed using a statistical software package. The statistics employed included percentage, mean, and standard deviation. Relationships were analyzed using Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient, and predictive power was determined through Stepwise Multiple Regression Analysis. The findings revealed that the predictive model based on Sappurisa-dhamma variables could account for 79.3% of the variance in teachers' teamwork ($R^2 = .793$).

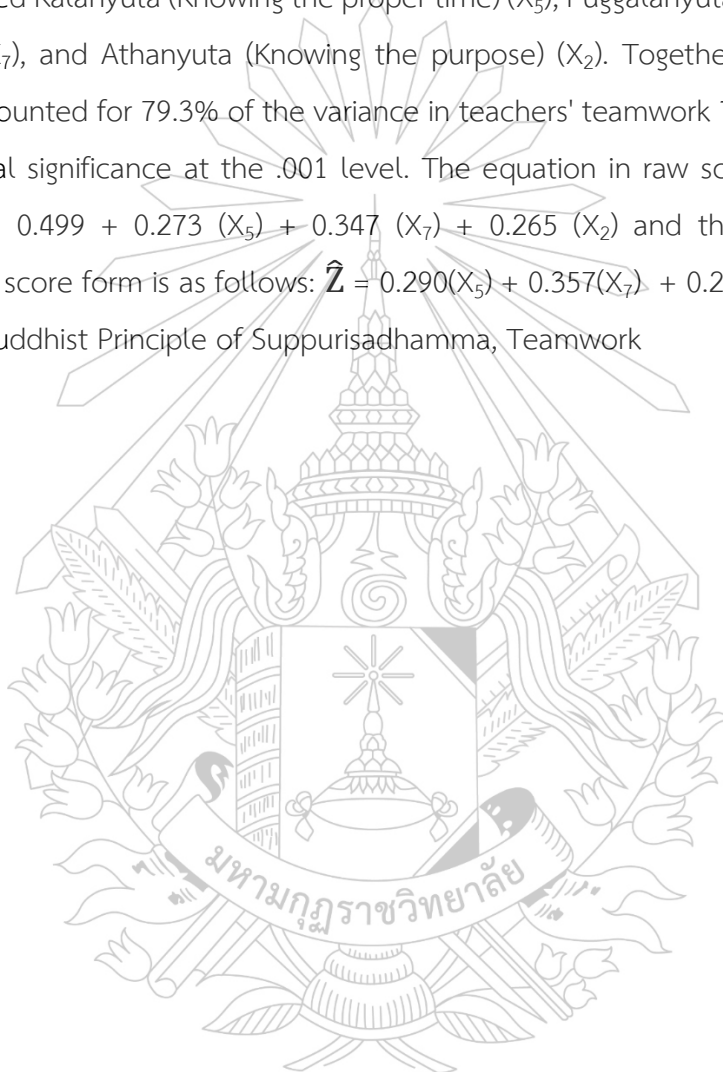
The research findings were as follows

1. The overall level the using of the Buddhist Principle of Suppurisadhamma by school administrators was at the highest
2. The overall level of teamwork among teachers was at the highest level

3. The relationship between the using of The Buddhist Principle of Suppurisadhamma and teamwork showed a overall positive correlation with statistical significance at the .001 level ($r = 0.883$)

4. Regarding the predictive variables, the Stepwise Multiple Regression Analysis revealed that three variables of the using of the Buddhist Principle of Suppurisadhamma significantly predicted teachers' teamwork (Y) at the .001 level. These included Kalanyuta (Knowing the proper time) (X_5), Puggalanyuta (Knowing the individual) (X_7), and Athanyuta (Knowing the purpose) (X_2). Together, these three variables accounted for 79.3% of the variance in teachers' teamwork 79.3 ($R^2 = .793$), with statistical significance at the .001 level. The equation in raw score form is as follows: $\hat{Y} = 0.499 + 0.273 (X_5) + 0.347 (X_7) + 0.265 (X_2)$ and the equation in standardized score form is as follows: $\hat{Z} = 0.290(X_5) + 0.357(X_7) + 0.284(X_2)$

Keywords: Buddhist Principle of Suppurisadhamma, Teamwork



กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้เนื่องจากบุคคลหลายฝ่าย ที่ได้ช่วยเหลือในครั้งนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งเป็นสถาบันที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ทางการศึกษาด้านการบริหารการศึกษาระดับปริญญาโท

ขอกราบขอบพระคุณอธิการบดีและคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ที่ได้อำนวยความสะดวกในการศึกษาตลอดหลักสูตร ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนให้ความรู้ระดับมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ขอขอบคุณคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ทุกท่านที่ได้คำแนะนำเกี่ยวกับความถูกต้องของเนื้อหาในเล่มสารนิพนธ์ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คอยให้คำปรึกษาตลอดจนตรวจสอบข้อบกพร่องต่างๆ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขเนื้อหาของสารนิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญ นายนพดล แก้วเรือง ผู้อำนวยการโรงเรียนคลองโหลย นางสมณดนา ธีระเมฆานันท์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านอุดมมิตรพัฒนา นางเฉลิมศรี ชูสุวรรณ ศึกษาพิเศษชำนาญการพิเศษสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่ายิ่ง เพื่อให้ข้อเสนอแนะในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยจนได้เครื่องมือที่มีคุณภาพสำหรับการทำวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณครูและผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ที่ให้ความร่วมมือทดลองใช้ แบบสอบถาม (Try - out) และที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่านที่อำนวยความสะดวก ตลอดจนเพื่อนนักศึกษาระดับปริญญาโททุกท่าน ที่คอยช่วยเหลือและเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัย ขอขอบคุณพระคุณ บิดา มารดา ญาติมิตรทุกท่านที่คอยห่วงใยให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจที่ดีเสมอมา ขอขอบคุณครูอาจารย์ทุกท่านตลอดจนผู้ที่สนับสนุนให้ความช่วยเหลือให้สารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี

ชัยยศ คงประจันทร์

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ.....	ก
ABSTRACT	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ณ
สารบัญรูปภาพ	ญ
สารบัญคำย่อ.....	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
1.3 คำถามวิจัย.....	4
1.4 สมมติฐานการวิจัย	5
1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย	5
1.6 ขอบเขตการวิจัย.....	6
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	10
บทที่ 2 ส่วนประกอบของเล่มวิทยานิพนธ์.....	12
2.1 แนวคิดการใช้หลักสัปปริสธรรมของผู้บริหาร.....	12
2.1.1 ความหมายของหลักสัปปริสธรรม.....	12
2.1.2 องค์ประกอบของหลักสัปปริสธรรม.....	14
2.1.3 การใช้หลักสัปปริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา.....	33
2.2 แนวคิดและทฤษฎีการทำงานเป็นทีม.....	48
2.2.1 แนวคิดทฤษฎีการทำงานเป็นทีม	48
2.2.2 ความหมายของการทำงานเป็นทีม.....	53
2.2.3 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม	55
2.2.4 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม	56

2.3 บริบทสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ..	71
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	75
2.4.1 งานวิจัยในประเทศ	75
2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ	81
บทที่ 3 บทเนื้อหาเฉพาะของหัวเรื่อง	85
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	85
3.1.1 ประชากร	85
3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง	85
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	86
3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	88
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	90
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	90
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย	92
3.6.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย	92
3.6.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย	92
3.6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน	93
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	95
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	95
4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	96
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	97
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	121
5.1 สรุปผล	121
5.2 อภิปรายผล	126
5.3 ข้อเสนอแนะ	132
บรรณานุกรม	134
ภาคผนวก	141
ภาคผนวก ก	142
ภาคผนวก ข	143
ภาคผนวก ค	146
ภาคผนวก ง	159

ภาคผนวก จ	163
ภาคผนวก ฉ	175
ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์ ..	



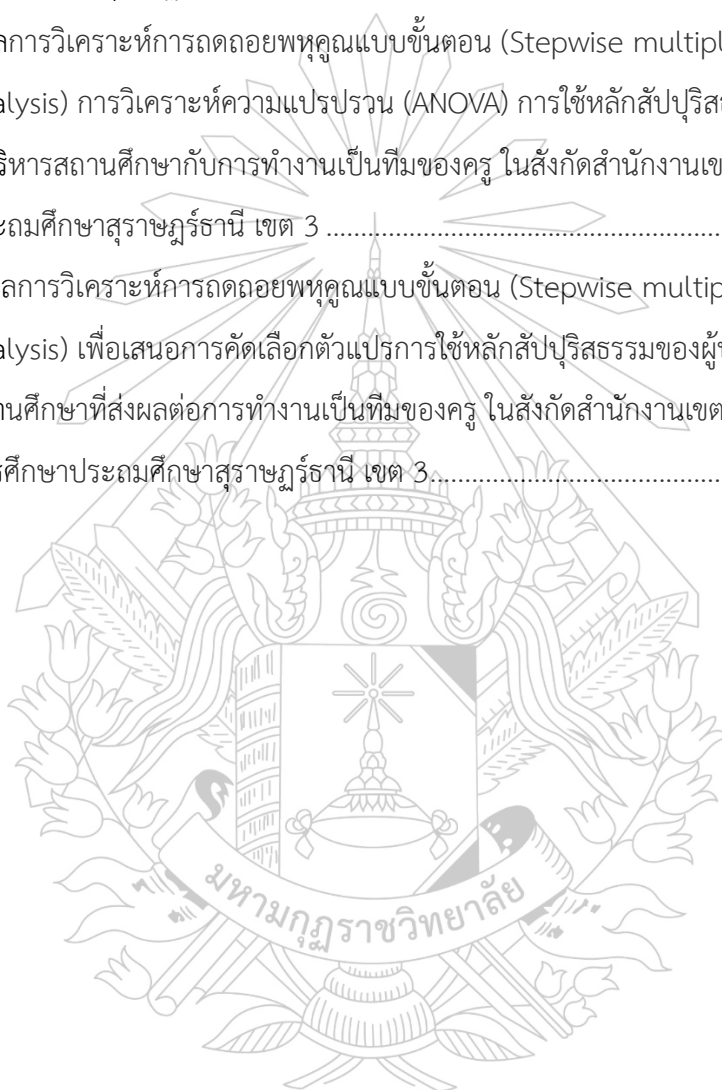
สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2.1	นิยามเชิงปฏิบัติการและข้อคำถามการใช้หลักสัปปริสธรรมของผู้บริหาร	43
ตารางที่ 2.2	ตารางวิเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม	62
ตารางที่ 2.3	นิยามเชิงปฏิบัติการและข้อคำถามองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม	68
ตารางที่ 3.1	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	86
ตารางที่ 4.1	จำนวนและร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิสูงสุดทางการศึกษา สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน	97
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การใช้หลักสัปปริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยรวมและ รายด้าน	99
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การใช้หลักสัปปริสธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ด้านการใช้หลักธัมมัญญา (การรู้หลักการ) โดยรวมและรายข้อ	100
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การใช้หลักสัปปริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ด้านการใช้ หลักอรรถัญญา (การรู้ความมุ่งหมาย) โดยรวมและรายข้อ	101
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การใช้หลักสัปปริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ด้านการใช้ หลักอรรถัญญา (การรู้จักตน) โดยรวมและรายข้อ	103
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การใช้หลักสัปปริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ด้านการใช้ หลักมัตตัญญา (การรู้จักประมาณ) โดยรวมและรายข้อ	104
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การใช้หลักสัปปริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ด้านการใช้ หลักกาลัญญา (การรู้จักเวลา) โดยรวมและรายข้อ	106

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ด้านการใช้ หลักปรัญญา (การรู้จักชุมชน) โดยรวมและรายข้อ	107
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ด้านการใช้ หลักบุคคลัญญา (การรู้จักบุคคล) โดยรวมและรายข้อ	108
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน	109
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน โดยรวมและรายข้อ	110
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ด้านความไว้วางใจ ซึ่งกันและกัน โดยรวมและรายข้อ	111
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ด้านการมีส่วนร่วมในการ ทำงาน โดยรวมและรายข้อ	112
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ด้านภาวะผู้นำ โดยรวม และรายข้อ	113
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวมและ รายข้อ	114
ตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรการใช้หลักสัปปุริสธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3	115
ตารางที่ 4.17 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ(Enter multiple regression analysis) โดยใช้ตัวแปรการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทุกตัวร่วมกันพยากรณ์	

การทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3	116
ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis) โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์การใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3.....	117
ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) การใช้หลักสัปปุริสธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3	118
ตารางที่ 4. 20 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อเสนอการคัดเลือกตัวแปรการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3.....	119



สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
ภาพที่ 2.1 โมเดลองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม.....	64



สารบัญคำย่อ

การใช้คำย่อ

อักษรย่อที่ใช้ในสารนิพนธ์นี้ ใช้อ้างอิงจากพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาวิทยาลัย
ในพระบรมราชูปถัมภ์ พ.ศ.2525 ดังนี้

อัง.สตตก. หมายถึง อังคุตตรนิกาย สัตตกนิบาต

อักษรย่อพระไตรปิฎกประกอบด้วย

ชื่อคัมภีร์. เล่ม/หน้า. เช่น อัง.สตตก. 37/236

หมายถึง อังคุตตรนิกาย สัตตกนิบาต เล่มที่ 37 หน้าที่ 236



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยอยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่านสู่ยุค “ไทยแลนด์ 4.0” ซึ่งเป็นนโยบายการขับเคลื่อนประเทศที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหัวใจสำคัญของการสร้างความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยมีเป้าหมายเพื่อปรับโครงสร้างเศรษฐกิจจากระบบการผลิตที่เน้นแรงงานและทรัพยากรธรรมชาติ ไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ และเทคโนโลยีสมัยใหม่ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้ประชาชนไทยมีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่สอดคล้องกับโลกยุคดิจิทัล อีกทั้งยังสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมได้อย่างยั่งยืน (สำนักงาน ก.พ., 2560 , หน้า 4-5) ภาครัฐจึงต้องมุ่งเน้นการพัฒนาการศึกษาให้เป็นระบบที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต การคิดเชิงวิเคราะห์ และทักษะแห่งอนาคต เช่น การคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ และการทำงานร่วมกับผู้อื่นในสังคมพหุวัฒนธรรม การส่งเสริมจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคมก็เป็นอีกส่วนหนึ่งที่สำคัญ เพราะการพัฒนาคนให้มีทั้ง “เก่ง” และ “ดี” จะเป็นรากฐานในการสร้างสังคมแห่งคุณภาพที่สามารถขับเคลื่อนประเทศไปสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0 ได้อย่างแท้จริง ทั้งนี้การบูรณาการความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และสถาบันการศึกษาจะเป็นพลังสำคัญในการผลักดันให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของประเทศในอนาคต (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานยกรัชมุนตรี, 2560 , หน้า 11-12)

ในบริบทเช่นนี้ ระบบการศึกษาไทยในยุคไทยแลนด์ 4.0 ต้องการผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารงานอย่างโปร่งใส ยึดหลักความถูกต้อง และความเป็นธรรม รวมทั้งสามารถตัดสินใจโดยคำนึงถึงประโยชน์ของผู้เรียนและสังคมส่วนรวม ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการจัดการศึกษา เนื่องจากเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนนโยบายและพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างแท้จริง สังคมคาดหวังว่าผู้บริหารจะเป็น “ผู้บริหารที่มีคุณธรรม” ซึ่งหมายถึงบุคคลที่มีความซื่อสัตย์ ยุติธรรม และยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน นอกจากคุณธรรมแล้ว ผู้บริหารควรมี คุณสมบัติและความสามารถที่เหมาะสม ได้แก่ ความรู้และความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ สามารถปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำ

มีความสามารถในการชี้แนะและสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรร่วมมือกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย วิสัยทัศน์กว้างไกล มองการณ์ไกล สามารถวางแผนและกำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาอย่างสร้างสรรค์ การตัดสินใจบนพื้นฐานเหตุผล มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาอย่างรอบคอบ ตัดสินใจอย่างมีเหตุผลและถูกต้อง ความสามารถเชิงวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ มีทักษะในการวิเคราะห์สถานการณ์ วางแผนแก้ไขปัญหา และคิดนวัตกรรมเพื่อพัฒนาองค์กร เมตตาธรรมและความเอื้ออาทร มีความเข้าใจและเห็นใจบุคลากร นักเรียน และผู้เกี่ยวข้อง พร้อมส่งเสริมความเป็นธรรมในองค์กร ความรอบรู้และทันสมัย ติดตามความเปลี่ยนแปลงและเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุดคุณสมบัติเหล่านี้ล้วนมีความสำคัญต่อการเป็นผู้บริหารที่สามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้เรียนเป็นผู้มีคุณภาพ ในลักษณะเก่ง ดี และมีความสุข ทำให้ครูมีคุณภาพในลักษณะ เก่ง ดี มีความสุข ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และรู้จักการทำงานเป็นทีม นำไปสู่โรงเรียนและชุมชนมีคุณภาพสู่การพัฒนาที่ดีขึ้น (นิรมล รอดไพ และคณะ, 2564 , หน้า 55)

นอกจากนี้ ผู้บริหารยังควรยึดถือหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นแนวทางในการบริหาร โดยเฉพาะ “หลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ” ซึ่งประกอบด้วย อัมมัญญตา (รู้หลักการ), อัตถัญญตา (รู้ความมุ่งหมาย), อตตัญญตา (รู้จักตน), มัตตัญญตา (รู้ประมาณ), กาลัญญตา (รู้เวลา), ปริสสัญญตา (รู้ชุมชน) และปุคคัลลัญญตา (รู้จักบุคคล) หลักธรรมเหล่านี้ช่วยให้ผู้บริหารสามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ มีสติ และมีเมตตาธรรม เข้าใจตนเองและผู้อื่น ตลอดจนสามารถตัดสินใจและบริหารงานได้อย่างมีคุณธรรมและประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้โรงเรียนมีความมั่นคงในด้านคุณภาพ และเป็นแบบอย่างที่ดีขององค์กรแห่งคุณธรรมในสังคมไทย (พระพรหมคุณาภรณ์ ป.อ. ปยุตโต, 2554 , หน้า 210)

การบริหารสถานศึกษาในระดับประถมศึกษาที่ยังขาดความเข้มแข็งในการสร้างทีมงานครูให้ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมของครูถือเป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จของโรงเรียน เพราะเมื่อครูมีความร่วมมือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และช่วยเหลือกันในการจัดการเรียน การสอน จะส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศของการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดี และกระตุ้นให้เกิดพลังร่วมกันเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาอย่างยั่งยืน อย่างไรก็ตาม ในหลายโรงเรียนยังคงประสบปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กร ความไม่เข้าใจกันระหว่างบุคลากร และการขาดความสามัคคี ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อแก้ไขปัญหานี้ การนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะ “หลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ” มาใช้ในการบริหารถือเป็นแนวทางที่เหมาะสม เพราะหลักธรรมดังกล่าวช่วยให้ผู้บริหารตัดสินใจบนพื้นฐานของเหตุผลและคุณธรรม เกิดความยุติธรรมและลดความรู้สึกแบ่งแยกในองค์กร อีกทั้งยังช่วย

ให้ผู้บริหารเข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่น และเข้าใจบริบทของสถานการณ์ได้อย่างลึกซึ้ง การใช้หลักธรรมเป็นแนวทางในการบริหารยังส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศแห่งความไว้วางใจและความร่วมมือในโรงเรียน ผู้บริหารที่นำหลักธรรมมาใช้จริงมักได้รับการยอมรับและความศรัทธาจากครูและบุคลากร ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างองค์กรแห่งความสุขและความสำเร็จร่วมกัน การผสมผสานระหว่างภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมกับการใช้หลักสัปปริสธรรมในการบริหารจึงเป็นแนวทางสำคัญที่จะช่วยให้โรงเรียนสามารถพัฒนาคุณภาพทั้งในด้านบุคลากรและผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน (สุนันทา มีศรีและคณะ, 2568, หน้า 218-220)

การดำเนินงานในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในปัจจุบันยังพบว่า ผู้บริหารบางส่วนอาจจะมีขาดการใช้หลักธรรมในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เช่น สัปปริสธรรม ในการตัดสินใจและการปฏิบัติงานจริง ผู้บริหารบางส่วนมักตัดสินใจจากอารมณ์ส่วนตัวหรือใช้อำนาจโดยไม่รับฟังความคิดเห็นจากครูและบุคลากรในโรงเรียน ส่งผลให้เกิดความไม่พอใจ ความรู้สึกถูกกล่และ และลดทอนความร่วมมือของคณะครูในการทำงานร่วมกันภายในองค์กร และยังพบว่าทีมครูในบางโรงเรียนขาดความสามัคคีและมีความขัดแย้งภายในองค์กร ซึ่งมักเกิดจากการขาดภาวะผู้นำของผู้บริหารที่เข้าใจธรรมชาติของคนและองค์กร การขาดการสื่อสารที่สร้างสรรค์และการขาดระบบการทำงานเป็นทีมที่ชัดเจน ทำให้บรรยากาศในการทำงานไม่เอื้อต่อการร่วมมือพัฒนาโรงเรียนไปสู่เป้าหมายเดียวกัน (เชื้อจีน ป.และคณะ, 2568, หน้า 112-124) อีกทั้งในปัจจุบันยังไม่มี การส่งเสริมและพัฒนาอย่างเป็นระบบในด้านการบริหารด้วยหลักธรรม หลายโรงเรียนยังขาดแนวทางที่ชัดเจนในการประเมินและพัฒนาผู้บริหารด้านคุณธรรมและจริยธรรม ทำให้ผู้บริหารบางรายขาดกรอบแนวคิดในการพัฒนาตนเองตามหลักธรรม ส่งผลต่อการบริหารงานที่ไม่ยั่งยืนและไม่สอดคล้องกับคุณลักษณะของผู้นำเชิงพุทธในสังคมการศึกษาไทย (พระมหาธรรมาธิปัติย์ ธีรวิฑู, 2565, หน้า 10-15) ในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 หัวใจสำคัญที่จะส่งผลต่อความสำเร็จอย่างยั่งยืนคือการสร้างองค์กรแห่งคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ซึ่งเปรียบเสมือนรากฐานสำคัญของการบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของพื้นที่ซึ่งมุ่งเน้นนโยบายการบริหารงานเชิงรุกเพื่อยกระดับมาตรฐานการศึกษาให้สูงขึ้น ความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด จึงไม่ได้จำกัดอยู่เพียงแค่ความสามารถทางวิชาการเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงความกล้าหาญทางจริยธรรมในการต่อต้านการทุจริตผ่านการสร้างมาตรการเชิงป้องกันที่เข้มแข็งภายในโรงเรียน การยึดมั่นในประมวลจริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนทักษะในการแยกแยะผลประโยชน์ระหว่างส่วนตนและส่วนรวมได้อย่างชัดเจน ซึ่งประเด็นเหล่านี้ถือเป็นความท้าทายสำคัญในระดับพื้นที่ เนื่องจากการบริหารจัดการภายใต้ธรรมาภิบาลจะเป็นปัจจัยหลักที่ช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้กับชุมชนและท้องถิ่น ส่งผลให้ครูและ

บุคลากรเกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใสในที่สุด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3, 2567, หน้า 40-55)

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าวของผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 เพื่อใช้เป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 และสถานศึกษาอื่นในบริบทเดียวกันต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

1.2.4 เพื่อค้นหาตัวแปรการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ในการพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

1.3 คำถามวิจัย

1.3.1 การใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 อยู่ในระดับใด

1.3.2 การทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 อยู่ในระดับใด

1.3.3 การใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 สัมพันธ์กันในทิศทางใด

1.3.4 ตัวแปรการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ในพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ได้หรือไม่

1.4 สมมติฐานการวิจัย

1.4.1 การใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับกาทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

1.4.2 ตัวแปรการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้านสามารถใช้พยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยผู้วิจัยได้อาศัยแนวความคิดและทฤษฎีนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเกี่ยวกับหลักสัปปุริสธรรมของพระไตรปิฎกภาษาไทย (2525), พจนานุกรมพุทธศาสน์ฉบับประมวลธรรม (2553), พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ประยุตโต) (2553), พระเปลี่ยน ปญญาปทีโป (2560), พระเทพวัชรญาณมุนี (2563), พระณัฐพล ฌฏฐพโล(มูลทอง) (2565), พระครูปริยัติ เจตียคุณ (2565), เกษขญา วงษ์เพิก (2565), นวอร เมียนแก้วและคณะ (2565), บุญช่วย ศิริเกษมและคณะ (2565), ธนวัฒน์ ชาวโพธิ์ (2565) และหยาดฝน เดชโอภาส (2565) จากการศึกษาผู้วิจัยสรุปองค์ประกอบการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารซึ่งมีองค์ประกอบ 7 ด้าน เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมได้จากการสังเคราะห์งานวิจัยแนวคิดทฤษฎี ของบรัช ทักแมน Bruce Tuckman (1977), รอบบิน Robbins S.P (2001), โรมมิง Romig D.A. (1996), สทอทและวอกเกอร์ Stott K. and Walker (1995), วูดคอก Woodcock (1989), คิลินโด เอ็มมานวล Kilindo John Emaneul (2015), ขจรศักดิ์ จันทร์สว่าง (2566), ขวัญใจ ทิพย์เสภา (2566), นิษชาธิ์ย์ สุทธิชาเจริญพงษ์และคณะ (2566), ประดิษฐ์พงษ์ อภิรัชติกุล (2565), ยุทธศักดิ์ อิทฤฎุร สวัสดิ์วงศ์ชัย (2566), ศิริลักษณ์ ชนะดี (2565), สุตารัตน์ ศรีโยหะและคณะ (2567), อธิกุล กุลนรัตน์ (2566), อิงครันต์ จันทร์วงศ์ (2566) และขวัญภัสสร ปทุมมีและคณะ (2568) ผู้วิจัยสรุปองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ด้าน และนำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแผนภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.6 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1.6.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำนวน 148 โรง จำนวน 1,567 คน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 (2568, หน้า 13)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำนวน 148 โรง จำนวน 1,567 คน ได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 310 คน

1.6.2 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น ได้แก่ การใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ประกอบด้วย

- 1) ธัมมัญญตา (การรู้หลักการ)
- 2) อัตถัญญตา (การรู้ความมุ่งหมาย)
- 3) อุตตัญญตา (การรู้จักตน)

- 4) มัตตัญญูตา (การรู้จักประมาณ)
- 5) กาลัญญูตา (การรู้จักเวลา)
- 6) ปริสัญญูตา (การรู้จักชุมชน)
- 7) ปุคคัลญูตา (การรู้จักบุคคล)

ตัวแปรตาม ได้แก่ การทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ประกอบด้วย

- 1) การมีเป้าหมายร่วมกัน
- 2) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
- 3) การมีส่วนร่วมในการทำงาน
- 4) ภาวะผู้นำ
- 5) การติดต่อสื่อสาร

1.6.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

1.6.4 ขอบเขตด้านเวลา

การวิจัยครั้งนี้ กำหนดระยะเวลาดำเนินการวิจัย ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2568 ถึง 31 มกราคม 2569

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

การใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการนำหลักสัปปุริสธรรมซึ่งเป็นหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนามาบูรณาการหรือใช้ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งมีอิทธิพลต่อการทำงานของตนเอง ครูและ บุคลากรในองค์กร ให้มีความสามัคคีมีกระบวนการทำงานเป็นทีมทำให้สถานศึกษามีคุณภาพดี ประกอบด้วย

การใช้หลักธัมมัญญูตา (การรู้หลักการ) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษารับบทบาท หน้าที่ กฎหมาย และกฎระเบียบต่าง ๆ ของสถานศึกษาอย่างชัดเจน สามารถวางแผนงาน ประเมินสถานการณ์ วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์พัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีวิสัยทัศน์ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง และรู้จักบูรณาการหลักการบริหารเข้ากับเหตุผลเชิงรุกในการจัดการศึกษา โดยมุ่งปฏิบัติงานตามหลักเหตุและผลอย่างรอบคอบไม่ประมาท มองเห็นข้อเท็จจริง เข้าใจการเปลี่ยนแปลง และนำข้อมูลเหล่านี้ไปสู่การบริหารที่เกิด

ประโยชน์สูงสุด รวมทั้งการจัดทำมาตรฐานการศึกษาและแผนพัฒนาคุณภาพที่สอดคล้องกับนโยบาย เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การใช้หลักอรรถัตถยญาตา (การรู้ความมุ่งหมาย) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจวัตถุประสงค์ของงานอย่างชัดเจน รู้ว่าการบริหารแต่ละกิจกรรมมุ่งหวังผลอะไร และจะส่งผลดีหรือผลเสียต่อสถานศึกษาอย่างไร จึงต้องใช้หลักนี้ในการวางแผน คาดการณ์ผลลัพธ์ และขับเคลื่อนงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตลอดจนกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และดำเนินงานตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบพร้อมประเมินผลเพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารยังต้องบูรณาการ วิจารณ์ญาณ วิสัยทัศน์ และการนำการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้การจัดการศึกษาเชิงรุกบรรลุจุดหมาย รวมทั้งต้องมองเห็นประโยชน์ของโครงการ วิเคราะห์ผลกระทบ และแก้ไขปัญหาได้อย่างรอบด้าน สุดท้ายผู้บริหารควรเป็นต้นแบบในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น เพื่อยกระดับความเชื่อมั่นของผู้ปกครองและชุมชนต่อสถานศึกษา

การใช้หลักอรรถัตถยญาตา (การรู้จักตน) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสามารถ ความรู้ กำลัง ข้อดี ข้อจำกัด และคุณธรรมของตนเองอย่างแท้จริง เพื่อนำไปสู่การวางตนอย่างเหมาะสมและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารที่มีอรรถัตถยญาตาจะสามารถใช้ศักยภาพของตนได้เต็มที่ ยอมรับส่วนที่ขาดและปรับปรุงให้ดีขึ้น มีบุคลิกภาพที่ดี มารยาททางสังคมเหมาะสม และสร้างความน่าเชื่อถือในการนำองค์กร นอกจากนี้ต้องประยุกต์วิสัยทัศน์ ความรู้ทางการบริหาร และคุณธรรมเพื่อขับเคลื่อนงานให้สำเร็จ รวมทั้งมีวิจารณ์ญาณ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง บูรณาการกับการบริหารเชิงรุก และใช้ข้อมูล เช่น SWOT Analysis ในการพัฒนาโครงการอย่างเหมาะสม สุดท้ายผู้บริหารต้องยึดหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส มีส่วนร่วม รับผิดชอบ มีคุณธรรม และยึดหลักนิติธรรม เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและเกิดผลดีต่อองค์กร

การใช้หลักมัตถยญาตา (การรู้จักประมาณ) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษารู้จักพอเพียง ไม่ทำอะไรเกินกำลังหรือนอกเหนือศักยภาพจนก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ตนเองและผู้อื่น อีกทั้งต้องจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรที่มีจำกัดอย่างคุ้มค่า โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้ทรัพยากรทั้งส่วนตัวและส่วนรวม นอกจากนี้ผู้บริหารต้องมีวิจารณ์ญาณ วิสัยทัศน์ และการนำการเปลี่ยนแปลงที่บูรณาการเข้ากับการบริหารเชิงรุก โดยยึดหลักความพอดีในการวางแผนการเงิน การดำเนินโครงการ และการบริโภคปัจจัยอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพทั้งด้านผู้เรียน อาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อม โดยคำนึงถึงความคุ้มค่าและความจำเป็นเป็นหลัก ทำให้การบริหารงานมีความยั่งยืนและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

การใช้หลักกาลัญญาตา (การรู้จักเวลา) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ประมาท รู้ว่ากิจกรรมหรืองานใดควรทำเมื่อใด ทำอย่างไรให้ทันเวลา เหมาะกับเวลา และสอดคล้องกับโอกาสที่เอื้อต่อความสำเร็จ ต้องมีการวางแผนลำดับงานอย่างรอบคอบ กำหนดกรอบเวลาให้ชัดเจน และบริหาร

เวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงเป็นแบบอย่างของการตรงต่อเวลา อีกทั้งต้องพิจารณาบริบทและสถานการณ์ในแต่ละช่วงเวลาว่าโครงการหรือกิจกรรมใดควรดำเนินการ หรือดเว้น เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้าน นอกจากนี้ผู้บริหารต้องปฏิบัติหน้าที่ให้สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ และหลักธรรมาภิบาล ทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษาราบรื่น โปร่งใส และเกิดผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การใช้หลักปรัชญา (การรู้จักชุมชน) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจถิ่นฐาน วัฒนธรรม ประเพณี ความต้องการ และระเบียบของชุมชน พร้อมทั้งรู้จักวางตน พุดจา และประพฤติ อย่างเหมาะสมต่อสถานการณ์และผู้คนในพื้นที่ ต้องสามารถวิเคราะห์บริบทของชุมชน ประสานความร่วมมือกับเครือข่ายทางการศึกษา และส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา อย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ต้องเข้าถึง เข้าใจ และพัฒนาชุมชนด้วยเมตตา เอื้อเฟื้อ และเจตนาดี เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่สถานศึกษา และตอบสนองประโยชน์คืนสู่ชุมชน ตลอดจนส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกันทุกภาคส่วน ให้ช่วยกันดูแลและพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน อันเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เติบโตอย่างยั่งยืนภายใต้การยอมรับของสังคม

การใช้หลักบุคคลิยญา (การรู้จักบุคคล) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจความแตกต่างของบุคลากรในด้านอัธยาศัย ความสามารถ และคุณธรรม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติต่อบุคคลได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารต้องเริ่มต้นจากการคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงตามความต้องการ ใช้ศักยภาพของแต่ละคนให้ถูกทาง พร้อมทั้งดูแล ส่งเสริม และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มกำลัง รวมถึงรักษามูลค่าที่ดีให้อยู่กับองค์กรนานที่สุด นอกจากนี้ ผู้บริหารควรมีความเอื้ออาทร เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถวิเคราะห์และบริหารคนให้สอดคล้องกับงาน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู ผู้ปกครอง และชุมชน มีทักษะในการสื่อสารอย่างจริงใจ และสามารถกระตุ้นบุคลากรให้เกิดพลังสร้างสรรค์ พร้อมทั้งนำหลักปณิธานมาบูรณาการกับภาวะผู้นำเชิงรุก เพื่อยกระดับการจัดการศึกษาและพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่นอย่างแท้จริง

การทำงานเป็นทีมของครู หมายถึง การทำงานร่วมกันของครูตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมกันทำงานหรือปฏิบัติตามหน้าที่ โดยใช้ปฏิสัมพันธ์ ทักษะ และประสบการณ์ร่วมกัน ร่วมกันแก้ปัญหในการทำงาน ร่วมกันรับผิดชอบในการทำงาน มีวัตถุประสงค์ มีเป้าหมายในการทำงานที่เหมือนกัน มีการวางแผนการใช้ทรัพยากร การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการจัดการการใช้ทรัพยากร การกำหนดกำลังคน วัสดุสิ่งของ ประสานความรู้ และตัดสินใจร่วมกัน เพื่อให้งานที่รับผิดชอบนั้น บรรลุจุดมุ่งหมายตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

การมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การที่สมาชิกทุกคนในสถานศึกษามีการกำหนดจุดหมายหรือเป้าหมายร่วมกัน เพื่อใช้เป็นทิศทางในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้ ทั้งยังเป็นแรงผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วง

ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง การที่สมาชิกมีความรู้สึกศรัทธา เชื่อถือ ไว้วางใจ ต่อความคิด ความสามารถ การตัดสินใจของเพื่อนร่วมงาน ให้ความสำคัญคุณค่าของบุคคล ความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน จริงใจต่อกัน มีการแบ่งงาน รับผิดชอบงาน ร่วมมือกันปฏิบัติงาน แก้ไขปัญหาของงาน จนนำไปสู่ความประสบความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่กำหนดร่วมกัน

การมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง การเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการลงมือทำงานทุกขั้นตอน ร่วมกันคิด ร่วมกันวางแผน ร่วมกันกำหนดเป้าหมาย ร่วมกันปฏิบัติงาน ร่วมกันตัดสินใจ ร่วมกันแก้ปัญหา ร่วมกันประเมินผล และได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน

ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้ที่เป็นผู้นำทีม ผู้สร้างวิสัยทัศน์ของทีม มีลักษณะเป็นผู้แนะนำ เชื่อมโยง สร้างสรรค์ ค้ำครอง ส่งเสริม สนับสนุน ประเมิน จัดการ เป็นศูนย์กลางในการประสานงานต่างๆ คอยควบคุมดูแล ให้การดำเนินงานพุ่งตรงไปสู่เป้าหมาย สามารถบริหารงาน บริหารบุคคล และใช้อำนาจอย่างเหมาะสมเพื่อการขับเคลื่อนการทำงานของทีมงาน

การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกด้วยคำพูด การเขียน การแสดงท่าทางอย่างชัดเจน เปิดเผย ตรงไปตรงมา เข้าใจง่าย ครบถ้วนสมบูรณ์ ผ่านการประชุม พูดคุยปรึกษาหารือ ทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน นำไปสู่การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัย

1.8.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาตนเอง และใช้ประกอบการวางแผนบริหารพัฒนาสถานศึกษา

1.8.2 ครูสามารถนำผลการวิจัยการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู

1.8.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 สามารถนำผลการวิจัยการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูไปใช้วางแผนพัฒนาส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการบริหารภายในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.8.4 เพื่อเป็นแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 มุ่งเน้นให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีม ส่งผลให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนำเสนอหัวข้อดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีหลักสัปปุริสธรรม

2.1.1 ความหมายของหลักสัปปุริสธรรม

2.1.2 องค์ประกอบของหลักสัปปุริสธรรม

2.1.3 การใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

2.2.1 ทฤษฎีการทำงานเป็นทีม

2.2.2 ความหมายของการทำงานเป็นทีม

2.2.3 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

2.2.4 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

2.3 บริบทของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 วิจัยในประเทศ

2.4.2 วิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิดการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหาร

2.1.1 ความหมายของหลักสัปปุริสธรรม

หลักสัปปุริสธรรม คือ หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เป็นหลักธรรมที่ใช้ในการดำเนินชีวิตของคนทุกคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่เป็นหัวหน้า เป็นผู้บังคับบัญชา หรือเป็นผู้บริหารต้องมีหลักสัปปุริสธรรมในการดำเนินชีวิตให้เหมาะสมกับตำแหน่ง ซึ่งมีตำรา นักวิชาการที่มีชื่อเสียง และมีวิจัยหลายท่านที่ได้ให้ความหมายของหลักสัปปุริสธรรมไว้ ดังนี้

พระไตรปิฎก (เล่มที่ 37 ธรรมัญญสูตร, หน้า 236) กล่าวว่า ผู้ประกอบด้วยธรรม 7 ประการ เป็นผู้ควรของค่านับ ฯลฯ เป็นนาบุญของโลก ไม่มีนาบุญอื่นยิ่งกว่า ประกอบด้วย ธรรม 7 ประการ

1 อัตถัญญู รู้จักอรรถ 1 อัตถัญญู รู้จักตน 1 มัตถัญญู รู้จักประมาณ 1 กาลัญญู รู้จักกาล 1 ปริสัจญญู รู้จักบริษัท 1 ปุคคโลปปริญญู รู้จักเลือกคบคน 1

พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลธรรม (หน้า 287) ให้ความหมายว่า ธรรมของสัตบุรุษ, ธรรมที่ทำให้เป็นสัตบุรุษ, คุณสมบัติของคนดี, ธรรมของผู้ดีธรรม

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2554, หน้า 210) ให้ความหมายสัปปริสธรรม 7 คือ ธรรมของสัตบุรุษ, ธรรมที่ทำให้เป็นสัตบุรุษ, คุณสมบัติของคนดี, ธรรมของผู้ดี

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2555, หน้า 31) ให้ความหมาย สัปปริสธรรมว่า เป็น ธรรมสัตบุรุษธรรมที่ทำให้เป็นมนุษย์โดยสมบูรณ์ ถือได้ว่าเป็นสมาชิกที่ดีมีคุณค่าอย่างแท้จริงของ มนุษยชาติซึ่งเรียกได้ว่าเป็นคนที่สมบูรณ์ ผู้สามารถนำบุคคลและสังคมไปสู่ความสำเร็จ

พระเปลี่ยน ปณฺญาปทีโป (ปัญญาปทีปธรรม เล่ม 2, หน้า 276) ให้ความหมายว่า สัปปริสธรรม หมายถึง ธรรมอันประเสริฐเป็นทรัพย์สินสมบัติของสัตบุรุษ คำว่าสัตบุรุษ ก็คือนักปราชญ์ผู้ มีความเฉลียวฉลาด ผู้ที่มี สติปัญญาว่องไว ย่อมสามารถรู้เท่าทันเหตุการณ์ทั้งในปัจจุบัน เมื่อมีสิ่งใด เกิดขึ้นก็เข้าใจได้อย่างรวดเร็ว และเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงก็สามารถปรับตัวและแก้ไขปัญหได้ด้วย ความเฉลียวฉลาด พระพุทธองค์ทรงสั่งสอนเกี่ยวกับ สัปปริสธรรม ซึ่งเป็นสมบัติของสัตบุรุษ ผู้เป็น นักปราชญ์และมีสติปัญญาดี

พระครูปริยัติเจตียคุณ อภิวิมลโณ (2565, หน้า 129) กล่าวว่า สัปปริสธรรม 7 ประการ สามารถสรุปเป็นคำจำกัดความ เพื่อให้สามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้ง่าย คือ การที่เรา รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักกาล รู้จักชุมชน รู้จักบุคคล เป็นกุศลธรรมที่ทำให้บุคคลเป็นคนดี ไม่ว่า บุคคลจะมีเพศ ขาดิกำเนิด ฐานันดร ความเป็นอยู่ หรือระดับการศึกษาสูงเพียงใด หากนำหลักธรรม ไปฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ บุคคลนั้นย่อมสามารถเป็นคนดีที่สังคมต้องการ และยังสามารถเป็น แบบอย่างที่ดีให้กับสังคมได้

หยาดฝน เดชโอภาส (2565, หน้า 12) กล่าวว่า สัปปริสธรรม หมายถึง คุณธรรมที่สำคัญ 7 ประการ ได้แก่ การรู้หลักการ การรู้ความมุ่งหมาย การรู้จักตน การรู้จักประมาณ การรู้จักเวลา การ รู้จักชุมชน และการรู้จักบุคคล เป็นคุณธรรมหรือคุณสมบัติที่สามารถประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตของ แต่ละบุคคลโดยเฉพาะผู้ที่ เป็นหัวหน้า ควรเป็นอย่างยิ่งที่ต้องกระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคคล อื่น ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน นำพาองค์กรและสังคมไปสู่ความสันติสุขและความ เจริญก้าวหน้าต่อไป

บุญช่วย ศิริเกษและคณะ (2565, หน้า 377) กล่าวว่า หลักสัปปริสธรรมหรือสัปปริสธรรม 7 หมายถึง ธรรมของสัตบุรุษ หรือธรรมที่ทำให้เป็นสัตบุรุษ หรือเป็นคุณสมบัติของความเป็นคนดี ผู้ที่ ยึดถือหลักคุณธรรมนี้ได้อย่างครบถ้วนจะมีคุณสมบัติเป็นคนดีพร้อมในทุกๆ ด้านของความเป็นมนุษย์

จึงเหมาะสมอย่างยิ่งกับความเป็นผู้นำ หรือผู้บริหารที่จะต้องนำพาคนอื่นในสังคมและในองค์กรให้พัฒนาไปสู่ความสำเร็จที่พึงประสงค์

เกตุขญา วงษ์เพิก (2565, หน้า 47) กล่าวว่า หลักสัปปุริสธรรม 7 หมายถึง ธรรมของสัตบุรุษ หรือหลักธรรมที่ทำให้เป็นสัตบุรุษ ซึ่งเป็นคุณสมบัติของคนดี 7 ประการ เป็นหลักธรรมที่ทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จและเป็นหลักในการดำเนินชีวิต สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่สมบูรณ์แบบ 7 ประการ ได้แก่ 1) ธัมมัญญตา 2) อตถัญญตา 3) อัตตัญญตา 4) มัตตัญญตา 5) กาลัญญตา 6) ปริสสญญตา 7) บุคคลสญญตา

สรุปได้ว่า สัปปุริสธรรม หมายถึง หลักธรรมของสัตบุรุษ หรือธรรมของคนดี เป็นหลักธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงไว้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีคุณธรรม ปัญญา และจริยธรรม โดยประกอบด้วยธรรม 7 ประการ คือ ธัมมัญญตา รู้จักหลักหรือเหตุ อตถัญญตา รู้จักผลหรือความมุ่งหมาย อัตตัญญตา รู้จักตน มัตตัญญตา รู้จักประมาณ กาลัญญตา รู้จักเวลา ปริสสญญตา รู้จักชุมชน และบุคคลสญญตา รู้จักบุคคล ซึ่งเป็นคุณสมบัติพื้นฐานของผู้มีปัญญาและผู้มีความประพฤติดี ทั้งยังเป็นหลักในการดำเนินชีวิตและการทำงานให้เกิดความสำเร็จอย่างมีคุณธรรม นักวิชาการหลายท่านเห็นพ้องกันว่าสัปปุริสธรรมเป็นคุณธรรมสำคัญที่ทำให้บุคคลเป็นคนดี เป็นผู้นำที่มีคุณค่า สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และนำพาสังคมไปสู่ความเจริญมั่นคงได้อย่างยั่งยืน

2.1.2 องค์ประกอบของหลักสัปปุริสธรรม

หลักสัปปุริสธรรม เป็นหลักธรรมของความเป็นคนดี เน้นให้ผู้ปฏิบัติเข้าถึงความเป็นคนดีที่สมบูรณ์ มีองค์ประกอบในการปฏิบัติ 7 ประการ ซึ่งมีตำราทางวิชาการ นักวิชาการ และนักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

พระไตรปิฎก (เล่มที่ 37 ธัมมัญญสูตร, หน้า 236) กล่าวว่า ผู้ประกอบด้วยธรรม ๗ ประการ เป็นผู้ควรของค่านับ ฯลฯ เป็นนาบุญของโลก ไม่มีนาบุญอื่นยิ่งกว่า ประกอบด้วย

- 1) ธัมมัญญ รู้จักธรรม
- 2) อตถัญญ รู้จักอรรถ
- 3) อัตตัญญ รู้จักตน
- 4) มัตตัญญ รู้จักประมาณ
- 5) กาลัญญ รู้จักกาล
- 6) ปริสสญญ รู้จักบริษัท
- 7) บุคคลโรปปัญญ รู้จักเลือกคบคน

พจนานุกรมพระพุทธศาสนา (2553, หน้า 311) ให้ความหมายว่า ธรรมของสัตบุรุษ หรือ ธรรมของคนดี คือ หลักธรรมที่ทำให้เป็นสัตบุรุษผู้ประพฤติดีและเป็นแบบอย่างที่ดีในสังคม มีทั้งหมด 7 ข้อ ได้แก่

- 1) ฉัมมัญญตา รู้หลักหรือรู้จักเหตุแห่งสิ่งต่าง ๆ
- 2) อตถัญญตา รู้ความมุ่งหมายหรือเข้าใจเหตุผลของการกระทำ
- 3) อัตตัญญตา รู้จักตนเอง ทั้งความสามารถและข้อจำกัดของตน
- 4) มัตตัญญตา รู้จักประมาณ พอดี และเหมาะสมในทุกด้าน
- 5) กาลัญญตา รู้จักกาลเวลา รู้ว่าอะไรควรทำเมื่อใด
- 6) ปริสสัญญตา รู้จักชุมชนหรือสังคม เข้าใจสถานการณ์รอบตัว
- 7) ปุคคลัญญตา รู้จักบุคคล รู้ว่าควรปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเหมาะสม

โปรแกรมพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (2559, หน้า 143) ได้อธิบายถึงหลักสัปปริสธรรม เป็นหลักธรรมที่พระพุทธเจ้าตรัสไว้ใน ฉัมมัญญสูตร ซึ่งกล่าวถึงคุณสมบัติของภิกษุผู้ประกอบด้วยธรรม 7 ประการ ถือเป็นผู้ควรแก่ของที่พุทธศาสนิกชนนำมาถวาย และเป็นนาบุญอันยอดเยี่ยมของโลก หลักธรรมเหล่านี้ไม่ได้เป็นเพียงข้อปฏิบัติสำหรับพระภิกษุเท่านั้น แต่ยังสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันของคนทั่วไป เพื่อเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติให้เป็นคนดี มีคุณธรรม และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสงบสุข ธรรม 7 ประการของสัปปริสธรรม ได้แก่

1) ฉัมมัญญ หมายถึง ผู้รู้ธรรม หรือรู้หลักธรรมที่สำคัญ เป็นผู้เข้าใจคำสอนของพระพุทธเจ้าอย่างถ่องแท้ สามารถนำหลักธรรมไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตได้อย่างถูกต้อง การรู้ธรรมเป็นพื้นฐานสำคัญที่ช่วยให้บุคคลประพฤติตนในทางที่ดีและมีคุณธรรม

2) อตถัญญ หมายถึง ผู้รู้ความหมายแห่งภาษิต หรือรู้จักความมุ่งหมายและผลของการกระทำต่าง ๆ เป็นผู้มีความเข้าใจถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการกระทำว่ามีประโยชน์และตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ความรู้นี้ช่วยให้บุคคลสามารถตัดสินใจได้อย่างมีเหตุผลและรอบคอบ

3) อัตตัญญ หมายถึง ผู้รู้ตน คือการตระหนักรู้ถึงศักยภาพและข้อจำกัดของตนเอง โดยเฉพาะในด้านศรัทธา ศีล สุตะ จาคะ และปัญญา ตามหลักแห่งอารยวิม 5 การรู้จักตนเองเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้บุคคลประเมินตนอย่างถูกต้องและดำเนินชีวิตอย่างสมดุล

4) มัตตัญญ หมายถึง ผู้รู้ประมาณ ในการบริโภคปัจจัย 4 เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค โดยยึดหลักมัชฌิมาปฏิปทา (ทางสายกลาง) และหลักสันโดษ (ความพอใจในสิ่งที่มี) ความรู้จักประมาณช่วยให้บุคคลไม่ฟุ้งเฟ้อหรือเบียดเบียนตนเองและผู้อื่น

5) กาลัญญ หมายถึง ผู้รู้จักเวลา คือการเข้าใจถึงความเหมาะสมของเวลาในการประกอบกิจการงานต่าง ๆ ทั้งในด้านการพูด การกระทำ และการตัดสินใจ การรู้กาลเทศะช่วยให้บุคคลทำสิ่งต่าง ๆ ได้ถูกต้องและเหมาะสมตามสถานการณ์

6) ปริสัญญู หมายถึง ผู้รู้จักชุมชน หรือสังคม เป็นผู้เข้าใจวิธีการเข้าหาและปฏิบัติต่อชุมชนอย่างถูกต้อง ความรู้นี้ช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัวเข้ากับสังคมได้ดี มีความเคารพกติกาและประเพณีปฏิบัติของหมู่คณะ

7) บุคคลปโรปรัญญู หมายถึง ผู้รู้จักบุคคล คือการรู้จักเลือกคบหาคนดีและหลีกเลี่ยงคนไม่ดี ความสามารถในการพิจารณาและเลือกคบคนอย่างถูกต้องช่วยให้บุคคลได้รับอิทธิพลที่ดีและมีความเจริญก้าวหน้าในชีวิต

นอกจากนี้โปรแกรมพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (2559, หน้า 222) ได้กล่าวไว้อีกว่า หลักสัปปริสธรรมยังเป็นหลักธรรมที่เป็นแนวทางปฏิบัติให้แก่นุชนีย์โดยสมบูรณ์ มีคุณสมบัติที่เรียกว่า สัปปริสธรรม 7 ประการ ได้แก่

1) ธัมมัญญูตา (รู้หลักการ) เมื่อดำรงตำแหน่ง มีฐานะ หรือจะทำอะไรก็ตาม ต้องรู้หลักการรู้งาน รู้หน้าที่ รู้กฎเกณฑ์กติกาที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ปกครองประเทศชาติก็ต้องรู้หลักรัฐศาสตร์ และรู้และยึดมั่นในกฎกติกาของรัฐ รวมถึงกฎหมายตั้งแต่รัฐธรรมนูญลงมา เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้นำต้องตระหนักและปฏิบัติ ผู้นำควรมีความเข้าใจอย่างชัดเจนเกี่ยวกับหลักการ กฎ และกติกาต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นในระดับชุมชน สังคม องค์กร หรือกิจการใด ๆ และต้องสามารถยืนหยัดอยู่บนพื้นฐานของหลักการนั้นอย่างมั่นคง

2) อัถถัญญูตา (รู้จุดหมาย) ผู้นำไม่รู้จุดหมาย ย่อมไม่สามารถนำคนและกิจการไปในทิศทางที่ถูกต้องได้ นอกจากการมีความชัดเจนในจุดหมายแล้ว ผู้นำยังต้องมีความแน่วแน่และมุ่งมั่นที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ให้สำเร็จอีกด้วยข้อนี้เป็นคุณสมบัติที่สำคัญอย่างยิ่งคือ เมื่อรู้เป้าหมายที่ชัดเจน ผู้นำจะไม่หวั่นไหวต่ออุปสรรคหรือสิ่งที่มากระทบ หากสิ่งใดไม่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายหรือไม่อยู่ในแนวทาง ก็ไม่มัวถือสาหรือเก็บมาเป็นอารมณ์ ผู้นำจะไม่เสียเวลากับเรื่องเล็กน้อยไร้สาระ แต่จะมุ่งเน้นเฉพาะสิ่งที่สอดคล้องกับเป้าหมาย โดยมีความชัดเจนและความมุ่งมั่นแน่วแน่ในการก้าวไปสู่ความสำเร็จ

3) อัถตัญญูตา (รู้จักตน) คือ การตระหนักรู้ว่าตนเองคือใคร มีบทบาทอะไร อยู่ในสถานะใด รวมถึงการรับรู้ถึงคุณสมบัติ ความพร้อม ความถนัด สติปัญญา ความสามารถ กำลังที่มีอยู่ ตลอดจนข้อดีข้อด้อย จุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง ผู้นำที่ดีต้องหมั่นสำรวจและเตือนตนเองอยู่เสมอเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและปรับปรุงตนเองให้มีความสามารถและศักยภาพเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องการเป็นผู้นำไม่ได้หมายความว่าตนเองสมบูรณ์แบบหรือไม่จำเป็นต้องพัฒนา แต่ในทางตรงกันข้ามยิ่งเป็นผู้นำก็ยิ่งต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถนำพาผู้ตามและองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4) มัตตัญญูตา (รู้จักประมาณ) คือ รู้จักความพอดี หมายความว่าต้องรู้จักขอบเขตขีดขั้นความพอเหมาะที่จะจัดการในเรื่องต่าง ๆ ยกตัวอย่างเช่น ผู้ปกครองบ้านเมืองต้องรู้จัก ประมาณ ในการลงทัณฑ์อาญาและการเก็บภาษี ไม่ใช่เพียงแค่ทำตามใจตัวเอง แต่ต้องพิจารณาองค์ประกอบและปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในแต่ละเรื่อง เช่น ต้องทำอะไรให้ทุกอย่างมีความพอดีและสมดุล การกระทำทุกอย่างต้องมีสัดส่วนที่เหมาะสม หากทำเกินไปหรือขาดไปก็อาจทำให้พลาดความดีที่แท้จริง ดังนั้นผู้ปกครองจึงต้องรู้และเข้าใจองค์ประกอบและปัจจัยต่าง ๆ และสามารถจัดการให้เหมาะสม เพื่อให้เกิดผลสำเร็จที่แท้จริง

5) กาลัญญูตา (รู้จักเวลา) คือ รู้จักเวลา คือการรู้จักลำดับระยะจังหวะและความเหมาะสมของเวลา ว่าควรลงมือทำสิ่งใดในเวลาที่เหมาะสมและเมื่อไรที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้ถูกต้อง เช่น การพูดก็ต้องรู้จักกาลเวลา และการวางแผนงานในการใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพก็เป็นสิ่งสำคัญ ตัวอย่างเช่น การวางแผนล่วงหน้าว่าสังคมมีแนวโน้มจะเป็นอย่างไรในอนาคต และเหตุการณ์ต่าง ๆ อาจเกิดขึ้นในลักษณะใด ผู้นำต้องสามารถวางแผนรับมือกับสถานการณ์เหล่านั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเตรียมตัวรับมือกับสิ่งที่จะเกิดขึ้น

6) ปริสัญญูตา (รู้จักชุมชน) คือ รู้สังคมตั้งแต่ในขอบเขตที่กว้างขวาง คือ รู้สังคมโลก รู้สังคมของประเทศชาติว่าอยู่ในสถานการณ์อย่างไร มีปัญหาอะไร มีความต้องการ โดยเฉพาะถ้าจะช่วยเหลือ ก็ต้องรู้ปัญหา รู้ความต้องการ ของชุมชน แม้แต่ชุมชนย่อย ๆ ถ้าเราจะช่วยเหลือเราต้องรู้ความต้องการของชุมชนเพื่อสนองความต้องการได้ถูกต้องหรือแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด

7) บุคคลัญญูตา (รู้จักบุคคล) คือ รู้จักบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะคนที่มาร่วมงาน ร่วมการร่วมไปด้วยกัน และคนที่เราไปให้บริการตามความแตกต่างเฉพาะตัว เพื่อปฏิบัติต่อเขาได้ถูกต้องเหมาะสม และได้ผล ตลอดจนสามารถบริการให้ความช่วยเหลือได้ตรงตามความต้องการ รู้ว่าจะใช้วิธีสัมพันธพุดจาแนะนำติชมหรือจะให้เขายอมรับได้อย่างไร โดยเฉพาะในการใช้คน ซึ่งต้องรู้ว่าคนไหนเป็นอย่างไร มีความถนัดอัธยาศัยความสามารถอย่างไรเพื่อใช้คนให้เหมาะสมกับงาน

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2553, หน้า 210 - 211) ได้อธิบาย สัมปยุตธรรม 7 ว่าเป็นธรรมของคนสมบูรณ์แบบ หรือมนุษย์โดยสมบูรณ์ ซึ่งถือได้ว่าเป็นสมาชิกที่ดีมีคุณค่าอย่างแท้จริงของมนุษยชาติ ซึ่งเรียกได้ว่าเป็นคนเต็มคน ผู้สามารถนำหมู่ชนและสังคมไปสู่สันติสุขและความสวัสดีมีธรรมหรือองค์ประกอบ 7 ประการ ดังนี้

1) ธัมมัญญูตา (รู้หลักและรู้จักเหตุ) คือ รู้หลักการและกฎเกณฑ์ของสิ่งทั้งหลายที่ตนเข้าไปเกี่ยวข้องในการดำเนินชีวิต ในการปฏิบัติกิจหน้าที่และดำเนินกิจการต่าง ๆ รู้เข้าใจสิ่งที่ตนเองจะต้องประพฤติปฏิบัติตามเหตุผล เช่น รู้ว่าตำแหน่ง ฐานะ อาชีพ การงานของตน มีหน้าที่ และความรับผิดชอบอย่างไร มีอะไรเป็นหลักการ จะต้องทำอะไรอย่างไร จึงจะเป็นเหตุให้บรรลุถึงผลสำเร็จที่เป็นไปตามหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นๆ เป็นต้น ตลอดจนขั้นสูงสุดคือรู้เท่าทันกฎธรรมดาหรือหลัก

ความจริงของธรรมชาติ เพื่อปฏิบัติต่อโลกและชีวิตอย่างถูกต้อง มีจิตใจเป็นอิสระไม่ตกเป็นทาสของโลกและชีวิตนั้น

2) อัตถัญญตา (รู้ความมุ่งหมายและรู้จักผล) คือ รู้ความหมาย และความมุ่งหมายของหลักการที่ตนปฏิบัติ เข้าใจในวัตถุประสงค์ของกิจการที่ตนกระทำ รู้ว่าที่ตนทำอยู่นั้นหรือดำเนินชีวิตอย่างนั้น เพื่อจุดประสงค์ประโยชน์อะไร หรือควรจะได้บรรลุถึงผลอะไร การมีหน้าที่ ตำแหน่ง ฐานะการงาน ที่ต้องรับผิดชอบ กำหนดวางกันไว้เพื่อความมุ่งหมายอะไร กิจการที่ตนทำอยู่นั้นเมื่อทำไปแล้วจะบังเกิดผลอะไรบ้าง เป็นผลดีหรือผลเสียอย่างไร เป็นต้น ตลอดจนจนถึงขั้นสูงสุดคือการรู้ความหมายของคตินิยมและประโยชน์ที่เป็นจุดหมายแท้จริงของชีวิต

3) อัตตัญญตา (รู้ตน) คือ รู้ตามความเป็นจริงว่าตัวเรานั้น โดยฐานะ ภาวะ เพศ กำลัง ความรู้ความถนัด ความสามารถและคุณธรรม เป็นต้น มีมากน้อยเพียงใด แล้วประพฤติปฏิบัติให้เหมาะสมทำการต่าง ๆ ให้สอดคล้องถูกต้องตามจุดมุ่งหมายที่จะสัมฤทธิ์ผล ตลอดจนแก้ไขปรับปรุงตนเองให้เจริญงอกงามถึงความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นไป

4) มัตตัญญตา (รู้ประมาณ) คือ รู้จักพอดี เช่น รู้จักประมาณในการบริโภคในการใช้จ่ายทรัพย์ รู้จักความพอเหมาะ พอดีในการพูด การปฏิบัติกิจและทำการต่าง ๆ ตลอดจนการพักผ่อนนอนหลับและการสนุกสนานรื่นเริงทั้งหลาย ทำการทุกอย่างด้วยความเข้าใจในวัตถุประสงค์เพื่อผลดีแท้จริงที่พึงต้องการ โดยมีใจเพียงเพื่อเห็นแก่ความพอใจ ชอบใจ หรือเอาแต่ใจของตน แต่ทำตามความพอดีแห่งเหตุปัจจัยหรือองค์ประกอบทั้งหลายที่ลงตัวให้เกิดผลดีงามตามที่มองเห็นด้วยสติปัญญา

5) กาลัญญตา (รู้กาล) คือ รู้กาลเวลาอันเหมาะสม และระยะเวลาที่พึงใช้ในการประกอบกิจการหน้าที่การงาน ปฏิบัติการต่าง ๆ และเกี่ยวข้องกับผู้อื่น เช่น รู้ว่าเวลาไหนควรทำอะไร อย่างไรและทำให้ตรงเวลา ให้เป็นเวลา ให้ทันเวลา ให้พอเวลา ให้เหมาะแก่เวลา ให้ถูกเวลา ตลอดจนรู้จักกับเวลา และวางแผนการใช้เวลาอย่างได้ผล

6) ปริสัญญตา (รู้ชุมชน) คือ รู้จักถิ่น รู้จักที่ชุมชนและชุมชน รู้กาลควรประพฤติปฏิบัติในถิ่นที่ชุมชน และต่อชุมชนนั้นว่า ชุมชนนี้เมื่อเข้าไปหาควรต้องทำกิจอย่างไร ควรต้องพูดอย่างไรชุมชนนี้มีระเบียบวินัยอย่างไร มีวัฒนธรรมประเพณีอย่างไร มีความต้องการอย่างไรควรเกี่ยวข้องกับ ควรต้องสังเคราะห์ ควรรับใช้ ควรบำเพ็ญประโยชน์ให้อย่างไรจึงจะเกิดผลดี เป็นต้น

7) บุคคลัญญตา (รู้บุคคล) คือ รู้จักและเข้าใจความแตกต่างแห่งบุคคลว่า โดยอรรถาศัยความสามารถและคุณธรรม แต่ละบุคคลแตกต่างกันอย่างไร และรู้จักที่จะปฏิบัติต่อบุคคลอื่นๆด้วยดีว่า อีกทั้งการคบบุคคล บุคคลใดควรจะคบ จะสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับ จะใช้ จะยกย่อง จะดำเนินหรือแนะนำสั่งสอนอย่างไร จึงจะได้ผลดี เป็นต้น

พระเทพพัชรญาณมุนี (ชยสาโรภิกขุ) (2564, หน้า 2-20) กล่าวว่า สัปบุริสธรรม 7 ข้อนี้เป็นสิ่งที่คนดีต้องรู้ หรือต้องศึกษา ในชีวิตประจำวันของเรา

1) ธัมมัญญตา ผู้รู้ธรรม คำว่าธรรม ในที่นี้หมายถึง วิชาความรู้ ธัมมัญญตา คือ รู้หลักการ รู้เหตุ รู้วิธีการต่าง ๆ การรู้จักธรรมนั้น มีทั้งทางโลกและทางธรรม ถ้าทางโลกก็หมายถึง การมีความรู้ทางวิชาการเพียงพอที่จะแก้ปัญหาที่จะทำประโยชน์ทำงาน ทำหน้าที่ของเราให้ดี อีกประการ คือ การท่องจำไม่ใช่เรื่องไร้สาระถ้าหากว่าอยู่ในกระบวนการเรียนรู้ และรู้จักขอบเขตของการท่องจำ รู้ว่าท่องจำเพื่ออะไร มันเป็นเรื่องที่เป็นประโยชน์และธัมมัญญตา คือ รู้จักหลักการ มีข้อมูล มีความรู้ ไม่ว่าจะเป็นวิชาทางโลก วิชาทางธรรมที่สำคัญอีกข้อหนึ่ง คือ รู้จักเหตุ สามารถวิเคราะห์ เหตุการณ์ต่าง ๆ ว่า เรื่องนี้เกิดขึ้นเพราะอะไร เพราะมีเหตุปัจจัยอะไรจึงเป็น อย่างนี้ เป็นความฉลาดในเรื่องเหตุที่ทำให้เกิดผล

2) อัตถัญญตา รู้จักอรรถ รู้จักผล รู้จักความหมาย รู้จักความมุ่งหมายต่าง ๆ เช่น เราจะทำอะไร ก็รู้ว่า ถ้าทำสิ่งนี้ไปนาน ๆ จะเกิดผลอย่างนั้นอย่างนี้ ถ้าเป็นสิ่งไม่ดี ก็รู้ว่าเกิดผลกระทบต่ตัวเอง ผลกระทบต่อคนรอบข้าง เรียกว่า เป็นผู้ที่มีผล รู้ว่าการกระทำอย่างนี้ ย่อมมีผลอย่างนี้ ถ้าเป็นผลที่ต้องการก็ทำต่อไป ถ้าเป็นผลที่ไม่ต้องการก็อย่าทำดีกว่าคือเรียกว่า รู้จักผล เวลาเราฟังการบรรยาย หรือฟังธรรมะ เราจับประเด็นได้ เข้าใจความหมายได้ก็เรียกว่าเป็นอัตถัญญตา คือ ผู้ที่จับความหมายของคำสอน ความหมายของธรรมะ บทความหรือเนื้อหาต่าง ๆ ได้ ผู้มีคุณธรรม คือ อัตถัญญตา เป็นผู้สำนึกในเป้าหมาย หรือ จุดประสงค์ของตนในทุกเรื่อง ไม่ลืมว่าทำเพื่ออะไร ซึ่งจะทำให้การตัดสินใจ และการปฏิบัติทางกายวาจาสอดคล้องกับอุดมการณ์มากขึ้น ไม่เช่นนั้นบางครั้งสิ่งที่ทำสิ่งที่พูด อาจเป็นไปในทางตรงข้ามกับทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

3) อัตตัญญตา รู้จักตน การรู้จักตนนี้ เราจะเน้นในระดับสมมุติ สมมุติหมายถึงว่า ในชีวิตประจำวัน เราต้องรู้จักตน ในฐานะที่เป็นผู้ชายหรือเป็นผู้หญิง เป็นชาวพุทธเป็นชาวไทย เป็นพ่อ เป็นแม่ เป็นลูกเป็นหลาน หรือสำนึกในภาวะต่าง ๆ ในหน้าที่ต่าง ๆ ว่าเมื่อเราเป็นคนไทยแล้ว เราควรจะเป็นชาวไทยที่ดี อย่างไรเราเป็นชาวพุทธ เราต้องปฏิบัติอย่างไรจึงจะเป็นชาวพุทธที่ดั่งามเหมาะสม เราเป็นพ่อเป็นแม่ เป็นลูกเป็นหลานเป็นอะไรก็แล้วแต่ ทำอย่างไรเราจึงจะเป็นสิ่งนั้นให้ดีที่สุดที่เราจะเป็นได้ ต้องสนใจศึกษาในความเป็นตนของเราในระดับสมมุติ มีสัจจะ มีความจริงใจ มีการยอมรับความจริงต่อตัวเราในเรื่องของบุคลิก เรื่องความรู้ความสามารถ เรื่องคุณธรรม เรื่องกิเลส ไม่มีการปิดบังอำพราง การรู้จักตน คือ รู้จักว่า ข้อบกพร่องที่ต้องแก้อยู่ตรงไหน คุณงามความดีที่มี แล้วอยู่ตรงไหน ควรจะชื่นชม ส่วนที่ยังขาดไป ที่จะต้องทำต่อไป อยู่ตรงไหน นี้เรียกว่า การรู้จักตน

4) มัตถัญญตา รู้จักประมาณ รู้จักพอดีหลักข้อนี้สำคัญมาก ถึงขั้นที่หลวงพ่อบ๊วยสอนพวกเราว่า ธรรมะคือพอดีพอดีคือมัชฌิมา แต่อาตมาขอเสนอว่า พอดีคือดีที่สุด คำว่าพอดีนั้นแปลว่า optimum หมายถึงว่า ถ้าเรามีปัญญาแล้ว เราชั่งน้ำหนักทุกสิ่งทุกอย่าง ทั้งเหตุปัจจัยหรือวัตถุดิบที่มีอยู่แล้ว ความสามารถของเราในปัจจุบันที่จะใช้สิ่งเหล่านี้ และสิ่งที่ต้องการ เมื่อเราดัดสินว่าอย่างนี้แหละคือดีที่สุดที่จะเป็นไปได้ในขณะนี้แบบนี้เรียกว่า พอดี เพราะฉะนั้น ในชีวิตประจำวัน หลายสิ่งหลายอย่างนี้เราจะสังเกต ได้ว่า จะเอาหลักความพอดี ไม่มากเกินไป ไม่น้อยเกินไป พอดี ๆ ถ้าพอดี ก็จะ sustainable จะยั่งยืน

5) กาลัญญตา รู้จักกาล รู้จักกาลเทศะ รู้จักเวลา ฉะนั้น เราควรจะต้องคิด ควรจะพิจารณาว่า เราควรจะใช้เวลาอย่างไร การรู้จักเวลา มีหลายแง่มุมหลายประเด็น ประเด็นแรกที่ยากที่สุด คือ ให้ตรงเวลา ไปที่ประชุม ไปที่ไหน เขานัดเก้าโมงก็ไปให้ตรงเก้าโมง ให้รู้จักเวลา กำหนดว่าในแต่ละวัน จะต้องทำเวลาไหน อย่างไร วันละกี่ชั่วโมงนี่คือการรู้จักเวลา ถ้ามองทางธรรม การรู้จักกาลเทศะ ต้องใช้สติไม่เอาอารมณ์ของตนเองเป็น ตัวตัดสินว่าจะพูด หรือไม่พูด จะทำหรือไม่ทำ ไม่เอาความใจร้อนเป็นตัวบังคับให้ทำบางทีสิ่งที่ยังไม่ควรจะทำก็ทำ ไม่ควรจะทำก็พูด เพราะถูกอารมณ์บังคับ

6) ปริสัญญุตตา รู้จักบริษัท รู้จักชุมชน คือ รู้จักว่าชุมชนไหนควรจะเข้า ชุมชนไหนไม่ควรจะเข้า เพราะเมื่อเข้าชุมชนไหนแล้ว ก็จะต้องมีการปรับตัวตาม ถ้าเป็นชุมชนที่ไม่ดี ชุมชนที่ทุศีล เราจะรักษาศีล รักษาหลักการของเราได้ยาก ถ้าเกี่ยวกับสถานที่ถ้าเห็นสมควรจะเข้า เราต้องช่างสังเกต รู้จักปรับตัวให้เหมาะสมว่า ในสถานที่นี้ ต้องนั่งอย่างไร ยืนอย่างไร เดินอย่างไร แสดงออกอย่างไร จึงจะเหมาะสม

7) บุคคลัญญตา รู้จักบุคคล คือรู้จักอัธยาศัย รู้จักนิสัย ถ้าเป็นเจ้านายหรือผู้มีหน้าที่บริหาร หรือสั่งสอนคนอื่นจำเป็นต้องรู้ว่า ความสามารถของคน ๆ นั้น อยู่ระดับไหน ความฉลาดของคน ๆ นั้น อยู่ระดับไหนจะให้ทำงานตรงไหนอย่างไรดี หากจะสั่งสอน จะต้องพูดอย่างไร จะให้กำลังใจอย่างไร

พระณัฐพล ณัฐพลโล (มุลทอง)และคณะ (2565 ,หน้า 67) ได้กล่าวว่า หลักสัปบุริสธรรมในคัมภีร์พระพุทธศาสนาเถรวาท เป็นหลักธรรมของสัตบุรุษที่ทำให้คนเป็นสัตบุรุษ ธรรมที่ทำให้เป็นคนดี มีความสมบูรณ์แบบ ซึ่งเป็นธรรมอันประเสริฐของสัปบุริชนควรค่าแก่การยกย่องเคารพนับถือเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้อื่นลักษณะบุคคลที่เป็นสัตบุรุษที่พระพุทธเจ้าได้แสดงปรากฏอยู่ในคัมภีร์พระพุทธศาสนา ได้แก่

1) อัมมัญญตา คือ การรู้จักเหตุ รู้จักหลักการรู้งาน รู้หน้าที่ รู้จักกฎเกณฑ์ การดำเนินชีวิตจำเป็นที่จะต้องรู้จักหลักของเหตุเป็นสิ่งที่สำคัญ รู้หลักการที่จะทำให้เกิดผลซึ่งเป็นเหตุให้ทำการใดๆได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2) อัตถัญญตา คือ ความรู้จักผล รู้จักความหมาย รู้จักความมุ่งหมายของหลักการ รู้จักประโยชน์ที่จะได้รับอันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการกระทำ เมื่อมีความชัดเจนในจุดหมายแล้วต้องมีความมุ่งมั่นและแน่วแน่ไม่ย่อท้อที่จะทำให้ถึงจุดหมาย

3) อัตตัญญตา คือ ความรู้จักตน รู้ว่าตนเองเป็นใคร รู้ฐานะ ภาวะ เพศ ความรู้ความสามารถ และคุณธรรม มีคุณสมบัติความพร้อมสติปัญญาความสามารถอย่างไร เป็นการสำรวจพิจารณาตนเองอยู่เสมอ เพื่อประโยชน์ในการฝึกฝนพัฒนาตน แล้วประพฤติให้เหมาะสมแก่ภาวะของตน

4) มัตตัญญตา คือ ความรู้จักประมาณ รู้จักความพอดี รู้จักความพอเหมาะ รู้ขอบเขตความพอเหมาะที่จะต้องกระทำในเรื่องต่าง ๆ คำนึงถึงความพอเพียงรู้จักการวางแผนในการใช้จ่ายทรัพย์ รู้จักประมาณในการบริโภคปัจจัย 4 วางแผนในการดำเนินชีวิตไม่ให้นั้นเดือดร้อนในภายหลัง

5) กาลัญญตา คือ ความรู้จักกาล รู้จักเวลาอันเหมาะสม รู้จักการใช้เวลาให้เหมาะสมในการดำเนินชีวิต หรือการปฏิบัติงานต่าง ๆ ว่าต้องใช้เวลาเท่าใดทำให้ตรงเวลาให้เป็นเวลาให้พอเหมาะกับเวลาและให้ทันต่อเวลาที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์ความสมดุลในการดำเนินชีวิต

6) ปริสสัญญตา คือ ความรู้จักชุมชน รู้จักถิ่น รู้จักที่ชุมชน รู้จักมารยาทระเบียบวินัย และขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมของชุมชนนั้น ๆ รู้จักสังคมประเทศชาติว่าอยู่ในสถานการณ์ใด เมื่อรู้และเข้าใจในสังคมจะสามารถประพฤติปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และสนองความต้องการของชุมชนได้อย่างถูกต้อง

7) บุคคลัญญตา คือ ความรู้จักบุคคล รู้จักบุคคลที่เกี่ยวข้อง รู้จากความแตกต่างของอุปนิสัยอัธยาศัยแต่ละบุคคล เพื่อการปฏิบัติต่อบุคคลนั้นได้อย่างถูกต้องเหมาะสมว่าควรคบหาหรือไม่สามารถให้ความช่วยเหลือได้ตรงตามความต้องการของบุคคลแต่ละประเภท ควรจะดำเนินหรือยกย่องแนะนำสั่งสอนอย่างไรจึงจะเหมาะสม

ขยายผล เดชโอภาส (2565, หน้า 17-18) กล่าวว่า องค์ประกอบของหลักสัปปุริสธรรมเป็นคุณธรรมของบุคคลสมบูรณ์แบบและเป็นสมรรถนะที่สำคัญจำเป็นของทั้งผู้บริหารและบุคลากร ซึ่งจะส่งผลต่อการบริหารและการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างยั่งยืนส่งผลให้องค์กร ชุมชน สังคม และประเทศชาติ เกิดความสงบสุข มีศักยภาพที่มั่นคงและก้าวหน้าตลอดไปใน โลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มีองค์ประกอบที่สำคัญ 7 ประการ ดังนี้

1) การรู้หลักการ หมายถึง ความมีหลักการทำงานที่ถูกต้อง ประพฤติปฏิบัติตนตามกฎระเบียบ ตั้งมั่นอยู่ในหลักแห่งกฎหมาย โดยรู้จักว่าการทำความดีเป็นเหตุแห่งความสุข ความขยัน

เป็นเหตุแห่งความสำเร็จ หรือกฎเกณฑ์ของสิ่งทั้งหลายที่ตนเข้าไปเกี่ยวข้องในการดำเนินชีวิตในการปฏิบัติหน้าที่และดำเนินกิจการต่าง ๆ รู้เข้าใจสิ่งทีตนจะต้องประพฤติปฏิบัติตามเหตุผล เช่นมีหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างไร มีอะไรเป็นหลักการ จะต้องทำอะไรอย่างไร จึงจะเป็นเหตุให้บรรลุผลสำเร็จที่เป็นไปตามหน้าที่และความรับผิดชอบนั้น

2) การรู้ความมุ่งหมาย หมายถึง ความรู้จุดมุ่งหมายในงานที่ทำ มุ่งมั่นในการทำงานให้ถึงจุดหมาย อีกทั้งรู้จักว่าความสุขเป็นผลแห่งการทำ ความดี ความทุกข์เป็นผลแห่งการทำความชั่ว หรือการรู้จักจุดมุ่งหมายของหลักการที่ตนปฏิบัติ เข้าใจวัตถุประสงค์ของงานที่ตนกระทำ รู้ว่าที่ตนทำอยู่เพื่อจุดประสงค์ ประโยชน์อะไรหรือควรจะได้บรรลุถึงผลอะไร

3) การรู้จักตน หมายถึง การมีความสามารถในการวางตัวได้อย่างเหมาะสม มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนต้อง รู้ตนเองว่ามีความรู้ความสามารถ กำลัง ความถนัด และคุณธรรมมากน้อยอย่างไร แล้วต้องประพฤติตนให้สมกับภาวะนั้น ๆ รู้ที่จะแก้ไขปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

4) การรู้จักประมาณ หมายถึง การรู้จักใช้งบประมาณเท่าที่จำเป็นต้องใช้ ทั้งงบประมาณในส่วนงานและส่วนตน จัดสรรงบประมาณอย่างพอเหมาะพอดี รู้จักความพอดี เช่นในการแสวงหาเครื่องยังชีพก็ต้องแสวงหาในทางที่ชอบธรรม รู้จักประมาณในการบริโภค ในการใช้จ่ายทรัพย์รู้จักความพอเหมาะพอดีการปฏิบัติงานและทำการต่าง ๆ ทำทุกอย่างด้วยความเข้าใจ ชอบใจ แต่ทำตามความพอดีแห่งเหตุปัจจัยหรือองค์ประกอบทั้งหลาย ที่จะลงตัวให้เกิดผลดีงามตามที่มองเห็นด้วยปัญญา

5) การรู้จักเวลา หมายถึง ความมีการลำดับขั้นตอนในการทำงาน สามารถทำงานเสร็จได้ตามกำหนดรู้ รู้กาลเวลาอันเหมาะสมและระยะเวลาที่จะต้องใช้ในการประกอบกิจ กระทำหน้าที่การงานต่าง ๆ เช่น รู้ว่าเวลาไหนควรทำอะไร และทำให้ตรงเวลา ให้เป็นเวลา ให้ทันเวลา ให้พอเวลา ให้เหมาะเวลา ให้ถูกเวลา ตลอดจนรู้จักประมาณเวลาและวางแผนการใช้เวลาอย่างรอบคอบ

6) การรู้จักชุมชน หมายถึง การรู้ว่าชุมชนมีปัญหอย่างไร รู้ว่าชุมชนมีความต้องการอะไรรู้ว่าควรแก้ไขปัญหาของชุมชนอย่างไร ให้ความช่วยเหลือชุมชน ได้ตามเป้าหมาย สามารถเป็นที่พึ่งให้แก่ชุมชนได้ รู้ว่าสังคมใดควรที่จะเข้าไปร่วมด้วย ต้องทำตัวเข้ากับสังคมได้โดยถูกต้องตามทำนองคลองธรรม รู้จักการอันควรประพฤติปฏิบัติในที่ชุมชน รู้จักเข้าหาชุมชน สงเคราะห์บำเพ็ญประโยชน์แก่ชุมชน

7) การรู้จักบุคคล หมายถึง ความมีความเอื้ออาทรต่อคนในชุมชน ส่งเสริมคนดีให้เจริญรุ่งเรืองในหน้าที่ สามารถใช้คนภายในชุมชนได้ตรงกับงานหรือความต้องการของคนภายในชุมชน รู้ความแตกต่างแห่งบุคคลว่า โดยอัธยาศัย ความสามารถ คุณธรรมและรู้ที่จะปฏิบัติตนต่อบุคคล และรู้จักที่จะปฏิบัติต่อบุคคลอื่น ๆ ด้วยดี

ความหมายขององค์ประกอบหลักสัปปุริสธรรมด้านธัมมัญญตา

พระไตรปิฎก (เล่มที่ 37 ธัมมัญญสูตร, หน้า 236) กล่าวว่า วัฏฏะ ธัมมัญญะ รู้จักธรรม

พจนานุกรมพระพุทธศาสนา (2553, หน้า 311) กล่าวว่า ธัมมัญญตา รู้หลักหรือรู้จักเหตุแห่งสิ่งต่าง ๆ

โปรแกรมพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (2559, หน้า 143) ได้กล่าวว่า ธัมมัญญะ หมายถึง ผู้รู้ธรรม หรือรู้หลักธรรมที่สำคัญ เป็นผู้เข้าใจคำสอนของพระพุทธเจ้าอย่างถ่องแท้ สามารถนำหลักธรรมไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตได้อย่างถูกต้อง การรู้ธรรมเป็นพื้นฐานสำคัญที่ช่วยให้บุคคลประพฤติตนในทางที่ดีและมีคุณธรรม

พระพรหมคุณาภรณ์ ป.อ. ปยุตโต (2553, หน้า 210 - 211) ได้กล่าวว่า ธัมมัญญตา (รู้หลักและรู้จักเหตุ) คือ รู้หลักการและกฎเกณฑ์ของสิ่งทั้งหลายที่ตนเข้าไปเกี่ยวข้องในการดำเนินชีวิต ในการปฏิบัติกิจหน้าที่และดำเนินกิจการต่าง ๆ รู้เข้าใจสิ่งที่ตนเองจะต้องประพฤติปฏิบัติตามเหตุผล เช่น รู้ว่าตำแหน่ง ฐานะ อาชีพ การงานของตน มีหน้าที่ และความรับผิดชอบอย่างไร มีอะไรเป็นหลักการ จะต้องทำอะไรอย่างไร จึงจะเป็นเหตุให้บรรลุถึงผลสำเร็จที่เป็นไปตามหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นๆ เป็นต้น ตลอดจนขั้นสูงสุดคือรู้เท่าทันกฎธรรมดหรือหลักความจริงของธรรมชาติ เพื่อปฏิบัติต่อโลกและชีวิตอย่างถูกต้อง มีจิตใจเป็นอิสระไม่ตกเป็นทาสของโลกและชีวิตนั้น

พระเทพพัชรญาณมุนี ชยสาโรภิกขุ (2564, หน้า 2-20) กล่าวว่า ธัมมัญญตา ผู้รู้ธรรม คำว่าธรรม ในที่นี้หมายถึง วิชาความรู้ ธัมมัญญตา คือ รู้หลักการ รู้เหตุ รู้วิธีการต่าง ๆ การรู้จักธรรมนั้น มีทั้งทางโลกและทางธรรม ถ้าทางโลกก็หมายถึง การมีความรู้ทางวิชาการเพียงพอที่จะแก้ปัญหาที่จะทำประโยชน์ทำงาน ทำหน้าที่ของเราให้ดี อีกประการ คือ การท่องจำไม่ใช่เรื่องไร้สาระถ้าหากว่าอยู่ในกระบวนการเรียนรู้ และรู้จักขอบเขตของการท่องจำ รู้ว่าท่องจำเพื่ออะไร มันเป็นเรื่องที่เป็นประโยชน์และธัมมัญญตา คือ รู้จักหลักการ มีข้อมูล มีความรู้ ไม่ว่าจะเป็นวิชาทางโลก วิชาทางธรรมที่สำคัญอีกข้อหนึ่ง คือ รู้จักเหตุ สามารถวิเคราะห์เหตุการณ์ต่าง ๆ ว่า เรื่องนี้เกิดขึ้นเพราะอะไร เพราะมีเหตุปัจจัยอะไรจึงเป็น อย่างนี้ เป็นความฉลาดในเรื่องเหตุที่ทำให้เกิดผล

พระณัฐพล ณัฐพล (มุลทอง) และคณะ (2565, หน้า 67) ได้กล่าวว่า ธัมมัญญตา คือ การรู้จักเหตุ รู้จักหลักการรู้งาน รู้หน้าที่ รู้จักกฎเกณฑ์ การดำเนินชีวิตจำเป็นที่จะต้องรู้จักหลักของเหตุเป็นสิ่งที่สำคัญ รู้หลักการที่จะทำให้เกิดผลซึ่งเป็นเหตุให้ทำการใดๆได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

หยาดฝน เดชโอภาส (2565, หน้า 17-18) กล่าวว่า การรู้หลักการ หมายถึง ความมีหลักการ ทำงานที่ถูกต้อง ประพฤติปฏิบัติตนตามกฎระเบียบ ตั้งมั่นอยู่ในหลักแห่งกฎหมาย โดยรู้ว่าการทำความดีเป็นเหตุแห่งความสุข ความขยันเป็นเหตุแห่งความสำเร็จ หรือกฎเกณฑ์ของสิ่งทั้งหลายที่ตนเข้าไปเกี่ยวข้องในการดำเนินชีวิตในการปฏิบัติหน้าที่และดำเนินกิจการต่าง ๆ รู้เข้าใจสิ่งที่ตนจะต้อง

ประพจน์ปฏิบัติตามเหตุผล เช่นมีหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างไร มีอะไรเป็นหลักการ จะต้องทำอะไรอย่างไร จึงจะเป็นเหตุให้บรรลุผลสำเร็จที่เป็นไปตามหน้าที่และความรับผิดชอบนั้น

สรุปได้ว่า ธัมมัญญตา (การรู้หลักการ) หมายถึง การรู้จักหลักธรรม รู้เหตุและหลักการของสิ่งต่าง ๆ อย่างถูกต้อง ทั้งในด้านการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่ เป็นความสามารถในการเข้าใจเหตุปัจจัยที่ทำให้เกิดผล รู้ว่าควรทำสิ่งใด อย่างไร จึงจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย มีความรู้ทั้งทางโลกและทางธรรม สามารถวิเคราะห์สถานการณ์และแก้ไขปัญหาได้อย่างมีเหตุผล อีกทั้งยังยึดมั่นในกฎระเบียบ หน้าที่ และความรับผิดชอบของตน พร้อมนำหลักธรรมไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาตนให้มีปัญญา เข้าใจความจริงของชีวิต และดำเนินชีวิตได้อย่างถูกต้อง สมดุล และมีคุณค่า

ความหมายขององค์ประกอบหลักสี่ประการด้านอัตถัญญตา

พระไตรปิฎก (เล่มที่ 37 ธัมมัญญสูตร, หน้า 236) กล่าวว่า วัฏฏะ อตถัญญู รู้จักอรรถ

พจนานุกรมพระพุทธศาสนา (2553, หน้า 311) กล่าวว่า วัฏฏะ อตถัญญูตา รู้ความมุ่งหมายหรือเข้าใจเหตุผลของการกระทำ

โปรแกรมพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (2559, หน้า 143) ได้กล่าวว่า อตถัญญู หมายถึง ผู้รู้ความหมายแห่งภพชาติ หรือรู้จักความมุ่งหมายและผลของการกระทำต่าง ๆ เป็นผู้มีความเข้าใจถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการกระทำว่ามีประโยชน์และตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ความรู้นี้ช่วยให้บุคคลสามารถตัดสินใจได้อย่างมีเหตุผลและรอบคอบ

พระพรหมคุณาภรณ์ ป.อ. ปยุตโต (2553, หน้า 210 - 211) ได้กล่าวว่า อตถัญญูตา (รู้ความมุ่งหมายและรู้จักผล) คือ รู้ความหมาย และความมุ่งหมายของหลักการที่ตนปฏิบัติ เข้าใจในวัตถุประสงค์ของกิจการที่ตนกระทำ รู้ว่าที่ตนทำอยู่นั้นหรือดำเนินชีวิตอย่างนั้น เพื่อจุดประสงค์ประโยชน์อะไร หรือควรจะได้บรรลุถึงผลอะไรการมีหน้าที่ ตำแหน่ง ฐานะการงาน ที่ต้องรับผิดชอบ กำหนดวางกันไว้เพื่อความมุ่งหมายอะไรกิจการที่ตนทำอยู่นั้นเมื่อทำไปแล้วจะบังเกิดผลอะไรบ้างเป็นผลดีหรือผลเสียอย่างไร เป็นต้น ตลอดจนถึงขั้นสูงสุดคือการรู้ความหมายของคตินิยมและประโยชน์ที่เป็นจุดหมายแท้จริงของชีวิต

พระเทพพัชรญาณมุนี ขยสโรภิกขุ (2564, หน้า 2-20) กล่าวว่า อตถัญญูตา รู้จักอรรถ รู้จักผล รู้จักความหมาย รู้จักความมุ่งหมายต่าง ๆ เช่น เราจะทำอะไร ก็รู้ว่า ถ้าทำสิ่งนี้ไปนาน ๆ จะเกิดผลอย่างนั้นอย่างนี้ ถ้าเป็นสิ่งไม่ดี ก็รู้ว่าเกิดผลกระทบต่ตัวเอง ผลกระทบต่อคนรอบข้าง เรียกว่าเป็นผู้ที่รู้ผล รู้ว่าการกระทำอย่างนี้ ย่อมมีผลอย่างนี้ ถ้าเป็นผลที่ต้องการก็ทำต่อไป ถ้าเป็นผลที่ไม่ต้องการก็อย่าทำดีกว่าคือเรียกว่า รู้จักผล เวลาเราฟังการบรรยาย หรือฟังธรรมะ เราจับประเด็นได้ เข้าใจความหมายได้ก็เรียกว่าเป็นอตถัญญูตา คือ ผู้ที่จับความหมายของคำสอน ความหมายของธรรมะ บทความหรือเนื้อหาต่าง ๆ ได้ ผู้มีคุณธรรม คือ อตถัญญูตา เป็นผู้สำนึกในเป้าหมาย หรือ

จุดประสงค์ของตนในทุกเรื่อง ไม่ลืมหาทำอะไรเพื่ออะไร ซึ่งจะทำให้การตัดสินใจ และการปฏิบัติทางกายวาจา สอดคล้องกับอุดมการณ์มากขึ้น ไม่เช่นนั้นบางครั้งสิ่งที่ทำสิ่งที่ผิดพลาด อาจเป็นไปในทางตรงข้ามกับทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

พระณัฐพล ณัฐพล (มูลทอง) และคณะ (2565 ,หน้า 67) ได้กล่าวว่า อัตตัญญูตา คือ ความรู้จักผล รู้จักความหมาย รู้จักความมุ่งหมายของหลักการ รู้จักประโยชน์ที่จะได้รับอันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการกระทำ เมื่อมีความชัดเจนในจุดหมายแล้วต้องมีความมุ่งมั่นและแน่วแน่มิย่อท้อที่จะทำให้ถึงจุดหมาย

หยาดฝน เดชโอภาส (2565, หน้า 17-18) กล่าวว่า การรู้ความมุ่งหมาย หมายถึง ความรู้จุดหมายในงานที่ทำ มุ่งมั่นในการทำงานให้ถึงจุดหมาย อีกทั้งรู้จักว่าความสุขเป็นผลแห่งการทำความดี ความทุกข์เป็นผลแห่งการทำความชั่ว หรือการรู้จักจุดหมายของหลักการที่ตนปฏิบัติ เข้าใจวัตถุประสงค์ของงานที่ตนกระทำ รู้ว่าที่ตนทำอยู่เพื่อจุดประสงค์ ประโยชน์อะไรหรือควรจะได้บรรลุถึงผลอะไร

สรุปได้ว่า อัตตัญญูตา (การรู้ความมุ่งหมาย) การรู้ความมุ่งหมาย รู้ความหมาย และรู้ผลของการกระทำอย่างชัดเจน เป็นความสามารถในการเข้าใจวัตถุประสงค์ของสิ่งที่ตนปฏิบัติ ว่าทำไปเพื่ออะไร และจะก่อให้เกิดผลดีหรือผลเสียอย่างไร สามารถพิจารณาและตัดสินใจได้อย่างมีเหตุผล โดยยึดเป้าหมายเป็นสำคัญ ไม่หลงทำสิ่งต่าง ๆ ตามอารมณ์หรือความพอใจส่วนตน อีกทั้งยังสามารถจับประเด็นและเข้าใจสาระสำคัญของคำสอนหรือเนื้อหาต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง เมื่อมีความชัดเจนในจุดหมายแล้ว ย่อมเกิดความมุ่งมั่นในการดำเนินชีวิตและการทำงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ตลอดจนตระหนักถึงประโยชน์ที่แท้จริงของการกระทำ อันจะนำไปสู่ความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืนในชีวิต

ความหมายขององค์ประกอบหลักสี่ประการด้านอัตตัญญูตา

พระไตรปิฎก (เล่มที่ 37 ธรรมัญญูสูตร, หน้า 236) กล่าวว่า อัตตัญญู รู้จักตน

พจนานุกรมพระพุทธศาสนา (2553, หน้า 311) กล่าวว่า อัตตัญญูตา รู้จักตนเอง ทั้งความสามารถและข้อจำกัดของตน

โปรแกรมพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (2559, หน้า 143) ได้กล่าวว่า อัตตัญญู หมายถึง ผู้รู้ตน คือการตระหนักถึงศักยภาพและข้อจำกัดของตนเอง โดยเฉพาะในด้านศรัทธา ศีล สุตะ จาคะ และปัญญา ตามหลักแห่งอารยวิถี 5 การรู้จักตนเองเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้บุคคลประเมินตนอย่างถูกต้องและดำเนินชีวิตอย่างสมดุล

พระพรหมคุณาภรณ์ ป.อ. ปยุตโต (2553, หน้า 210 - 211) ได้กล่าวว่า อัตตัญญูตา (รู้ตน) คือ รู้ตามความเป็นจริงว่าตัวเรานั้น โดยฐานะ ภาวะ เพศ กำลัง ความรู้ความถนัด ความสามารถและคุณธรรม เป็นต้น มีมากน้อยเพียงใด แล้วประพฤติปฏิบัติให้เหมาะสมทำการต่าง ๆ ให้สอดคล้อง

ถูกต้องตามจุดมุ่งหมายที่จะสัมฤทธิ์ผล ตลอดจนแก้ไขปรับปรุงตนเองให้เจริญงอกงามถึงความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นไป

พระเทพพัชรญาณมุนี ชยสาโรภิกขุ (2564, หน้า 2-20) กล่าวว่า อัตตัญญูตา รู้จักตน การรู้จักตนนี้ เราจะเน้นในระดับสมมุติ สมมุติหมายถึงว่า ในชีวิตประจำวัน เราต้องรู้จักตน ในฐานะที่เป็นผู้ชายหรือเป็นผู้หญิง เป็นชาวพุทธเป็นชาวไทย เป็นพ่อ เป็นแม่ เป็นลูกเป็นหลาน หรือสำนักในภาวะต่าง ๆ ในหน้าที่ต่าง ๆ ว่าเมื่อเราเป็นคนไทยแล้ว เราควรจะเป็นชาวไทยที่ดี อย่างไรก็ตามเราเป็นชาวพุทธ เราต้องปฏิบัติอย่างไรจึงจะเป็นชาวพุทธที่ดั่งามเหมาะสม เราเป็นพ่อเป็นแม่ เป็นลูกเป็นหลานเป็นอะไรก็แล้วแต่ ทำอย่างไรเราจึงจะเป็นสิ่งนั้นให้ดีที่สุดที่เราจะเป็นได้ ต้องสนใจศึกษาในความเป็นตนของเราในระดับสมมุติ มีสัจจะ มีความจริงใจ มีการยอมรับความจริงต่อตัวเราในเรื่องของบุคลิก เรื่องความรู้ความสามารถ เรื่องคุณธรรม เรื่องกิเลส ไม่มีการปิดบังอำพราง การรู้จักตน คือ รู้จักว่าข้อบกพร่องที่ต้องแก้อยู่ตรงไหน คุณงามความดีที่มีแล้วอยู่ตรงไหน ควรจะชื่นชม ส่วนที่ยังขาดไปที่จะต้องทำต่อไป อยู่ตรงไหน นี้เรียกว่า การรู้จักตน

พระณัฐพล ณัฐพลโกล (มูลทอง) และคณะ (2565, หน้า 67) ได้กล่าวว่า อัตตัญญูตา คือ การรู้จักตน รู้ว่าตนเองเป็นใคร รู้ฐานะ ภาวะ เพศ ความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม มีคุณสมบัติ ความพร้อมสติปัญญาความสามารถอย่างไร เป็นการสำรวจพิจารณาตนเองอยู่เสมอ เพื่อประโยชน์ในการฝึกฝนพัฒนาตน แล้วประพฤติให้เหมาะสมแก่ภาวะของตน

หยาดฝน เดชโอภาส (2565, หน้า 17-18) กล่าวว่า การรู้จักตน หมายถึง การมีความสามารถในการวางตัวได้อย่างเหมาะสม มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนต้อง รู้ตนเองว่ามีความรู้ความสามารถ กำลัง ความถนัด และคุณธรรมมากน้อยอย่างไร แล้วต้องประพฤติตนให้สมกับภาวะนั้น ๆ รู้ที่จะแก้ไขปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

สรุปได้ว่า อัตตัญญูตา (การรู้จักตน) หมายถึง การรู้จักตนเองอย่างแท้จริง ทั้งในด้านฐานะ บทบาท หน้าที่ ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และข้อจำกัดของตน ตลอดจนคุณธรรมและพฤติกรรมที่ตนมีอยู่ การรู้ตนทำให้บุคคลสามารถประเมินตนเองได้อย่างถูกต้องตามความเป็นจริง ไม่หลงตนหรือปิดบังข้อบกพร่อง แต่ยอมรับทั้งจุดเด่นและจุดด้อยของตน เพื่อนำไปสู่การวางตนและปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และหน้าที่ การรู้จักตนยังช่วยให้สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมสิ่งที่ดีและแก้ไขสิ่งที่ควรปรับปรุง นอกจากนี้ยังเป็นพื้นฐานสำคัญในการดำเนินชีวิตอย่างมีสติ สมดุล และสอดคล้องกับหลักธรรม ทำให้สามารถดำรงตนในสังคมได้อย่างเหมาะสมและบรรลุเป้าหมายของชีวิตอย่างมีคุณค่า

ความหมายขององค์ประกอบหลักสัปปุริสธรรมด้านมัตตัญญูตา

พระไตรปิฎก (เล่มที่ 37 ธรรมัญญูสูตร, หน้า 236) กล่าวว่า มัตตัญญู รู้จักประมาณ

พจนานุกรมพระพุทธศาสนา (2553, หน้า 311) กล่าวว่า มัตตัญญูตา รู้จักประมาณ พอดี และเหมาะสมในทุกด้าน

โปรแกรมพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (2559, หน้า 143) ได้กล่าวว่า มัตตัญญู หมายถึง ผู้รู้ประมาณ ในการบริโภคปัจจัย 4 เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค โดยยึดหลักมัชฌิมาปฏิปทา (ทางสายกลาง) และหลักสันโดษ (ความพอใจในสิ่งที่มี) ความรู้จักประมาณช่วยให้บุคคลไม่ฟุ้งเฟ้อหรือเบียดเบียนตนเองและผู้อื่น

พระพรหมคุณาภรณ์ ป.อ. ปยุตโต (2553, หน้า 210 - 211) ได้กล่าวว่า มัตตัญญูตา (รู้ประมาณ) คือ รู้จักพอดี เช่น รู้จักประมาณในการบริโภคในการใช้จ่ายทรัพย์ รู้จักความพอเหมาะพอดีในการพูด การปฏิบัติกิจและทำการต่าง ๆ ตลอดจนการพักผ่อนนอนหลับและการสนุกสนานรื่นเริงทั้งหลาย ทำการทุกอย่างด้วยความเข้าใจในวัตถุประสงค์เพื่อผลดีแท้จริงที่พึงต้องการ โดยมีใช้เพียงเพื่อเห็นแก่ความพอใจ ชอบใจ หรือเอาแต่ใจของตน แต่ทำตามความพอดีแห่งเหตุปัจจัยหรือองค์ประกอบทั้งหลายที่ลงตัวให้เกิดผลดีงามตามที่มองเห็นด้วยสติปัญญา

พระเทพพัชรญาณมุนี ขยสาโรภิกขุ (2564, หน้า 2-20) กล่าวว่า มัตตัญญูตา รู้จักประมาณ รู้จักพอดีหลักข้อนี้สำคัญมาก ถึงขั้นที่หลวงพ่อบุญมาสอนพวกเราว่า ธรรมะคือพอดีพอดีคือมัชฌิมา แต่อาตมาขอเสนอว่า พอดีคือดีที่สุด คำว่าพอดีนั่น แปลว่า optimum หมายถึงว่า ถ้าเรามีปัญหาแล้วเราซึ่งนำหนักทุกสิ่งทุกอย่าง ทั้งเหตุปัจจัยหรือวัตถุดิบที่มีอยู่แล้ว ความสามารถของเราในปัจจุบันที่จะใช้สิ่งเหล่านี้ และสิ่งที่ต้องการ เมื่อเราตัดสินใจว่า อย่างนี้แหละคือดีที่สุดที่จะเป็นได้ในขณะนี้แบบนี้ เรียกว่า พอดี เพราะฉะนั้น ในชีวิตประจำวัน หลายสิ่งหลายอย่างนี้เราจะสังเกต ได้ว่า จะเอาหลักความพอดี ไม่มากเกินไป ไม่น้อยเกินไป พอดี ๆ ถ้าพอดี ก็จะเป็น sustainable จะยั่งยืน

พระณัฐพล ณัฐพล (มุลทอง) และคณะ (2565, หน้า 67) ได้กล่าวว่า มัตตัญญูตา คือ ความรู้จักประมาณ รู้จักความพอดี รู้จักความพอเหมาะ รู้ขอบเขตความพอเหมาะที่จะต้องกระทำในเรื่องต่าง ๆ คำนึงถึงความพอเพียงรู้จักการวางแผนในการใช้จ่ายทรัพย์ รู้จักประมาณในการบริโภคปัจจัย 4 วางแผนในการดำเนินชีวิตไม่ให้นั้นเดือดร้อนในภายหลัง

หยาดฝน เดชโอภาส (2565, หน้า 17-18) กล่าวว่า การรู้จักประมาณ หมายถึง การรู้จักใช้งบประมาณเท่าที่จำเป็นต้องใช้ ทั้งงบประมาณในส่วนงานและส่วนตน จัดสรรงบประมาณอย่างพอเหมาะพอดี รู้จักความพอดี เช่น ในการแสวงหาเครื่องยังชีพก็ต้องแสวงหาในทางที่ชอบธรรม รู้จักประมาณในการบริโภค ในการใช้จ่ายทรัพย์รู้จักความพอเหมาะพอดีการปฏิบัติงานและทำการต่าง ๆ ทำทุกอย่างด้วยความเข้าใจ ชอบใจ แต่ทำตามความพอดีแห่งเหตุปัจจัยหรือองค์ประกอบทั้งหลายที่จะลงตัวให้เกิดผลดีงามตามที่มองเห็นด้วยปัญญา

สรุปได้ว่า มัตตัญญูตา (การรู้จักประมาณ) หมายถึง การรู้จักประมาณ รู้จักความพอดีและความเหมาะสมในทุกด้านของชีวิต ทั้งการบริโภค การใช้จ่ายทรัพย์ การทำงาน การพูด และการ

ดำเนินชีวิตโดยรวม เป็นการดำเนินตามหลักทางสายกลาง ไม่มากเกินไปหรือน้อยเกินไป โดยอาศัย ปัญญาพิจารณาเหตุปัจจัยอย่างรอบคอบ การรู้จักประมาณช่วยให้บุคคลไม่ฟุ้งเฟ้อ ไม่เบียดเบียน ตนเองและผู้อื่น และสามารถใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด นอกจากนี้ยังเป็นการ วางแผนชีวิตอย่างมีสติ รู้จักพอเพียงและสันโดษ ทำให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างสมดุล มั่นคง และ ยั่งยืน อันนำไปสู่ความเจริญงอกงามทั้งต่อตนเองและสังคมโดยรวม

ความหมายขององค์ประกอบหลักสี่ประการด้านกาลัญญตา

พระไตรปิฎก (เล่มที่ 37 ธรรมัญญสูตร, หน้า 236) กล่าวว่า กาลัญญตา รู้จักกาล

พจนานุกรมพระพุทธศาสนา (2553, หน้า 311) กล่าวว่า กาลัญญตา รู้จักกาลเวลา รู้ว่าอะไรควรทำเมื่อใด

โปรแกรมพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (2559, หน้า 143) ได้กล่าวว่า กาลัญญตา หมายถึง ผู้รู้จักเวลา คือการเข้าใจถึงความเหมาะสมของเวลาในการประกอบ กิจกรรมงานต่าง ๆ ทั้งในด้านการพูด การกระทำ และการตัดสินใจ การรู้กาลเทศะช่วยให้บุคคลทำสิ่ง ต่าง ๆ ได้ถูกต้องและเหมาะสมตามสถานการณ์

พระพรหมคุณาภรณ์ ป.อ. ปยุตโต (2553, หน้า 210 - 211) ได้กล่าวว่า กาลัญญตา (รู้จักกาล) คือ รู้กาลเวลาอันเหมาะสม และระยะเวลาที่พึงใช้ในการประกอบกิจการหน้าที่การงาน ปฏิบัติการต่าง ๆ และเกี่ยวข้องกับผู้อื่น เช่น รู้ว่าเวลาไหนควรทำอะไรอย่างไรและทำให้ตรงเวลา ให้เป็นเวลา ให้ทันเวลา ให้พอเวลา ให้เหมาะสมแก่เวลา ให้ถูกเวลา ตลอดจนรู้จักกับเวลา และวางแผนการใช้เวลา อย่างได้ผล

พระเทพพัชรญาณมุนี ขยสาโรภิกขุ (2564, หน้า 2-20) กล่าวว่า กาลัญญตา รู้จักกาล รู้จัก กาลเทศะ รู้จักเวลา ฉะนั้น เราควรจะต้องคิด ควรจะพิจารณาว่า เราควรจะใช้เวลาอย่างไร การรู้จักเวลา มีหลายแง่มุมหลายประเด็น ประเด็นแรกที่สุด คือ ให้ตรงเวลา ไปที่ประชุม ไปที่ไหน เขานัดเก้า โมงก็ไปให้ตรงเก้าโมง ให้รู้จักเวลา กำหนดว่าในแต่ละวัน จะต้องใช้เวลาไหน อย่างไร วันละกี่ชั่วโมงนี้ คือการรู้จักเวลา ถ้ามองทางธรรม การรู้จักกาลเทศะ ต้องใช้สติไม่เอาอารมณ์ของตนเองเป็นตัวตัดสิน ว่าจะพูด หรือไม่พูด จะทำหรือไม่ทำ ไม่เอาความใจร้อนเป็นตัวบังคับให้ทำบางสิ่งที่ยังไม่ควรจะทำ ก็ทำ ไม่ควรจะทำก็พูด เพราะถูกอารมณ์บังคับ

พระณัฐพล ณัฐพล (มุลทอง) และคณะ (2565, หน้า 67) ได้กล่าวว่า กาลัญญตา คือ ความรู้ จักกาล รู้จักเวลาอันเหมาะสม รู้จักการใช้เวลาให้เหมาะสมในการดำเนินชีวิต หรือการปฏิบัติงานต่าง ๆ ว่าต้องใช้เวลาเท่าใดทำให้ตรงเวลาให้เป็นเวลาให้พอเหมาะกับเวลาและให้ทันต่อเวลาที่กำหนดไว้ อัน จะส่งผลให้เกิดประโยชน์ความสมดุลในการดำเนินชีวิต

หยาดฝน เดชโอภาส (2565, หน้า 17-18) กล่าวว่า การรู้จักเวลา หมายถึง ความมีการลำดับ ขั้นตอนในการทำงาน สามารถทำงานเสร็จได้ตามกำหนดรู้ รู้กาลเวลาอันเหมาะสมและระยะเวลาที่

จะต้องใช้ในการประกอบกิจ กระทำหน้าที่การงานต่าง ๆ เช่น รู้ว่าเวลาไหนควรทำอะไร และทำให้ตรงเวลา ให้เป็นเวลา ให้ทันเวลา ให้พอเวลา ให้เหมาะเวลา ให้ถูกเวลา ตลอดจนรู้จักประมาณเวลาและวางแผนการใช้เวลาอย่างรอบคอบ

สรุปได้ว่า กาลัญญตา (การรู้จักเวลา) หมายถึง การรู้จักกาลเวลา รู้ว่าอะไรควรทำเมื่อใด และควรใช้เวลาอย่างไรให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เป็นความสามารถในการวางแผน จัดลำดับงาน และบริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในการพูด การกระทำ และการตัดสินใจ การรู้จักกาลช่วยให้บุคคลทำสิ่งต่าง ๆ ได้ถูกต้อง ตรงเวลา และสอดคล้องกับโอกาส ไม่เร่งรีบหรือชักช้าเกินไป อีกทั้งต้องอาศัยสติและปัญญาในการพิจารณา ไม่ปล่อยให้อารมณ์เป็นตัวกำหนดพฤติกรรม การรู้จักเวลาอย่างเหมาะสมยังช่วยให้การดำเนินชีวิตและการทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น เกิดความสมดุล และนำไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ความหมายขององค์ประกอบหลักสี่ประการด้านปรีชาญาณ

พระไตรปิฎก (เล่มที่ 37 ธรรมัญญสูตร, หน้า 236) กล่าวว่า ปรีชาญาณ รู้จักบริษัท

พจนานุกรมพระพุทธศาสนา (2553, หน้า 311) กล่าวว่า ปรีชาญาณ รู้จักชุมชนหรือสังคม เข้าใจสถานการณ์รอบตัว

โปรแกรมพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (2559, หน้า 143) ได้กล่าวว่า ปรีชาญาณ หมายถึง ผู้รู้จักชุมชน หรือสังคม เป็นผู้เข้าใจวิธีการเข้าหาและปฏิบัติต่อชุมชนอย่างถูกต้อง ความรู้นี้ช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัวเข้ากับสังคมได้ดี มีความเคารพกติกาและประเพณีปฏิบัติของหมู่คณะ

พระพรหมคุณาภรณ์ ป.อ. ปยุตโต (2553, หน้า 210 - 211) ได้กล่าวว่า ปรีชาญาณ (รู้ชุมชน) คือ รู้จักถิ่น รู้จักที่ชุมชนและชุมชน รู้กาลควรประพฤติปฏิบัติในถิ่นที่ชุมชน และต่อชุมชนนั้นว่า ชุมชนนี้เมื่อเข้าไปหาควรต้องทำกิจอย่างไร ควรต้องพูดอย่างไรชุมชนนี้ระเบียบวินัยอย่างไร มีวัฒนธรรมประเพณีอย่างไร มีความต้องการอย่างไรควรเกี่ยวข้อง ควรต้องสังเคราะห์ ควรรับใช้ ควรบำเพ็ญประโยชน์ให้อย่างไรจึงจะเกิดผลดี เป็นต้น

พระเทพพัชรญาณมุนี ขยสโรภิกขุ (2564, หน้า 2-20) กล่าวว่า ปรีชาญาณ รู้จักบริษัท รู้จักชุมชน คือ รู้จักว่าชุมชนไหนควรจะเข้า ชุมชนไหนไม่ควรจะเข้า เพราะเมื่อเข้าชุมชนไหนแล้ว ก็จะต้องมีการปรับตัวตาม ถ้าเป็นชุมชนที่ไม่ดี ชุมชนที่ทุจริต เราจะรักษาศีล รักษาหลักการของเราได้ยาก ถ้าเกี่ยวกับสถานที่ถ้าเห็นสมควรจะเข้า เราต้องช่างสังเกต รู้จักปรับตัวให้เหมาะสมว่า ในสถานที่นี้ต้องนั่งอย่างไร ยืนอย่างไร เดินอย่างไร แสดงออกอย่างไร จึงจะเหมาะสม

พระณัฐพล ณัฐพล (มุลทอง) และคณะ (2565, หน้า 67) ได้กล่าวว่า ปรีชาญาณ คือ ความรู้จักชุมชน รู้จักถิ่น รู้จักที่ชุมชน รู้จักมารยาทระเบียบวินัย และขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรม

ของชุมชนนั้น ๆ รู้จักสังคมประเทศชาติว่าอยู่ในสถานการณ์ใด เมื่อรู้และเข้าใจในสังคมจะสามารถประพฤติปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และสนองความต้องการของชุมชนได้อย่างถูกต้อง

หยาดฝน เดชโอภาส (2565, หน้า 17-18) กล่าวว่า การรู้จักชุมชน หมายถึง การรู้ว่าชุมชนมีปัญหอย่างไร รู้ว่าชุมชนมีความต้องการอะไรรู้ว่าควรแก้ไขปัญหาของชุมชนอย่างไร ให้ความช่วยเหลือชุมชน ได้ตามเป้าหมาย สามารถเป็นที่พึ่งให้แก่ชุมชนได้ รู้ว่าสังคมใดควรที่จะเข้าไปร่วมด้วย ต้องทำตัวเข้ากับสังคมได้โดยถูกต้องตามทำนองคลองธรรม รู้จักการอันควรประพฤติปฏิบัติในที่ชุมชน รู้จักเข้าหาชุมชน สงเคราะห์ บำเพ็ญประโยชน์แก่ชุมชน

สรุปได้ว่า ปรีชญญตา (การรู้จักชุมชน) หมายถึง การรู้จักชุมชนหรือสังคมอย่างเข้าใจลึกซึ้งทั้งในด้านถิ่นฐาน วัฒนธรรม ประเพณี ระเบียบวินัย และความต้องการของคนในชุมชนนั้น สามารถวางแผน พุดจา และประพฤติปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมกับกาลเทศะและสถานการณ์ รู้จักเลือกคบสังคมที่เหมาะสมและปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทโดยไม่ละทิ้งหลักการที่ดีงาม นอกจากนี้ยังสามารถวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของชุมชน เพื่อให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน และบำเพ็ญประโยชน์ได้อย่างตรงจุด การรู้จักชุมชนจึงเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี เกิดความร่วมมือและนำไปสู่การพัฒนาทั้งตนเองและสังคมอย่างยั่งยืน

ความหมายขององค์ประกอบหลักสี่ประการด้านบุคคลัญญา

พระไตรปิฎก (เล่มที่ 37 อัมมัญญสูตร, หน้า 236) กล่าวว่า บุคคลปรัญญะ รู้จักเลือกคบคน พจนานุกรมพระพุทธศาสนา (2553, หน้า 311) กล่าวว่า บุคคลัญญา รู้จักบุคคล รู้ว่าควรปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเหมาะสม

โปรแกรมพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (2559, หน้า 143) ได้กล่าวว่า บุคคลปรัญญะ หมายถึง ผู้รู้จักบุคคล คือการรู้จักเลือกคบหาคนดีและหลีกเลี่ยงคนไม่ดีความสามารถในการพิจารณาและเลือกคบคนอย่างถูกต้องช่วยให้บุคคลได้รับอิทธิพลที่ดีและมีความเจริญก้าวหน้าในชีวิต

พระพรหมคุณาภรณ์ ป.อ. ปยุตโต (2553, หน้า 210 - 211) ได้กล่าวว่า บุคคลัญญา (รู้บุคคล) คือ รู้จักและเข้าใจความแตกต่างแห่งบุคคลว่า โดยอัธยาศัยความสามารถและคุณธรรมแต่ละบุคคลแตกต่างกันอย่างไร และรู้จักที่จะปฏิบัติต่อบุคคลอื่นๆ ด้วยดีว่า อีกทั้งการคบบุคคล บุคคลใดควรจะคบ จะสัมพันธ์เกี่ยวข้อง จะใช้ จะยกย่อง จะตำหนิ หรือแนะนำสั่งสอนอย่างไร จึงจะได้ผลดีเป็นต้น

พระเทพพัชรญาณมุนี ขยสโรภิกขุ (2564, หน้า 2-20) กล่าวว่า บุคคลัญญา รู้จักบุคคล คือรู้จักอัธยาศัย รู้จักนิสัย ถ้าเป็นเจ้านายหรือผู้มีหน้าที่บริหาร หรือสั่งสอนคนอื่นจำเป็นต้องรู้ความสามารถของคน ๆ นั้น อยู่ระดับไหน ความฉลาดของคน ๆ นั้น อยู่ระดับไหนจะให้ทำงานตรงไหนอย่างไรดี หากจะสั่งสอน จะต้องพูดอย่างไร จะให้กำลังใจอย่างไร

พระณัฐพล ณัฐพลโธ (มุลทอง) และคณะ (2565, หน้า 67) ได้กล่าวว่า ปุคคลัญญุตาคือ ความรู้จักบุคคล รู้จักบุคคลที่เกี่ยวข้อง รู้จากความแตกต่างของอุปนิสัยอัธยาศัยแต่ละบุคคล เพื่อการปฏิบัติต่อบุคคลนั้นได้อย่างถูกต้องเหมาะสมว่าควรคบหาหรือไม่ สามารถให้ความช่วยเหลือได้ตรงตามความต้องการของบุคคลแต่ละประเภท ควรจะดำเนินหรือยกย่องแนะนำสั่งสอนอย่างไรจึงจะเหมาะสม

หยาดฝน เดชโสภาส (2565, หน้า 17-18) กล่าวว่า การรู้จักบุคคล หมายถึง ความเป็นความเอื้ออาทรต่อกันในชุมชน ส่งเสริมคนดีให้เจริญรุ่งเรืองในหน้าที่ สามารถใช้คนภายในชุมชนได้ตรงกับงานหรือความต้องการของคนภายในชุมชน รู้ความแตกต่างแห่งบุคคลว่า โดยอัธยาศัย ความสามารถ คุณธรรมและรู้ที่จะปฏิบัติต่อบุคคล และรู้จักที่จะปฏิบัติต่อบุคคลอื่น ๆ ด้วยดี

สรุปได้ว่า ปุคคลัญญุตาคือ (การรู้จักบุคคล) หมายถึง การรู้จักบุคคลอย่างเข้าใจลึกซึ้ง ทั้งในด้าน อัธยาศัย นิสัย ความสามารถ และคุณธรรมของแต่ละคน ซึ่งมีความแตกต่างกัน การรู้จักบุคคลช่วยให้สามารถเลือกคบหาคนดี หลีกเลียงคนไม่ดี และปฏิบัติต่อผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ สามารถใช้คนได้ตรงกับงาน ให้คำแนะนำ ดำเนิน หรือยกย่องได้อย่างถูกต้องวิธี รวมทั้งสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมให้บุคคลพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ยังเป็นพื้นฐานของการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ความร่วมมือ และความเจริญก้าวหน้า ทั้งในระดับบุคคล องค์กร และสังคมโดยรวม

สรุปได้ว่า หลักสัปปุริสธรรมมีองค์ประกอบทั้งหมด 7 ข้อ คือ

1. ัมมัญญุตาคือ (การรู้หลักการ) หมายถึง การรู้หลักธรรม รู้เหตุและหลักการของสิ่งต่าง ๆ อย่างถูกต้อง ทั้งในด้านการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่ เป็นความสามารถในการเข้าใจเหตุปัจจัยที่ทำให้เกิดผล รู้ว่าควรทำอะไร อย่างไร จึงจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย มีความรู้ทั้งทางโลกและทางธรรม สามารถวิเคราะห์สถานการณ์และแก้ไขปัญหาได้อย่างมีเหตุผล อีกทั้งยังยึดมั่นในกฎระเบียบ หน้าที่ และความรับผิดชอบของตน พร้อมนำหลักธรรมไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาตนให้มีปัญญา เข้าใจความจริงของชีวิต และดำเนินชีวิตได้อย่างถูกต้อง สมดุล และมีคุณค่า

2. อตถัญญุตาคือ (การรู้ความมุ่งหมาย) การรู้ความมุ่งหมาย รู้ความหมาย และรู้ผลของการกระทำอย่างชัดเจน เป็นความสามารถในการเข้าใจวัตถุประสงค์ของสิ่งที่ตนปฏิบัติ ว่าทำไปเพื่ออะไร และจะก่อให้เกิดผลดีหรือผลเสียอย่างไร สามารถพิจารณาและตัดสินใจได้อย่างมีเหตุผล โดยยึดเป้าหมายเป็นสำคัญ ไม่หลงทำสิ่งต่าง ๆ ตามอารมณ์หรือความพอใจส่วนตัว อีกทั้งยังสามารถจับประเด็นและเข้าใจสาระสำคัญของคำสอนหรือเนื้อหาต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง เมื่อมีความชัดเจนในจุดหมายแล้ว ย่อมเกิดความมุ่งมั่นในการดำเนินชีวิตและการทำงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ตลอดจนตระหนักถึงประโยชน์ที่แท้จริงของการกระทำ อันจะนำไปสู่ความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืนในชีวิต

3. อัตตัญญูตา (การรู้จักตน) หมายถึง การรู้จักตนเองอย่างแท้จริง ทั้งในด้านฐานะ บทบาท หน้าที่ ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และข้อจำกัดของตน ตลอดจนคุณธรรมและพฤติกรรมที่ตนมีอยู่ การรู้ตนทำให้บุคคลสามารถประเมินตนเองได้อย่างถูกต้องตามความเป็นจริง ไม่หลงตนหรือปิดบังข้อบกพร่อง แต่ยอมรับทั้งจุดเด่นและจุดด้อยของตน เพื่อนำไปสู่การวางตนและปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และหน้าที่ การรู้จักตนยังช่วยให้สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมสิ่งที่ดีและแก้ไขสิ่งที่ควรปรับปรุง นอกจากนี้ยังเป็นพื้นฐานสำคัญในการดำเนินชีวิตอย่างมีสติ สมดุล และสอดคล้องกับหลักธรรม ทำให้สามารถดำรงตนในสังคมได้อย่างเหมาะสมและบรรลุเป้าหมายของชีวิตอย่างมีคุณค่า

4. มัตตัญญูตา (การรู้จักประมาณ) หมายถึง การรู้จักประมาณ รู้จักความพอดีและความเหมาะสมในทุกด้านของชีวิต ทั้งการบริโภค การใช้จ่ายทรัพย์สิน การทำงาน การพูด และการดำเนินชีวิตโดยรวม เป็นการดำเนินตามหลักทางสายกลาง ไม่มากเกินไปหรือน้อยเกินไป โดยอาศัยปัญญาพิจารณาเหตุปัจจัยอย่างรอบคอบ การรู้จักประมาณช่วยให้บุคคลไม่ฟุ้งเฟ้อ ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น และสามารถใช้จ่ายทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด นอกจากนี้ยังเป็นการวางแผนชีวิตอย่างมีสติ รู้จักพอเพียงและสันโดษ ทำให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างสมดุล มั่นคง และยั่งยืน อันนำไปสู่ความเจริญงอกงามทั้งต่อตนเองและสังคมโดยรวม

5. กาลัญญูตา (การรู้จักเวลา) หมายถึง การรู้จักกาลเวลา รู้ว่าอะไรควรทำเมื่อใด และควรใช้เวลาอย่างไรให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เป็นความสามารถในการวางแผน จัดลำดับงาน และบริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในการพูด การกระทำ และการตัดสินใจ การรู้จักกาลช่วยให้บุคคลทำสิ่งต่าง ๆ ได้ถูกต้อง ตรงเวลา และสอดคล้องกับโอกาส ไม่เร่งรีบหรือชักช้าเกินไป อีกทั้งต้องอาศัยสติและปัญญาในการพิจารณา ไม่ปล่อยให้อารมณ์เป็นตัวกำหนดพฤติกรรม การรู้จักเวลาอย่างเหมาะสมยังช่วยให้การดำเนินชีวิตและการทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น เกิดความสมดุล และนำไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

6. ปริสัณญูตา (การรู้จักชุมชน) หมายถึง การรู้จักชุมชนหรือสังคมอย่างเข้าใจลึกซึ้ง ทั้งในด้านถิ่นฐาน วัฒนธรรม ประเพณี ระเบียบวินัย และความต้องการของคนในชุมชนนั้น สามารถวางตนพูดจา และประพฤติปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมกับกาลเทศะและสถานการณ์ รู้จักเลือกคบสังคมที่เหมาะสมและปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทโดยไม่ละทิ้งหลักการที่ดีงาม นอกจากนี้ยังสามารถวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของชุมชน เพื่อให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน และบำเพ็ญประโยชน์ได้อย่างตรงจุด การรู้จักชุมชนจึงเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี เกิดความร่วมมือ และนำไปสู่การพัฒนาทั้งตนเองและสังคมอย่างยั่งยืน

7. บุคคลัญญูตา (การรู้จักบุคคล) หมายถึง การรู้จักบุคคลอย่างเข้าใจลึกซึ้ง ทั้งในด้านอัธยาศัยนิสัย ความสามารถ และคุณธรรมของแต่ละคน ซึ่งมีความแตกต่างกัน การรู้จักบุคคลช่วยให้สามารถ

เลือกคบหาคนดี หลีกเลี้ยงคนไม่ดี และปฏิบัติต่อผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ สามารถใช้คนได้ตรงกับงาน ให้คำแนะนำ คำหนิ หรือยกย่องได้อย่างถูกวิธี รวมทั้งสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมให้บุคคลพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ยังเป็นพื้นฐานของการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ความร่วมมือ และความเจริญก้าวหน้า ทั้งในระดับบุคคล องค์กร และสังคมโดยรวม

2.1.3 การใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

การใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา คือ คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการนำหลักสัปปุริสธรรมซึ่งเป็นหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนา มาบูรณาการหรือใช้ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งมีอิทธิพลต่อการทำงานของตนเอง ครูและ บุคลากรในองค์กร ให้มีความสามัคคีมีกระบวนการทำงานเป็นทีมทำให้สถานศึกษามีคุณภาพดี มีทั้งหมด 7 ประการ ซึ่งมีตำราทางวิชาการ นักวิชาการ และนักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

1. การใช้หลักธัมมัญญตา (การรู้หลักการ)

พระพรหมคุณาภรณ์ ป.อ. ปยุตฺโต (2553, หน้า 210 - 211) ได้กล่าวว่า ธัมมัญญตา (รู้หลักและรู้จักเหตุ) เป็นหลักธรรมข้อแรกสำหรับผู้บริหารที่จะเป็นผู้นำที่สมบูรณ์ดังนี้ คือ รู้หลักการและกฎเกณฑ์ของสิ่งทั้งหลายที่ตนเข้าไปเกี่ยวข้องในการดำเนินชีวิต ในการปฏิบัติกิจหน้าที่และดำเนินกิจการต่าง ๆ รู้เข้าใจสิ่งที่ตนเองจะต้องประพฤติปฏิบัติตามเหตุผล เช่น รู้ว่าตำแหน่ง ฐานะ อาชีพ การงานของตน มีหน้าที่ และความรับผิดชอบอย่างไร มีอะไรเป็นหลักการ จะต้องทำอะไรอย่างไร จึงจะเป็นเหตุให้บรรลุถึงผลสำเร็จที่เป็นไปตามหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นๆ เป็นต้น ตลอดจนขั้นสูงสุดคือรู้เท่าทันกฎธรรมดหรือหลักความจริงของธรรมชาติ เพื่อปฏิบัติต่อโลกและชีวิตอย่างถูกต้อง มีจิตใจเป็นอิสระไม่ตกเป็นทาสของโลกและชีวิตนั้น

พระมหาพวงษ์สินธ์ อภิรัตน์ (พริ้งคำ) (2564, หน้า 37-39) ได้กล่าวถึงการใช้หลักธัมมัญญตาของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารต้องใช้ในกระบวนการวางแผนการทำงาน รู้หลักการและแบบแผนประกอบการพิจารณาในการทำงาน มีความรอบคอบไม่ตั้งตนไว้บนความประมาท และควรอยู่ในหลักของเหตุที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจนตามหลักธัมมัญญตา

หยาดฝน เดชโอภาส (2565, หน้า 31-32) ได้กล่าวถึงการใช้หลักธัมมัญญตาของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารมีหลักการทำงานที่ถูกต้องนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประพฤติปฏิบัติตนตามกฎระเบียบของสถานศึกษา ข้อบังคับ กฎหมายอย่างเคร่งครัด มีทักษะการประเมินสถานภาพปัจจุบันของสถานศึกษา เพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคหรือภาวะคุกคามต่าง ๆ ที่มีต่อสถานศึกษาซึ่งจะส่งผลต่อการกำหนดยุทธศาสตร์ เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาที่เหมาะสมและสอดคล้องตามสภาพความเป็นจริง อีกทั้งผู้บริหารต้องมีกระบวนการบริหารงานที่ชัดเจน

ครอบคลุม สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ และต้องเป็นผู้ที่รู้บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของการบริหารสถานศึกษาและดำเนินการตามแผนที่ตั้งไว้ให้บรรลุผลสำเร็จ

ณัฐพร สิงห์สร (2566, หน้า 37-38) ได้กล่าวถึงการใช้หลักธัมมัญญาตาของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า การรู้หลักหรือรู้จักเหตุในการจัดการศึกษาเชิงรุกควรมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ การรู้จักตนเอง ผู้นำทางวิสัยทัศน์ และ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาผสมผสานหรือบูรณาการให้เข้ากับการรู้จักเหตุ รู้จักหลักการ รู้กฎ กติกาของการบริหารให้ชัดเจนเพื่อให้แนวทางในการปฏิบัติงานด้านการจัดการศึกษาเชิงรุกทั้งสามส่วนเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้

ธวัชชัย พัฒนปาลี (2566, หน้า 253-255) ได้กล่าวถึงการใช้หลักธัมมัญญาตาของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารหรือผู้นำจำเป็นต้องมองเห็นข้อเท็จจริงอย่างถูกต้อง เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรให้เกิดประสิทธิผล รู้จักการคิดวิเคราะห์ผลที่เกิดขึ้นตามสภาพบริบทขององค์กร เข้าใจหลักการเปลี่ยนแปลง โดยพิจารณาหลักการและเกณฑ์แห่งเหตุผลมาสู่การบริหารการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด

นพณัฐ เบ้าทอง และคณะ (2566, หน้า 9) ได้กล่าวถึงการใช้หลักธัมมัญญาตาของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารควรจัดทำมาตรฐานการศึกษาทั้งระดับการศึกษาปฐมวัย และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปี ให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ

ดังนั้นสรุปได้ว่า การใช้หลักธัมมัญญาตา (การรู้หลักการ) ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษารู้บทบาท หน้าที่ กฎหมาย และกฎระเบียบต่าง ๆ ของสถานศึกษาอย่างชัดเจน สามารถวางแผนงาน ประเมินสถานการณ์ วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์พัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีวิสัยทัศน์ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง และรู้จักบูรณาการหลักการบริหารเข้ากับเหตุผลเชิงรุกในการจัดการศึกษา โดยมุ่งปฏิบัติงานตามหลักเหตุ และผลอย่างรอบคอบไม่ประมาท มองเห็นข้อเท็จจริง เข้าใจการเปลี่ยนแปลง และนำข้อมูลเหล่านี้ไปสู่การบริหารที่เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งการจัดทำมาตรฐานการศึกษาและแผนพัฒนาคุณภาพที่สอดคล้องกับนโยบาย เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การใช้หลักอรรถัญญาตา (การรู้ความมุ่งหมาย)

พระพรหมคุณาภรณ์ ป.อ. ปยุตโต (2553, หน้า 210 - 211) ได้กล่าวว่า อรรถัญญาตา (รู้ความมุ่งหมายและรู้จักผล) เป็นหลักธรรมสำหรับผู้บริหารที่จะเป็นผู้นำที่สมบูรณ์ดังนี้ คือ รู้ความหมายและความมุ่งหมายของหลักการที่ตนปฏิบัติ เข้าใจในวัตถุประสงค์ของกิจการที่ตนกระทำ รู้ว่าที่ตนทำอยู่นั้นหรือดำเนินชีวิตอย่างนั้น เพื่อจุดประสงค์ประโยชน์อะไร หรือควรจะได้บรรลุถึงผลอะไรการมีหน้าที่ ตำแหน่ง ฐานะการงาน ที่ต้องรับผิดชอบ กำหนดวางกันไว้เพื่อความมุ่งหมายอะไรกิจการที่ตน

ทำอยู่นั้นเมื่อทำไปแล้วจะบังเกิดผลอะไรบ้าง เป็นผลดีหรือผลเสียอย่างไร เป็นต้น ตลอดจนถึงขั้นสูงสุดคือการรู้ความหมายของคตินิยมและประโยชน์ที่เป็นจุดหมายแท้จริงของชีวิต

พระมหาพวงษ์สินธ์ อภิรัตน์ (โพธิ์คำ) (2564 ,หน้า 37-39) ได้กล่าวถึงการใช้อย่างถูกต้องของหลักอรรถกถาของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารต้องใช้ประกอบในการวางแผน คาดการณ์ถึงผลที่จะเกิดขึ้นหรือได้รับและ ขับเคลื่อนงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายนั้น จนสำเร็จลุล่วง

หยาดฝน เดชโอภาส (2565, หน้า 31-32) ได้กล่าวถึงการใช้อย่างถูกต้องของหลักอรรถกถาของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารต้องเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานต่าง ๆ มีการบริหารจัดการพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจน มุ่งมั่นในการบริหารจัดการกำหนดวิสัยทัศน์หรือปรัชญา พันธกิจ เป้าหมายในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมาย มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้และตระหนักถึงผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานที่สถานศึกษาได้รับ

ณัฐพร สิงห์สร (2566, หน้า 37-38) ได้กล่าวถึงการใช้อย่างถูกต้องของหลักอรรถกถาของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า การรู้ความมุ่งหมายประโยชน์ที่ประสงค์ รู้จักผลที่จะเกิดขึ้นสืบเนื่องจากการกระทำในการจัดการศึกษาเชิงรุกควรมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ การมีวิสัยทัศน์ ผู้นำทางวิสัยทัศน์ และผู้นำการเปลี่ยนแปลง บุคลากรกับลักษณะของด้านการจัดการศึกษาเชิงรุก ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมาย เข้าใจวัตถุประสงค์ขององค์กรสถานศึกษาควรไปในทิศทางไหนเพื่อประโยชน์อะไร

ธวัชชัย พัฒนปาลี (2566, หน้า 253-255) ได้กล่าวถึงการใช้อย่างถูกต้องของหลักอรรถกถาของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารการศึกษาให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ ผู้บริหารการศึกษาควรรู้ถึงประโยชน์ของโครงการที่จัดทำว่าสามารถนำไปสู่การพัฒนาและความมั่นคงได้อย่างไร โดยไม่ให้เกิดผลกระทบใด ๆ ต่อองค์กร และควรมีแนวความคิดการบริหารจัดการที่สามารถวิเคราะห์ผลกระทบที่จะตามมาและสามารถแก้ไขปัญหาได้ โดยรู้ว่าเกิดผลสัมฤทธิ์อะไรจากการจัดทำโครงการนั้น

นพณัฐ เป้าทอง และคณะ (2566, หน้า 9) ได้กล่าวถึงการใช้อย่างถูกต้องของหลักอรรถกถาของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารควรมีความสามารถในการเป็นต้นแบบเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้นเพื่อให้โรงเรียนเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองและชุมชนโดยรอบ

ดังนั้นสรุปได้ว่า การใช้หลักอรรถกถา (การรู้ความมุ่งหมาย) ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจวัตถุประสงค์ของงานอย่างชัดเจน รู้ว่าการบริหารแต่ละกิจกรรมมุ่งหวังผลอะไร และจะส่งผลดีหรือผลเสียต่อสถานศึกษาอย่างไร จึงต้องใช้หลักนี้ในการวางแผน คาดการณ์ผลลัพธ์ และขับเคลื่อนงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตลอดจนกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และดำเนินงานตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบพร้อมประเมินผลเพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์

ผู้บริหารยังต้องบูรณาการพิจารณา วิสัยทัศน์ และการนำการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้การจัดการศึกษาเชิงรุกบรรลุจุดหมาย รวมทั้งต้องมองเห็นประโยชน์ของโครงการ วิเคราะห์ผลกระทบ และแก้ไขปัญหาได้อย่างรอบด้าน สุดท้ายผู้บริหารควรเป็นต้นแบบในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น เพื่อยกระดับความเชื่อมั่นของผู้ปกครองและชุมชนต่อสถานศึกษา

3. การใช้หลักอรรถัตถยุดา (การรู้จักตน)

พระพรหมคุณาภรณ์ ป.อ. ปยุตโต (2553, หน้า 210 - 211) ได้กล่าวว่า อรรถัตถยุดา (รู้จักตน) เป็นหลักธรรมสำหรับผู้บริหารที่จะเป็นผู้นำที่สมบูรณ์ดังนี้ คือ รู้ตามความเป็นจริงว่าตัวเรานั้น โดยฐานะ ภาวะ เพศ กำลัง ความรู้ความถนัด ความสามารถและคุณธรรม เป็นต้น มีมากน้อยเพียงใด แล้วประพฤติปฏิบัติให้เหมาะสมทำการต่าง ๆ ให้สอดคล้องถูกต้องตามจุดมุ่งหมายที่จะสัมฤทธิ์ผลตลอดจนแก้ไขปรับปรุงตนเองให้เจริญงอกงามถึงความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นไป

พระมหาพวงษ์สินธ์ ธีรจิตโต (โพธิ์คำ) (2564, หน้า 37-39) ได้กล่าวถึงการใช้หลักอรรถัตถยุดาของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารต้องรู้ตัวไม่อยู่ในความประมาท รู้จักตัวตนทั้งในด้านสติปัญญา กำลังขีดความสามารถ และด้านอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี เพื่อนำสิ่งที่มีเพิ่มพูนและพัฒนาตน ส่วนสิ่งที่ตนไม่มีก็จะเป็นแนวทางในการพัฒนาและการยอมรับตนเองได้เป็นอย่างดีรวมถึงพฤติกรรมของผู้บริหาร บุคลิกภาพ มารยาททางสังคม และความน่าเชื่อถือของตัวผู้บริหารเอง สิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นในขีดความสามารถของผู้บริหารเอง

หยาดฝน เดชโอภาส (2565, หน้า 31-32) ได้กล่าวถึงการใช้หลักอรรถัตถยุดาของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการวางตนได้อย่างเหมาะสม เป็นผู้นำวิสัยทัศน์ และสามารถกระจายวิสัยทัศน์ไปยังบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการและส่งผลให้การดำเนินงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ อีกทั้งประยุกต์ใช้คุณธรรมที่ส่งเสริมให้การดำเนินงานสำเร็จลุล่วง และเป็นผู้ที่พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา

ณัฐพร สิงห์สร (2566, หน้า 37-38) ได้กล่าวถึงการใช้หลักอรรถัตถยุดาของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า การมีวิจรรย์ญาณ ผู้นำทางวิสัยทัศน์ และผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำที่ดีควรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถเข้าใจถึงความเปลี่ยนแปลงแห่งโลกอย่างแท้จริง บูรณาการให้สอดคล้องกับการบริหารเชิงรุก ทั้งด้านนโยบาย มอบกรอบความคิดเพื่อกำหนดเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคต และด้านการปฏิบัติ การเป็นแบบอย่างที่ดี มีจินตนาการ มีวิจรรย์ญาณรู้เท่าทันสื่อและการรู้จักปรับตัว เป็นต้น

ธวัชชัย พัฒนปาลี (2566, หน้า 253-255) ได้กล่าวถึงการใช้หลักอรรถัตถยุดาของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารการศึกษาควรรู้ตัวว่าโครงการนั้นมีจุดด้อย จุดแข็งอย่างไร มีขีดความจำกัดอย่างไร เพื่อสามารถปรับปรุงแก้ไขให้ทันต่อเหตุการณ์ การที่จะรู้ได้ต้องอาศัยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก หรือการทำ SWOT Analysis นั้นเอง

นพณัฐ เบ้าทอง และคณะ (2566, หน้า 9) ได้กล่าวถึงการใช้หลักอัตตัญญาของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารควรใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ โดยมุ่งหลักแห่งความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า หลักคุณธรรมและหลักนิติธรรม

ดังนั้นสรุปได้ว่า การใช้หลักอัตตัญญา (การรู้จักตน) ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสามารถ ความรู้ กำลัง ข้อดี ข้อจำกัด และคุณธรรมของตนอย่างแท้จริง เพื่อนำไปสู่การวางตนอย่างเหมาะสมและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารที่มีอัตตัญญาจะสามารถใช้ศักยภาพของตนได้เต็มที่ ยอมรับส่วนที่ขาดและปรับปรุงให้ดีขึ้น มีบุคลิกภาพที่ดี มารยาททางสังคมเหมาะสม และสร้างความน่าเชื่อถือในการนำองค์กร นอกจากนี้ต้องประยุกต์วิสัยทัศน์ ความรู้ทางการบริหาร และคุณธรรมเพื่อขับเคลื่อนงานให้สำเร็จ รวมทั้งมีวิจารณ์ญาณ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง บูรณาการกับการบริหารเชิงรุก และใช้ข้อมูล เช่น SWOT Analysis ในการพัฒนาโครงการอย่างเหมาะสม สุดท้ายผู้บริหารต้องยึดหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส มีส่วนร่วม รับผิดชอบ มีคุณธรรม และยึดหลักนิติธรรม เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและเกิดผลดีต่อองค์กร

4. การใช้หลักมัตตัญญา (การรู้จักประมาณ)

พระพรหมคุณาภรณ์ ป.อ. ปยุตโต (2553, หน้า 210 - 211) ได้กล่าวว่า มัตตัญญา (รู้ประมาณ) เป็นหลักธรรมสำหรับผู้บริหารที่จะเป็นผู้นำที่สมบูรณ์ดังนี้ คือ รู้จักพอดี เช่น รู้จักประมาณในการบริโภคในการใช้จ่ายทรัพย์ รู้จักความพอเหมาะ พอดีในการพูด การปฏิบัติกิจและทำการต่าง ๆ ตลอดจนการพักผ่อนนอนหลับและการสนุกสนานร่าเริงทั้งหลาย ทำการทุกอย่างด้วยความเข้าใจในวัตถุประสงค์เพื่อผลดีแท้จริงที่พึงต้องการ โดยมีใช้เพียงเพื่อเห็นแก่ความพอใจ ชอบใจ หรือเอาแต่ใจของตน แต่ทำตามความพอดีแห่งเหตุปัจจัยหรือองค์ประกอบทั้งหลายที่ลงตัวให้เกิดผลดีงามตามที่มองเห็นด้วยสติปัญญา

พระมหาพวงษ์สินธุ์ อภิชาติโต (โพธิ์คำ) (2564, หน้า 37-39) ได้กล่าวถึงการใช้หลักมัตตัญญาของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารต้องมีความเป็นผู้รู้จักความพอเพียง ซึ่งหลักธรรมนี้ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้จักยั้งคิดในสิ่งที่ตนมี ไม่ทำอะไรเกินตัวจนทำให้ตนเอง และผู้อื่นเกิดความเดือดร้อน

หยาดฝน เดชโอภาส (2565, หน้า 31-32) ได้กล่าวถึงการใช้หลักมัตตัญญาของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสามารถจัดสรรเงินงบประมาณที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประสิทธิภาพได้ โดยมีการวางแผนในการใช้และจัดสรรเงินงบประมาณไปในแต่ละด้านอย่างคุ้มค่า มีแผนการจัดสรรทรัพยากรอย่างเป็นรูปธรรมและสามารถจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา จัดสรรเงินงบประมาณอย่างถูกต้องและชอบธรรม อีกทั้งผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการทรัพยากรส่วนตนและส่วนรวม และมีเครื่องมือในการจัดสรรงบประมาณอย่างทั่วถึงที่จะทำให้สถานศึกษาสามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพมีความน่าเชื่อถือในการดำเนินงานต่างๆ และสามารถตรวจสอบได้

ณัฐพร สิงห์สร (2566, หน้า 37-38) ได้กล่าวถึงการใช้หลักมัตตัญญาตาของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ความพอดี รู้ประมาณในการรับและบริโภคปัจจัยสี่ และการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมในการจัดการศึกษาเชิงรุกควรมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ การมีวิจารณ์ญาณ ผู้นำทางวิสัยทัศน์ และผู้นำการเปลี่ยนแปลง บุคลากรให้สอดคล้องกับลักษณะของการบริหารเชิงรุกทั้งด้านนโยบาย และด้านการปฏิบัติ โดยการใช้หลักความพอดีในการดำเนินชีวิตทุกอย่างได้ถูกต้องเหมาะสม

ธวัชชัย พัฒนปาลี (2566, หน้า 253-255) ได้กล่าวถึงการใช้หลักมัตตัญญาตาของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารการศึกษาควรมีการวางแผนทางการเงิน ต้นทุนที่จะใช้ได้ โดยรู้จักประมาณให้เกิดความเพียงพอในโครงการ ชีตความจำกัดในเรื่องของงบประมาณ และขีดความสามารถของผู้ร่วมจัดทำโครงการ โดยการวางแผนงานโครงการที่รอบคอบ

นพณัฐ เบ้าทอง และคณะ (2566, หน้า 9) ได้กล่าวถึงการใช้หลักมัตตัญญาตาของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารควรได้ส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการ พัฒนาริบทของสถานศึกษาทั้งอาคารเรียน สิ่งปลูกสร้าง และบริเวณโดยรอบให้มีความมั่นคง ปลอดภัย และสวยงาม เหมาะกับการเป็นแหล่งเรียนรู้ของผู้เรียน

ดังนั้นสรุปได้ว่า การใช้หลักมัตตัญญาตา (การรู้จักประมาณ) ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา รู้จักพอเพียง ไม่ทำอะไรเกินกำลังหรือนอกเหนือศักยภาพจนก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ตนเองและผู้อื่น อีกทั้งต้องจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรที่มีจำกัดอย่างคุ้มค่า โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้ทรัพยากรทั้งส่วนตัวและส่วนรวม นอกจากนี้ผู้บริหารต้องมีวิจารณ์ญาณ วิสัยทัศน์ และการนำการเปลี่ยนแปลงที่บูรณาการเข้ากับการบริหารเชิงรุก โดยยึดหลักความพอดีในการวางแผนการเงิน การดำเนินโครงการ และการบริโภคปัจจัยสี่อย่างเหมาะสม พร้อมทั้งพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ทั้งด้านผู้เรียน อาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อม โดยคำนึงถึงความคุ้มค่าและความจำเป็นเป็นหลัก ทำให้การบริหารงานมีความยั่งยืนและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

5. การใช้หลักกาลัญญาตา (การรู้จักเวลา)

พระพรหมคุณาภรณ์ ป.อ. ปยุตโต (2553, หน้า 210 - 211) ได้กล่าวว่า กาลัญญาตา (รู้จักเวลา) เป็นหลักธรรมสำหรับผู้บริหารที่จะเป็นผู้นำที่สมบูรณ์ดังนี้ คือ รู้กาลเวลาอันเหมาะสม และระยะเวลาที่พึงใช้ในการประกอบกิจการหน้าที่การงาน ปฏิบัติการต่าง ๆ และเกี่ยวข้องกับผู้อื่น เช่น รู้ว่าเวลาไหนควรทำอะไรอย่างไรและทำให้ตรงเวลา ให้เป็นเวลา ให้ทันเวลา ให้พอเวลา ให้เหมาะแก่เวลา ให้ถูกเวลา ตลอดจนรู้จักกับเวลา และวางแผนการใช้เวลาอย่างได้ผล

พระมหาพงษ์สินธ์ ธีรจิตโต (โพธิ์คำ) (2564, หน้า 37-39) ได้กล่าวถึงการใช้หลักกาลัญญาตาของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารต้องตั้งตนอยู่ในความไม่ประมาท การใดก็ตามที่กระทำไม่ว่าจะดีหรือไม่ดีย่อมล่วงผ่านพ้นไป ซึ่งไม่สามารถย้อนเวลากลับไปแก้ไขได้ งานหรือการกระทำบางอย่างใน

บางสถานการณ์ ถ้าไม่ถูกจังหวะหรือโอกาสก็ไม่อาจประสบความสำเร็จได้ ผู้บริหารควรตระหนักให้ดีในการดำเนินงานว่าต้องสอดคล้องกับกาลเวลาด้วย

หยาดฝน เดชโอภาส (2565, หน้า 31-32) ได้กล่าวถึงการใช้หลักกาลัญญาตาของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารมีการวางแผนลำดับขั้นตอนในการทำงานให้สอดคล้องกับเวลาอย่างชัดเจน มีเทคนิคในการบริหารจัดการให้บุคลากรทำงานเสร็จได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีความสามารถในการบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสามารถจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงาน การกระทำหน้าที่ต่าง ๆ การกำหนดเกณฑ์ในการใช้เวลาดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งมีแผนการจัดสรรเวลาในการดำเนินงานอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรมและเป็นแบบอย่างของการตรงต่อเวลา

ณัฐพร สิงห์สร (2566, หน้า 37-38) ได้กล่าวถึงการใช้หลักกาลัญญาตาของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า รู้กาลเวลาที่จะต้องใช้ในการประกอบกิจ กระทำหน้าที่การงาน การตรงต่อเวลา ปฏิบัติภารกิจที่เหมาะสม ในการจัดการศึกษาเชิงรุกควรมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ การรู้จักตนเอง การมีวิจรรย์ญาณ ผู้นำทางวิสัยทัศน์ และ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง บูรณาการให้สอดคล้องกับลักษณะของการบริหารเชิงรุกทั้งด้านนโยบาย และด้านการปฏิบัติ คือรู้กาลเวลาอันเหมาะสม และระยะเวลาที่จะต้องใช้ในการประกอบกิจกระทำหน้าที่การงาน เช่น ให้ตรงเวลา ให้เป็นเวลา ให้ทันเวลา ให้พอเวลา ให้เหมาะสมคือ รู้จักเวลาที่ควรประกอบกิจการงานต่าง ๆ หรือทำงานให้ทันกับเวลา เหมาะสมกับเวลา และรู้คุณค่าของเวลา

ธวัชชัย พัฒนปาลี (2566, หน้า 253-255) ได้กล่าวถึงการใช้หลักกาลัญญาตาของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารการศึกษาจะต้องมีความเข้าใจถึงระยะเวลาที่เหมาะสมกับการดำเนินงานโครงการนั้น ๆ สามารถพิจารณาถึงสถานการณ์ในเวลานั้น ๆ ว่า ควรจะดำเนินการอย่างไร อะไรควรงด อะไรควรกระทำ หรือช่วงเวลาใดที่การจัดทำโครงการแล้วสามารถประสบผลสำเร็จมากที่สุด โดยการวิเคราะห์จากอุปสงค์ อุปทาน

นพณัฐ เบ้าทอง และคณะ (2566, หน้า 9) ได้กล่าวถึงการใช้หลักกาลัญญาตาของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารควรมีการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย และตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ดังนั้นสรุปได้ว่า การใช้หลักกาลัญญาตา (การรู้จักเวลา) ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ประมาท รู้ว่ากิจกรรมหรืองานใดควรทำเมื่อใด ทำอย่างไรให้ทันเวลา เหมาะกับเวลา และสอดคล้องกับโอกาสที่เอื้อต่อความสำเร็จ ต้องมีการวางแผนลำดับงานอย่างรอบคอบ กำหนดกรอบเวลาให้ชัดเจน และบริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงเป็นแบบอย่างของการตรงต่อเวลา อีกทั้งต้องพิจารณาบริบทและสถานการณ์ในแต่ละช่วงเวลาว่าโครงการหรือกิจกรรมใดควรดำเนินการ หรืองดเว้น เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้าน นอกจากนี้ผู้บริหารต้องปฏิบัติหน้าที่ให้สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ และหลักธรรมาภิบาล ทำให้

การดำเนินงานของสถานศึกษาราบรื่น โปร่งใส และเกิดผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. การใช้หลักปรัชญาของศาสนา (การรู้จักชุมชน)

พระพรหมคุณาภรณ์ ป.อ. ปยุตโต (2553, หน้า 210 - 211) ได้กล่าวว่า ปรัชญาของศาสนา (รู้จักชุมชน) เป็นหลักธรรมสำหรับผู้บริหารที่จะเป็นผู้นำที่สมบูรณ์ดังนี้ คือ รู้จักถิ่น รู้จักที่ชุมชนและชุมชน รู้กาลควรประพฤติปฏิบัติในถิ่นที่ชุมชน และต่อชุมชนนั้นว่า ชุมชนนี้เมื่อเข้าไปหาควรต้องทำกิจอย่างไร ควรต้องพูดอย่างไรชุมชนนี้มีระเบียบวินัยอย่างไร มีวัฒนธรรมประเพณีอย่างไร มีความต้องการอย่างไรควรเกี่ยวข้อง ควรต้องสังเคราะห์ ควรรับใช้ ควรบำเพ็ญประโยชน์ให้อย่างไรจึงจะเกิดผลดีเป็นต้น

พระมหาพวงษ์สินธ์ อภิรักษ์ (พริ้งคำ) (2564, หน้า 37-39) ได้กล่าวถึงการใช้หลักปรัชญาของศาสนาว่า ผู้บริหารต้องอยู่ร่วมกันในสังคมทุกสิ่งย่อม เกี่ยวพันทั้งทางตรงและทางอ้อม หากอยู่อย่างไรชุมชน ไร้สังคม ย่อมทำให้องค์กรไม่สามารถพัฒนา และอยู่รอดต่อการเปลี่ยนแปลงได้

หยาดฝน เดชโสภาส (2565, หน้า 31-32) ได้กล่าวถึงการใช้หลักปรัชญาของศาสนาว่า ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์บริบทของชุมชนและมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือแก้ไขปัญหาของชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถประสานความร่วมมือระหว่างเครือข่ายทางการศึกษา ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อชุมชน ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างแก่ชุมชนได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารมีเทคนิคในการติดต่อประสานความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาสถานศึกษา และเปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา

ณฐพร สิงห์สร (2566, หน้า 37-38) ได้กล่าวถึงการใช้หลักปรัชญาของศาสนาว่า การรู้จักชุมชน กลุ่ม องค์กร การปฏิบัติ และการดูแลที่เหมาะสม รู้จัก ชุมชน สังคม ในการจัดการศึกษาเชิงรุกควรมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ การมีวิ จารณญาณ ผู้นำทางวิสัยทัศน์ และผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยบูรณาการให้สอดคล้องกับลักษณะของการบริหารเชิงรุกทั้งด้านนโยบาย และด้านการปฏิบัติ คือการเข้าใจในระเบียบกฎเกณฑ์ วัฒนธรรม ประเพณีของสังคมนั้น ๆ ได้อย่างถูกต้อง

ธวัชชัย พัฒนปาลี (2566, หน้า 253-255) ได้กล่าวถึงการใช้หลักปรัชญาของศาสนาว่า ต้องเข้าถึง เข้าใจ และพัฒนา เพื่อสร้างความสัมพันธ์ด้วยเมตตา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อชุมชน เพื่อจะทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร โดยมุ่งหวังประโยชน์ต่อชุมชนด้วย เป็นการคืนกำไรให้ชุมชน เพื่อให้ประชาชนเกิดพึงพอใจ

นพณัฐ เบ้าทอง และคณะ (2566, หน้า 9) ได้กล่าวถึงการใช้หลักปรัชญาของศาสนาว่า ผู้บริหารควรดำเนินการสร้างและพัฒนาเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ เพื่อความ

ร่วมมือในการส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนทั้งในและนอกสถานที่ ตลอดจนการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน ในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

ดังนั้นสรุปได้ว่า การใช้หลักปรัชญาของพระราชา (การรู้จักชุมชน) ของผู้บริหารสถานศึกษา คือผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจถิ่นฐาน วัฒนธรรม ประเพณี ความต้องการ และระเบียบของชุมชน พร้อมทั้งรู้จักวางตน พุดจา และประพฤติอย่างเหมาะสมต่อสถานการณ์และผู้คนในพื้นที่ ต้องสามารถวิเคราะห์บริบทของชุมชน ประสานความร่วมมือกับเครือข่ายทางการศึกษา และส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ต้องเข้าถึง เข้าใจ และพัฒนาชุมชนด้วยเมตตา เอื้อเฟื้อ และเจตนาดี เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่สถานศึกษา และตอบแทนประโยชน์คืนสู่ชุมชน ตลอดจนส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกันทุกภาคส่วน ให้ช่วยกันดูแลและพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน อันเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เติบโตอย่างยั่งยืนภายใต้การยอมรับของสังคม

7. การใช้หลักปุคคลัญญา (การรู้จักบุคคล)

พระพรหมคุณาภรณ์ ป.อ. ปยุตโต (2553, หน้า 210 - 211) ได้กล่าวว่า ปุคคลัญญา (รู้จักบุคคล) เป็นหลักธรรมสำหรับผู้บริหารที่จะเป็นผู้นำที่สมบูรณ์ดังนี้ คือ รู้จักและเข้าใจความแตกต่างแห่งบุคคลว่า โดยอรรถาธิบายความสามารถและคุณธรรม แต่ละบุคคลแตกต่างกันอย่างไร และรู้จักที่จะปฏิบัติต่อบุคคลอื่นๆ ด้วยดีว่า อีกทั้งการคบบุคคล บุคคลใดควรคบ จะสัมพันธ์เกี่ยวข้อง จะใช้ จะยกย่อง จะตำหนิ หรือแนะนำสั่งสอนอย่างไร จึงจะได้ผลดี เป็นต้น

พระมหาพวงษ์สินธ์ ธีรจิตโต (โพธิ์คำ) (2564 , หน้า 37-39) ได้กล่าวถึงการใช้หลักปุคคลัญญาของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารต้องมีภูมิปัญญาและภูมิธรรมประกอบการบริหารจัดการในหน้าที่การงาน ซึ่งการดำรงอยู่ของบุคคลโดยทั่วไปไม่สามารถแยกตัวออกจากสังคมได้ และในสังคมที่อยู่ร่วมกันนั้นย่อมประกอบด้วยบุคคลที่มีจริตแตกต่างกันออกไป ทุกคนจึงต้องมีการปรับตัวเพื่อความอยู่รอดกันไป ผู้บริหารจึงควรศึกษาและทำความเข้าใจในเรื่องของบุคคลเป็นอย่างมาก ดังนั้นในการบริหารงานบุคคลจึงมีความสำคัญไม่น้อย หากละเลยอาจทำให้เกิดความเสียหายแก่สังคมและองค์กร การบริหารสถานศึกษานั้นจึงต้องเริ่มต้นอย่างดีจึงทำให้องค์กรได้รับผลประโยชน์มากที่สุด โดยเริ่มจากการจัดหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตรงตามต้องการ เพื่อเข้ามาทำงาน และเลือกใช้วิธีที่เหมาะสมเพื่อให้บุคคลนั้นนำความดี ความรู้ ความสามารถที่บุคคลนั้นมีในตัว นำออกมาอุทิศต่อการทำงานในองค์กร ผู้บริหารจึงต้องใช้ความสามารถในหลาย ๆ ด้านเพื่อให้บุคคลเหล่านั้นทำงานให้องค์กรได้อย่างเต็มที่ และต้องทำการบำรุงรักษาให้บุคคลเหล่านั้นคงอยู่ทำงานกับองค์กรให้นานที่สุด รวมถึงการใช้ยุทธวิธีที่สามารถดึงดูดใจบุคคลเหล่านั้นให้สร้างงานที่มีประสิทธิภาพ

หยาดฝน เดชโอภาส (2565, หน้า 31-32) ได้กล่าวถึงการใช้หลักปุคคลัญญาของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารมีความเอื้ออาทรต่อบุคลากรในสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้

เจริญรุ่งเรืองในหน้าที่การงาน มีทักษะสามารถวิเคราะห์และบริหารบุคคลให้สอดคล้องกับงานได้อย่างเหมาะสม ยอมรับและเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้บริหารปฏิบัติตนต่อบุคลากรในสถานศึกษาและบุคคลอื่น ๆ ด้วยดี นอกจากนี้ผู้บริหารยังต้องมี ความสามารถในการสร้างความเข้าใจระหว่างชุมชน ครู ผู้ปกครองได้เป็นอย่างดี มีความสามารถในการกระตุ้นบุคลากรให้เกิดการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่บุคลากร

ณัฐพร สิงห์สร (2566, หน้า 37-38) ได้กล่าวถึงการใช้หลักบุคคลิยญาตาของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า รู้ความแตกต่างของบุคคล และการปฏิบัติที่เหมาะสม ในการจัดการศึกษาเชิงรุกควรมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ การมีวิจรรณญาณ ผู้นำทางวิสัยทัศน์ และ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยบูรณาการให้สอดคล้องกับลักษณะของการบริหารเชิงรุกทั้งด้านนโยบาย และด้านการปฏิบัติการบริหารที่ดียอมรับบุคคล รู้ประเภทของบุคคลที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี

ธวัชชัย พัฒนपालี (2566, หน้า 253-255) ได้กล่าวถึงการใช้หลักบุคคลิยญาตาของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารการศึกษาควรรู้วิธีการนำความสามารถและภักดีต่อองค์กรมาใช้ได้ตรงจุด เพื่อสร้างความเป็นธรรม ความสามัคคี และเสมอภาคให้แก่ ผู้ร่วมทำงานได้อย่างเป็นเป็นหมู่คณะ สิ่งสำคัญคือการติดต่อสื่อสารกับบุคคลต่าง ๆ ด้วยความเป็นมิตรไมตรี รวมทั้งมีความจริงใจต่อกัน

นพณัฐ เบ้าทอง และคณะ (2566, หน้า 9) ได้กล่าวถึงการใช้หลักบุคคลิยญาตาของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารควรจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและผู้ปกครอง เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้และยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

ดังนั้นสรุปได้ว่า การใช้หลักบุคคลิยญาตา (การรู้จักบุคคล) ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจความแตกต่างของบุคลากรในด้านอัธยาศัย ความสามารถ และคุณธรรม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติต่อบุคคลได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารต้องเริ่มต้นจากการคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงตามความต้องการ ใช้ศักยภาพของแต่ละคนให้ถูกทาง พร้อมทั้งดูแล ส่งเสริม และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มกำลัง รวมถึงรักษามูลค่าที่ดีให้อยู่กับองค์กรนานที่สุด นอกจากนี้ ผู้บริหารควรมีความเอื้ออาทร เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถวิเคราะห์และบริหารคนให้สอดคล้องกับงาน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู ผู้ปกครอง และชุมชน มีทักษะในการสื่อสารอย่างจริงใจ และสามารถกระตุ้นบุคลากรให้เกิดพลังสร้างสรรค์ พร้อมทั้งนำหลักบุคคลิยญาตา มาบูรณาการกับภาวะผู้นำเชิงรุก เพื่อยกระดับการจัดการศึกษาและพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่นอย่างแท้จริง

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยสามารถนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการของการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 7 ประการได้ดังตารางนิยามเชิงปฏิบัติการตารางที่ 2.1 ดังนี้

ตารางที่ 2.1 นิยามเชิงปฏิบัติการและข้อคำถามการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ประเด็นคำถาม
1) การใช้หลักอัมมัญญา (การรู้หลักการ)	ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผู้บริหารสถานศึกษารับทราบ หน้าที่ กฎหมาย และกฎระเบียบต่าง ๆ ของสถานศึกษา อย่างชัดเจน สามารถวางแผนงาน ประเมินสถานการณ์ วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค เพื่อกำหนด ยุทธศาสตร์พัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีวิสัยทัศน์ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง และรู้จักบูรณาการ หลักการบริหารเข้ากับเหตุผลเชิงรุกในการจัดการศึกษา โดยมุ่งปฏิบัติงานตามหลัก เหตุและผลอย่างรอบคอบไม่ประมาท มองเห็นข้อเท็จจริง เข้าใจการเปลี่ยนแปลง และนำข้อมูลเหล่านี้ไปสู่การบริหารที่เกิด ประโยชน์สูงสุด รวมทั้งการจัดทำ มาตรฐานการศึกษาและแผนพัฒนา คุณภาพที่สอดคล้องกับนโยบาย เพื่อให้ สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1. ผู้บริหารรู้และเข้าใจเกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ กฎหมาย และกฎระเบียบของ สถานศึกษา 2. ผู้บริหารสามารถวางแผนงานและประเมิน สถานการณ์ของสถานศึกษา 3. ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT) 4. ผู้บริหารสามารถกำหนดยุทธศาสตร์ พัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ 5. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และความเป็นผู้นำการ เปลี่ยนแปลง 6. ผู้บริหารสามารถบูรณาการหลักการ บริหารกับการจัดการศึกษาเชิงรุก 7. ผู้บริหารปฏิบัติงานตามหลักเหตุและผล อย่างรอบคอบไม่ประมาท 8. ผู้บริหารสามารถมองเห็นข้อเท็จจริงและ เข้าใจการเปลี่ยนแปลง 9. ผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูลเพื่อการบริหาร ให้เกิดประโยชน์สูงสุด 10. ผู้บริหารจัดทำมาตรฐานการศึกษาและ แผนพัฒนาคุณภาพที่สอดคล้องกับ นโยบาย
2) การใช้หลักอิตถัญญา (การรู้ความมุ่งหมาย)	ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจวัตถุประสงค์ของงาน	1. ผู้บริหารสามารถเข้าใจวัตถุประสงค์ของ งานอย่างชัดเจน 2. ผู้บริหารสามารถกำหนดผลลัพธ์ที่มุ่งหวัง ของการบริหารแต่ละกิจกรรม

ตารางที่ 2.1 นิยามเชิงปฏิบัติการและข้อคำถามการใช้หลักปรัชญาของพระพุทธศาสนา(ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ประเด็นคำถาม
	อย่างชัดเจน รู้ว่าการบริหารแต่ละกิจกรรมมุ่งหวังผลอะไร และจะส่งผลดีหรือผลเสียต่อสถานศึกษาอย่างไร จึงต้องใช้หลักนี้ในการวางแผน คาดการณ์ผลลัพธ์และขับเคลื่อนงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตลอดจนกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และดำเนินงานตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบพร้อมประเมินผลเพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารยังต้องบูรณาการพิจารณา วิสัยทัศน์ และการนำการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้การจัดการศึกษาเชิงรุกบรรลุจุดหมาย รวมทั้งต้องมองเห็นประโยชน์ของโครงการ วิเคราะห์ผลกระทบ และแก้ไขปัญหาได้อย่างรอบด้าน สุดท้ายผู้บริหารควรเป็นต้นแบบในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น เพื่อยกระดับความเชื่อมั่นของผู้ปกครองและชุมชนต่อสถานศึกษา	3. ผู้บริหารสามารถพิจารณาผลดีผลเสียของแต่ละกิจกรรมต่อสถานศึกษา 4. ผู้บริหารสามารถวางแผนและคาดการณ์ผลลัพธ์ของงานอย่างเป็นระบบ 5. ผู้บริหารจัดทำวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา 6. ผู้บริหารทำงานอย่างเป็นระบบในการดำเนินงานตามขั้นตอนที่วางไว้เพื่อบรรลุผลสัมฤทธิ์ 7. ผู้บริหารสามารถประเมินผลการดำเนินงานเพื่อปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ 8. ผู้บริหารบูรณาการพิจารณา วิสัยทัศน์ และการนำการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการบริหาร 9. ผู้บริหารสามารถจัดการศึกษาเชิงรุกให้สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา 10. ผู้บริหารสามารถมองเห็นประโยชน์ของโครงการและวิเคราะห์ผลกระทบอย่างรอบด้าน 11. ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ 12. ผู้บริหารมีบทบาทในการเป็นต้นแบบด้านการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน 13. ผู้บริหารสามารถส่งเสริมให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น 14. ผู้บริหารมีบทบาทในการสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ปกครองและชุมชนต่อสถานศึกษา
3) การใช้หลักอรรถกถา (การรู้จักตน)	ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการการใช้หลักปรัชญาของพระพุทธศาสนาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผู้บริหาร	1. ผู้บริหารสามารถตระหนักรู้ศักยภาพ ข้อดี และข้อจำกัดของตนเอง 2. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ 2.1 นิยามเชิงปฏิบัติการและข้อคำถามการใช้หลักสัปรีธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา(ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ประเด็นคำถาม
	สถานศึกษาหนักถึงความสามารถ ความรู้ กำลัง ข้อดี ข้อจำกัด และคุณธรรมของตนอย่างแท้จริง เพื่อนำไปสู่การวางตนอย่างเหมาะสมและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารที่มีอัตตัญญูจะสามารถใช้ศักยภาพของตนได้เต็มที่ ยอมรับส่วนที่ขาดและปรับปรุงให้ดีขึ้น มีบุคลิกภาพที่ดี มารยาททางสังคมเหมาะสม และสร้างความน่าเชื่อถือในการนำองค์กร นอกจากนี้ต้องประยุกต์วิสัยทัศน์ ความรู้ทางการบริหาร และคุณธรรมเพื่อขับเคลื่อนงานให้สำเร็จ รวมทั้งมีวิจรรย์ญาณ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง บูรณาการกับการบริหารเชิงรุก และใช้ข้อมูล เช่น SWOT Analysis ในการพัฒนาโครงการอย่างเหมาะสม สุดท้ายผู้บริหารต้องยึดหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส มีส่วนร่วม รับผิดชอบ มีคุณธรรม และยึดหลักนิติธรรม เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและเกิดผลดีต่อองค์กร	3. ผู้บริหารมีบุคลิกภาพ มารยาททางสังคม และความน่าเชื่อถือของในฐานะผู้นำ 4. ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้วิสัยทัศน์ ความรู้ และคุณธรรมในการขับเคลื่อนงาน 5. ผู้บริหารมีวิจรรย์ญาณในการวิเคราะห์สถานการณ์และตัดสินใจแก้ปัญหา 6. ผู้บริหารสามารถรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง และนำมาพัฒนางานบริหาร 7. ผู้บริหารมีการบูรณาการการบริหารเชิงรุก กับการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ 8. ผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูล เช่น SWOT Analysis เพื่อพัฒนาโครงการและตัดสินใจ 9. ผู้บริหารยึดถือหลักธรรมาภิบาล ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และหลักนิติธรรม
4) การใช้หลักมัตตัญญูตา (การรู้จักประมาณ)	ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการการใช้หลักสัปรีธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผู้บริหารสถานศึกษารู้จักพอเพียง ไม่ทำอะไรเกินกำลังหรือนอกเหนือศักยภาพจนก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ตนเองและผู้อื่น อีกทั้งต้องจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรที่มีจำกัดอย่างคุ้มค่า โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้ทรัพย์สินทั้งส่วนตัวและส่วนรวม นอกจากนี้ผู้บริหารต้องมีวิจรรย์ญาณ วิสัยทัศน์ และการนำการเปลี่ยนแปลงที่บูรณาการเข้ากับการบริหารเชิงรุก โดยยึดหลักความพอดี	1. ผู้บริหารสามารถดำเนินงานอย่างพอเหมาะ ไม่ทำเกินกำลังหรือเกินศักยภาพ 2. ผู้บริหารสามารถบริหารงบประมาณและทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเหมาะสม 3. ผู้บริหารมีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ในการใช้ทรัพย์สินส่วนรวม 4. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างด้านการใช้ทรัพย์สินส่วนตัวและส่วนรวมอย่างพอประมาณ 5. ผู้บริหารมีวิจรรย์ญาณในการวางแผนงาน และการเงินอย่างสอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา

ตารางที่ 2.1 นิยามเชิงปฏิบัติการและข้อคำถามการใช้หลักสี่ปรัธธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา(ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ประเด็นคำถาม
	ในการวางแผนการเงิน การดำเนิน โครงการ และการบริโภคปัจจัยอย่าง เหมาะสม พร้อมทั้งพัฒนาสถานศึกษาให้มี คุณภาพ ทั้งด้านผู้เรียน อาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อม โดยคำนึงถึงความ คุ้มค่าและความจำเป็นเป็นหลัก ทำให้การ บริหารงานมีความยั่งยืนและเกิดประโยชน์ สูงสุดต่อองค์กร	6. ผู้บริหารประยุกต์ใช้วิสัยทัศน์และการนำ การเปลี่ยนแปลงร่วมกับการบริหารเชิงรุก 7. ผู้บริหารสามารถวางแผนและดำเนิน โครงการอย่างพอดี เหมาะสม และคุ้มค่า ต่อองค์กร 8. ผู้บริหารสามารถใช้ทรัพยากรเพื่อพัฒนา อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมอย่าง เหมาะสม 9. ผู้บริหารมีการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดย คำนึงถึงความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์กับ ผู้เรียน
5) การใช้หลัก กาลัญญตา (การรู้จักเวลา)	ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการการใช้ หลักสี่ปรัธธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผู้บริหาร สถานศึกษาไม่ประมาท รู้ว่ากิจกรรมหรือ งานใดควรทำเมื่อใด ทำอย่างไรให้ทันเวลา เหมาะกับเวลา และสอดคล้องกับโอกาสที่ เอื้อต่อความสำเร็จ ต้องมีการวางแผน ลำดับงานอย่างรอบคอบ กำหนดกรอบ เวลาให้ชัดเจน และบริหารเวลาได้อย่างมี ประสิทธิภาพ รวมถึงเป็นแบบอย่างของ การตรงต่อเวลา อีกทั้งต้องพิจารณาบริบท และสถานการณ์ในแต่ละช่วงเวลาว่า โครงการหรือกิจกรรมใดควรดำเนินการ หรืองดเว้น เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดย อาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้าน นอกจากนี้ผู้บริหารต้องปฏิบัติหน้าที่ให้ สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ และหลัก ธรรมาภิบาล ทำให้การดำเนินงานของ สถานศึกษาราบรื่น โปร่งใส และเกิด ผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	1. ผู้บริหารวางแผนและลำดับความสำคัญ ของงานได้อย่างรอบคอบและเหมาะสม 2. ผู้บริหารกำหนดกรอบเวลาและ บริหารงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดได้ อย่างมีประสิทธิภาพ 3. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีด้านความตรง ต่อเวลา 4. ผู้บริหารพิจารณาเวลาและบริบทก่อน ตัดสินใจดำเนินโครงการหรือกิจกรรม ต่างๆ 5. ผู้บริหารใช้ข้อมูลและการวิเคราะห์ สถานการณ์ประกอบการกำหนดช่วงเวลา ที่เหมาะสมในการดำเนินงาน 6. ผู้บริหารปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบ และหลักธรรมาภิบาล ทำให้การ บริหารงานราบรื่นและบรรลุผล

ตารางที่ 2.1 นิยามเชิงปฏิบัติการและข้อคำถามการใช้หลักสัปปริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา(ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ประเด็นคำถาม
6) การใช้หลัก ปรัญญตา (การรู้จัก ชุมชน)	ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการการใช้หลักสัปปริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจพื้นฐาน วัฒนธรรม ประเพณี ความต้องการ และระเบียบของชุมชน พร้อมทั้งรู้จักวางตน พุดจา และประพฤติอย่างเหมาะสมต่อสถานการณ์ และผู้คนในพื้นที่ ต้องสามารถวิเคราะห์ บริบทของชุมชน ประสานความร่วมมือกับเครือข่ายทางการศึกษา และส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ ต้องเข้าถึง เข้าใจ และพัฒนาชุมชนด้วยเมตตา เอื้อเฟื้อ และเจตนาดี เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่สถานศึกษา และตอบแทนประโยชน์คืนสู่ชุมชน ตลอดจนส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกันทุกภาคส่วน ให้ช่วยกันดูแลและ พัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน อันเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เติบโตอย่างยั่งยืนภายใต้การยอมรับของสังคม	1. ผู้บริหารเข้าใจบริบทของชุมชน เช่น วัฒนธรรม ประเพณี ความต้องการ และข้อจำกัดของพื้นที่ 2. ผู้บริหารวางตน พุดจา และประพฤติได้เหมาะสมกับสถานการณ์และผู้คนในชุมชน 3. ผู้บริหารนำข้อมูลและการวิเคราะห์บริบทของชุมชนมาใช้ในการประกอบการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา 4. ผู้บริหารสามารถประสานความร่วมมือกับเครือข่ายทางการศึกษาและชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5. ผู้บริหารส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม 6. ผู้บริหารมีเมตตา เอื้อเฟื้อ และเจตนาดีต่อชุมชน ทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อสถานศึกษา 7. ผู้บริหารส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสถานศึกษา ชุมชน และทุกภาคส่วน 8. การปฏิบัติงานของผู้บริหารช่วยพัฒนาผู้เรียนและสถานศึกษาให้เติบโตอย่างยั่งยืนภายใต้การยอมรับของชุมชน
7) การใช้หลัก บุคคลัญญตา (การรู้จัก บุคคล)	ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการการใช้หลักสัปปริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจความแตกต่างของบุคลากรในด้านอัธยาศัย ความสามารถ และคุณธรรม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติต่อบุคคลได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารต้องเริ่มต้นจากการคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงตามความต้องการ ใช้	1. ผู้บริหารเข้าใจความแตกต่างของบุคลากรในด้านอัธยาศัย ความสามารถ และคุณธรรม 2. ผู้บริหารสามารถคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้และความสามารถตรงตามภารกิจของสถานศึกษา 3. ผู้บริหารมอบหมายงานได้เหมาะสมกับศักยภาพและความถนัดของแต่ละบุคลากร

ตารางที่ 2.1 นิยามเชิงปฏิบัติการและข้อคำถามการใช้หลักสัปรีธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา(ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ประเด็นคำถาม
	ศักยภาพของแต่ละคนให้ถูกทาง พร้อมทั้งดูแล ส่งเสริม และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มกำลัง รวมถึงรักษามูลค่าที่ดีให้อยู่กับองค์กรนานที่สุด นอกจากนี้ ผู้บริหารควรมีความเอื้ออาทร เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถวิเคราะห์และบริหารคนให้สอดคล้องกับงาน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู ผู้ปกครอง และชุมชน มีทักษะในการสื่อสารอย่างจริงใจ และสามารถกระตุ้นบุคลากรให้เกิดพลังสร้างสรรค์ พร้อมทั้งนำหลักปณิธานตามบูรณาการกับภาวะผู้นำเชิงรุก เพื่อยกระดับการจัดการศึกษาและพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่นอย่างแท้จริง	4. ผู้บริหารดูแล ส่งเสริม และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มกำลัง 5. ผู้บริหารมีความเอื้ออาทร เข้าใจ และเคารพความแตกต่างระหว่างบุคลากร 6. ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครู ผู้ปกครอง และชุมชน 7. ผู้บริหารสื่อสารอย่างเปิดเผย จริงใจ และทำให้เกิดความร่วมมือในองค์กร 8. ผู้บริหารสามารถบริหารคนให้สอดคล้องกับเป้าหมายและงานของสถานศึกษา 9. ผู้บริหารบูรณาการหลักปณิธานตามภาวะผู้นำเชิงรุก เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น

2.2 แนวคิดและทฤษฎีการทำงานเป็นทีม

2.2.1 แนวคิดทฤษฎีการทำงานเป็นทีม

บริษัท ทัคแมน Bruce Tuckman (1977, pp 419-427) ได้กล่าวว่า ทีมจะต้องผ่านขั้นตอนการพัฒนา 5 ขั้นตอน ได้แก่

1) การก่อตัว(Forming) ขั้นตอนแรกของการพัฒนาทีมกำลังก่อตัว ทีมเพิ่งได้รับการแนะนำตัวกันและได้รับมอบหมายงาน นี่เป็นช่วงเวลาทางจิตวิทยาที่น่าสนใจเนื่องจากสมาชิกในทีมมักจะประพฤติตนอย่างอิสระในช่วงนี้ แม้ว่าจะมีจิตวิญญาณและความตั้งใจที่ดี แต่ความไว้วางใจจะไม่เกิดขึ้น ในช่วงนี้ของการพัฒนาทีม มักมีการพูดคุยกันถึงเรื่องต่อไปนี้ ทักษะ พื้นฐาน และความสนใจของทุกคน เป้าหมายของโครงการ ไลน์ ภูมิทัศน์หรือข้อบังคับใดๆ บทบาทส่วนบุคคลของสมาชิกแต่ละคนจะเป็นอย่างไร สิ่งสำคัญในขั้นตอนนี้ก็คือ กลุ่มจะต้องเริ่มเข้าใจถึงบทบาทที่แต่ละคนจะมีส่วนร่วม

2) การบุกโจมตี(Storming) ระยะการบุกโจมตีคือช่วงที่ความตึงเครียดและความขัดแย้งในช่วงแรกเริ่มหมดลง ตอนนี้เป็นความจริงและภาระของการดำเนินโครงการให้สำเร็จน่าจะเริ่มชัดเจนขึ้นแล้ว นี่คือช่วงที่อีโก้อาจเริ่มแสดงออกมาและอารมณ์อาจฉุนเฉียว ทีมงานอาจไม่เห็นด้วยเกี่ยวกับ

วิธีทำงานบางอย่างให้เสร็จหรือแสดงความกังวล ในระยะนี้ การมองหาผู้นำที่มีความเข้มแข็งเพื่อขอคำแนะนำถือเป็นสิ่งสำคัญ

3) การกำหนดมาตรฐาน(Norming) นี่คือขั้นตอนที่ทุกอย่างจะเริ่มลงตัว ทีมของคุณสามารถทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้ อย่างไรก็ตาม ในระหว่างขั้นตอนการกำหนดมาตรฐาน อาจมีความขัดแย้งกันบ้างในการบุกโจมตี เมื่อมีงานใหม่เกิดขึ้น อาจยังมีเหตุการณ์ขัดแย้งเกิดขึ้นบ้าง อย่างไรก็ตาม เมื่อคุณผ่านช่วงที่เลวร้ายที่สุดไปแล้ว ความขัดแย้งเหล่านี้อาจแก้ไขได้ง่ายขึ้น

4) การแสดง(Performing) ขั้นตอนการแสดงเป็นขั้นตอนที่ทีมของคุณสามารถแสดงผลงานได้อย่างเต็มที่ สมาชิกในทีมแต่ละคนเข้าใจจุดแข็งและจุดอ่อนของทุกคน และคุ้นเคยกันดีพอที่จะช่วยเหลือกันได้ นี่คือขั้นตอนที่สมาชิกแต่ละคนมีความมั่นใจและมีแรงบันดาลใจ นอกจากนี้ยังเป็นขั้นตอนที่พวกเขาสามารถทำงานได้โดยไม่ต้องมีการควบคุมดูแลอย่างเข้มงวด บางทีมไม่สามารถผ่านเข้าสู่รอบนี้ได้ ดังนั้น หากคุณผ่านเข้ารอบได้ ก็ถือว่าเป็นความสำเร็จอย่างแท้จริง นี่คือรอบที่ทุกกลุ่มต่างหวังว่าจะผ่านได้ เพราะเป็นช่วงที่คุณสามารถทำผลงานให้ดีที่สุดได้ เมื่อทำงานในทีมที่ให้การสนับสนุนและสามัคคีกัน ความคิดสร้างสรรค์ก็จะเกิดขึ้น และสมาชิกในทีมก็จะมีขวัญกำลังใจที่สูง

5) การเลื่อน(Adjourning) ด้านสุดท้ายเมื่อโครงการสิ้นสุดลง ทีมงานจะแยกย้ายกันไป หากถึงขั้นนี้แสดงก็อาจมีความเศร้าโศกหากสนิทสนมกันมากขึ้น อย่างไรก็ตาม การมีประสบการณ์ร่วมกันในเชิงบวกจะทำให้การทำงานกับคนเหล่านี้อีกครั้งง่ายขึ้น

روبบิน (Robbins, 1996) กล่าวไว้ว่า ประเภทของทีม จำแนกเป็น 3 ประเภท

1) ทีมแก้ไขปัญหา (Problem-Solving Teams) เป็นทีมที่ประกอบด้วย สมาชิกจำนวน 5-12 คนจากแผนกงานเดียวกัน ซึ่งพบปะกันสัปดาห์ละ 2-3 ชั่วโมง เพื่ออภิปรายร่วมกันหาวิธีการหรือหนทางที่จะปรับปรุงคุณภาพ ประสิทธิภาพ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2) ทีมบริหารตนเอง (Self-Managed Work Teams) ในขณะที่ทีมแก้ไขปัญหาคือการระดมความคิดจากคนในแผนกเดียวกัน ถึงแม้ว่าจะเป็นแนวทางที่ถูกต้องที่ควรกระทำแต่วิธีการเช่นนี้สมาชิกไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจอาชีพหรือต่างหน่วยงานมาทำงานร่วมกัน

3) ทีมที่ต่างหน้าที่กัน (Cross-Functional Team) หมายถึง ทีมงานที่ประกอบด้วยพนักงานที่อยู่ในสายการบังคับบัญชาเดียวกัน แต่มาจากแผนกงานต่างกันมารวมมือกันปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

วูดค็อกและฟรานซิส Woodcock and Francis (1994, pp 17-20) ได้จำแนกประเภทของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1) ทีมกลยุทธ์ (Strategic Team) เป็นทีมที่รับผิดชอบด้านการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรนโยบายโครงสร้างการบริหารและการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ก่อนเป็นการเมืองภาพในอนาคตทำหน้าที่วางแผนและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นตามสถานการณ์

2) ทีมบริหาร (Management Team) เป็นกลุ่มผู้บริหารที่รับผิดชอบระดับขั้นสูงทีมโครงการมีหน้าที่ทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการในเวลาที่กำหนดเป็นลักษณะเฉพาะกิจหรือเป็นทีมที่แต่งตั้งมาชั่วคราวขององค์กร

3) ทีมประสานงาน (Coordination Team) เป็นทีมที่ทำหน้าที่จัดกิจกรรมประสานเครือข่ายขององค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ความสะดวกในการดำเนินงานและแก้ปัญหาความยุ่งยากสลับซับซ้อนของการปฏิบัติงาน

4) ทีมนักคิด (Thinker/Idea Team) เป็นบุคคลที่เสนอแนวคิดต่าง ๆ เป็นนักวิเคราะห์และเป็นผู้สนับสนุนในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์และ

5) ทีมปฏิบัติการ (The Operating Team) เป็นทีมที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานโดยตรงมีบทบาทในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายขององค์กร

กรุงศรี อคาเดมีร์ (2568, ออนไลน์) ได้กล่าวว่า “การทำงานเป็นทีม” คือ หลักการทำงานอีกหนึ่งรูปแบบที่หลายคนใฝ่ฝัน เพราะการทำงานร่วมกันในลักษณะนี้มีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จและทำให้องค์กรเติบโตอย่างรวดเร็ว สิ่งนี้เป็นส่วนสำคัญในการผลักดันบุคลากรให้พัฒนาตัวเองตลอดเวลา ทีมที่มีประสิทธิภาพ มีลักษณะอย่างไร แน่นอนว่าต้องเป็นทีมที่ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ทำงานเข้าหากัน ตลอดจนมีความสนิทชิดเชื่อกัน ทำผลงานเป็นที่น่าพอใจ เมื่อการทำงานของแต่ละคนสอดคล้องกัน ผลลัพธ์จะออกมาน่าพึงพอใจ ส่งผลทำให้มีโอกาสดำเนินการเติบโตทั้งในตำแหน่งงานและเงินเดือนพร้อมกันทั้งทีม แนวทางการทำงานเป็นทีม (Teamwork) อย่างมีประสิทธิภาพ 6 ประการ

1) เข้าใจบทบาทการทำงานของตนเองและคนอื่น จุดเริ่มต้นของการทำงานเป็นทีมหรือการทำงานเป็นกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพนั้นก็คือ “ผู้ปฏิบัติงาน” แม้จะเป็นหน่วยเล็กที่สุดของทีม แต่ก็สำคัญที่สุดเช่นกัน เพราะหลักการทำงานที่ดีต้องมีความเข้าใจถึงการทำงานของผู้อื่นในทีม โดยอาศัยข้อดีเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน หากมีจุดไหนที่แตกต่างกันมาก ก็พร้อมจะเข้าใจและปรับตัวเพื่อให้ทีมงานได้อย่างราบรื่น

2) สร้างและโฟกัสเป้าหมายร่วมกัน ทีมที่มีประสิทธิภาพ ต้องมีเป้าหมายการทำงานชัดเจนและและเข้าใจตรงกัน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จตามภารกิจ ซึ่งการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ดี ควรมีการกำหนดขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละคนให้ชัดเจน แต่โฟกัสในสิ่งเดียวกัน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการร่วมมือร่วมใจและวัดความสำเร็จของทีม ซึ่ง

เป็นหลักการทำงานที่สำคัญโดยอาจเขียนวัตถุประสงค์และหน้าที่ของแต่ละคนเป็นลายลักษณ์อักษรให้เข้าใจง่ายและทำได้จริง สนองนโยบายองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) สร้างทีมด้วยความสามารถหรือจุดเด่นของแต่ละคน เมื่อกำหนดหน้าที่และภาระงานของแต่ละคนตามความสามารถ ตำแหน่งและประสบการณ์แล้ว หัวหน้าทีมก็ควรมองหาจุดเด่นของแต่ละคน ทั้งในเรื่องการทำงานและทัศนคติต่าง ๆ เพื่อต่อชิ้นส่วนจิ๊กซอว์แต่ละอันให้เข้ากัน ประสานเป็นหนึ่งเดียว เช่น การตั้งคู่บัดดี้เพื่อช่วยเหลือกันระหว่างสมาชิก เป็นการช่วยเพิ่มการมีส่วนร่วมและลดความผิดพลาดของการทำงานเป็นทีม

4) ตรงไปตรงมา จริงใจต่อกัน ให้การสนับสนุนกัน หลักการทำงานที่สำคัญในการทำงานเป็นทีมคือการเปิดใจตรงไปตรงมาต่อกัน ทั้งในเรื่องงานและความคิดเห็นที่แตกต่างกัน หากมีข้อเสนอแนะหรือเห็นพ้องเห็นต่างในจุดไหนอย่างไรก็พร้อมที่จะพูดออกไปตามตรงโดยไม่ใช้อารมณ์หรือเรื่องส่วนตัว เมื่อเห็นต่างแล้วก็ควรมีเหตุผลสนับสนุนและให้เกียรติกัน พร้อมข้อเสนอแนะเพื่อให้เพื่อนร่วมทีมได้แก้ไขจุดบกพร่อง สิ่งนี้ไม่นับเป็นการทะเลาะเบาะแว้งกัน แต่คือความจริงใจและการสนับสนุนกันอย่างแท้จริง

5) เพิ่มความสนิทสนม สานสัมพันธ์ในทีม การจัดกิจกรรมละลายพฤติกรรมของทีม เช่น Outing หรือกิจกรรมสนุกสนานร่วมกัน เป็นวิธีการสานสัมพันธ์กันในองค์กร ทำให้การทำงานเป็นทีมเป็นไปด้วยกันอย่างราบรื่น เพราะนอกจากจะช่วยในเรื่องการทำงานเป็นทีมแล้ว ยังช่วยลดภาวะความตึงเครียดจากการทำงานได้อีกด้วย

6) เป็นผู้นำที่ดี และผู้ตามที่ดี การทำงานเป็นทีมต้องมีทั้งผู้นำและผู้ตามที่ดี คนในทีมควรแสดงความเป็นผู้นำเมื่อต้องตัดสินใจ และกล้าแสดงความคิดเห็น รู้หน้าที่ของตนเอง ไม่ต้องรอให้ใครมาบังคับ มีข้อเสนอแนะที่ดีให้เพื่อนร่วมทีมอยู่เสมอ และในขณะเดียวกันก็ต้องเป็นผู้ตามที่มีวินัยและยอมรับข้อเสนอแนะแล้วนำมาปรับปรุงตนเองได้ ให้สมาชิกในทีมได้พัฒนาตนเองได้ตลอดเวลา

ข้อดีของการทำงานเป็นทีม การทำงานเป็นทีม คือ วิธีที่ช่วยพัฒนาองค์กรรวมของทีมให้ดียิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการเสริมทักษะด้านต่าง ๆ เช่น ทักษะการประสานงาน ทักษะโปรแกรมคอมพิวเตอร์ และทักษะทางการเงิน เพราะไม่มีใครที่เพอร์เฟกต์มีความสามารถครบทุกด้าน การทำงานเป็นทีมจึงเป็นการช่วยกันอุดช่องโหว่ของแต่ละคน โดยที่ไม่ลืมการมีผู้นำที่มาช่วยเติมเต็มพลังในการโฟกัสจุดประสงค์ของการทำงานเป็นทีม มีการพัฒนาสัมพันธภาพในทีมให้ดีอยู่เสมอ เพียงเท่านี้ก็เป็นจุดเริ่มต้นที่ดีในการทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขวัญภัสสร ปทุมมี และคณะ (2568, ออนไลน์) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การร่วมกันทำงานของสมาชิกที่มากกว่า 1 คน โดยที่สมาชิกทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกันจะทำอะไรแล้วทุกคนต้องยอมรับร่วมกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน

ลักษณะที่สำคัญของทีม 4 ประการ ได้แก่ 1. การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของบุคคล 2. มีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายร่วมกัน 3. การมีโครงสร้างของทีม / กลุ่ม 4. สมาชิกมีบทบาทและมีความรู้สึกร่วมกัน

การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข P-S-Y-C-H-O คือ 1. Positive Thinking คิดแต่ทางบวก 2. Smile ยิ้มแย้มแจ่มใส สร้างความประทับใจ 3. Yours จริงใจให้กัน ช่วยเหลือการทำงาน 4. Compromise สมานสามัคคี ด้วยการประนีประนอม 5. Human Relations สัมพันธ์ที่ดี สร้างมิตรผูกพัน 6. Oral Communication สื่อสารชัดเจน แก้ไขข้อขัดแย้ง

อุปนิสัย 7 ประการของผู้มีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม 1. ต้องเป็นฝ่ายเริ่มต้นทำก่อน(Be Proactive) 2. เริ่มต้นโดยมีเป้าหมายชัดเจน(Begin with the end in mind) 3. ทำสิ่งสำคัญกว่าก่อน(Put first things first) 4. ชอบคิดแบบชนะ-ชนะ(Think Win3Win) 5. การพยายามเข้าใจคนอื่นก่อน(Seek first to understand then to be understood) 6. ชอบประสานงานเพื่อเพิ่มพลัง(Synergize) 7. ฝึกฝนตนเองให้พร้อมเสมอ(Sharpen the saw)

ลักษณะของสมาชิกภายในทีม เป็นนักคิด เป็นนักจัดองค์กร เป็นนักปฏิบัติการ เป็นสมาชิกของทีม เป็นนักตรวจสอบ เป็นนักประเมินผล กลยุทธ์การทำงานเป็นทีม ร่วมใจ (heart) Feel like a team ร่วมคิด (head) Think like a team ร่วมทำ (hand) Work like a team

ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม 1. บรรยากาศของการทำงานมีความเป็นกันเอง 2. ความไว้วางใจกัน (trust) 3. มีการมอบหมายงานอย่างชัดเจน 4. บทบาท (role) วิธีการทำงาน (work procedure) 1 การสื่อสาร (communication) 2 การตัดสินใจ (decision making) 3 ภาวะผู้นำ (leadership) 4 การกำหนดกติกา หรือกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่จะเอื้อต่อการทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการประเมินผลการทำงานของทีม

การพัฒนาทีมงานให้เข้มแข็ง 1. พัฒนาศักยภาพทีมงาน ด้วยการสร้างแรงจูงใจทางบวก 2. การให้รางวัล

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม นั้น ต้องมีการสร้างหรือพัฒนาทีมให้มีประสิทธิภาพ เริ่มจากการก่อตัวกันเป็นทีม การศึกษาทำความเข้าใจ การกำหนดบทบาทหน้าที่ การแสดงความสามารถ การรับผลประโยชน์ร่วมกัน และต้องมีหลักการของการทำงานเป็นทีม คือ เข้าใจบทบาทการทำงานของตนเองและคนอื่น สร้างและโฟกัสเป้าหมายร่วมกัน สร้างทีมด้วยความสามารถหรือจุดเด่นของแต่ละคน ตรงไปตรงมาจริงใจต่อกันให้การสนับสนุนกัน เพิ่มความสนิทสนมสัมพันธ์ในทีม เป็นผู้นำที่ดี และผู้ตามที่ดี ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญของการทำงานเป็นทีม ทีมที่มีประสิทธิภาพจะทำให้งานนั้นบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีคุณภาพและยังทำให้องค์กรมีความเจริญเติบโตมากยิ่งขึ้นอีกด้วย

2.2.2 ความหมายของการทำงานเป็นทีม

จากการที่ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการและนักวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศหลายท่าน ได้กล่าวถึงความหมายของการทำงานเป็นทีมไว้ ดังนี้

ฟรานซิส และ ยังค์ Francis, D., and Young, D.(1979, p. 466) กล่าวว่า ทีมหมายถึง กลุ่มบุคคลและผู้มีพลังมีความผูกพันรับผิดชอบที่จะทำงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน สมาชิกในทีม เป็นผู้ที่ทำงานร่วมกันได้ดี และรู้สึกเพลิดเพลินที่จะทำงานนั้น สามารถผลิตผลงานที่มีคุณภาพสูง

จอร์นสันและจอร์นสัน Johnson, D.W. & R.T. Johnson.(2003, p.437). กล่าวว่า ทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันมารวมตัวเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

โรบินส์ Robbins (2003, pp.304-328) กล่าวว่า ทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันของกลุ่ม บุคคล เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ และผลสำเร็จที่เกิดขึ้นเป็นของสมาชิกทุกคนที่ทำงาน ไม่ใช่เป็นผลสำเร็จ ของผู้ใดผู้หนึ่ง

เชอเมอฮอร์น ฮันท์ และออสบอร์น Schermerhorn, Hunt and Osborn (2005, p.211) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง สมาชิกในทีมทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดการใช้ ประโยชน์ จากทักษะที่มี เพื่อให้บรรลุจุดหมายร่วมกัน

สเปกโต Spector, P. E. (2006, p.219) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม ว่าเป็น ประเภทหนึ่ง ของการทำงานเป็นกลุ่ม ทีมงานทุกทีมงานจัดเป็นกลุ่มทำงาน แต่กลุ่มทำงานทุกกลุ่มมิใช่ทีมงานเสมอ ไป ทั้งนี้เนื่องจากการทำงานเป็นกลุ่มนั้นเป็นการทำงานของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อการทำงาน โดยมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและมีเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งจะมีลักษณะการทำงานได้หลายแบบ งานของแต่ละ คนอาจไม่ขึ้นตรงกับการงานของอีกคนหนึ่ง หรืออาจไม่ต้องประสานกัน อาจต่างคนต่างทำและเมื่อแต่ละฝ่ายเสร็จงานของตนแล้วก็จะได้งานรวมตามเป้าหมายแต่ถ้าเมื่อใดเป็นการทำงานเป็นทีมจะมีการ ประสานกัน งานของคนหนึ่งมีผลต่องานของคนอื่นในกลุ่มแต่ละคนมีบทบาทเฉพาะของตนและทุกคน มีเป้าหมายอยู่ที่จุดเดียว

ขวัญใจ ทิพย์เสภา (2566, หน้า 45) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กระบวนการ ทำงานในองค์การโดยมีสมาชิกตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไปมาปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ กำหนดไว้ โดยร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และพึ่งพาอาศัยกัน และให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางหรือ แนวทางเดียวกันและพัฒนางานองค์การให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

ขจรศักดิ์ จันทร์สว่าง (2566, หน้า 15) กล่าวว่า การทำงานร่วมกันโดยใช้ปฏิสัมพันธ์ ทักษะ และประสบการณ์ร่วมกัน ร่วมกันแก้แสบปัญหาในการทำงาน ร่วมกันรับผิดชอบในการทำงาน เพื่อให้ เกิดผลสำเร็จตามจุดประสงค์ที่วางไว้

อิงครัต จันทรวงศ์ (2566, หน้า 7) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาทำงานร่วมกัน มีวัตถุประสงค์ มีเป้าหมายในการทำงานเหมือนกัน โดยมองประโยชน์ในการทำงานร่วมกัน และต้องรับผิดชอบในความสำเร็จ หรือความล้มเหลวร่วมกัน

อธิกุล กุลนรัตน์ (2566, หน้า 28) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มคนที่มีปฏิสัมพันธ์กัน ทั้งผู้นำทีมและสมาชิกในทีม มาร่วมกันดำเนินกิจกรรม โดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน มีการวางแผนการใช้ทรัพยากรในการทำงานร่วมกัน การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการจัดการการใช้ทรัพยากรร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นกำลังคน วัสดุสิ่งของ ประสานความรู้ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน อีกทั้งมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศักดิ์ อธิฤฎุร สวัสดิ์วงศ์ชัย (2566 หน้า 19) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่สมาชิกหรือ บุคคลเข้ามาทำงานร่วมกันในทุกเรื่อง โดยมีเป้าหมายร่วมกัน มีการวางแผนร่วมกัน มีการกำหนดบทบาทของสมาชิกในทีมในการปฏิบัติงานของทีมนอย่างเต็มความสามารถ มีการติดต่อสื่อสารของทีมน ประสานงานร่วมกัน มีการตัดสินใจร่วมกัน เพื่อให้การทำงาน เป็นทีมบรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของทีมนที่กำหนดไว้ร่วมกัน

ศิริลักษณ์ ชนะดี (2565, หน้า 22) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม เป็นการรวมตัวของกลุ่มคนที่ทำงานร่วมกันโดยมีเป้าหมายหรือ วัตถุประสงค์เดียวกันในการทำงาน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการรับผิดชอบใช้ทรัพยากรร่วมกัน ประสานความรู้ มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด มีความสามัคคี มีเป้าหมายเดียวกัน ใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ประดิษฐพงษ์ อภิรัชต์กุล (2565, หน้า 17) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมหมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาร่วมกันทำงานหรือปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยแต่ละคนที่มีร่วมกันทำงานนั้น จะมีวัตถุประสงค์มุ่งหมายร่วมกัน ให้ความร่วมมือร่วมใจ มีการวางแผน มีการประสานงานที่ดี มีการตัดสินใจ มีการติดต่อสื่อสารสนับสนุนกันและสามารถผสมกลมกลืนอย่างมีประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้งานที่ตนรับผิดชอบนั้น บรรลุจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกันอย่างตั้งใจ ส่งผลให้เกิดความสำเร็จของงานในที่สุด

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การร่วมกันทำงานหรือปฏิบัติตามหน้าที่ โดยใช้ปฏิสัมพันธ์ ทักษะ และประสบการณ์ร่วมกัน ร่วมกันแก้ไขปัญหาในการทำงาน ร่วมกันรับผิดชอบในการทำงาน มีวัตถุประสงค์ มีเป้าหมายในการทำงานที่เหมือนกัน มีการวางแผนการใช้ทรัพยากร การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการจัดการการใช้ทรัพยากร การกำหนดกำลังคน วัสดุสิ่งของ ประสาน

ความรู้ และตัดสินใจ ร่วมกัน เพื่อให้งานที่รับผิดชอบนั้น บรรลุจุดมุ่งหมายตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.3 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะทีมที่ดีนั้นจะช่วยให้งานสามารถบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีจากนักวิชาการและนักวิจัยทั้งในและต่างประเทศหลายท่าน ได้กล่าวถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีมไว้ ดังนี้

วูดค็อกและฟรานซิส Woodcock and Francis (1994, p. 7) ได้ให้ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม คือ การที่บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันที่ก่อให้เกิดความรู้สึกร่วมกันเป็นส่วนหนึ่งของทีม มีความรับผิดชอบร่วมกันและความผูกพันทางจิตใจที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายในสถานศึกษา

สตอท์และวอล์คเกอร์ Stott and Walker (1995, p. 55) ได้ให้ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ดังนี้ 1) ช่วยลดการทำงานที่ซ้ำซาก 2) ช่วยเพิ่มความร่วมมือในการทำงาน 3) ช่วยให้เกิดความคิดเชิงนวัตกรรมใหม่ ๆ มากขึ้น 4) ช่วยให้การตัดสินใจดีขึ้น รอบคอบขึ้นและมีความสมบูรณ์ขึ้น 5) ช่วยสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ร่วมงาน 6) ช่วยปรับปรุงคุณภาพของผลิตผลและบริการ 7) ช่วยเพิ่มผลผลิตและผลประโยชน์ 8) ช่วยเพิ่มความคล่องตัวในการปรับตัวต่อ สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป 9) ช่วยเพิ่มพันธะผูกพันต่อการดำเนินงาน 10) ช่วยลดความขัดแย้งที่นำไปสู่การทำลาย 11) ช่วยปรับปรุงความสัมพันธ์และการสื่อสารระหว่างบุคคลและระหว่างหน่วยงานและ 12) ช่วยเพิ่มมาตรฐานการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

จอร์นสันและจอร์นสัน Johnson D.W. and R.T. Johnson (2003, p. 437) ได้ให้ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม เป็นการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาทีมจะมีประโยชน์กว่าทำงานบุคคล การตัดสินใจกลุ่มจะมีประสิทธิภาพมากกว่าและสามารถแก้ไขปัญหา มีการช่วยเหลือผู้อื่น และเข้าใจผู้อื่น มีความรับผิดชอบและมีการเสียสละเพื่อส่วนร่วม

ขวัญใจ ทิพย์เสภา (2566, หน้า 45-47) กล่าวว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม คือ การทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญต่อองค์กร เป็นการรวบรวมความสามารถ และทักษะของบุคคลในด้านที่แตกต่างกันเพื่อมาร่วมกันทำงาน โดยดึงศักยภาพของแต่ละบุคคลได้มาใช้ในการปฏิบัติงานสร้างสรรค์ผลงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดความสำเร็จของ องค์กร

ขจรศักดิ์ จันทร์สว่าง (2566, หน้า 15-18) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญ ยังมีส่วนช่วยให้สมาชิกในองค์กร มีการสื่อสารกัน มีการสร้างสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน มีร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการทำงาน และยังเป็นปัจจัยที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และบรรลุผลตามที่ตั้งไว้

อติกุล กุลนรัตน์ (2566, หน้า 28-29) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมนั้น มีความสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร การที่จะทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์นั้น เกิดจากการร่วมกันทำงาน ที่ต้องอาศัยทักษะ ความรู้ความสามารถของทุกคนภายในทีม มาร่วมกันวางแผนการใช้ทรัพยากรในการบริหาร ไม่ว่าจะเป็น กำลังคน หรือ สิ่งของ ร่วมทั้งการวางแผนการดำเนินการให้งานเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน ให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

ยุทธศักดิ์ อินทฤฎีกร สวัสดิ์วงศ์ชัย (2566 หน้า 19) กล่าวว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมทำให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานของทีม เกิดปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในทีมร่วมกัน มีศักยภาพและความพร้อมในการทำงานเป็นทีม มีการส่งเสริมด้านความรู้ ความสามารถและ ศักยภาพสมาชิกในทีม ลดการทำงานที่ซ้ำซาก เพิ่มความร่วมมือ มีความคิดเชิงนวัตกรรมใหม่ ๆ มีการตัดสินใจร่วมกัน มีแรงจูงใจแก่ผู้ร่วมงาน มีการปรับปรุงคุณภาพของผลิตผล และมีความคล่องตัวในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป มีความสัมพันธ์และ การสื่อสารระหว่างบุคคลและระหว่างหน่วยงาน และเพิ่มมาตรฐานการปฏิบัติงาน ให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ศิริลักษณ์ ชนะดี (2565, หน้า 23) กล่าวว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญอย่างยิ่งกับการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพทีมที่ประกอบด้วยบุคคลที่มีความรู้ความสามารถอย่างสูง เป็นการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพทำให้เกิดความสำเร็จในงานเกิดประโยชน์สูงสุดขององค์กรช่วยให้การทำงานใหญ่ที่มีความสลับซับซ้อนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ช่วยกันระดมความคิด ช่วยกันระดมสมองเพื่อให้งานนั้นประสบความสำเร็จ

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่ทีมมีบทบาทต่อองค์ มีส่วนช่วยให้สมาชิกในองค์กร มีการสื่อสารกัน มีการสร้างสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการทำงาน และยังเป็นปัจจัยที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพทำให้เกิดความสำเร็จในงานเกิดประโยชน์สูงสุดขององค์กรช่วยให้การทำงานใหญ่ที่มีความสลับซับซ้อนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ช่วยกันระดมความคิด ช่วยกันระดมสมองเพื่อให้งานนั้นประสบความสำเร็จสูงสุด

2.2.4 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมนั้นต้องประกอบไปด้วยองค์ประกอบหลายอย่าง ซึ่งมีนักวิจัยหลายท่านได้ให้องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมไว้ ดังนี้

วูดค็อก Wood cock (1989, p. 11) ได้ให้องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมไว้ว่าการทำงานเป็นทีมนั้นต้องประกอบด้วย บทบาท วัตถุประสงค์และเป้าหมาย การเปิดเผย การสนับสนุนซึ่งกันและกัน ความไว้วางใจ ความร่วมมือและความขัดแย้ง การดำเนินการ ด้านผู้นำ การพัฒนาบุคคล

ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มที่ดี การติดต่อสื่อสาร จึงสรุปได้ว่าองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมมี 11 องค์ประกอบ ดังนี้

1. บทบาท
2. วัตถุประสงค์และเป้าหมาย
3. การเปิดเผย
4. การสนับสนุนซึ่งกันและกัน
5. ความไว้วางใจ
6. ความร่วมมือและความขัดแย้ง
7. การดำเนินการ
8. ด้านผู้นำ
9. การพัฒนาบุคคล
10. ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มที่ดี
11. การติดต่อสื่อสาร

โรมมิ่ง Romig (1996, p.79) ได้ให้องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมไว้ว่าการทำงานเป็นทีมนี้ต้องประกอบด้วย การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน มีความคิดสร้างสรรค์ ปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง จึงสรุปได้ว่าองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมมี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การติดต่อสื่อสาร
2. การประสานงาน
3. มีความคิดสร้างสรรค์
4. ปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง

ไดเออร์ Dyer (1997, p. 10) ได้ให้องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมไว้ว่าการทำงานเป็นทีมนี้ต้องประกอบด้วย การรับรู้ปัญหา การรวบรวมวิเคราะห์ข้อมูล การวางแผนปฏิบัติการ การนำไปสู่การปฏิบัติ จึงสรุปได้ว่าองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมมี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การรับรู้ปัญหา
2. การรวบรวมวิเคราะห์ข้อมูล
3. การวางแผนปฏิบัติการ
4. การนำไปสู่การปฏิบัติ

แม็คโคลสกีและมาส์ McCloskey and Maas (1998, p. 59) ได้ให้องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมไว้ว่าการทำงานเป็นทีมนี้ต้องประกอบด้วย การมีเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ การติดต่อสื่อสาร การรับผิดชอบร่วมกัน ความไว้วางใจ จึงสรุปได้ว่าองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมมี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีเป้าหมาย
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน
3. การติดต่อสื่อสาร
4. การรับผิดชอบร่วมกัน
5. ความไว้วางใจ

จอร์จสันและจอร์นสัน Johnson and Johnson (2000, p. 17) ได้ให้องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมไว้ว่าการทำงานเป็นทีมนั้นต้องประกอบด้วย เป้าหมายของสมาชิกกับทีมงานร่วมกัน การติดต่อสื่อสาร การมีส่วนร่วมและเปิดโอกาสเป็นผู้นำร่วม การกระจายอำนาจอย่างเท่าเทียมกัน การตัดสินใจร่วมกัน การลดความขัดแย้ง ความเป็นปึกแผ่นของสมาชิก การประเมิณผลร่วมกัน ด้านการมีส่วนร่วมของทีม จึงสรุปได้ว่าองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมมี 9 องค์ประกอบ ดังนี้

1. เป้าหมายของสมาชิกกับทีมงานร่วมกัน
2. การติดต่อสื่อสาร
3. การมีส่วนร่วมและเปิดโอกาสเป็นผู้นำร่วม
4. การกระจายอำนาจอย่างเท่าเทียมกัน
5. การตัดสินใจร่วมกัน
6. การลดความขัดแย้ง
7. ความเป็นปึกแผ่นของสมาชิก
8. การประเมิณผลร่วมกัน
9. ด้านการมีส่วนร่วมของทีม

روبบินส์ Robbins (2001, pp. 300-310) ได้ให้องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมไว้ว่าการทำงานเป็นทีมนั้นต้องประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมาย ทรัพยากรเพียงพอ ภาวะผู้นำที่ดี การวัดและประเมิณผล ความรู้ความสามารถ ความผูกพันต่อวัตถุประสงค์ร่วมกัน การบริหารด้านความขัดแย้ง ความเต็มใจร่วมทีมของสมาชิก จึงสรุปได้ว่าองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมมี 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมาย
2. ทรัพยากรเพียงพอ
3. ภาวะผู้นำที่ดี
4. การวัดและประเมิณผล
5. ความรู้ ความสามารถ
6. ความผูกพันต่อวัตถุประสงค์ร่วมกัน
7. การบริหารความขัดแย้ง

8. ความเต็มใจร่วมทีมของสมาชิก

สท๊อทและวอล์กเกอร์ Stott and Walker (1995 ,PP 4-15) ได้ให้องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมไว้ว่าการทำงานเป็นทีมนั้นต้องประกอบด้วย บุคลากร งานดำเนินการ ทีมงาน องค์กรที่มีกระบวนการดำเนินงาน จึงสรุปได้ว่าองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมมี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. เป้าหมายร่วมกัน
2. การพึ่งพาอาศัยกัน
3. การมีปฏิสัมพันธ์
4. ความเป็นหนึ่งเดียวกัน

ศิริลักษณ์ ชนคติ (2565, หน้า 23-26) ได้ให้องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมไว้ว่าการทำงานเป็นทีมนั้นต้องประกอบด้วย การติดต่อสื่อสาร การร่วมมือ การประสานงาน การมีความคิดสร้างสรรค์ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จึงสรุปได้ว่าองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมมี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านการติดต่อสื่อสาร
2. ด้านการร่วมมือ
3. ด้านการประสานงาน
4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์
5. ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ประดิษฐ์พงษ์ อภิรัชต์กุล (2565, หน้า 17) ได้ให้องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมไว้ว่าการทำงานเป็นทีมนั้นต้องประกอบด้วย 1. ผู้นำทีม ซึ่งเปรียบเสมือนกับต้นเรือที่จะคอยควบคุมดูแลให้เรือขับเคลื่อนอย่างถูกต้องทิศทาง และพุ่งตรงไปสู่เป้าหมายให้ได้ ผู้นำทีมที่ดีนั้นต้องไม่ใช่เพียงผู้สั่งการเพียงอย่างเดียว แต่ต้องรู้จักการบริหารงานและบริหารบุคคลซึ่งเป็นสมาชิกในทีมให้ดีด้วย 2. สมาชิกทีม การที่ผู้นำได้ผู้ตามเป็นสมาชิกทีมที่ร่วมแรงร่วมใจทำงาน จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในที่สุด สมาชิกในทีมทุกคนจึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในระบบการทำงานเป็นทีม 3. ระบบการทำงานและกติกา ซึ่งเป็นสิ่งที่จะยึดโยงให้สมาชิกแต่ละคนในแต่ละบทบาททำงานร่วมกันในระบบทีมได้ ระบบการทำงานแบบทีมและกติกาเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องเคารพร่วมกันเป็นกรอบสำคัญที่จะทำให้ทุกคนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงสรุปได้ว่าองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมมี 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ผู้นำทีม
2. สมาชิกทีม
3. ระบบการทำงานและกติกา

ขวัญใจ ทิพย์เสภา (2566, หน้า 54) ได้ให้องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมไว้ว่าการทำงานเป็นทีมนั้นต้องประกอบด้วย การมีเป้าหมายร่วมกัน ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การสื่อสารที่ดีหรือเปิดเผย การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความชัดเจนในบทบาทและหน้าที่ จึงสรุปได้ว่าองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมมี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีเป้าหมายร่วมกัน
2. ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
3. การสื่อสารที่ดีหรือเปิดเผย
4. การมีส่วนร่วมในการทำงาน
5. ความชัดเจนในบทบาทและหน้าที่

ขจรศักดิ์ จันทร์สว่าง (2566, หน้า 17) ได้ให้องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมไว้ว่าการทำงานเป็นทีมนั้นต้องประกอบด้วย การทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จที่กำหนด การทำงานร่วมกันของบุคคล/การทำงานเป็นกลุ่ม การทำงานร่วมกันและมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน การทำงานโดยใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกัน จึงสรุปได้ว่าองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมมี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จที่กำหนด
2. การทำงานร่วมกันของบุคคล/การทำงานเป็นกลุ่ม
3. การทำงานร่วมกันและมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน
4. การทำงานโดยใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกัน

อิงครัต จันทรวงศ์ (2566, หน้า 14) ได้ให้องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมไว้ว่าการทำงานเป็นทีมนี้ต้องประกอบด้วย 1. ภาวะผู้นำ (Leadership) ผู้ที่เป็นผู้นำทีม จะเป็นผู้สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของทีม เป็นศูนย์กลางในการประสานงานต่างๆ ให้การยอมรับในความรู้ความสามารถของสมาชิก ใช้อำนาจอย่างเหมาะสมและมีความยืดหยุ่น โดยมุ่งเน้นพัฒนาวิธีการทำงานเพื่อปรับปรุงการทำงานของทีม 2. ความสัมพันธ์ (Relationships) การที่สมาชิกภายในทีมมีความเชื่อใจกันช่วยเหลือเคารพซึ่งกันและกัน มีความรับผิดชอบต่องาน มีการร่วมมือกันปฏิบัติงานหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นและเมื่อสามารถทำงานสำเร็จจุล่ง สมาชิกในทีมก็พร้อมที่จะทำงานร่วมกันอีกในงานอื่นๆ ต่อไป 3. บทบาท (Role) การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจนภายในทีม โดยเข้าใจในบทบาทของตนเองและของเพื่อนร่วมทีม เข้าใจความรับผิดชอบที่มีร่วมกันภายในทีม ให้การยอมรับหัวหน้าทีมคนที่เป็นคนนำในการปฏิบัติงาน และมีการใช้ความสามารถ ทักษะจากสมาชิก ในแต่ละคนภายในทีมอย่างเหมาะสม เพื่อที่จะให้งานที่ออกมามีประสิทธิภาพที่สุด 4. กระบวนการ (Process) ขั้นตอนต่างๆของการทำงานเป็นทีมที่มีการจัดลำดับของงาน มีกรอบแนวทางในการทำงาน มีกระบวนการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ที่ชัดเจนร่วมกันตัดสินใจ ร่วมกันแก้ไขปัญหา โดยใช้เสียงส่วนใหญ่ของสมาชิก

และคำนึงถึงผลลัพธ์หรือผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น นอกจากนั้นมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและเพื่อนร่วมทีม จึงสรุปได้ว่าองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมมี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ (Leadership)
2. ความสัมพันธ์ (Relationships)
3. บทบาท (Role)
4. กระบวนการ (Process)

อริกุล กุลนรัตน์ (2566, หน้า 35) ได้ให้องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมไว้ว่าการทำางานเป็นทีม นั้นต้องประกอบด้วย การสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างทีมงาน การมีส่วนร่วมของทีมงาน การกำหนดเป้าหมายของทีมงาน การมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างทีมงาน การไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างทีมงาน การยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของทีมงาน จึงสรุปได้ว่าองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมมี 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างทีมงาน
2. การมีส่วนร่วมของทีมงาน
3. การกำหนดเป้าหมายของทีมงาน
4. การมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างทีมงาน
5. การไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างทีมงาน
6. การยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของทีมงาน

ยุทธศักดิ์ อิทฤฎูกร สวัสดิ์วงศ์ชัย (2566, หน้า 57) ได้ให้องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมไว้ว่าการทำางานเป็นทีม นั้นต้องประกอบด้วย การติดต่อสื่อสาร มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนเห็นพ้องต้องกัน การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน การมีส่วนร่วมของทีม จึงสรุปได้ว่าองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมมี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

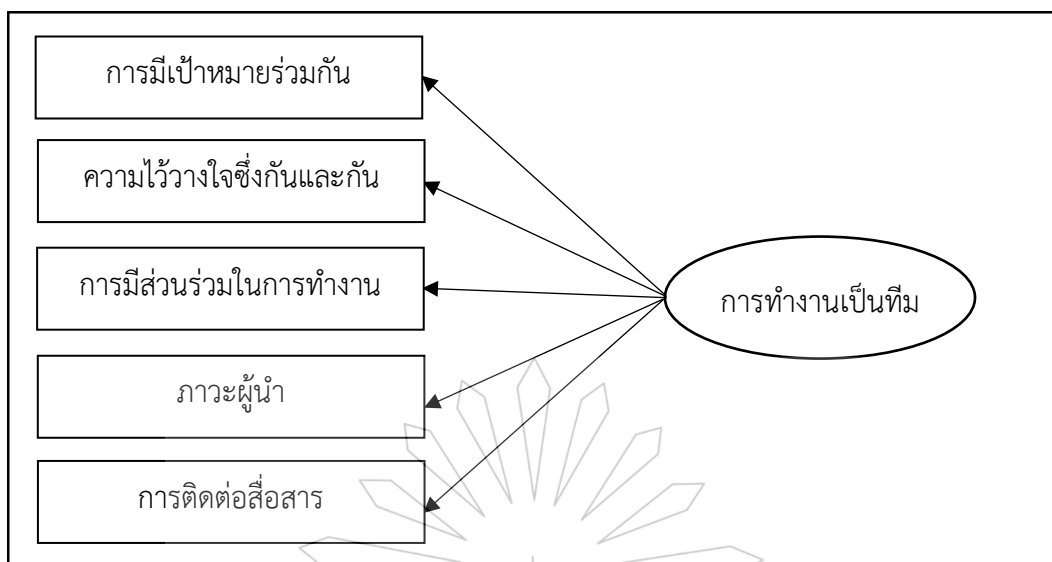
1. ด้านการติดต่อสื่อสาร
2. ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนเห็นพ้องต้องกัน
3. ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน
4. ด้านการมีส่วนร่วมของทีม

จากการศึกษาข้อมูลองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมจำนวน 14 แหล่ง ได้แก่ วูดค็อก (Wood cock) ,โรมมิ่ง (Romig) ,ไดเออร์ (Dyer) ,แม็คโคลสกีและมาส์ (McCloskey and Maas) , จอร์ฮันและจอร์นสัน (Johnson and Johnson) ,روبบินส์ (Robbins) ,สท็อทและวอล์กเกอร์ (Stott and Walker) ,ศิริลักษณ์ ชนะดี ,ประดิษฐ์พงษ์ อภิรัชติกุล ,ขวัญใจ ทิพย์เสภา ,ขจรศักดิ์ จันทร์สว่าง ,อิงครัต จันทร์วงศ์ ,อริกุล กุลนรัตน์ และ ยุทธศักดิ์ อิทฤฎูกร สวัสดิ์วงศ์ชัย ได้องค์ประกอบ

ตารางที่ 2.2 ตารางวิเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม(ต่อ)

องค์ประกอบของ การทำงานเป็นทีม	วูดค็อก Wood cock	โรมมิ่ง Romig	ไดเออร์ Dyer	แม็คโคลสกีและมาส์ McCloskey and Maas	จอร์ห์สันและจอร์ห์สัน Johnson and Johnson	รอนบินส์ Robbins	สโตนและวอล์กเกอร์ Stott and Walker	ศิริลักษณ์ ชนะดี	ประติษญ์พงษ์ อภิรัชติกุล	ขวัญใจ ทัพยเสภา	ขจรศักดิ์ จันทร์สว่าง	อิงครัต จันทรวงศ์	อิทธิกุล กุลนรัตน์	ยุทธศักดิ์ อิทธิกุล สวัสดิ์วงศ์ชัย	ความถี่
17.การรวบรวมวิเคราะห์ ข้อมูล			✓												1
18.การวางแผนปฏิบัติการ			✓												1
19.การกระจายอำนาจ อย่างเท่าเทียมกัน					✓										1
20.การตัดสินใจร่วมกัน					✓	✓									2
21.การลดความขัดแย้ง	✓				✓	✓	✓								3
22.ความเป็นปึกแผ่นของ สมาชิก	✓				✓	✓	✓	✓							4
23.การประเมินผลร่วมกัน					✓	✓	✓								2
24.ทรัพยากรเพียงพอ						✓									1
25.บุคลากร						✓									2
26.การพึ่งพาอาศัยกัน							✓								1
27.สมาชิกทีม									✓						1
28.การปฏิสัมพันธ์							✓								1
29.ความเป็นหนึ่งเดียวกัน							✓								1

จากตารางที่ 2.2 เห็นได้ว่าผลของการสังเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมเป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี(Theoretical framework) ที่ได้จากการสังเคราะห์มี 29 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาใช้ความสอดคล้องของนักวิชาการส่วนใหญ่ตั้งแต่ 50% ขึ้นไป ได้องค์ประกอบจำนวน 5 องค์ประกอบ คือ การมีเป้าหมายร่วมกัน ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การมีส่วนร่วมในการทำงาน ภาวะผู้นำ และการติดต่อสื่อสาร ซึ่งสามารถแสดงเป็นโมเดลองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมได้ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 โมเดลองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

จากการสังเคราะห์โมเดลองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ผู้วิจัยพบว่ามีองค์ประกอบทั้งหมด 5 องค์ประกอบ คือ 1)การมีเป้าหมายร่วมกัน 2)ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 3)การมีส่วนร่วมในการทำงาน 4)ภาวะผู้นำ และ 4)การติดต่อสื่อสาร เพื่อให้เห็นองค์ประกอบชัดเจนจึงศึกษาความหมายแต่ละองค์ประกอบเพื่อนิยามเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

1) การมีเป้าหมายร่วมกัน

การกำหนดเป้าหมายร่วมกันเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้ทีมงานหรือองค์กรสามารถดำเนินการไปในทิศทางเดียวกันเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ตั้งใจไว้ โดยสมาชิกทุกคนในทีมจะมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายเพื่อให้เกิดความร่วมมือและความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกัน ดังที่มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ ดังนี้

แม็คโคลสกีและมาส์ McCloskey and Maas (1998, p. 59) กล่าวว่าไว้ว่า คือ สมาชิกทุกคนในทีมจะร่วมกันกำหนดเป้าหมายของทีม เพื่อดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ การกำหนดเป้าหมายร่วมกันจะทำให้การปฏิบัติงานของสมาชิกแต่ละคนเกิดความสำเร็จตรงกัน

ขวัญใจ ทิพย์เสภา (2566, หน้า 55) กล่าวว่า คือ การที่บุคคลหรือสมาชิกทีมมีจุดหมายหรือเป้าหมายในทิศทางเดียวกันเพื่อดำเนินงานในองค์กรนั้นให้ประสบความสำเร็จและให้บรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวังหรือที่ได้วางไว้

อธิกุล กุลนรัตน์ (2566, หน้า 41) กล่าวว่า คือ สิ่ง que ทุกคนในองค์กรต้องการให้เกิดขึ้นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยบุคลากรในองค์กรร่วมกันคิด และกำหนดขึ้น ให้ทิศทางของการทำงานที่แน่ชัด ซึ่งเป็นแรงผลักดันให้ปฏิบัติการกิจหน้าที่การทำงานให้สำเร็จ

ยุทธศักดิ์ อิทฤฎฐ สวัสดิ์วงศ์ชัย (2566, หน้า 65) กล่าวว่า คือ สมาชิกในทีมร่วมกันวางแผนการทำงานและวัตถุประสงค์ตลอดจนการกำหนดเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการทำงานเป็นทีม จนทำให้บรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกันตามที่กำหนดไว้

ดังนั้นสรุปได้ว่า การมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การที่สมาชิกทุกคนในสถานศึกษามีการกำหนดจุดหมายหรือเป้าหมายร่วมกัน เพื่อใช้เป็นทิศทางในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้ ทั้งยังเป็นแรงผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วง

2) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

ความเชื่อใจ หรือ “ความไว้วางใจ” ในทีมงานมีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างความสำเร็จในการทำงานร่วมกัน สมาชิกทุกคนในทีมต้องมีความเชื่อมั่นในกันและกัน มีความเคารพและไว้วางใจซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และเกิดความร่วมมืออย่างเต็มที่ การที่ทีมงานมีความเชื่อใจในกันและกันจะช่วยให้สามารถแบ่งปันความคิดเห็นอย่างอิสระ ร่วมกันแก้ไขปัญหาต่างๆ และมีความรับผิดชอบร่วมกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ดังที่นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ ดังนี้

แม็คโคลสกีและมาส์ McCloskey and Maas (1998, p. 59) กล่าวว่าไว้วางใจ คือ สมาชิกทุกคนในทีมมีความเชื่อใจและไว้วางใจซึ่งกันและกัน ให้ความสำคัญกับคุณค่าของบุคคล เคารพนับถือซึ่งกันและกัน ยอมรับในความสามารถของกันและกันและแบ่งงานกันทำตามความรู้ความสามารถ

ขวัญใจ ทิพย์เสภา (2566, หน้า 56) กล่าวว่า คือ การที่บุคคลหรือสมาชิกทีมมีความรู้สึกเชื่อถือศรัทธาไว้วางใจในความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีมด้วยความจริงใจเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ส่งผลให้การทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

อิงครัต จันทรวงศ์ (2566, หน้า 15) กล่าวว่า คือ การที่สมาชิกภายในทีมมีความเชื่อใจกันช่วยเหลือ เคารพซึ่งกันและกัน มีความรับผิดชอบต่องาน มีการร่วมมือกันปฏิบัติงานหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และเมื่อสามารถทำงานสำเร็จลุล่วง สมาชิกในทีมก็พร้อมที่จะทำงานร่วมกันอีกในงานอื่นๆ ต่อไป

อธิกุล กุลนรัตน์ (2566, หน้า 49) กล่าวว่า คือ ความเชื่อที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งได้มีให้กับบุคคลอื่น ว่าบุคคลนั้นจะซื่อสัตย์ต่อเขาไม่ทำร้ายหรือเอาเปรียบเขา เป็นปัจจัยพื้นฐานที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างกันและกัน ที่ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดี ๆ ต่อกัน เกิดความตั้งใจที่จะทำสิ่งดี ๆ ให้กัน ให้ความร่วมมือในการทำสิ่งต่างๆ ด้วยใจจริง และเกิดความภักดีต่อกัน

ดังนั้นสรุปได้ว่า ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง การที่สมาชิกมีความรู้สึกศรัทธา เชื่อถือไว้วางใจ ต่อความคิด ความสามารถ การตัดสินใจของเพื่อนร่วมงาน ให้ความสำคัญคุณค่าของบุคคล

ความเคารพ นับถือซึ่งกันและกัน จริงใจต่อกัน มีการแบ่งงาน รับผิดชอบงาน ร่วมมือกันปฏิบัติงาน แก้ไขปัญหาของงาน จนนำไปสู่ความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่กำหนดร่วมกัน

3) การมีส่วนร่วมในการทำงาน

ในปัจจุบัน การทำงานในทีมและการทำงานร่วมกันภายในสถานศึกษาได้กลายเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการเพิ่มประสิทธิภาพและความสำเร็จของงานต่างๆ การที่บุคคลหรือสมาชิกในทีมได้มีส่วนร่วมในทุกกระบวนการ เช่น การคิด การตัดสินใจ การปฏิบัติ การประเมินผล และการรับผลประโยชน์ร่วมกัน ถือเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการเสริมสร้างความร่วมมือและการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยการทำงานร่วมกันนั้นช่วยให้แต่ละบุคคลสามารถเรียนรู้และเติบโตไปพร้อมๆ กัน นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างแรงจูงใจและความมั่นใจให้กับสมาชิกในทีมที่จะร่วมกันผลักดันให้งานประสบความสำเร็จ ดังที่นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ ดังนี้

ขวัญใจ ทิพย์เสภา (2566, หน้า 59) การที่บุคคลหรือสมาชิกทีมเปิดโอกาสให้บุคคลหรือสมาชิกทีมมีส่วนร่วมในการคิด ร่วมตัดสินใจและร่วมมือทำในทุกขั้นตอนการทำงาน และให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการแก้ปัญหา การปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อริกุล กุลนรัตน์ (2566, หน้า 39) กล่าวว่า คือ การเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มคนในองค์กรร่วมกันคิด การวางแผน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล และการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ร่วมกัน ให้การดำเนินการประสบความสำเร็จ

ยุทธศักดิ์ อธิฤฎฐ์ สวัสดิ์วงศ์ชัย (2566, หน้า 77) กล่าวว่า คือ การดำเนินสมาชิกในทีมที่มีการวางแผน การดำเนินงาน รับผลประโยชน์และมีการวัดและประเมินผลในการปฏิบัติงานร่วมกัน

ดังนั้นสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง การเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการลงมือทำงานทุกขั้นตอน ร่วมกันคิด ร่วมกันวางแผน ร่วมกันกำหนดเป้าหมาย ร่วมกันปฏิบัติงาน ร่วมกันตัดสินใจ ร่วมกันแก้ปัญหา ร่วมกันประเมินผล และได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน

4) ภาวะผู้นำ

การนำทีมเป็นกระบวนการที่ซับซ้อนและมีความสำคัญอย่างยิ่งในทุกๆ องค์กรหรือโครงการ เพราะผู้นำทีมไม่เพียงแต่ต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการและการสั่งการ แต่ยังต้องมีทักษะในการสร้างแรงบันดาลใจ การประสานงาน การพัฒนาทีมงาน รวมถึงการตัดสินใจที่มีความยืดหยุ่นและเหมาะสมเพื่อให้ทีมสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ ดังนี้

แกรี่ เอ ยูคส์ Gary A. Yukl (2018, p.81) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำคือกระบวนการในการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้เข้าใจและเห็นพ้องกันเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องทำและวิธีการทำ

นอร์ธเฮาส์ Peter G. Northouse (2018, p.43) ได้นิยามความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่บุคคลหนึ่งมีอิทธิพลต่อกลุ่มบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

โรบบิ้น Robbins (2001, pp 300-310) กล่าวว่า คือ คุณลักษณะของผู้นำทีม ประกอบด้วย ผู้แนะนำ ผู้เชื่อมโยง ผู้สร้างสรรค์ ผู้คุ้มครอง ผู้ส่งเสริม ผู้ประเมิน ผู้จัดการ ผู้ผลิต ผู้ควบคุมและผู้คุ้มครอง

ประดิษฐ์พงษ์ อภิรัชติกุล (2565, หน้า 17) กล่าวว่า คือ เปรียบเสมือนกับต้นเรือที่จะคอยควบคุมดูแลให้เรือขับเคลื่อนอย่างถูกต้องทิศทางและพุ่งตรงไปสู่เป้าหมายให้ได้ ผู้นำทีมที่ดีนั้นต้องไม่ใช่เพียงผู้สั่งการเพียงอย่างเดียว แต่ต้องรู้จักการบริหารงานและบริหารบุคคลซึ่งเป็นสมาชิกในทีมให้ดีขึ้นด้วย

อิงครัต จันทรวงศ์ (2566, หน้า 14) กล่าวว่า ผู้ที่เป็นผู้นำทีม จะเป็นผู้สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของทีม เป็นศูนย์กลางในการประสานงานต่างๆ ให้การยอมรับในความรู้ความสามารถของสมาชิกใช้อำนาจอย่างเหมาะสมและมีความยืดหยุ่น โดยมุ่งเน้นพัฒนาวิธีการทำงานเพื่อปรับปรุงการทำงานของทีมงาน

ดังนั้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้ที่เป็นผู้นำทีม ผู้สร้างวิสัยทัศน์ของทีม มีลักษณะเป็นผู้แนะนำ เชื่อมโยงสร้างสรรค์ คุ้มครอง ส่งเสริม สนับสนุน ประเมิน จัดการ เป็นศูนย์กลางในการประสานงานต่างๆ คอยควบคุมดูแล ให้การดำเนินงานพุ่งตรงไปสู่เป้าหมาย สามารถบริหารงานบริหารบุคคล และใช้อำนาจอย่างเหมาะสมเพื่อการขับเคลื่อนการทำงานของทีมงาน

5) การติดต่อสื่อสาร

การสื่อสารในทีมเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการสร้างความสำเร็จในการทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะในองค์กรหรือสถานศึกษา การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างสมาชิกในทีมและช่วยให้เกิดความร่วมมือในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ การสื่อสารที่เปิดเผย ตรงไปตรงมา และเข้าใจง่ายถือเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาสัมพันธภาพที่ดีและทำให้การทำงานเป็นทีมเกิดผลลัพธ์ที่ดีขึ้น ดังที่มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ดังนี้

แม็คโคลสกีและมาส์ McCloskey and Maas (1998, p. 59) กล่าวว่า คือ สมาชิกในทีมทุกคนมีการติดต่อสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน การสื่อสารจะกระทำอย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา ชัดเจน เข้าใจง่าย อาจทำได้โดยการประชุม พูดคุยปรึกษาหารือ พบกัน โดยทางตรงและทางอ้อม เพื่อให้สมาชิกได้มีการสื่อความหมายรับข้อมูลหรือส่งข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ซึ่งกันและกัน

ยุทธศักดิ์ อิทฤฎฐ สวัสดิ์วงษ์ชัย (2566, หน้า 59) กล่าวว่า คือ สมาชิกในทีมมีการสื่อสารระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร ด้วยคำพูด การเขียน การแสดงท่าทางอย่างมีวัตถุประสงค์ชัดเจนและ

เข้าใจร่วมกันอย่างถูกต้อง สมบูรณ์ทำให้การทำงานเป็นทีมเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อสถานศึกษา

ดังนั้นสรุปได้ว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกด้วยคำพูด การเขียน การแสดงท่าทางอย่างชัดเจน เปิดเผย ตรงไปตรงมา เข้าใจง่าย ครบถ้วนสมบูรณ์ ผ่านการประชุม พูดคุยปรึกษาหารือ ทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน นำไปสู่การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ผลจากการสังเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครู พบว่ามีจำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1.การมีเป้าหมายร่วมกัน 2.ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 3.การมีส่วนร่วมในการทำงาน 4.ภาวะผู้นำ 5.การติดต่อสื่อสาร ผู้วิจัยได้มีการศึกษาความหมายจากแนวคิดของนักวิชาการเพื่อกำหนดองค์ประกอบดังกล่าวไปเป็นนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการและสร้างประเด็นตัวบ่งชี้เพื่อเข้าสู่การตั้งข้อคำถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ โดยมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบดังแสดงในตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2. 3 นิยามเชิงปฏิบัติการและข้อคำถามองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ประเด็นคำถาม
1) การมีเป้าหมายร่วมกัน	ความคิดเห็นของครูต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาการที่สมาชิกทุกคนในสถานศึกษามีการกำหนดจุดหมายหรือเป้าหมายร่วมกัน เพื่อใช้เป็นทิศทางในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้ ทั้งยังเป็นแรงผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วง	1. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของการทำงานภายในสถานศึกษา 2. ท่านเข้าใจและยอมรับเป้าหมายร่วมกันขององค์กร 3. เป้าหมายของท่านสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษา 4. การกำหนดเป้าหมายร่วมกันช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงานของท่าน 5. การมีเป้าหมายร่วมกันของท่านช่วยให้การทำงานของทีมนั้นมีทิศทางและเป็นระบบ 6. การกำหนดเป้าหมายร่วมกันของท่านทำให้สมาชิกทีมมีความรับผิดชอบและผูกพันต่อองค์กร 7. การกำหนดเป้าหมายร่วมกันส่งผลให้ภารกิจสำเร็จลุล่วง

ตารางที่ 2.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและข้อความองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม(ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ประเด็นคำถาม
2) ความไว้วางใจ ซึ่งกันและกัน	ความคิดเห็นของครูต่อการทำงาน เป็นทีมในสถานศึกษา การที่ สมาชิกมีความรู้สึกศรัทธา เชื่อถือ ไว้วางใจ ต่อความคิด ความสามารถ การตัดสินใจของ เพื่อนร่วมงาน ให้ความสำคัญ คุณค่าของบุคคล ความเคารพ นับ ถือซึ่งกันและกัน จริ่งใจต่อกัน มี การแบ่งงาน รับผิดชอบงาน ร่วมมือกันปฏิบัติงาน แก้ไขปัญหา ของงาน จนนำไปสู่ความประสพ ผลสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่ กำหนดร่วมกัน	1. ท่านมีความศรัทธาและเชื่อมั่นใน ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน 2. ท่านไว้วางใจต่อการตัดสินใจและการทำงาน ของเพื่อนร่วมงาน 3. ท่านเปิดใจยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นด้วย ความเคารพ 4. ท่านยอมรับความแตกต่างด้านความคิด ความสามารถ และประสบการณ์ของเพื่อน ร่วมงาน 5. ท่านมีการแบ่งงานกันอย่างเหมาะสมตาม ความสามารถของแต่ละคน 6. ท่านให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่องาน เกิดปัญหา 7. ท่านมีการประสานงานกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย
3) การมีส่วนร่วม ในการทำงาน	ความคิดเห็นของครูต่อการทำงาน เป็นทีมในสถานศึกษา การ เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนใน สถานศึกษามีส่วนร่วมในการลง มือทำงานทุกขั้นตอน ร่วมกันคิด ร่วมกันวางแผน ร่วมกันกำหนด เป้าหมาย ร่วมกันปฏิบัติงาน ร่วมกันตัดสินใจ ร่วมกันแก้ปัญหา ร่วมกันประเมินผล และได้รับ ผลประโยชน์ร่วมกัน	1. ท่านมีโอกาสร่วมเสนอความคิดเห็นในการ วางแผนงานของสถานศึกษา 2. ท่านร่วมกันคิดวิธีแก้ไข้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการ ทำงาน 3. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางหรือ ขั้นตอนในการทำงาน 4. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของ องค์กรหรือโครงการ 5. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องสำคัญ ของงาน 6. ท่านร่วมกันแก้ไข้ปัญหาและอุปสรรคที่ เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน 7. ท่านร่วมกันประเมินผลความสำเร็จของงาน หรือโครงการ 8. ท่านได้รับประโยชน์หรือผลสำเร็จจากงานที่ ทำร่วมกันอย่างเท่าเทียม

ตารางที่ 2.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและข้อคำถามองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม(ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ประเด็นคำถาม
		9. การทำงานร่วมกันช่วยสร้างความภาคภูมิใจและความพึงพอใจต่อผลงานของท่าน
4) ภาวะผู้นำ	ความคิดเห็นของครูต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา ผู้ที่เป็นผู้นำทีม ผู้สร้างวิสัยทัศน์ของทีม มีลักษณะเป็นผู้แนะนำ เชื่อมโยงสร้างสรรค์ ค้ำครอง ส่งเสริม สนับสนุน ประเมิน จัดการ เป็นศูนย์กลางในการประสานงานต่างๆ คอยควบคุมดูแล ให้การดำเนินงานพุ่งตรงไปสู่เป้าหมาย สามารถบริหารงาน บริหารบุคคล และใช้อำนาจอย่างเหมาะสมเพื่อการขับเคลื่อนการทำงานของทีม	1. ท่านสามารถสร้างวิสัยทัศน์และทิศทางการทำงานของทีมให้ชัดเจน 2. ท่านให้คำแนะนำและคำปรึกษาแก่สมาชิกอย่างเหมาะสม 3. ท่านส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกในทีม 4. ท่านประสานความร่วมมือระหว่างทีมงานได้อย่างสร้างสรรค์ 5. ท่านดูแลและให้ความช่วยเหลือสมาชิกเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน 6. ท่านใช้หลักการบริหารงานและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของทีมอย่างมีประสิทธิภาพ 7. ท่านเป็นศูนย์กลางในการประสานงานควบคุม ดูแล และทำให้ทีมบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด
5) การติดต่อสื่อสาร	ความคิดเห็นของครูต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา การติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิก ด้วยคำพูด การเขียน การแสดงท่าทางอย่างชัดเจน เปิดเผยตรงไปตรงมา เข้าใจง่าย ครอบคลุม สมบูรณ์ ผ่านการประชุม พูดคุยปรึกษาหารือ ทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน นำไปสู่การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล	1. ท่านสื่อสารกับคนในองค์กรด้วยคำพูดได้ชัดเจนและเข้าใจง่าย 2. ท่านสามารถสื่อสารผ่านวิธีการที่หลากหลายได้ครบถ้วนและสมบูรณ์ 3. การสื่อสารของท่านเป็นไปอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา และสร้างความเข้าใจตรงกัน 4. ท่านมีการประชุม พูดคุย หรือปรึกษาหารือกันอย่างสม่ำเสมอ 5. การสื่อสารของท่านเกิดขึ้นทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อให้สมาชิกทุกคนเข้าใจตรงกัน 6. การสื่อสารของท่านช่วยสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างสมาชิกในทีม 7. การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของท่านนำไปสู่การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผล

2.3 บริบทสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี

เขต 3

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 (2568, หน้า 13) ได้กล่าวถึงบริบทของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ดังนี้

สภาพข้อมูลทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเกิดจากการที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ซึ่งเป็นกฎหมายทางการศึกษาที่เกิดขึ้นตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2542 และบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กำหนดให้การบริหารและการจัดการขั้นพื้นฐานให้อยู่เขตพื้นที่การศึกษาโดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรม และความเหมาะสมด้านอื่น และให้มีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อทำหน้าที่ในการดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายนี้ หรือกฎหมายอื่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็นหน่วยงานที่อยู่ใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ตั้งอยู่ถนนทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 41 (A41) ตำบลเวียงสระ อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี รหัสไปรษณีย์ 84190 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2553 ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุนและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ครอบคลุมพื้นที่ 6 อำเภอของจังหวัดสุราษฎร์ธานี

1. อำเภอเวียงสระ
2. อำเภอบ้านนาสาร
3. อำเภอบ้านนาเดิม
4. อำเภอพระแสง
5. อำเภอเคียนซา
6. อำเภอชัยบุรี

ทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ได้ร่วมกันกำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2548 - 2561) จากผลการวิเคราะห์สถานภาพของเขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 เป็นองค์กรชั้นนำในการพัฒนา คุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐาน ยึดหลักธรรมาภิบาลบนพื้นฐานของความเป็นไทย

2. พันธกิจ

2.1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคน ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพตามมาตรฐาน

2.2 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร บนพื้นฐานของความเป็นไทย

2.3 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาเต็มตาม ศักยภาพ

2.4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ที่เน้นการมีส่วนร่วม ของทุกภาคส่วน

2.5 พัฒนาระบบการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล

3. ค่านิยม “รับผิดชอบต่อหน้าที่ มีวินัย ใส่ใจบริการ ประสานความร่วมมือ”

4. เป้าประสงค์

4.1 นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษา มีพัฒนาการที่เหมาะสมตามช่วงวัยอย่างสมดุล

4.2 นักเรียนระดับการศึกษาภาคบังคับมีคุณภาพตามมาตรฐาน

4.3 ประชากรวัยเรียน (อายุ 4 ปี ถึงย่างเข้าถึงปีที่ 16) ได้รับโอกาสทางการศึกษา อย่างทั่วถึง เสมอภาค และมีคุณภาพจนจบการศึกษาภาคบังคับ

4.4 ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะ และมี วัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

4.5 สถานศึกษามีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการได้คุณภาพตามมาตรฐาน

4.6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและ เป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน

5. กลยุทธ์

5.1 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกระดับทุกประเภท

5.2 ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม มีวิถีชีวิตความเป็นไทยตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง

5.3 ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการการศึกษาให้ทั่วถึง เสมอภาค และมีคุณภาพ

5.4 พัฒนาคุณภาพครู และบุคลากรทางการศึกษา

5.5 พัฒนาระบบการบริหารจัดการ

6. ผลผลิตหลัก

6.1 ผู้จบการศึกษาก่อนประถมศึกษา

6.2 ผู้จบการศึกษามัธยมศึกษา

6.3 เด็กพิการได้รับการศึกษาภาคบังคับและพัฒนาสมรรถภาพ

6.4 เด็กด้อยโอกาสได้รับการศึกษาภาคบังคับ

6.5 ผู้ที่มีความสามารถพิเศษได้รับการพัฒนาศักยภาพ

นโยบายการจัดการศึกษา จุดเน้น การดำเนินงาน

1. เด็กปฐมวัยมีความพร้อมด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาตามหลักสูตร

2. ผู้เรียนมีสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551

3. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้นทุกระดับชั้น

4. ผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษได้รับการส่งเสริมและพัฒนาเต็มศักยภาพ

5. เตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน

6. ผู้เรียนทุกคนมีคุณลักษณะพึงประสงค์ตามหลักสูตร และมีค่านิยมหลักของคนไทย 12

ประการ

7. สถานศึกษายึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการจัดการเรียนรู้

8. ประชากรวัยเรียน อายุ 4 ปี ถึงอายุย่างเข้าปีที่ 16 ได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง เสมอภาคและมีคุณภาพจนจบการศึกษามัธยมศึกษา

9. ครู และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาองค์ความรู้และสมรรถนะผ่านการปฏิบัติจริงและการช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง

10. ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นครูมืออาชีพมีผลงานเชิงประจักษ์ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติอย่างเหมาะสม

11. สถานศึกษาในสังกัดทุกโรงมีการบริหารจัดการโดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์เน้นการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน

12. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีระบบการบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน

การแบ่งส่วนราชการ

ได้แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานตามกฎกระทรวงว่าด้วยการกำหนดกฎเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พ.ศ. 2546 ข้อ 2 และข้อ 3 เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจหลัก และรองรับการกระจายอำนาจการบริหารและจัด

การศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ มีความเป็นเอกภาพในการบริหารจัดการความยืดหยุ่น พร้อมต่อการปรับเปลี่ยนและมุ่งสัมฤทธิ์ผลตามภารกิจ ความคุ้มค่า ลดขั้นตอนการบริหารเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการบริหารจัดการ โดยแบ่งส่วนราชการ ดังนี้

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
3. กลุ่มบริหารงานบุคคล
4. กลุ่มนโยบายและแผน
5. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
6. กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
7. กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน
8. หน่วยตรวจสอบภายใน

อำนาจหน้าที่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณ เงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงาน และกำกับการตรวจสอบ ติดตามการใช้งบประมาณของหน่วยงาน
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบการประกันคุณภาพทางการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการประสานส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสานส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไบบงค์หรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชนและ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตพื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับภารกิจภายในเขตพื้นที่การศึกษา ที่ไม่ได้รับระบุให้เป็นหน้าที่ของ หน่วยงานใดโดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาตัวแปรต้นและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการศึกษาแนวทาง ออกแบบ และดำเนินการวิจัย โดยได้ศึกษางานวิจัยออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่งานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ ดังนี้

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

หยาดฝน เดชโอภาว (2565, หน้า 111) ได้ทำวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการประยุกต์ใช้หลัก สัปปุริสธรรมของผู้บริหาร 2) ศึกษาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา 3) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งความสุข ของสถานศึกษา และ 4) สร้างสมการพยากรณ์การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารที่ส่งผล ต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการ ประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ครูมีความ คิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 3) การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากกับการเป็น องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) การประยุกต์ใช้ หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาอย่างมี นัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = -0.08 + 1.01 \cdot X$ และ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z}_y = 0.96 \cdot Z_x$ แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ควรนำหลักปฏิบัติที่สำคัญ 7 ด้านมาประยุกต์ใช้ในการทำงานและการบริหารจัดการสถานศึกษา สร้าง สมดุลระหว่างการมุ่งเน้นผลงานและความสุขของบุคลากร เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บุญช่วย ศิริเกษและคณะ (2565, หน้า 218) ได้ทำวิจัยเรื่อง สัมปฤทธิธรรม 7 กับการบริหารองค์การ พบว่า การตัดสินใจในทางการบริหารส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการบริหารองค์การ เพราะการตัดสินใจเป็นกระบวนการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูล เพื่อสร้างทางเลือก ประเมินทางเลือก และเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด ที่จะใช้ เป็นแนวทางปฏิบัติหรือดำเนินการเพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ความมีประสิทธิภาพของการตัดสินใจจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ 2 ส่วน คือ ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ และข้อมูลหรือสารสนเทศที่ใช้ในการคิดวิเคราะห์ ซึ่งข้อมูลดังกล่าว นักวิชาการเรียกว่า ความรู้ทางการบริหาร(Managerial knowledge) เพราะเป็นสาระที่ผู้บริหารควรรู้ไว้ เพื่อประกอบในการทำหน้าที่ทางการบริหารนั่นเอง และเพื่อให้่ายในการศึกษา จึงแบ่งความรู้ดังกล่าวเป็น 4 ด้าน คือ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านองค์การ ด้านงานหรือภารกิจ และด้านบุคคล จากการวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบขอบข่ายเนื้อหาสาระ ระหว่างความรู้ทางการบริหาร กับองค์ประกอบของหลักสัมปฤทธิธรรม ซึ่งเป็นหลักพุทธธรรมสำหรับคนดีหรือคนสมบูรณ์แบบ พออนุโลมได้ว่า มีความสอดคล้องสัมพันธ์และเชื่อมโยงกันเป็นรายคู่ กล่าวคือความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมสอดคล้องกับปรัสนัญดา (รู้จักชุมชน)ความรู้ ด้านองค์การสอดคล้องกับอัติถัญญดา (รู้จักมุ่งหมาย รู้จักผล) ความรู้ด้านงานหรือภารกิจสอดคล้องกับธัมมัญญา (รู้หลักรู้จักเหตุ) มัตถัญญดา (รู้จักประมาณ) และกาลัญญา (รู้จักเวลา) ส่วนความรู้ด้านบุคคลสอดคล้องกับบุคคัลญญา (รู้จักบุคคล) และอัติถัญญดา (รู้จักตน) ผลจากการสังเคราะห์เชื่อมโยงสาระกล่าว ทำให้เห็นความสัมพันธ์และความสอดคล้องระหว่างหลักสัมปฤทธิธรรม 7 กับกระบวนการบริหารองค์การ ที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากขึ้นอีกแนวทางหนึ่ง และชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารที่ยึดถือหลักสัมปฤทธิธรรม นอกจากจะมีคุณสมบัติเป็นคนดีที่สมบูรณ์แบบแล้ว คุณสมบัติดังกล่าวยังมีส่วนส่งเสริมความเป็นนักบริหารที่ประสบความสำเร็จอีกด้วย

เกตุขญา วงษ์เพ็ก (2565, หน้า 39) ได้ทำวิจัยเรื่อง สัมปฤทธิธรรม 7 : การบริหารสถานศึกษาสู่ความสำเร็จ สัมปฤทธิธรรม 7 : การบริหารสถานศึกษาสู่ความสำเร็จ เป็นบทความวิชาการที่สะท้อนหลักการบริหารและการจัดการศึกษาโดยบูรณาการหลักธรรมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาซึ่งคือคุณภาพผู้เรียน หัวใจสำคัญในยุคปฏิรูปการศึกษา ที่ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นำขององค์กร จำเป็นต้องมี ได้แก่ การบริหารและการจัดการศึกษาด้วยความรู้ความสามารถ การมีบุคลิกภาพความเป็นผู้นำ การเป็นผู้นำทางวิชาการ และความเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม โดยยึดหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาสู่การบูรณาการเข้ากับกระบวนการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรยึดพุทธธรรมในการครองคน ครองตนและครองงานประยุกต์ใช้กับทักษะภาวะผู้นำและการติดต่อสื่อสาร โดยผู้บริหารโรงเรียนที่ดีจะต้องประพฤติปฏิบัติด้วยความเป็นธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต อันจะนำมาซึ่งการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขขององค์กร ดังนั้น คุณสมบัติของผู้บริหารที่ดีจะต้องประกอบด้วยหลักธรรมที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง คือหลักสัมปฤทธิธรรม 7 อันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารโรงเรียนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สำเร็จต่อไป

นwor เมียนแก้ว และคณะ (2565, หน้า 43-44) ได้ทำวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลัก สัมปรีชธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 บทความนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับการ ประยุกต์ใช้หลักสัมปรีชธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 2) เพื่อเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลัก สัมปรีชธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน 3) เพื่อศึกษาแนวทางการประยุกต์ใช้หลักสัมปรีชธรรม 7 ในการบริหารงาน บุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับการประยุกต์ใช้หลักสัมปรีชธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวมทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้าน ปรีชัญตา คือ รู้จักชุมชน รองลงมาคือ ด้าน กาลัญญา คือ รู้จักกาล และด้านอัตตัญญา คือ รู้จัก ตน และด้าน มัตตัญญา คือ รู้จักประมาณ ตามลำดับ 2. ผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลัก สัมปรีชธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และพบว่า ด้านอัตตัญญา (รู้จักผล) แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3. ผลการศึกษาแนวทางการประยุกต์ใช้หลักสัมปรีชธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูปฏิบัติ ตามระเบียบวินัยได้วางกฎระเบียบให้ครูปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม ยกย่องชมเชยครู ที่ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ เพื่อกระตุ้นการทำงานให้ เจริญก้าวหน้า

ธนวัฒน์ ชาวโพธิ์ (2565, หน้า 57) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำตามหลักสัมปรีชธรรม 7 ของ นักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาภาวะ ผู้นำตามหลักสัมปรีชธรรม 7 ของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง (2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำตามหลักสัมปรีชธรรม 7 ของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จำแนกตามระดับชั้น และสาขาวิชา ผลการวิจัยพบว่า (1) ภาวะผู้นำตามหลัก สัมปรีชธรรม 7 ของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้างโดยรวม อยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน สามารถเรียง จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ อัตตัญญา รู้ตน ธัมมัญญา รู้หลักและรู้จักเหตุ ปุคคลัญญา รู้บุคคล ปรีชัญญา รู้ชุมชน

กาลัญญดา รู้กาล อตัญญดา รู้ความมุ่งหมาย และรู้จักผลและ มัตตัญญดา รู้ประมาณ ตามลำดับ (2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จำแนกตามระดับชั้นปี และสาขาวิชา พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ขจรศักดิ์ จันทร์สว่าง (2566, หน้า 60-62) ได้ทำวิจัยเรื่อง การใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 วิทยานิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับการใช้ พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 2) เพื่อศึกษาระดับ การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 4) เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่ใช้ในการพยากรณ์การใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า :

1. การใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านมูทิตา 2) ด้านกรุณา 3) ด้านเมตตา 4) ด้านอุเบกขา 2. การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านการทำงานร่วมกันและมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน 2) ด้านการทำงานร่วมกันของบุคคล/การทำงานเป็นกลุ่ม 3) ด้านการทำงานโดยใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกัน 4) ด้านการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุผลตามที่กำหนด 3. การใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา กับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 4. ตัวแปรพยากรณ์พรหมวิหาร 4 ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ได้แก่ ด้านมูทิตา (X3) ด้านอุเบกขา (X4) ด้านเมตตา (X1) ซึ่งตัวแปรทั้งสามร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 ได้ร้อยละ 72.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีสมการพยากรณ์อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐานคือ $Zy' = 0.437 (X3) + 0.238 (X4) + 0.266 (X1)$

ขวัญใจ ทิพย์เสภา (2566, หน้า 111) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 1 วิทยานิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครู 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู 4) เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่ในการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 พบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก
2. ผลศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของครู อยู่ในระดับมาก
3. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 พบว่า ตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดคือด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ต่อการทำงานเป็นทีมของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถสร้างสมการในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $Y = .144 + .107(X_1) + .446(X_2) + .125(X_4) + .450(X_5)$ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้ $Z = 9.183 + .113(X_1) + .424(X_2) + .126(X_4) + .68(X_5)$

ศิริลักษณ์ ชนะดี (2566, หน้า 69-72) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตามทัศนะของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 วิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 2) เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตามทัศนะของ 4) เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่ใช้ในการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตามทัศนะของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1.ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามทัศนะของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญารองลงมา คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม 2.ระดับการทำงานเป็นทีมตามทัศนะของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการติดต่อสื่อสารรองลงมา คือ ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการร่วมมือและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการประสานงาน 3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตามทัศนะของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยในภาพรวมมีค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง($R_{XY}=.726$) และมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .014.ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตามทัศนะของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 81.10โดยผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุดคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ($\beta=.680$, $t=15.02$, $p\text{-value}=.00$) ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม($\beta=.108$, $t=2.63$, $p\text{-value}=.00$) มีผลต่อการทำงานเป็นทีมอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .01

ณิชากรีย์ สุทธิชาเจริญพงษ์ และเชาวน แก้วมโน (2566, หน้า 167) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมภายใต้การบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริม ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัยจังหวัดนราธิวาส การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม 2) เพื่อศึกษาระดับ ด้านบริบทองค์กร ด้านคุณลักษณะของภาระงาน ด้านการสนับสนุนทางสังคมและการทำงานเป็นทีม และ 3) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การทำงานเป็นทีม ภายใต้การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนราธิวาส ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมได้แก่ ด้านบริบทองค์กร(x1) ด้านคุณลักษณะ ของภาระงาน (x2) ด้านการสนับสนุนทางสังคม(x3) 2) ระดับด้านบริบทองค์กร ด้านคุณลักษณะของ งาน ด้านการสนับสนุนทางสังคม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และการทำงานเป็นทีมโดย รวมอยู่ในระดับ มาก 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมภายใต้การบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด นราธิวาส ได้แก่ ปัจจัย ด้านการสนับสนุนทางสังคม (x3) และด้านบริบทองค์กร (x1) สามารถร่วมกัน พยากรณ์การทำงานเป็นทีมภายใต้การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนราธิวาส ได้ร้อยละ 35

สุภารัตน์ ศรีโยหะ และคณะ (2567, หน้า 237) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน การวิจัยครั้งนี้ภายใต้งานวิจัยเรื่องการประเมินความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน โดยใช้วิธีการวิจัยเอกสาร มี 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัย จำนวน 10 แหล่ง เพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์ องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนและคัดเลือก องค์ประกอบที่มีความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป และขั้นตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมของ องค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน เครื่องมือ ได้แก่

แบบสังเคราะห์เอกสารและแบบสอบถามเป็นแบบ มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมมีความเหมาะสมในระดับมาก ประกอบด้วย 5 พฤติกรรมบ่งชี้ 2) การสื่อสารแบบเปิดเผยมีความเหมาะสมในระดับมาก ประกอบด้วย 5 พฤติกรรมบ่งชี้ 3) การมีปฏิสัมพันธ์มีความเหมาะสมในระดับมาก ประกอบด้วย 5 พฤติกรรมบ่งชี้ 4) การมีเป้าหมายเดียวกันมีความเหมาะสมในระดับมาก ประกอบด้วย 4 พฤติกรรมบ่งชี้ และ 5) การไว้วางใจซึ่งกันและกันมีความเหมาะสมในระดับมาก ประกอบด้วย 5 พฤติกรรมบ่งชี้ ทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

คิลินโด จอนท์ เอ็มมานูเอล Kilindo John Emaneul (2015, p 59) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดตั้งและการปฏิบัติของการทำงานเป็นทีมของครูกรณีศึกษาของผู้ได้รับคัดเลือกโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตคิลวา ประเทศแทนซาเนีย การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการก่อตั้ง และการปฏิบัติของการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา การศึกษานี้ดำเนินการในเมืองคิลวาเขตที่โรงเรียนมัธยม Kilwa, Mtanga, Miteja, Kinjumbi และ Mpunyule ที่การศึกษามุ่งเป้าไปที่วัตถุประสงค์เฉพาะ 3 ประการ ซึ่งเน้นไปที่ การระบุปัจจัยเพื่อจัดตั้งและฝึกการทำงานเป็นทีม กำหนดความท้าทายที่เผชิญอยู่ ครูในการฝึกการทำงานเป็นทีมและเสนอแนะกลยุทธ์ที่เหมาะสมแก่ครูฝึกการทำงานเป็นทีม มีการใช้การออกแบบ กรณีศึกษาในเชิงคุณภาพและใช้วิธีการเชิงปริมาณในการศึกษา ข้อมูลถูกเก็บรวบรวมผ่านการสังเกต แบบสอบถาม และการสัมภาษณ์ จากหัวหน้าโรงเรียน นักวิชาการ ครูและครูสามัญ ข้อมูลเชิงปริมาณถูกจัดตารางเป็นตารางความถี่และร้อยละ ในขณะที่ข้อมูลเชิงคุณภาพได้รับการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยต่างๆ เช่น ภาวะผู้นำในระบอบประชาธิปไตยมีความชัดเจน การสื่อสารและการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีเป็นไปในทางบวก และอื่นๆ เช่น การให้รางวัลที่ไม่ดีระบบและขาดการยอมรับ สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดี จำนวนไม่เพียงพอครู และการขาดสื่อการเรียนการสอนเป็นปัจจัยลบต่อการจัดตั้งและการปฏิบัติงานเป็นทีม นอกจากนี้ยังพบว่าการทำงานเป็นทีมของครูมีความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพในเรื่องสังคม เช่น พิธีกรรมพิธีการและการกีฬา แต่อ่อนแอในเรื่องวิชาการ เช่น กระบวนการจัดการเรียนการสอน ผู้วิจัยแนะนำว่าการให้รางวัลการให้ความรู้แก่ครูในเรื่องความสำคัญของการทำงานเป็นทีม การจัดหาเงินทุน และการปรับปรุงการทำงานสภาพแวดล้อมเป็นโซลูชั่นเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา

มาร์ เอ็นทูเนตเต้ พี ดูแกง Ma. Antonette P. Dugang (2020, p. 92) ได้ทำวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมและประสิทธิผลของโรงเรียน การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพและด้อยประสิทธิภาพที่ได้รับการ

คัดเลือกในเมืองตักบิลารัน โบโฮล เมืองเซบู และจังหวัดเซบู ในปีการศึกษา 2017-2018 มีวัตถุประสงค์เฉพาะเพื่อประเมินการประเมินของหัวหน้าโรงเรียนและครูเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม และประสิทธิผลของโรงเรียน และพิจารณาความแตกต่างที่มีนัยสำคัญในการประเมินของผู้ตอบแบบสอบถาม และหากมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างการประเมินของหัวหน้าโรงเรียนกับการประเมินของครูจากการประเมินและข้อค้นพบ มีการเสนอโปรแกรมเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมและประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้ตอบแบบสอบถามของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือหัวหน้าโรงเรียน ประถมศึกษาของรัฐและครูของแผนกที่เลือกทั้งสี่แห่งของภูมิภาคที่ 7 การวิจัยครั้งนี้ใช้การวิจัยเชิงพรรณนาและสัมพันธ์กันโดยใช้แบบสอบถามที่จัดทำขึ้นเองในการรวบรวมข้อมูลเพื่อวัดความสัมพันธ์ระหว่างระดับการทำงานเป็นทีมของหัวหน้าโรงเรียนและครูในโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน วิทยานิพนธ์จะระบุในการค้นพบโดยละเอียดเกี่ยวกับการประเมินของหัวหน้าโรงเรียนและครูเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียนภายใต้การทบทวนโรงเรียนที่มีผลงานและด้อยประสิทธิภาพในสี่แผนกที่เลือกในภูมิภาคที่ 7 การทำงานเป็นทีมโดยรวมค่อนข้างน้อยในการแก้ปัญหาและกระบวนการของทีมสำหรับการค้นพบประสิทธิผลของโรงเรียนเผยให้เห็นข้อตกลงเรื่องประสิทธิผลสูงสำหรับโรงเรียนที่มีการปฏิบัติงาน 4 แผนกและโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพน้อยกว่า ไม่รวมโรงเรียนที่มีการปฏิบัติงานแห่งหนึ่งในโรงเรียนประจำจังหวัดแห่งหนึ่งที่มีผลการปฏิบัติงานน้อยกว่า

เนมันยา เบอร์เบอร์ Nemanja Berber (2020, pp. 11-12) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ถึงการทำงานเป็นทีมประสิทธิผลและประสิทธิภาพของทีมในธุรกิจธนาคารภาคส่วนของประเทศเซอร์เบีย งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมและความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของทีม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การพยายามศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมและความยั่งยืนของทีมในอนาคต ประเด็นสำคัญของงานวิจัยนี้คือประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมในฐานะกรอบแนวคิดที่ถูกลำเลียงอย่างกว้างขวางในสาขาวิทยาศาสตร์ด้านพฤติกรรมองค์กรและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ แต่ยังไม่ได้รับความสนใจมากนักในการวิจัยเชิงประจักษ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคธนาคาร ได้มีการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามประเมินตนเองเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมกับกลุ่มตัวอย่างพนักงาน 401 คนในภาคธนาคารในประเทศเซอร์เบีย จาก 16 แห่งจากทั้งหมด 26 แห่งของธนาคารที่มีอยู่ในประเทศ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าปัจจัยต่างๆ เช่น พฤติกรรมนวัตกรรมของสมาชิกในทีม คุณภาพของการทำงานเป็นทีม และการทำงานร่วมกันเป็นทีมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม บทความนี้มีส่วนช่วยให้เข้าใจปัจจัยต่างๆ ของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในอนาคตในเซอร์เบียได้ดียิ่งขึ้น

เดสมอนด์ แม็คอีวาน Desmond McEwan และคณะ (2017, p 15-16) ได้ทำวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพของการฝึกอบรมการทำงานเป็นทีมต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมและประสิทธิภาพการทำงานของทีม การทบทวนอย่างเป็นระบบและการวิเคราะห์อภิมานของการแทรกแซงแบบควบคุม วัตถุประสงค์ของการศึกษานี้คือ การดำเนินการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบและวิเคราะห์อภิมานของการแทรกแซงการทำงานเป็นทีมที่ดำเนินการเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมและประสิทธิภาพการทำงานของทีม โดยใช้การออกแบบการทดลองแบบควบคุม จากการค้นคว้าวรรณกรรม พบว่ามีบทความที่มีเอกลักษณ์เฉพาะ 16,849 บทความ การวิเคราะห์อภิมานได้ดำเนินการในบทความ 51 บทความ ประกอบด้วยการแทรกแซงที่มีเอกลักษณ์เฉพาะ 72 (k) ขนาดผล 194 ขนาด และผู้เข้าร่วม 8,439 คน โดยใช้แบบจำลองผลกระทบแบบสุ่ม พบผลกระทบเชิงบวกและผลกระทบระดับกลางอย่างมีนัยสำคัญของการแทรกแซงการทำงานเป็นทีมต่อทั้งการทำงานเป็นทีมและประสิทธิภาพการทำงานของทีม นอกจากนี้ยังมีการวิเคราะห์แบบเมตาเรเตอร์ ซึ่งโดยทั่วไปพบผลกระทบเชิงบวกและผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญเกี่ยวกับลักษณะเฉพาะของกลุ่มตัวอย่าง การแทรกแซง และการวัดผลหลายประการ ได้มีการหาหรือถึงนัยสำคัญของการแทรกแซงการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงข้อควรพิจารณาสำหรับการวิจัยในอนาคต

ริชเชอร์ เอ ดับเบิลยู Richter, A.W และคณะ (2017, p. 23) ได้ทำวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพของทีมในองค์กรกับการวิเคราะห์เชิงอภิมาน การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์อภิมาน (Meta-Analysis) จากกลุ่มตัวอย่างอิสระจำนวน 61 กลุ่ม มีวัตถุประสงค์เพื่อพิจารณาว่า “การทำงานเป็นทีมในองค์กร” มีความสัมพันธ์กับ “ประสิทธิผลขององค์กร” หรือไม่ และหากมี ความสัมพันธ์ดังกล่าวเกิดขึ้นภายใต้เงื่อนไขใดบ้าง ผลการวิเคราะห์พบว่า การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับทั้งผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพขององค์กรและทัศนคติของพนักงาน แม้ขนาดของความสัมพันธ์จะอยู่ในระดับเล็กน้อยแต่มีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสถานการณ์ (Contingency Analysis) ยังพบว่า การทำงานเป็นทีมจะมีความสัมพันธ์ที่เข้มแข็งขึ้นกับผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพ หากองค์กรมีการใช้มาตรการด้านทรัพยากรบุคคล (HR Practices) ที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน และอยู่ในบริบทที่ไม่ใช่องค์กรด้านการดูแลสุขภาพ ในทางกลับกัน ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ที่ชัดเจนและแข็งแกร่งกับผลลัพธ์ด้านทัศนคติของพนักงาน โดยเฉพาะในระบบสังคมเทคนิค (Sociotechnical Systems) และในองค์กรด้านการดูแลสุขภาพ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีมต่อทั้งประสิทธิภาพและความพึงพอใจของบุคลากรในบริบทองค์กรที่แตกต่างกัน

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมทำให้การขับเคลื่อนงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ครูที่มามีการทำงานกันเป็นทีมจะมีกระบวนการในการทำงานที่ดีกว่าขาดทีม และมีความสุขกับการทำงาน โดยทั้งนี้ผู้บริหารที่คอยสนับสนุน ส่งเสริม

จัดหาบริการการทำงานเป็นทีมของครูจะช่วยให้ การทำงานเป็นทีมของครูยังมีประสิทธิภาพในการทำงานและส่งผลให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด อีกทั้งการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหาร อันเป็นหลักธรรมสำหรับการครองตน ครองคน และครองงาน จะช่วยส่งเสริมให้การทำงานเป็นทีมของครูได้เป็นอย่างดี กลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ดีเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุผลตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 เพื่อนำผลวิจัยไปใช้เป็นแนวทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา การพัฒนาการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพของการดำเนินงานต่อไป



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีจุดมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อศึกษาการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในบทนี้จึงเป็นการนำเสนอวิธีดำเนินการวิจัยซึ่งประกอบด้วย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากรในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำนวน 148 โรงเรียน จำนวน 1,567 คน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 (2568 ,หน้า 13)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 310 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage sample) ดังนี้

3.1.2.1 ดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จำแนกตามอำเภอในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ซึ่งมีเครือข่ายอำเภอ 6 อำเภอ คือ

1. อำเภอเวียงสระ
2. อำเภอบ้านนาสาร
3. อำเภอบ้านนาเดิม

4. อำเภอพระแสง

5. อำเภอเคียนซา

6. อำเภอชัยบุรี

3.1.2.2 ดำเนินการสุ่มโรงเรียน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลากชื่อโรงเรียนของแต่ละอำเภอแบบไม่ใส่คืน รายละเอียดตามตาราง 3.1

3.1.2.3 ดำเนินการสุ่มครู โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้วิธีการหยิบฉลากรายชื่อครู แบบไม่ใส่คืน รายละเอียดตามตาราง 3.1

ตารางที่ 3. 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

อำเภอในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3	จำนวนโรงเรียน (โรง)		จำนวนครู (คน)	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
อำเภอเวียงสระ	28	20	341	67
อำเภอบ้านนาสาร	31	23	302	60
อำเภอบ้านนาเดิม	12	9	97	19
อำเภอพระแสง	38	28	381	76
อำเภอเคียนซา	28	20	293	58
อำเภอชัยบุรี	11	8	153	30
รวม	148	108	1,567	310

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยศึกษาแนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 นำมาสร้างเป็นแบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้หลักสัปปริสธรรมโดยแบ่งเป็น 7 ด้าน ได้แก่

- | | |
|---------------------------------------|--------------|
| 1. ด้านธัมมัญญตา (การรู้หลักการ) | จำนวน 10 ข้อ |
| 2. ด้านอัตถัญญตา (การรู้ความมุ่งหมาย) | จำนวน 14 ข้อ |
| 3. ด้านอิตถัญญตา (การรู้จักตน) | จำนวน 9 ข้อ |
| 4. ด้านมัตถัญญตา (การรู้จักประมาณ) | จำนวน 9 ข้อ |
| 5. ด้านกาลัญญตา (การรู้จักเวลา) | จำนวน 6 ข้อ |
| 6. ด้านปริสสัญญตา (การรู้จักชุมชน) | จำนวน 8 ข้อ |
| 7. ด้านปุคคลัญญตา (การรู้จักบุคคล) | จำนวน 9 ข้อ |

แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามลิเคิร์ท (Likert) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 102) คือ

- | | |
|-----------------|--|
| ระดับ 5 หมายถึง | มีการใช้หลักสัปปริสธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด |
| ระดับ 4 หมายถึง | มีการใช้หลักสัปปริสธรรมอยู่ในระดับมาก |
| ระดับ 3 หมายถึง | มีการใช้หลักสัปปริสธรรมอยู่ในระดับปานกลาง |
| ระดับ 2 หมายถึง | มีการใช้หลักสัปปริสธรรมอยู่ในระดับน้อย |
| ระดับ 1 หมายถึง | มีการใช้หลักสัปปริสธรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่

- | | |
|----------------------------------|-------------|
| 1. ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน | จำนวน 7 ข้อ |
| 2. ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน | จำนวน 7 ข้อ |
| 3. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน | จำนวน 9 ข้อ |
| 4. ด้านภาวะผู้นำ | จำนวน 7 ข้อ |
| 5. ด้านการติดต่อสื่อสาร | จำนวน 7 ข้อ |

แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามลิเคิร์ท (Likert) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 102) คือ

- | | |
|-----------------|--|
| ระดับ 5 หมายถึง | มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากที่สุด |
| ระดับ 4 หมายถึง | มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก |
| ระดับ 3 หมายถึง | มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลาง |
| ระดับ 2 หมายถึง | มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับน้อย |
| ระดับ 1 หมายถึง | มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการสร้างเครื่องมือตามลำดับขั้น ดังต่อไปนี้

3.3.1. ศึกษาเอกสาร ตำรา หลักการ แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้หลักสัปปริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 เพื่อกำหนดกรอบแนวคิด ในการวิจัยและเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.3.2. ศึกษาแนวคิด วิธีการสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert)

3.3.3. สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดให้ครอบคลุมขอบข่ายนิยามศัพท์และนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอคำแนะนำหรือข้อเสนอแนะ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์

3.3.4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการศึกษา จำนวน 3 ท่าน ที่มีคุณสมบัติ ดังนี้ 1) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป สาขาการบริหารการศึกษา หรือ การวัดและประเมินผลการศึกษา หรือ การวิจัยการศึกษา 2) มีประสบการณ์ในการทำงานอย่างน้อย 2 ปี พิจารณาความสมบูรณ์ถูกต้องตาม และตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) แล้วนำผลการพิจารณาวิเคราะห์หา ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาด้วยวิธีการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อรายการกับประเด็นหลักของเนื้อหา (Index of item objective congruence : IOC) จากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 โดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อดังนี้

+1 หมายถึงข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์ที่ระบุไว้

0 หมายถึงไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์ที่ระบุไว้

-1 หมายถึงแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์ที่ระบุไว้

การวิเคราะห์ข้อมูลความเหมาะสมสอดคล้องของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) คำนวณค่าตามสูตร

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

เมื่อ	IOC	แทน	ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์
'	$\sum R$	แทน	ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อ
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

นำข้อมูลที่รวบรวมจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence) และพิจารณาเลือกข้อรายการที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ถึง 1.00

ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา พบว่า ทุกข้อมีค่า IOC อยู่ในระดับ 1.00 ซึ่งถือว่ามีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา

3.3.5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

3.3.6. นำแบบสอบถามขอความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาเพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามอีกครั้งหนึ่ง

3.3.7. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน นำข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha Coefficient : α) นำแบบสอบถามที่ทดลองมาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามในภาพรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.994 และเมื่อนำแบบสอบถามที่ทดลองมาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน ของตัวแปรต้น ทั้ง 7 ด้าน พบว่า ด้านที่ 1 การใช้หลักธรรมาภิบาล (การรู้หลักการ) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.952 ด้านที่ 2 การใช้หลักอัตตัญญา (การรู้ความมุ่งหมาย) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.966 ด้านที่ 3 การใช้หลักอัตตัญญา (การรู้จักตน) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.959 ด้านที่ 4 การใช้หลักมัตตัญญา (การรู้จักประมาณ) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.954 ด้านที่ 5 การใช้หลักกาลัญญา (การรู้จักเวลา) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.959 ด้านที่ 6 การใช้หลักปริสัญญตา (การรู้จักชุมชน) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.960 ด้านที่ 7 การใช้หลักบุคคลัญญา (การรู้จักบุคคล) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.974 ตัวแปรตาม ทั้ง 5 ด้าน พบว่า ด้านที่ 1 การมีเป้าหมายร่วมกัน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.977 ด้านที่ 2 ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.957 ด้านที่ 3 การมีส่วนร่วมในการทำงาน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.988 ด้านที่ 4 ภาวะผู้นำ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.970 ด้านที่ 5 การติดต่อสื่อสาร ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.974

3.3.8. ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขและจัดพิมพ์แบบสอบถาม จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้วิจัย ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.4.1. ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโสกราช เพื่อส่งถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างการวิจัย

3.4.2. ผู้วิจัยนำส่งหนังสือถึงโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากครูและบุคลากรทางการ ศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ด้วยระบบ ออนไลน์ (Google form) ผ่านระบบ my office ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยการระบุชื่อโรงเรียน ซึ่งได้การตอบรับกลับมาจำนวน 310 คน คิดเป็นร้อยละ 100

3.4.3. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาตรวจสอบ ความถูกต้อง สมบูรณ์ แล้ว ดำเนินการวิเคราะห์ สรุปผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เมื่อผู้วิจัยจัดทำข้อมูลแล้ว จึงดำเนินการวิเคราะห์ ข้อมูลตาม ระเบียบวิธีทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ตามขั้นตอน ดังนี้

3.5.1. แบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ ข้อมูล ใส่รายละเอียด โดยวิธีการหาค่าความถี่ และร้อยละ

3.5.2. แบบสอบถามตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้หลักสัปตปริสธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อทราบระดับบทบาทของ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งใช้เกณฑ์สัมบูรณ์ในการแปลความหมาย (บุญชุม ศรีสะอาด, 2560 , หน้า 120-127) ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายความว่า มีการใช้หลักสัปตปริสธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายความว่า มีการใช้หลักสัปตปริสธรรมอยู่ในระดับอยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายความว่า มีการใช้หลักสัปตปริสธรรมอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายความว่า มีการใช้หลักสัปตปริสธรรมอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายความว่า มีการใช้หลักสัปตปริสธรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5.3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งใช้เกณฑ์สัมบูรณ์ในการแปลความหมาย (บุญชุม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 120-127) ดังนี้

- 4.51 – 5.00 หมายความว่า การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.51 – 4.50 หมายความว่า การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก
- 2.51 – 3.50 หมายความว่า การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.51 – 2.50 หมายความว่า การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับน้อย
- 1.00 – 1.50 หมายความว่า การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5.4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยใช้สถิติหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และแปลความหมายของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามเกณฑ์การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของ พิสณุ ฟองศรี (2558, หน้า 159-160) ดังนี้

- ค่า $|r|$ 1.00 มีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์
- ค่า $|r|$ 0.80 - 0.99 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
- ค่า $|r|$ 0.60 - 0.79 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
- ค่า $|r|$ 0.40 - 0.59 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
- ค่า $|r|$ 0.20 - 0.49 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
- ค่า $|r|$ 0.01 - 0.19 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก
- ค่า $|r|$ 0.00 ไม่มีความสัมพันธ์กัน

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

3.5.5. วิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ของการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยวิธีสร้างสมการพยากรณ์ โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบนำเข้าข้อมูลทั้งหมด(Enter Method) และแบบขั้นตอน (Stepwise Method) ในรูปสมการพยากรณ์คะแนนดิบ และรูปสมการพยากรณ์มาตรฐาน

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติดังต่อไปนี้

3.6.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

1) การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Content Validity) โดยใช้สูตรค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 78)

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

เมื่อ IOC แทน ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์
' $\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อ
N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2) การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha – Coefficient , 1990) โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า109)

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

เมื่อ a แทน สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
n แทน จำนวนข้อคำถาม
 s_i^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนเป็นรายข้อ
 s_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับ

3.6.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย

1) ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 25)

$$p = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ p แทน ร้อยละ
f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลค่าให้เป็นร้อยละ
n แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

2) ค่าเฉลี่ย ใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 122)

สูตร $\bar{X} = \frac{\sum x}{n}$

เมื่อ	$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
	$\sum x$	แทน	ผลรวมทั้งหมดของความถี่ คูณ คะแนน
	n	แทน	ผลรวมทั้งหมดของความถี่ซึ่งมีค่าเท่ากับจำนวนข้อมูลทั้งหมด

3) หาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 122)

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

เมื่อ	S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของกำลังสองของคะแนน
	$(\sum x)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด ยกกำลังสอง
	N	แทน	จำนวนข้อมูลทั้งหมด

3.6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

1) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 78)

$$r = \frac{n\sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

เมื่อ	r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน
	n	แทน	ค่าจำนวนผู้ประเมิน
	x	แทน	ค่าของคะแนนรวม
	y	แทน	ค่าของคะแนนรวมรายข้อ

2) สร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์ตัวแปรตามโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ ขั้นตอน (Stepwise Method) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 106) ดังนี้

รูปแบบของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$y^1 = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_kx_k$$

เมื่อ	y^1	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)

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = B_1Z_1 + B_2Z_2 + B_3Z_3 + \dots B_kZ_k$$

เมื่อ $\hat{Z}$ แทน คะแนนพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ในรูปคะแนน

มาตรฐาน

$B_1, B_2, B_3, \dots, B_k$ แทน สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปของคะแนน

มาตรฐาน

$Z_1, Z_2, Z_3, \dots, Z_k$ แทน คะแนนมาตรฐานของตัวพยากรณ์ตัวที่ 1 ถึง

ตัว ที่ k ตามลำดับ

k แทน จำนวนตัวพยากรณ์



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย เรื่องการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการสื่อความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size)
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าการแจกแจงแบบที (t-Distribution)
F	แทน	อัตราส่วนเอฟที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
A	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Beta, β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
S.E.	แทน	ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอย
S.E. _{EST}	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
$\hat{Y}$	แทน	ค่าสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
$\hat{Z}$	แทน	ค่าสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
P	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญ (P-value)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

sig.	แทน	ค่าระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
***	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001
X	แทน	การใช้หลักสัปติธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
X ₁	แทน	การใช้หลักอัมมัญญา (การรู้จักการ)
X ₂	แทน	การใช้หลักอัทธัญญา (การรู้ความมุ่งหมาย)
X ₃	แทน	การใช้หลักอิตตัญญา (การรู้จักตน)
X ₄	แทน	การใช้หลักมัตตัญญา (การรู้จักประมาณ)
X ₅	แทน	การใช้หลักกาลัญญา (การรู้จักกาล)
X ₆	แทน	การใช้หลักปริสัญญญา (การรู้จักชุมชน)
X ₇	แทน	การใช้หลักบุคคลัญญา (การรู้จักบุคคล)
Y	แทน	การทำงานเป็นทีมของครู
Y ₁	แทน	การมีเป้าหมายร่วมกัน
Y ₂	แทน	ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
Y ₃	แทน	การมีส่วนร่วมในการทำงาน
Y ₄	แทน	ภาวะผู้นำ
Y ₅	แทน	การติดต่อสื่อสาร

4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 310 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามส่งคืนกลับมา จำนวน 310 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของ แบบสอบถามทั้งหมด ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอตามวัตถุประสงค์และสมมติฐาน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การใช้หลักสัปติธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) เพื่อค้นหาอำนาจพยากรณ์การใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการวิจัยเรื่องนี้ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ซึ่งมีคุณลักษณะข้อมูลทั่วไป คือ เพศ อายุ วุฒิสถาบันภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน ใช้การแจกแจงหาความถี่ (Frequency) และคำนวณร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบบรรยายปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4. 1 จำนวนและร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิสถาบันภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน

ข้อมูลพื้นฐาน	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	55	17.74
หญิง	255	82.26
รวม	310	100.00
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	108	34.84
30 – 40 ปี	110	35.48
41 – 50 ปี	62	20.00
51 ปีขึ้นไป	30	09.68
รวม	310	100.00

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิ
สูงสุดทางการศึกษา สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐาน	ความถี่	ร้อยละ
3. วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	270	87.10
ปริญญาโท	40	12.90
รวม	310	100.00
4. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
ครูผู้ช่วย	57	18.39
ครู	121	39.03
ครูวิทยฐานะชำนาญการ	84	27.10
ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	48	15.48
รวม	310	100.00
5. ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 10 ปี	210	67.74
11 – 20 ปี	79	25.49
21 ปีขึ้นไป	21	06.77
รวม	310	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 310 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 255 คน คิดเป็นร้อยละ 82.26 เมื่อพิจารณาอายุ ส่วนใหญ่มีอายุ 30 - 40 ปี 110 คน คิดเป็นร้อยละ 35.48 เมื่อพิจารณาวุฒิสูงสุดทางการศึกษา ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี 270 คน คิดเป็นร้อยละ 87.10 เมื่อพิจารณาสถานภาพการทำงาน ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งครู 210 คน คิดเป็นร้อยละ 39.03 และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าส่วนใหญ่ทำงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 67.74

ตอนที่ 2 การใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

ผลการวิเคราะห์การใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังแสดง ในตารางที่ 4.2-4.9

ตารางที่ 4. 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน

การใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3		n = 310		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	การใช้หลักธัมมัญญา (การรู้หลักการ)	4.52	0.51	มากที่สุด
2.	การใช้หลักอัทธัญญา (การรู้ความมุ่งหมาย)	4.53	0.54	มากที่สุด
3.	การใช้หลักอัตตัญญา (การรู้จักตน)	4.55	0.54	มากที่สุด
4.	การใช้หลักมัตตัญญา (การรู้จักประมาณ)	4.60	0.52	มากที่สุด
5.	การใช้หลักกาลัญญา (การรู้จักเวลา)	4.57	0.53	มากที่สุด
6.	การใช้หลักปริสัญญญา (การรู้จักชุมชน)	4.63	0.51	มากที่สุด
7.	การใช้หลักบุคคลัญญา (การรู้จักบุคคล)	4.55	0.52	มากที่สุด
รวม		4.56	0.50	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.56$, S.D.=0.50) หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การใช้หลักปริสัญญญา (การรู้จักชุมชน) ($\bar{X}=4.63$, S.D.= 0.51) รองลงมา คือ การใช้หลักมัตตัญญา (การรู้จักประมาณ) ($\bar{X}=4.60$, S.D.=0.52) ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การใช้หลักธัมมัญญา (การรู้หลักการ) ($\bar{X}=4.52$, S.D.= 0.51)

ตารางที่ 4. 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ด้านการใช้
หลักธัมมัญญาตา (การรู้หลักการ) โดยรวมและรายข้อ

การใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ด้านการใช้หลักธัมมัญญาตา (การรู้หลักการ)	n =310		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารรู้และเข้าใจเกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ กฎหมาย และ กฎระเบียบของสถานศึกษา	4.52	0.61	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสามารถวางแผนงานและประเมินสถานการณ์ของ สถานศึกษา	4.84	0.61	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT)	4.44	0.60	มาก
4. ผู้บริหารสามารถกำหนดยุทธศาสตร์พัฒนาสถานศึกษาอย่างมี ประสิทธิภาพ	4.51	0.62	มากที่สุด
5. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.59	0.56	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสามารถบูรณาการหลักการบริหารกับการจัดการศึกษา เชิงรุก	4.53	0.55	มากที่สุด
7. ผู้บริหารปฏิบัติงานตามหลักเหตุและผลอย่างรอบคอบไม่ ประมาท	4.53	0.61	มากที่สุด
8. ผู้บริหารสามารถมองเห็นข้อเท็จจริงและเข้าใจการเปลี่ยนแปลง	4.55	0.63	มากที่สุด
9. ผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูลเพื่อการบริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุด	4.55	0.60	มากที่สุด
10. ผู้บริหารจัดทำมาตรฐานการศึกษาและแผนพัฒนาคุณภาพที่ สอดคล้องกับนโยบาย	4.57	0.61	มากที่สุด
รวม	4.52	0.51	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ด้านการใช้หลักอัมมัญญาตา (การรู้หลักการ) โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.52$, S.D.=0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X}=4.59$, S.D.=0.56) รองลงมา คือ ผู้บริหารจัดทำมาตรฐานการศึกษาและแผนพัฒนาคุณภาพที่สอดคล้องกับนโยบาย ($\bar{X}=4.57$, S.D.=0.61) ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT) ($\bar{X}=4.44$, S.D.=0.60)

ตารางที่ 4. 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ด้านการใช้หลักอัมมัญญาตา (การรู้ความมุ่งหมาย) โดยรวมและรายข้อ

การใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ด้านการใช้หลักอัมมัญญาตา (การรู้ความมุ่งหมาย)		n = 310		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ผู้บริหารสามารถเข้าใจวัตถุประสงค์ของงานอย่างชัดเจน	4.56	0.60	มากที่สุด
2.	ผู้บริหารสามารถกำหนดผลลัพธ์ที่มุ่งหวังของการบริหารแต่ละกิจกรรม	4.54	0.60	มากที่สุด
3.	ผู้บริหารสามารถพิจารณาผลดีผลเสียของแต่ละกิจกรรมต่อสถานศึกษา	4.53	0.60	มากที่สุด
4.	ผู้บริหารสามารถวางแผนและคาดการณ์ผลลัพธ์ของงานอย่างเป็นระบบ	4.53	0.62	มากที่สุด
5.	ผู้บริหารจัดทำวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา	4.60	0.60	มากที่สุด
6.	ผู้บริหารทำงานอย่างเป็นระบบในการดำเนินงานตามขั้นตอนที่วางไว้เพื่อบรรลุผลสัมฤทธิ์	4.51	0.63	มากที่สุด
7.	ผู้บริหารสามารถประเมินผลการดำเนินงานเพื่อปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ	4.54	0.60	มากที่สุด

ตารางที่ 4. 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ด้านการใช้
หลักอรรถกถา (การรู้ความมุ่งหมาย) โดยรวมและรายข้อ (ต่อ)

การใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3		n = 310		
ด้านการใช้หลักอรรถกถา (การรู้ความมุ่งหมาย)		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
8.	ผู้บริหารบูรณาการวิจารณ์ญาณ วิสัยทัศน์ และการนำการ เปลี่ยนแปลงในกระบวนการบริหาร	4.49	0.65	มาก
9.	ผู้บริหารสามารถจัดการศึกษาเชิงรุกให้สอดคล้องกับ เป้าหมายของสถานศึกษา	4.50	0.61	มาก
10.	ผู้บริหารสามารถมองเห็นประโยชน์ของโครงการและ วิเคราะห์ผลกระทบอย่างรอบด้าน	4.52	0.64	มากที่สุด
11.	ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ	4.53	0.62	มากที่สุด
12.	ผู้บริหารมีบทบาทในการเป็นต้นแบบด้านการพัฒนาคุณภาพ การเรียนการสอน	4.53	0.63	มากที่สุด
13.	ผู้บริหารสามารถส่งเสริมให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สูงขึ้น	4.51	0.63	มากที่สุด
14.	ผู้บริหารมีบทบาทในการสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ปกครองและ ชุมชนต่อสถานศึกษา	4.56	0.64	มากที่สุด
รวม		4.53	0.54	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ด้านการใช้หลักอรรถกถา (การรู้
ความมุ่งหมาย) โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.53$, S.D.=0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารจัดทำวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา
($\bar{X}=4.60$, S.D.=0.60) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีบทบาทในการสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ปกครองและ
ชุมชนต่อสถานศึกษา ($\bar{X}=4.56$, S.D.=0.64) และผู้บริหารสามารถเข้าใจวัตถุประสงค์ของงานอย่าง

ชัดเจน ($\bar{X}=4.56$, S.D.=0.60) ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารบูรณาการวิจารณ์งาน วิสัยทัศน์ และการนำการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการบริหาร ($\bar{X}=4.49$, S.D.=0.65)

ตารางที่ 4. 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ด้านการใช้
หลักอรรถัตถยุดา (การรู้จักตน) โดยรวมและรายข้อ

การใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ด้านการใช้หลักอรรถัตถยุดา (การรู้จักตน)		n = 310		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ผู้บริหารสามารถตระหนักถึงศักยภาพ ข้อดี และข้อจำกัดของ ตนเอง	4.52	0.64	มากที่สุด
2.	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.58	0.60	มากที่สุด
3.	ผู้บริหารมีบุคลิกภาพ มารยาททางสังคม และความน่าเชื่อถือ ของในฐานะผู้นำ	4.59	0.61	มากที่สุด
4.	ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้วิสัยทัศน์ ความรู้ และคุณธรรมใน การขับเคลื่อนงาน	4.56	0.63	มากที่สุด
5.	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการวิเคราะห์สถานการณ์และ ตัดสินใจแก้ปัญหา	4.57	0.60	มากที่สุด
6.	ผู้บริหารสามารถรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและนำมาพัฒนา งานบริหาร	4.61	0.59	มากที่สุด
7.	ผู้บริหารมีการบูรณาการการบริหารเชิงรุกกับการจัดการศึกษา อย่างเป็นระบบ	4.53	0.64	มากที่สุด
8.	ผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูล เช่น SWOT Analysis เพื่อพัฒนา โครงการและตัดสินใจ	4.50	0.62	มาก
9.	ผู้บริหารยึดถือหลักธรรมาภิบาล ความโปร่งใส ความ รับผิดชอบ และหลักนิติธรรม	4.58	0.61	มากที่สุด
รวม		4.55	0.54	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ด้านการใช้หลักอัตตัญญาตา (การรู้จักตน) โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.55$, S.D.=0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารสามารถรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและนำมาพัฒนางานบริหาร ($\bar{X}=4.61$, S.D.=0.59) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีบุคลิกภาพ มารยาททางสังคม และความน่าเชื่อถือของในฐานะผู้นำ ($\bar{X}=4.59$, S.D.=0.61) ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูล เช่น SWOT Analysis เพื่อพัฒนาโครงการและตัดสินใจ ($\bar{X}=4.50$, S.D.=0.62)

ตารางที่ 4. 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ด้านการใช้หลักมัตตัญญาตา (การรู้จักประมาณ) โดยรวมและรายข้อ

การใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ด้านการใช้หลักมัตตัญญาตา (การรู้จักประมาณ)	n = 310		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารสามารถดำเนินงานอย่างพอเหมาะ ไม่ทำเกินกำลังหรือเกินศักยภาพ	4.59	0.61	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสามารถบริหารงบประมาณและทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเหมาะสม	4.61	0.59	มากที่สุด
3. ผู้บริหารมีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ในการใช้ทรัพยากรส่วนรวม	4.61	0.60	มากที่สุด
4. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างด้านการใช้ทรัพยากรส่วนตัวและส่วนรวมอย่างพอประมาณ	4.61	0.58	มากที่สุด
5. ผู้บริหารมีวิจรรย์ญาณในการวางแผนงานและการเงินอย่างสอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา	4.62	0.57	มากที่สุด
6. ผู้บริหารประยุกต์ใช้วิถีทัศน์และการนำการเปลี่ยนแปลงร่วมกับการบริหารเชิงรุก	4.62	0.58	มากที่สุด
7. ผู้บริหารสามารถวางแผนและดำเนินโครงการอย่างพอดีเหมาะสม และคุ้มค่าต่อองค์กร	4.59	0.59	มากที่สุด
8. ผู้บริหารสามารถใช้ทรัพยากรเพื่อพัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมอย่างเหมาะสม	4.59	0.59	มากที่สุด

ตารางที่ 4. 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ด้านการใช้
หลักมัตตัญญูตา (การรู้จักประมาณ) โดยรวมและรายข้อ (ต่อ)

การใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ด้านการใช้หลักมัตตัญญูตา (การรู้จักประมาณ)	n = 310		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
9. ผู้บริหารมีการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยคำนึงถึงความคุ้มค่า และเกิดประโยชน์กับผู้เรียน	4.58	0.59	มากที่สุด
รวม	4.60	0.52	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ด้านการใช้หลักมัตตัญญูตา (การ
รู้จักประมาณ) โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.60$, S.D.=0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารประยุกต์ใช้สัจยัตถ์และการนำการเปลี่ยนแปลงร่วมกับการ
บริหารเชิงรุก ($\bar{X}=4.62$, S.D.=0.58) และผู้บริหารมีวิจรรย์ญาณในการวางแผนงานและการเงิน
อย่างสอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา ($\bar{X}=4.62$, S.D.=0.57) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความโปร่งใส
และสามารถตรวจสอบได้ในการใช้ทรัพยากรสิ้นส่วนรวม ($\bar{X}=4.61$, S.D.=0.60) และผู้บริหารสามารถ
บริหารงบประมาณและทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเหมาะสม ($\bar{X}=4.61$, S.D.=0.59) และผู้บริหารเป็น
แบบอย่างด้านการใช้ทรัพยากรสิ้นส่วนตัวและส่วนรวมอย่างพอประมาณ ($\bar{X}=4.61$, S.D.=0.58) ส่วนข้อที่
ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยคำนึงถึงความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์กับผู้เรียน
($\bar{X}=4.58$, S.D.=0.59)

ตารางที่ 4. 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ด้านการใช้
หลักกาลัญญตา (การรู้จักเวลา) โดยรวมและรายข้อ

การใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ด้านการใช้หลักกาลัญญตา (การรู้จักเวลา)	n = 310		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารวางแผนและลำดับความสำคัญของงานได้อย่างรอบคอบ และเหมาะสม	4.55	0.59	มากที่สุด
2. ผู้บริหารกำหนดกรอบเวลาและบริหารงานให้แล้วเสร็จตามกำหนด ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.58	0.61	มากที่สุด
3. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีด้านความตรงต่อเวลา	4.58	0.60	มากที่สุด
4. ผู้บริหารพิจารณาเวลาและบริบทก่อนตัดสินใจดำเนิน โครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ	4.60	0.58	มากที่สุด
5. ผู้บริหารใช้ข้อมูลและการวิเคราะห์สถานการณ์ประกอบการ กำหนดช่วงเวลาที่เหมาะสมในการดำเนินงาน	4.55	0.59	มากที่สุด
6. ผู้บริหารปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบ และหลัก ธรรมาภิบาล ทำให้การบริหารงานราบรื่นและบรรลุผล	4.59	0.58	มากที่สุด
รวม	4.57	0.53	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ด้านการใช้หลักกาลัญญตา
(การรู้จักเวลา) โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.57$, S.D.=0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารพิจารณาเวลาและบริบทก่อนตัดสินใจดำเนินโครงการ
หรือกิจกรรมต่าง ๆ ($\bar{X}=4.60$, S.D.=0.58) รองลงมา คือ ผู้บริหารปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบ
และหลักธรรมาภิบาล ทำให้การบริหารงานราบรื่นและบรรลุผล ($\bar{X}=4.59$, S.D.=0.58) ส่วนข้อที่ต่ำ
ที่สุด คือ ผู้บริหารใช้ข้อมูลและการวิเคราะห์สถานการณ์ประกอบการกำหนดช่วงเวลาที่เหมาะสมใน
การดำเนินงาน ($\bar{X}=4.55$, S.D.=0.59) และผู้บริหารวางแผนและลำดับความสำคัญของงานได้อย่าง
รอบคอบและเหมาะสม ($\bar{X}=4.55$, S.D.=0.59)

ตารางที่ 4. 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ด้านการใช้
หลักปรัญญา (การรู้จักชุมชน) โดยรวมและรายข้อ

การใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ด้านการใช้หลักปรัญญา (การรู้จักชุมชน)	n = 310		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารเข้าใจบริบทของชุมชน เช่น วัฒนธรรม ประเพณี ความ ต้องการ และข้อจำกัดของพื้นที่	4.65	0.55	มากที่สุด
2. ผู้บริหารวางตน พุดจา และประพฤติได้เหมาะสมกับสถานการณ์ และผู้คนในชุมชน	4.65	0.58	มากที่สุด
3. ผู้บริหารนำข้อมูลและการวิเคราะห์บริบทของชุมชนมาใช้ ประกอบการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา	4.61	0.61	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสามารถประสานความร่วมมือกับเครือข่ายทางการ ศึกษาและชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.61	0.59	มากที่สุด
5. ผู้บริหารส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา อย่างเป็นรูปธรรม	4.60	0.58	มากที่สุด
6. ผู้บริหารมีเมตตา เอื้อเฟื้อ และเจตนาดีต่อชุมชน ทำให้เกิด ภาพลักษณ์ที่ดีต่อสถานศึกษา	4.66	0.55	มากที่สุด
7. ผู้บริหารส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกันระหว่าง สถานศึกษา ชุมชน และทุกภาคส่วน	4.64	0.56	มากที่สุด
8. การปฏิบัติงานของผู้บริหารช่วยพัฒนาผู้เรียนและสถานศึกษา ให้เติบโตอย่างยั่งยืนภายใต้การยอมรับของชุมชน	4.63	0.56	มากที่สุด
รวม	4.63	0.51	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ด้านการใช้หลักปรัญญา
(การรู้จักชุมชน) โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.63, S.D.=0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารมีเมตตา เอื้อเฟื้อ และเจตนาดีต่อชุมชน ทำให้เกิด
ภาพลักษณ์ที่ดีต่อสถานศึกษา ($\bar{X}$ =4.66, S.D.=0.55) รองลงมา คือ ผู้บริหารวางตน พุดจา และ
ประพฤติได้เหมาะสมกับสถานการณ์และผู้คนในชุมชน ($\bar{X}$ =4.65, S.D.=0.58) และผู้บริหารเข้าใจ

บริบทของชุมชน เช่น วัฒนธรรม ประเพณี ความต้องการ และข้อจำกัดของพื้นที่ ($\bar{X}=4.65$, $S.D.=0.55$) ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม ($\bar{X}=4.60$, $S.D.=0.58$)

**ตารางที่ 4. 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ด้านการใช้
หลักปุคคลัญญุตตา (การรู้จักบุคคล) โดยรวมและรายข้อ**

การใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3		n = 310		
การใช้หลักปุคคลัญญุตตา (การรู้จักบุคคล)		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ผู้บริหารเข้าใจความแตกต่างของบุคลากรในด้านอัธยาศัย ความสามารถ และคุณธรรม	4.55	0.59	มากที่สุด
2.	ผู้บริหารสามารถคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้และความสามารถ ตรงตามภารกิจของสถานศึกษา	4.58	0.60	มากที่สุด
3.	ผู้บริหารมอบหมายงานได้เหมาะสมกับศักยภาพและความถนัด ของแต่ละบุคลากร	4.50	0.62	มาก
4.	ผู้บริหารดูแล ส่งเสริม และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงาน อย่างเต็มกำลัง	4.51	0.61	มากที่สุด
5.	ผู้บริหารมีความเอื้ออาทร เข้าใจ และเคารพความแตกต่าง ระหว่างบุคลากร	4.53	0.63	มากที่สุด
6.	ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครู ผู้ปกครอง และชุมชน	4.60	0.58	มากที่สุด
7.	ผู้บริหารสื่อสารอย่างเปิดเผย จริงใจ และทำให้เกิดความ ร่วมมือในองค์กร	4.57	0.59	มากที่สุด
8.	ผู้บริหารสามารถบริหารคนให้สอดคล้องกับเป้าหมายและงาน ของสถานศึกษา	4.56	0.59	มากที่สุด
9.	ผู้บริหารบูรณาการหลักปุคคลัญญุตากับภาวะผู้นำเชิงรุก เพื่อ พัฒนาการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของ ผู้เรียนและท้องถิ่น	4.55	0.58	มากที่สุด
รวม		4.55	0.52	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 การใช้หลักบุคคลัญญาตา (การรู้จักบุคคล) โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.55$, S.D.=0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครู ผู้ปกครอง และชุมชน ($\bar{X}=4.60$, S.D.=0.58) รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้และความสามารถ ตรงตามภารกิจของสถานศึกษา ($\bar{X}=4.58$, S.D.=0.60) ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมอบหมายงาน ได้เหมาะสมกับศักยภาพและความถนัดของแต่ละบุคลากร ($\bar{X}=4.50$, S.D.=0.62)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 เสนอเป็นภาพรวมและรายด้าน รายละเอียด ดังตารางที่ 4.10-4.15

ตารางที่ 4. 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน

การทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3		n = 310		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	การมีเป้าหมายร่วมกัน	4.52	0.52	มากที่สุด
2.	ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.57	0.51	มากที่สุด
3.	การมีส่วนร่วมในการทำงาน	4.51	0.55	มากที่สุด
4.	ภาวะผู้นำ	4.48	0.53	มาก
5.	การติดต่อสื่อสาร	4.54	0.53	มากที่สุด
รวม		4.52	0.50	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.52$, S.D.=0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 4 ด้าน และอยู่ในระดับมากจำนวน 1 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ($\bar{X}=4.57$, S.D.=0.51) รองลงมา คือ

การติดต่อสื่อสาร ($\bar{X}=4.54$, $S.D.=0.53$) ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ภาวะผู้นำ ($\bar{X}=4.48$, $S.D.=0.53$)

ตารางที่ 4. 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน
โดยรวมและรายข้อ

การทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน	n = 310		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของการทำงานภายใน สถานศึกษา	4.46	0.61	มาก
2. ท่านเข้าใจและยอมรับเป้าหมายร่วมกันขององค์กร	4.55	0.59	มากที่สุด
3. เป้าหมายของท่านสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของ สถานศึกษา	4.50	0.58	มาก
4. การกำหนดเป้าหมายร่วมกันช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ของท่าน	4.50	0.62	มาก
5. การมีเป้าหมายร่วมกันของท่านช่วยให้การทำงานของทีมนี้น ทิศทางและเป็นระบบ	4.51	0.59	มากที่สุด
6. การกำหนดเป้าหมายร่วมกันของท่านทำให้สมาชิกทีมมีความ รับผิดชอบและผูกพันต่อองค์กร	4.55	0.59	มากที่สุด
7. การกำหนดเป้าหมายร่วมกันส่งผลให้ภารกิจสำเร็จลุล่วง	4.57	0.58	มากที่สุด
รวม	4.52	0.52	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.52$, $S.D.=0.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ การกำหนดเป้าหมายร่วมกันส่งผลให้ภารกิจสำเร็จลุล่วง ($\bar{X}=4.57$, $S.D.=0.58$) รองลงมา คือ ท่านเข้าใจและยอมรับ

รับเป้าหมายร่วมกันขององค์กร ($\bar{X}=4.55$, S.D.=0.59) และการกำหนดเป้าหมายร่วมกันของท่านทำให้สมาชิกทีมมีความรับผิดชอบและผูกพันต่อองค์กร ($\bar{X}=4.55$, S.D.=0.59) ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของการทำงานภายในสถานศึกษา ($\bar{X}=4.46$, S.D.=0.61)

ตารางที่ 4. 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยรวมและรายข้อ

การทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน		n = 310		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ท่านมีความศรัทธาและเชื่อมั่นในความสามารถของเพื่อนร่วมงาน	4.53	0.59	มากที่สุด
2.	ท่านไว้วางใจต่อการตัดสินใจและการทำงานของเพื่อนร่วมงาน	4.55	0.58	มากที่สุด
3.	ท่านเปิดใจยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความเคารพ	4.63	0.57	มากที่สุด
4.	ท่านยอมรับความแตกต่างด้านความคิด ความสามารถ และประสบการณ์ของเพื่อนร่วมงาน	4.61	0.57	มากที่สุด
5.	ท่านมีการแบ่งงานกันอย่างเหมาะสมตามความสามารถของแต่ละคน	4.53	0.59	มากที่สุด
6.	ท่านให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่องานเกิดปัญหา	4.59	0.57	มากที่สุด
7.	ท่านมีการประสานงานกันอย่างต่อเนื่องเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย	4.57	0.58	มากที่สุด
รวม		4.57	0.51	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.57$, S.D.=0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ท่านเปิดใจยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความเคารพ ($\bar{X}=4.63$, S.D.=0.57) รองลงมา คือ ท่านยอมรับความแตกต่างด้านความคิด ความสามารถ และประสบการณ์ของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=4.61$, S.D.=0.57) ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ท่านมีการแบ่งงานกันอย่างเหมาะสมตามความสามารถของแต่ละ

คน ($\bar{X}=4.53$, S.D.=0.59) และท่านมีความศรัทธาและเชื่อมั่นในความสามารถของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=4.53$, S.D.=0.59)

ตารางที่ 4. 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยรวมและรายข้อ

การทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน		n = 310		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ท่านมีโอกาสร่วมเสนอความคิดเห็นในการวางแผนงานของสถานศึกษา	4.45	0.65	มาก
2.	ท่านร่วมกันคิดวิธีแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน	4.52	0.59	มากที่สุด
3.	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางหรือขั้นตอนในการทำงาน	4.51	0.61	มากที่สุด
4.	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์กรหรือโครงการ	4.51	0.59	มากที่สุด
5.	ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องสำคัญของงาน	4.48	0.64	มาก
6.	ท่านร่วมกันแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน	4.53	0.60	มากที่สุด
7.	ท่านร่วมกันประเมินผลความสำเร็จของงานหรือโครงการ	4.56	0.60	มากที่สุด
8.	ท่านได้รับประโยชน์หรือผลสำเร็จจากงานที่ทำร่วมกันอย่างเท่าเทียม	4.52	0.61	มากที่สุด
9.	การทำงานร่วมกันช่วยสร้างความภาคภูมิใจและความพึงพอใจต่อผลงานของท่าน	4.55	0.59	มากที่สุด
รวม		4.51	0.54	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.51$, S.D.=0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ท่านร่วมกันประเมินผลความสำเร็จของงานหรือโครงการ ($\bar{X}=4.56$, S.D.=0.60) รองลงมา คือ การทำงานร่วมกันช่วยสร้างความภาคภูมิใจและความพึงพอใจต่อผลงานของท่าน ($\bar{X}=4.55$, S.D.=0.59)

ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ท่านมีโอกาสร่วมเสนอความคิดเห็นในการวางแผนงานของสถานศึกษา ($\bar{X}=4.45$, S.D.=0.65)

ตารางที่ 4. 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ด้านภาวะผู้นำ โดยรวมและรายข้อ

การทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ด้านภาวะผู้นำ		n = 310		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ท่านสามารถสร้างวิสัยทัศน์และทิศทางการทำงานของทีมให้ชัดเจน	4.42	0.63	มาก
2.	ท่านให้คำแนะนำและคำปรึกษาแก่สมาชิกอย่างเหมาะสม	4.50	0.61	มาก
3.	ท่านส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกในทีม	4.49	0.62	มาก
4.	ท่านประสานความร่วมมือระหว่างทีมงานได้อย่างสร้างสรรค์	4.51	0.60	มากที่สุด
5.	ท่านดูแลและให้ความช่วยเหลือสมาชิกเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	4.54	0.58	มากที่สุด
6.	ท่านใช้หลักการบริหารงานและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของทีมอย่างมีประสิทธิภาพ	4.50	0.60	มาก
7.	ท่านเป็นศูนย์กลางในการประสานงาน ควบคุม ดูแล และทำให้ทีมบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด	4.47	0.61	มากที่สุด
รวม		4.48	0.53	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ด้านภาวะผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X}=4.48$, S.D.=0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ท่านดูแลและให้ความช่วยเหลือสมาชิกเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ($\bar{X}=4.54$, S.D.=0.58) รองลงมา คือ ท่านประสานความร่วมมือระหว่างทีมงานได้อย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X}=4.51$, S.D.=0.60) ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ท่านสามารถสร้างวิสัยทัศน์และทิศทางการทำงานของทีมให้ชัดเจน ($\bar{X}=4.42$, S.D.=0.63)

ตารางที่ 4. 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวม และรายข้อ

การทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ด้านการติดต่อสื่อสาร	n = 310		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านสื่อสารกับคนในองค์กรด้วยคำพูดได้ชัดเจนและเข้าใจง่าย	4.51	0.60	มากที่สุด
2. ท่านสามารถสื่อสารผ่านวิธีการที่หลากหลายได้ครบถ้วนและสมบูรณ์	4.57	0.59	มากที่สุด
3. การสื่อสารของท่านเป็นไปอย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา และสร้างความเข้าใจตรงกัน	4.55	0.58	มากที่สุด
4. ท่านมีการประชุม พูดคุย หรือปรึกษาหารือกันอย่างสม่ำเสมอ	4.53	0.60	มากที่สุด
5. การสื่อสารของท่านเกิดขึ้นทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อให้สมาชิกทุกคนเข้าใจตรงกัน	4.53	0.60	มากที่สุด
6. การสื่อสารของท่านช่วยสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างสมาชิกในทีม	4.54	0.57	มากที่สุด
7. การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของท่านนำไปสู่การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผล	4.56	0.58	มากที่สุด
รวม	4.54	0.53	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X}=4.54$, S.D.=0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ท่านสามารถสื่อสารผ่านวิธีการที่หลากหลายได้ครบถ้วนและสมบูรณ์ ($\bar{X}=4.57$, S.D.=0.59) รองลงมา คือ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของท่านนำไปสู่การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผล ($\bar{X}=4.56$, S.D.=0.68) ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ท่านสื่อสารกับคนในองค์กรด้วยคำพูดได้ชัดเจนและเข้าใจง่าย ($\bar{X}=4.51$, S.D.=0.60)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์การใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
กับการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี
เขต 3

ผลการศึกษาความสัมพันธ์การใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงาน
เป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยหาที่เป็น
กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 310 คน โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's
product moment correlation of coefficient) แสดงได้ดังตาราง 4.16

ตารางที่ 4. 16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรการใช้หลักสัปปุริสธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

การใช้หลักสัปปุริสธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	การทำงานเป็นทีมของครู (Y)					ผลรวม Y _{รวม}
(X)	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	
X ₁	.787***	.757***	.765***	.747***	.759***	.806***
X ₂	.862***	.791***	.799***	.793***	.820***	.851***
X ₃	.830***	.818***	.795***	.772***	.797***	.847***
X ₄	.892***	.792***	.784***	.770***	.800***	.840***
X ₅	.860***	.795***	.820***	.769***	.800***	.856***
X ₆	.818***	.795***	.763***	.766***	.767***	.825***
X ₇	.840***	.818***	.806***	.750***	.806***	.850***
ผลรวม X _{รวม}	.868***	.836***	.831***	.809***	.836***	.883***

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาพรวมระหว่างการใช้หลัก
สัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า ภาพรวม มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001
หมายความว่า การใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูงมาก ($r=.883$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า การใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับมากถึงระดับสูงมาก ($r= .747$ ถึง $.892$) โดยคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านมัญญุตญาณ (การรู้จักประมาณ) (X_4) กับด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน (Y_1) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก ($r=.892$) รองลงมา คือ ด้านอรรถกถา (การรู้ความมุ่งหมาย) (X_2) กับด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน (Y_1) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก ($r=.862$) ส่วนด้านที่มีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านธัมมมัญญุตญาณ (การรู้หลักการ) (X_1) กับ ด้านภาวะผู้นำ (Y_4) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับมาก ($r= .747$) อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .001

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ การใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

5.1 วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis)

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ(Enter multiple regression analysis) โดยใช้ตัวแปรการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทุกตัวร่วมกันพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.17 และ 4.18

ตารางที่ 4. 17 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ(Enter multiple regression analysis)

โดยใช้ ตัวแปรการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทุกตัวร่วมกัน
พยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	S.E.Est	F	Sig.
$X_1, X_2, X_3, X_4, X_5,$ X_6, X_7	.893 ^a	.797	.792	.23117	169.04	.000

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์การใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 7 ด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .893 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ

.231 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ด้านธัมมัญญาตา (การรู้หลักการ) (X_1), ด้านอัตถัญญาตา (การรู้ความมุ่งหมาย) (X_2), ด้านอัตตัญญาตา (การรู้จักตน) (X_3), ด้านมัตตัญญาตา (การรู้จักประมาณ) (X_4) ด้านกาลัญญาตา (การรู้จักเวลา) (X_5) ด้านปริสัญญญาตา (การรู้จักชุมชน) (X_6) ด้านบุคคลัญญาตา (การรู้จักบุคคล) (X_7) สามารถร่วมกันพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ได้ร้อยละ 79.7 ($R^2=.797$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตารางที่ 4. 18 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis) โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์การใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

การใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	คะแนนดิบ		คะแนน มาตรฐาน	t	Sig
	B	Std. Error	β		
ค่าคงที่ (Constant)	.508	.124		4.091	.000
X_1	-.104	.072	-.107	-1.448	.149
X_2	.269	.081	.288	3.336	.001
X_3	.117	.078	.126	1.508	.133
X_4	.004	.082	.004	.048	.962
X_5	.229	.075	.244	3.075	.002
X_6	.051	.069	.051	.742	.459
X_7	.316	.062	.325	5.105	.000
R=.893, $R^2=.797$, Adjusted $R^2=.792$, S.E. Est=.23117, F=169.041 Sig.= .000					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์การใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย ด้านธัมมัญญาตา (การรู้หลักการ) (X_1), ด้านอัตถัญญาตา (การรู้ความมุ่งหมาย) (X_2), ด้านอัตตัญญาตา (การรู้จักตน) (X_3), ด้านมัตตัญญาตา (การรู้จักประมาณ) (X_4) ด้านกาลัญญาตา (การรู้จักเวลา) (X_5) ด้านปริสัญญญาตา (การรู้จักชุมชน) (X_6) ด้านบุคคลัญญาตา (การรู้จักบุคคล) (X_7) คิดเป็นร้อยละ 79.7 ($R^2=.797$) สามารถเขียนสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ในรูปคะแนนดิบ มีดังนี้

$$\hat{Y} = 0.508 - 0.104(X_1) + 0.269(X_2) + 0.117(X_3) + 0.004(X_4) + 0.229(X_5) + 0.051(X_6) + 0.316(X_7)$$

สมการพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ในรูปคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

$$\hat{Z} = -0.104(X_1) + 0.269(X_2) + 0.117(X_3) + 0.004(X_4) + 0.229(X_5) + 0.051(X_6) + 0.316(X_7)$$

5.2 วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อเสนอการคัดเลือกตัวแปรการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.19 และ 4.20

ตารางที่ 4. 19 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) การใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

Model	R	R ²	Adjusted R ²	S.E.Est
1	.856 ^a	.732	.731	.26266
2	.884 ^b	.781	.779	.23809
3	.891 ^c	.793	.791	.23146

a. Predictors: (Constant), กาลัญญตา(การรู้จักเวลา)(X₅)

b. Predictors: (Constant), กาลัญญตา(การรู้จักเวลา)(X₅), บุคคลัญญตา(การรู้จักบุคคล)(X₇)

c. Predictors: (Constant), กาลัญญตา(การรู้จักเวลา)(X₅), บุคคลัญญตา(การรู้จักบุคคล)(X₇), อุตัญญตา(การรู้จักความมุ่งหมาย)(X₂)

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อหาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า รูปแบบที่ 3 เป็นรูปแบบที่ดีที่สุด ในการพยากรณ์ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู นั่นคือ ด้านกาลัญญตา (การรู้จักเวลา) (X_5) ด้าน บุคคลัญญตา (การรู้จักบุคคล) (X_7) ด้านอัตัญญตา (การรู้จักความมุ่งหมาย) (X_2) สามารถทำนายการ ทำงานเป็นทีมของครู ได้ร้อยละ 79.3 ($R^2=.793$)

ตารางที่ 4. 20 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อเสนอการคัดเลือกตัวแปรการใช้หลักสัปปุริสธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

การใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ของครู	คะแนนดิบ		คะแนน มาตรฐาน	t	Sig
	B	Std.Error	β		
ค่าคงที่ (Constant)	.499	.119		4.206	.000
X_5	.273	.063	.290	4.301	.000
X_7	.347	.053	.357	6.569	.000
X_2	.265	.061	.284	4.342	.000
R=.891, $R^2=.793$, Adjusted $R^2=.791$, S.E.Est=.23146, F=391.858, Sig.= .000					

จากตารางที่ 4.20 แสดงว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครู คือ ด้านกาลัญญตา (การรู้จักเวลา) (X_5) ด้านบุคลัญญตา (การรู้จักบุคคล) (X_7) ด้านอัตัญญตา (การ รู้จักความมุ่งหมาย) (X_2) สามารถร่วมกันพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน (Y) ได้อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 สามารถอธิบายการผันแปรการทำงานเป็นทีมของครู ได้ร้อยละ 79.3 ($R^2=.793$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ค่าความคลาดเคลื่อนที่จะเกิดจาก การพยากรณ์เท่ากับ 0.23146 สามารถเขียนสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3 ในรูปคะแนนดิบ มีดังนี้

$$\hat{Y} = 0.499 + 0.273 (X_5) + 0.347 (X_7) + 0.265 (X_2)$$

สมการพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุราษฎร์ธานี เขต 3 ในรูปคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

$$\hat{Z} = 0.290(X_5) + 0.357(X_7) + 0.284(X_2)$$



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่องการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 2) เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 และ 4) เพื่อค้นหาตัวแปรการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ในการพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 เก็บข้อมูลจากครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำนวน 310 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยตามลำดับดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ การใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1.1 ระดับการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ระดับการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านปรีชาญาณ (การรู้จักชุมชน) ด้านมัตตัญญูตา (การรู้จักประมาณ) ด้านกาลัญญูตา (การรู้จักเวลา) ด้านอัตตัญญูตา

(การรู้จักตน) ด้านบุคคลัญญาตา (การรู้จักบุคคล) ด้านอัตตัญญาตา (การรู้จักความมุ่งหมาย) และด้านธัมมัญญาตา (การรู้หลักการ) ซึ่งสามารถสรุปเป็นรายด้านได้ดังนี้

1. ด้านธัมมัญญาตา (การรู้หลักการ) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง รองลงมา คือ ผู้บริหารจัดทำมาตรฐานการศึกษาและแผนพัฒนาคุณภาพที่สอดคล้องกับนโยบาย ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค

2. ด้านอัตตัญญาตา (การรู้จักความมุ่งหมาย) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารจัดทำวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารมีบทบาทในการสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ปกครองและชุมชนต่อสถานศึกษา และผู้บริหารสามารถเข้าใจวัตถุประสงค์ของงานอย่างชัดเจน ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารบูรณาการวิจรรณญาณ วิสัยทัศน์ และการนำการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการบริหาร

3. ด้านอัตตัญญาตา (การรู้จักตน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสามารถรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและนำมาพัฒนางานบริหาร รองลงมา คือ ผู้บริหารมีบุคลิกภาพ มารยาททางสังคม และความน่าเชื่อถือของในฐานะผู้นำ ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูล เช่น SWOT Analysis เพื่อพัฒนาโครงการและตัดสินใจ

4. ด้านมัตตัญญาตา (การรู้จักประมาณ) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารประยุกต์ใช้วิสัยทัศน์และการนำการเปลี่ยนแปลงร่วมกับการบริหารเชิงรุก และผู้บริหารมีวิจรรณญาณในการวางแผนงานและการเงินอย่างสอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ในการใช้ทรัพยากรส่วนรวม และผู้บริหารสามารถบริหารงบประมาณและทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเหมาะสม และผู้บริหารเป็นแบบอย่างด้านการใช้ทรัพยากรส่วนตัวและส่วนรวมอย่างพอประมาณ ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยคำนึงถึงความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์กับผู้เรียน

5. ด้านกาลัญญาตา (การรู้จักเวลา) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารพิจารณาเวลาและบริบทก่อนตัดสินใจดำเนินโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ รองลงมา คือ ผู้บริหารปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบ และหลักธรรมาภิบาล ทำให้การบริหารงานราบรื่นและบรรลุผล ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารใช้ข้อมูลและการวิเคราะห์สถานการณ์ประกอบการกำหนดช่วงเวลาที่เหมาะสมในการดำเนินงาน และผู้บริหารวางแผนและลำดับความสำคัญของงานได้อย่างรอบคอบและเหมาะสม

6. ด้านปรีชาญาณ (การรู้จักชุมชน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีเมตตา เอื้อเฟื้อ และเจตนาดีต่อชุมชน ทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อสถานศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารวางตน พุดจา และประพฤติได้เหมาะสมกับสถานการณ์และผู้คนในชุมชน และผู้บริหารเข้าใจบริบทของชุมชน เช่น วัฒนธรรม ประเพณี ความต้องการ และข้อจำกัดของพื้นที่ ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม

7. ด้านบุคลิกภาพ (การรู้จักบุคคล) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครู ผู้ปกครอง และชุมชน รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้และความสามารถตรงตามภารกิจของสถานศึกษา ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมอบหมายงานได้เหมาะสมกับศักยภาพและความถนัดของแต่ละบุคลากร

5.1.2 ระดับการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

ระดับการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 เสนอเป็นภาพรวม และรายด้าน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน และด้านภาวะผู้นำ ซึ่งสามารถสรุปเป็นรายด้านได้ดังนี้

1. ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำหนดเป้าหมายร่วมกันส่งผลให้ภารกิจสำเร็จลุล่วง รองลงมา คือ ท่านเข้าใจและยอมรับเป้าหมายร่วมกันขององค์กร และการกำหนดเป้าหมายร่วมกันของท่านทำให้สมาชิกทีมมีความรับผิดชอบและผูกพันต่อองค์กร ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของการทำงานภายในสถานศึกษา

2. ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านเปิดใจยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความเคารพ รองลงมา คือ ท่านยอมรับความแตกต่างด้านความคิด ความสามารถ และประสบการณ์ของเพื่อนร่วมงาน ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ท่านมีการแบ่งงานกันอย่างเหมาะสมตามความสามารถของแต่ละคน และท่านมีความศรัทธาและเชื่อมั่นในความสามารถของเพื่อนร่วมงาน

3. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านร่วมกันประเมินผลความสำเร็จของงานหรือโครงการ

รองลงมา คือ การทำงานร่วมกันช่วยสร้างความภาคภูมิใจและความพึงพอใจต่อผลงานของท่าน ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ท่านมีโอกาสร่วมเสนอความคิดเห็นในการวางแผนงานของสถานศึกษา

4. ด้านภาวะผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านดูแลและให้ความช่วยเหลือสมาชิกเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน รองลงมา คือ ท่านประสานความร่วมมือระหว่างทีมงานได้อย่างสร้างสรรค์ ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ท่านสามารถสร้างวิสัยทัศน์และทิศทางการทำงานของทีมให้ชัดเจน

5. ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านสามารถสื่อสารผ่านวิธีการที่หลากหลายได้ครบถ้วนและสมบูรณ์ รองลงมา คือ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของท่านนำไปสู่การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผล ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ท่านสื่อสารกับคนในองค์กรด้วยคำพูดได้ชัดเจนและเข้าใจง่าย

5.1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารการศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารการศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.883 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นรายด้าน พบว่า การใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู ทุกคู่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากถึงระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านมัธยัญญาตา (การรู้จักประมาณ) (X_4) กับด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน (Y_1) โดยมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก ($r = 0.892$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 รองลงมา คือ ด้านอัทธัญญาตา (การรู้ความมุ่งหมาย) (X_2) กับด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน (Y_1) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก ($r = 0.862$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านธัมมัญญาตา (การรู้หลักการ) (X_1) กับ ด้านภาวะผู้นำ (Y_4) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับมาก ($r = 0.747$) อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .001

5.1.4 ตัวแปรพยากรณ์การใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

1. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์การใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า ตัวแปรของการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย ด้านธัมมัญญาตา (การรู้หลักการ) (X_1) ด้านอัทธัญญาตา (การรู้ความมุ่งหมาย) (X_2)

ด้านอัตตัญญา (การรู้จักตน) (X_3) ด้านมัตตัญญา (การรู้จักประมาณ) (X_4) ด้านกาลัญญา (การรู้จักเวลา) (X_5) ด้านปริสัญญญา (การรู้จักชุมชน) (X_6) ด้านบุคคลัญญา (การรู้จักบุคคล) (X_7) สามารถร่วมกันพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 (Y) คิดเป็นคิดเป็นร้อยละ 79.7 ($R^2 = .797$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 เมื่อนำตัวแปรทั้งหมดไปสร้างสมการพยากรณ์ สามารถสร้างสมการพยากรณ์ ในรูปของคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ในรูปของคะแนนดิบ มีดังนี้

$$\hat{Y} = 0.508 - 0.104(X_1) + 0.269(X_2) + 0.117(X_3) + 0.004(X_4) + 0.229(X_5) + 0.051(X_6) + 0.316(X_7)$$

สมการพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ในรูปของคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

$$\hat{Z} = -0.104(X_1) + 0.269(X_2) + 0.117(X_3) + 0.004(X_4) + 0.229(X_5) + 0.051(X_6) + 0.316(X_7)$$

2. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พยากรณ์การใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า ตัวแปรด้านกาลัญญา (การรู้จักเวลา) (X_5) สามารถทำนายการทำงานเป็นทีมของครูใน (Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ด้านบุคคลัญญา (การรู้จักบุคคล) (X_7) และด้านอัตตัญญา (การรู้จักความมุ่งหมาย) (X_2) สามารถอธิบายการแปรผันการทำงานเป็นทีมของครู ได้ร้อยละ 79.3 ($R^2 = .793$) เมื่อนำปัจจัยดังกล่าวซึ่งเป็นตัวแปรพยากรณ์ ไปสร้างสมการพยากรณ์ สามารถสร้างสมการถดถอยในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ ในรูปของคะแนนดิบ มีดังนี้

$$\hat{Y} = 0.499 + 0.273(X_5) + 0.347(X_7) + 0.265(X_2)$$

สมการพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ ในรูปของคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

$$\hat{Z} = 0.290(X_5) + 0.357(X_7) + 0.284(X_2)$$

5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัย เรื่องการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ระดับการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านปรีชาญาณ (การรู้จักชุมชน) รองลงมา คือ ด้านมัตตัญญูตา (การรู้จักประมาณ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านธัมมัญญูตา (การรู้หลักการ) ผู้วิจัยคิดว่าการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 อยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะในบริบทของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ในปัจจุบันต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือของชุมชนในการบริหารสถานศึกษา และเพื่อเข้าถึงชุมชนให้ชุมชนสนับสนุนและมีส่วนร่วมในการบริหาร อันหัวใจแห่งความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารในเขตพื้นที่นี้มีความโดดเด่นอย่างมากในการวางตัวให้เหมาะสมกับบริบททางวัฒนธรรม มีเมตตาเอื้อเฟื้อ และเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนอย่างเป็นรูปธรรม ความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นนี้เปรียบเสมือนฐานรากที่ทำให้การบริหารจัดการในด้านอื่น ๆ ได้รับการยอมรับและสนับสนุน สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาไม่ได้เพียงแต่บริหารงานตามระเบียบ แต่เป็นการบริหารด้วยการครองตน ครองคน และครองงาน โดยใช้ความเข้าใจในมนุษย์และชุมชนเป็นตัวขับเคลื่อนหลัก ส่งผลให้การบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีประสิทธิภาพและเปี่ยมด้วยคุณธรรมอย่างสูงสุด รวมทั้งผู้บริหารยังแสดงให้เห็นถึงความสามารถในด้านมัตตัญญูตา (การรู้จักประมาณ) โดยเฉพาะการบริหารงบประมาณที่คุ้มค่าและความโปร่งใสตรวจสอบได้ ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อใจและพร้อมดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้ อย่างไรก็ตามด้านธัมมัญญูตา (การรู้หลักการ) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อาจเนื่องมาจากความซับซ้อนของกระบวนการเชิงยุทธศาสตร์และการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเฉพาะการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า แม้ผู้บริหารจะมีความเชี่ยวชาญในการบริหารงานชุมชนและงบประมาณ แต่ในกระบวนการประเมินสถานภาพขององค์กรเชิงลึกเพื่อนำมาสังกัดเป็นกลยุทธ์นั้น ยังเป็นขั้นตอนที่ต้องใช้ทักษะทางเทคนิคและประสบการณ์ที่เข้มข้น อีกปัจจัยหนึ่งคือ ช่องว่างระหว่างทฤษฎีกับการปฏิบัติเชิงรุก แม้ผู้บริหารจะมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และกฎระเบียบเป็นอย่างดี แต่การนำข้อเท็จจริงมาบูรณาการเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงในลักษณะการบริหารเชิงรุกยังคงมีความท้าทายสูง เนื่องจากบริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่งมีความผันผวนและปัจจัยภายนอกที่ควบคุมได้ยาก การที่ผู้บริหารมุ่งเน้นไปที่

ผลสัมฤทธิ์ปลายทางหรือการสร้างความพึงพอใจให้ชุมชน อาจทำให้การให้ความสำคัญกับขั้นตอนการวิเคราะห์ต้นทุนหรือการศึกษาหลักการเชิงลึกถูกลดทอนลำดับความสำคัญลงไปด้วยปริยาย จึงทำให้ระดับความคิดเห็นในด้านดังกล่าวต่ำกว่าด้านอื่น แม้ว่าจะยังคงอยู่ในระดับมากที่สุดก็ตาม สอดคล้องกับแนวคิดของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2553, หน้า 210 - 211) ได้กล่าวว่า ปรีชาญาณ (รู้ชุมชน) เป็นหลักธรรมสำหรับผู้บริหารที่จะเป็นผู้นำที่สมบูรณ์ดังนี้ คือ รู้จักถิ่น รู้จักที่ชุมชนและชุมชน รู้กาลควรประพฤติปฏิบัติในถิ่นที่ชุมชน และต่อชุมชนนั้นว่า ชุมชนนี้เมื่อเข้าไปหาควรต้องทำกิจการอย่างไร ควรต้องพูดอย่างไรชุมชนนี้มีระเบียบวินัยอย่างไร มีวัฒนธรรมประเพณีอย่างไร มีความต้องการอย่างไรควรเกี่ยวข้องกับ ควรต้องสังเคราะห์ ควรรับใช้ ควรบำเพ็ญประโยชน์ให้อย่างไรจึงจะเกิดผลดี และสอดคล้องงานวิจัยของหยาดฝน เดชโอภาส (2565, หน้า 31-32) ที่ได้ศึกษาเรื่องการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ได้กล่าวถึงการใช้หลักปรีชาญาณของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์บริบทของชุมชนและมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือแก้ไขปัญหาของชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถประสานความร่วมมือระหว่างเครือข่ายทางการศึกษา ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อชุมชน ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างแก่ชุมชนได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารมีเทคนิคในการติดต่อประสานความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาสถานศึกษา และเปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า ผู้บริหารมีความโดดเด่นอย่างมากในการวางตัวให้เหมาะสมกับบริบททางวัฒนธรรม มีเมตตาเอื้อเฟื้อ และเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนอย่างเป็นรูปธรรม และการบริหารงบประมาณที่คุ้มค่าและความโปร่งใสตรวจสอบได้ ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาชุมชน เกิดความเชื่อใจและพร้อมสนับสนุนดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกตุชญา วงษ์เพิก (2565, หน้า 39) ศึกษาวิจัยเรื่อง สัปปุริสธรรม 7 : การบริหารสถานศึกษาสู่ความสำเร็จ ที่สะท้อนหลักการบริหารและการจัดการศึกษาโดยบูรณาการหลักธรรมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาซึ่งคือคุณภาพผู้เรียน หัวใจสำคัญในยุคปฏิรูปการศึกษา ที่ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นำขององค์กร จำเป็นต้องมี ได้แก่ การบริหารและการจัดการศึกษาด้วยความรู้ความสามารถ การมีบุคลิกภาพความเป็นผู้นำ การเป็นผู้นำทางวิชาการ และความเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม โดยยึดหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาสู่การบูรณาการเข้ากับกระบวนการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรยึดพุทธธรรมในการครองคน ครองตนและครองงานประยุกต์ใช้กับทักษะภาวะผู้นำและการติดต่อสื่อสาร โดยผู้บริหารโรงเรียนที่ดีจะต้องประพฤติปฏิบัติด้วยความเป็นธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต อันจะนำมาซึ่งการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขขององค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นวอร เมียนแก้ว และคณะ (2565, หน้า 43-44) ศึกษาวิจัยเรื่องการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวมทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารจึงให้ความสำคัญกับการสร้างการยอมรับและความเชื่อมั่นจากชุมชน โดยถือว่าการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนคือหัวใจสำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ การใช้หลักปรัญญา (การรู้จักชุมชน) แสดงออกถึงศิลปะในการครองตนและวางตัวได้สอดคล้องกับบริบททางวัฒนธรรมท้องถิ่น มีเมตตาธรรม และเปิดพื้นที่ให้ชุมชนเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม ส่งผลให้การบริหารจัดการในมิติอื่นๆ ได้รับความร่วมมือและแรงสนับสนุนอย่างดียิ่ง และการใช้หลักมัตตัญญา (การรู้จักประมาณ) ความชัดเจนในการบริหารงบประมาณและทรัพยากรที่มุ่งเน้นความคุ้มค่าและความโปร่งใสที่ตรวจสอบได้ ปัจจัยเหล่านี้ไม่เพียงแต่ช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้ แต่ยังสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาให้เกิดขึ้นในใจของผู้ได้บังคับบัญชาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ส่งผลให้สถานศึกษาก้าวไปสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษาอย่างยั่งยืน จึงทำให้ระดับการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ระดับการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน รองลงมา คือ การติดต่อสื่อสาร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ภาวะผู้นำ ผู้วิจัยคิดว่า การทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3 อยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะบริบทของครูในสังกัดมีวุฒิภาวะทางอารมณ์และการยอมรับในความแตกต่างสูงมาก โดยเฉพาะการเปิดใจยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความเคารพและการเชื่อมั่นในความสามารถของเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ซึ่งเมื่อพื้นฐานความสัมพันธ์มีความมั่นคง สมาชิกในทีมย่อมกล้าที่จะสื่อสารและร่วมมือกันโดยไม่มีความหวาดระแวง ส่งผลให้การประสานงานต่าง ๆ เป็นไปอย่างราบรื่น รวมทั้งมีการใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและครอบคลุม ทั้งการสื่อสารแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทำให้ข้อมูลข่าวสารไหลเวียนได้อย่างทั่วถึงและรวดเร็ว การสื่อสารที่มีลักษณะเปิดเผยและตรงไปตรงมาช่วยสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน ลดความซับซ้อนและข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยเกื้อหนุนให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพผลสูงขึ้นอย่างเห็นได้ นอกจากนี้ ความชัดเจนในเป้าหมายและการมีส่วนร่วมยังเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ทำให้ครูทุกคนมีความรู้สึกผูกพันและเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ ครูส่วนใหญ่มีความเข้าใจและยอมรับว่าการมีเป้าหมายร่วมกันเป็นกุญแจสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จของภารกิจ โดยเฉพาะในขั้นตอนการประเมินผลโครงการที่สมาชิกมีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน ทำให้เกิดความภาคภูมิใจและพึงพอใจในผลงานที่ทำร่วมกัน อย่างไรก็ตาม ด้านภาวะผู้นำเฉลี่ยต่ำที่สุด อาจเนื่องมาจากครูส่วนใหญ่มักมองว่าการกำหนดวิสัยทัศน์หรือการวางทิศทางนโยบายหลักเป็น

บทบาทหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารสถานศึกษา ตนเองมีบทบาทเป็นเพียงผู้ปฏิบัติมากกว่าผู้นำเชิงกลยุทธ์ รวมทั้งภาระงานสอนและงานธุรการที่หนักหน่วงในปัจจุบัน เป็นอีกหนึ่งอุปสรรคสำคัญที่ทำให้ครูขาดโอกาสในการทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงหรือผู้นำทางวิชาการให้แก่กันได้อย่างเต็มที่ แม้ว่าภาพรวมของการทำงานเป็นทีมยังคงอยู่ในระดับมากที่สุดก็ตาม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด คิลินโด จอนท์ เอ็มมานวล Kilindo John Emaneul (2015, p 59) ที่ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู พบว่าการปฏิสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างสมาชิกและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเป็นพื้นฐานเพื่อหลักที่ขับเคลื่อนทีมให้เข้มแข็ง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า ครูมีคุณภาพทางอารมณ์และยอมรับในความแตกต่าง ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความเคารพและการเชื่อมั่นในความสามารถของเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีการใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและครอบคลุม ทั้งการสื่อสารแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ การสื่อสารที่มีลักษณะเปิดเผยและตรงไปตรงมาช่วยสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน ทำให้การทำงานเป็นทีมของครูสามารถบรรลุเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ได้เป็นอย่างดี เกิดความภาคภูมิใจและพึงพอใจในผลงานที่ทำร่วมกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขจรศักดิ์ จันทร์สว่าง (2566, หน้า 60-62) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง การใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านการทำงานร่วมกันและมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน 2) ด้านการทำงานร่วมกันของบุคคล/การทำงานเป็นกลุ่ม 3) ด้านการทำงานโดยใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกัน 4) ด้านการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จที่กำหนด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริลักษณ์ ชนะดี (2566, หน้า 69-72) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตามทัศนะของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมตามทัศนะของครูผู้สอน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการติดต่อสื่อสารรองลงมา คือ ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการร่วมมือและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการประสานงาน

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักปฐพีธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก ผู้วิจัยคิดว่า ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการใช้หลักปฐพีธรรม การมีเมตตาเอื้อเฟื้อ การเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน การบริหารงบประมาณที่คุ้มค่าและมีความโปร่งใสตรวจสอบได้ของผู้บริหารสถานศึกษาทำให้เป็นที่ยอมรับนับถือของชุมชนและผู้ได้บังคับบัญชา ย่อมส่งผลให้ครูมีความสามัคคี มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เกิดความเข้าใจในเป้าหมายขององค์กร มีการสื่อสารและประสานงานกันอย่างดี และสามารถ

ทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น เมื่อการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารมีระดับสูงมาก การทำงานเป็นทีมของครูจึงมีแนวโน้มสูงมากขึ้นตามไปด้วย จึงทำให้ทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก สอดคล้องแนวคิดของ พระพรหมคุณาภรณ์ ป.อ. ปยุตโต (2555, หน้า 31) ให้ความหมาย สัปปุริสธรรมว่า เป็นธรรมสัตบุรุษธรรมที่ทำให้เป็นมนุษย์โดยสมบูรณ์ ถือได้ว่าเป็นสมาชิกที่ดีมีคุณค่าอย่างแท้จริงของมนุษยชาติซึ่งเรียกได้ว่าเป็นคนที่สมบูรณ์ ผู้สามารถนำบุคคลและสังคมไปสู่ความสำเร็จ และสอดคล้องงานวิจัยของ หยาดฝน เดชโอภาส (2565, หน้า 12) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ได้กล่าวว่า สัปปุริสธรรม หมายถึง คุณธรรมที่สำคัญ 7 ประการ ได้แก่ การรู้หลักการ การรู้ความมุ่งหมาย การรู้จักตน การรู้จักประมาณ การรู้จักเวลา การรู้จักชุมชน และการรู้จักบุคคล เป็นคุณธรรมหรือคุณสมบัติที่สามารถประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคลโดยเฉพาะผู้ที่ เป็นหัวหน้า ควรเป็นอย่างยิ่งที่ต้องกระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคคลอื่น ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน นำพาองค์กรและสังคมไปสู่ความสันติสุขและความเจริญก้าวหน้าต่อไป และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขจรศักดิ์ จันทร์สว่าง (2566, หน้า 60-62) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง การใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากระหว่างลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านการทำงานร่วมกันและมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน 2) ด้านการทำงานร่วมกันของบุคคล/การทำงานเป็นกลุ่ม 3) ด้านการทำงานโดยใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกัน 4) ด้านการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จที่กำหนด เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 เป็นรายตัว พบว่า ทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง คือ ด้านมัญญัตถุตา (การรู้จักประมาณ) (X_4) กับด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน (Y_1) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก ($r=892$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 ทั้งนี้ อธิบายได้ว่า ผู้บริหารมีการบริหารงบประมาณอย่างคุ้มค่าและมีความโปร่งใสตรวจสอบได้ ทำให้ครูมีความเชื่อใจและมั่นใจในการทำงาน มุ่งปฏิบัติงานและรู้จักการทำงานทีมเพื่อเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน มีความสุขความภูมิใจในงานร่วมกัน นอกจากนี้ยังพบว่า ด้านอัทธัญญตา (การรู้ความมุ่งหมาย) (X_2) กับด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน (Y_1) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก ($r=862$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารยังให้ความสำคัญกับผลลัพธ์หรือเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน การที่ผู้บริหารมีเป้าหมายที่ชัดเจนจะส่งผลให้ครูมีเป้าหมายในการปฏิบัติชัดเจนของตน และขององค์กรเป็นเป้าหมายร่วมกันอีกด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดารัตน์ ศรีโยหะ และคณะ (2567, หน้า 237) ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษา

องค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน กล่าวว่า การมีเป้าหมายเดียวกันเป็น 1 ใน 5 องค์ประกอบสำคัญที่มีความเหมาะสมต่อการทำงานเป็นทีมของครู

4. การใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ใช้ในการพยากรณ์ คือ ด้านกาลัญญุตตา (การรู้จักเวลา) ด้านบุคคลัญญุตตา (การรู้จักบุคคล) และด้านอัตถัญญุตตา (การรู้จักความมุ่งหมาย) สามารถทำนายการทำงานเป็นทีมของครู ได้ร้อยละ 79.3 ($R^2=.793$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงให้เห็นว่า การใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการทำงานเป็นทีมของครูในระดับสูงมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะดังนี้

4.1 ด้านกาลัญญุตตา (การรู้จักเวลา) เป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูได้อย่างมีนัยสำคัญ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารก่อนที่จะตัดสินใจดำเนินโครงการหรือกิจกรรมต่างจะพิจารณาเวลาและบริบทก่อน ส่งผลให้ครูมีเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจนซึ่งต้องอาศัยความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การต่อสื่อสารที่ชัดเจนตรงไปตรงมา สอดคล้องกับแนวคิดของ พระพรหมคุณาภรณ์ ป.อ. ปยุตโต (2553, หน้า 210 - 211) ได้กล่าวว่า กาลัญญุตตา (รู้จักเวลา) เป็นหลักธรรมสำหรับผู้บริหารที่จะเป็นผู้นำที่สมบูรณ์ดังนี้ คือ รู้กาลเวลาอันเหมาะสม และระยะเวลาที่พึงใช้ในการประกอบกิจการหน้าที่การงาน ปฏิบัติการต่าง ๆ และเกี่ยวข้องกับผู้อื่น เช่น รู้ว่าเวลาไหนควรทำอะไรอย่างไร และทำให้ตรงเวลา ให้เป็นเวลา ให้ทันเวลา ให้พอเวลา ให้เหมาะแก่เวลา ให้ถูกเวลา ตลอดจนรู้จักกับเวลา และวางแผนการใช้เวลาอย่างได้ผล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญช่วย ศิริเกษและคณะ (2565, หน้า 218) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สัปปุริสธรรม 7 กับการบริหารองค์การ พบว่า การตัดสินใจในทางการบริหารส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการบริหารองค์การ

4.2 ด้านบุคคลัญญุตตา (การรู้จักบุคคล) เป็นอีกหนึ่งตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูได้อย่างมีนัยสำคัญ เนื่องมาจากผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครู ผู้ปกครอง และชุมชน ผู้บริหารสามารถคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้และความสามารถตรงตามภารกิจของสถานศึกษา ส่งผลให้ครูรู้สึกได้รับเกียรติและเป็นที่ไว้วางใจก่อให้เกิดความตั้งใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของ พระพรหมคุณาภรณ์ ป.อ. ปยุตโต (2553, หน้า 210 - 211) ที่กล่าวว่า บุคคลัญญุตตา (รู้จักบุคคล) เป็นหลักธรรมสำหรับผู้บริหารที่จะเป็นผู้นำที่สมบูรณ์ดังนี้ คือ รู้จักและเข้าใจความแตกต่างแห่งบุคคลว่า โดยอรรถาธิบายความสามารถและคุณธรรมแต่ละบุคคลแตกต่างกันอย่างไร และรู้จักที่จะปฏิบัติต่อบุคคลอื่นๆด้วยดีว่า อีกทั้งการคบบุคคล บุคคลใดควรจะคบ จะสัมพันธ์เกี่ยวข้อง จะใช้ จะยกย่อง จะตำหนิ หรือแนะนำสั่งสอนอย่างไร จึงจะได้ผลดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นวอร เมียนแก้ว และคณะ (2565, หน้า 43-44) ได้ทำวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่พบว่า

ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูปฏิบัติตามระเบียบวินัยได้วางกฎระเบียบให้ครูปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม ยกย่องชมเชยครูที่ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ เพื่อกระตุ้นการทำงานให้เจริญก้าวหน้า

4.3 ด้านอัตถิยอุตตา (การรู้จักความมุ่งหมาย)) แม้จะเป็นตัวแปรที่น้อยกว่าตัวอื่นแต่สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูได้อย่างมีนัยสำคัญ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสามารถรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและนำมาพัฒนางานบริหาร มีบุคลิกภาพ มารยาททางสังคม และความน่าเชื่อถือของในฐานะผู้นำ ส่งผลให้ครูมีเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน เชื่อมมั่นในตัวผู้นำ สามารถปฏิบัติงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พระพรหมคุณาภรณ์ ป.อ. ปยุตโต (2553, หน้า 210 - 211) ได้กล่าวว่า อัตถิยอุตตา (รู้ความมุ่งหมายและรู้จักผล) เป็นหลักธรรมสำหรับผู้บริหารที่จะเป็นผู้นำที่สมบูรณ์ดังนี้ คือ รู้ความหมาย และความมุ่งหมายของหลักการที่ตนปฏิบัติ เข้าใจในวัตถุประสงค์ของกิจการที่ตนกระทำ รู้ว่าที่ตนทำอยู่นั้นหรือดำเนินชีวิตอย่างนั้น เพื่อจุดประสงค์ประโยชน์อะไร หรือควรจะได้บรรลุถึงผลอะไรการมีหน้าที่ ตำแหน่ง ฐานะการงาน ที่ต้องรับผิดชอบ กำหนดวางกันไว้เพื่อความมุ่งหมายอะไรกิจการที่ตนทำอยู่นั้นเมื่อทำไปแล้วจะบังเกิดผลอะไรบ้าง เป็นผลดีหรือผลเสียอย่างไร เป็นต้น ตลอดจนถึงขั้นสูงสุดคือการรู้ความหมายของคติธรรมดาและประโยชน์ที่เป็นจุดหมายแท้จริงของชีวิต และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพณัฐ เบ้าทอง และคณะ (2566, หน้า 9) ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ได้กล่าวถึงการใช้หลักอัตถิยอุตตาของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารควรมีความสามารถในการเป็นต้นแบบเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้นเพื่อให้โรงเรียนเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองและชุมชนโดยรอบ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกตุชญา วงษ์เพิก (2565, หน้า 39) ศึกษาวิจัยเรื่อง สัปปุริสธรรม 7 : การบริหารสถานศึกษาสู่ความสำเร็จ สัปปุริสธรรม 7 : การบริหารสถานศึกษาสู่ความสำเร็จ พบว่า หัวใจสำคัญในยุคปฏิรูปการศึกษา ที่ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นำขององค์กร จำเป็นต้องมี ได้แก่ การบริหารและการจัดการศึกษาด้วยความรู้ความสามารถ การมีบุคลิกภาพความเป็นผู้นำ การเป็นผู้นำทางวิชาการ และความเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากการศึกษาการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่าระดับการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการใช้หลักอัมมมัตถิยอุตตา (การรู้หลักการ)

โดยรวมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จึงควรส่งเสริมและพัฒนาการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการใช้หลักธัมมัญญตา (การรู้หลักการ) โดยสนับสนุนให้ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT) หรืออบรมเชิงปฏิบัติการให้กับผู้บริหารเพื่อทบทวนและส่งเสริมความแม่นยำเกี่ยวกับหลักการบริหารองค์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางในการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนโดยบูรณาการแนวความคิดการใช้หลักธรรมโดยเฉพาะหลักสัปปุริสธรรมอันเป็นหลักของการครองตน ครองคน ครองงาน เข้ากับการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ส่งเสริมการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมภาวะผู้นำให้กับบุคลากรและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อความร่วมมือของครูในโรงเรียน อันจะช่วยให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

5.3.2 ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

1. หน่วยงานต้นสังกัดควรให้การส่งเสริมการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ให้กับผู้บริหาร เพื่อเป็นการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษา ส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานของครู และพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. หน่วยงานต้นสังกัดควรกำหนดแนวทางหรือแผนปฏิบัติการในการพัฒนาการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ให้สอดคล้องกับนโยบายทางการศึกษาและบริบทของสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูอย่างยั่งยืน

5.3.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. ควรศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3”

2. ควรศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรมเพื่อสร้างการทำงานเป็นทีมของครู”

3. ควรศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการส่งเสริมการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3”

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

1) หนังสือ

พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาราชวิทยาลัยในพระบรมราชูปถัมภ์ (2525 ,เล่ม 37 หน้า 236).

พระสูตรตันตปิฎก อังคุตรนิกาย สัตตกนิบาต. กรุงเทพมหานคร มหาจุฬาราชวิทยาลัย.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต.) (2553, หน้า 210-211). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. (พิมพ์ครั้งที่ 23). กรุงเทพฯ.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต.) (2555, หน้า 31). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. (พิมพ์ครั้งที่ 25). กรุงเทพฯ.

พระเปลี่ยน ปณฺญาปทีโป (พิมพ์ครั้งแรก 2560). หนังสือปัญญาปทีป.

พระเทพพัชรญาณมุนี ชยสาโรภิกขุ. (2563). ปัญญาใจ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์อักษรสัมพันธ์.

โปรแกรมพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (2559, หน้า 143).

บุญชม ศรีสะอาด. (2560, หน้า 120-127). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.(พิมพ์ครั้งที่ 10).

พิสนุ พองศรี (2558 , หน้า 159-160). วิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: ด้านสู่วิชาการพิมพ์ (พิมพ์ครั้งที่ 9).

2) คุชฌีนิพนธ์ วิทยานิพนธ์และ/หรือสารนิพนธ์

พระครูปริยัติเจติยคุณ อภิวัฒน์ (2565, หน้า 129). การพัฒนาบุคลากรโดยประยุกต์สัปปริสธรรมเพื่อการบริหารสถานศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น.

พระมหาธรรมาธิปัติย์ (ธีรวิฑูโธ) (ทองคำ). (2565, หน้า 10-15). การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลตามหลักไตรสิกขา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาพงษ์สินธ์ ถิรจิตโต (โพธิ์คำ) (2564 ,หน้า 37-39). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลตาม
หลักสัปปุริสธรรม ๗ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดศรีนคราราม
อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระณัฐพล ณัฐพลโ (มูลทอง) และคณะ (2565 ,หน้า 67). การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการ
บริหารจัดการวัดนิคมประทีป อำเภอเมือง จังหวัดตรัง. คณะพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยนครศรีธรรมราช.

เกตุชญา วงษ์เพิก (2565, หน้า 47). สัปปุริสธรรม 7 : การบริหารสถานศึกษาสู่ความสำเร็จ.
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ขจรศักดิ์ จันทร์สว่าง(2566,หน้า 15-18). การใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
การทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี
เขต 1. คณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช.

ขวัญใจ ทิพย์เสภา (2566, หน้า 45-47). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการ
ทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช
เขต 1. คณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช.

เชื้อจิ้น ป.และคณะ(2568, หน้า 112-124)ใ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของ
ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4.
คณะครุศาสตร์ สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

ณัฐพร สิงห์สร (2566, หน้า 37-38). การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมสำหรับการจัดการศึกษา
เชิงรุกเพื่อเสริมสร้างการพัฒนาอย่างยั่งยืน. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

นิชชาธิ์ย์ สุทธิชาเจริญพงษ์ และเชาวนิ แก้วมโน (2566, หน้า 167). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็น
ทีมภายใต้การบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมศูนย์การศึกษา
นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนราธิวาส. คณะศึกษาศาสตร์และศิลป
ศาสตร์. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

นพณัฐ เบ้าทอง และคณะ (2566, หน้า 9). การบริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของ
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ. มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น.

นwor เมียนแก้ว และคณะ(2565, หน้า 43). การประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม 7 ในการบริหารงาน
บุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครศรีธรรมราช เขต 3. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโสกราช.

นิรมล รอดไฟ และคณะ(2564 , หน้า 55). หลักธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา. บัณฑิตศึกษา
ปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์.

บุญช่วย ศิริเกษ, ชิณพนงค์ ศรีจันทร์, พระครูปลัดจักรพล สิริโรและ พิมพอร สดเอี่ยม (2565, หน้า
377). สัปปริสธรรม 7 กับการบริหารองค์การ. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยา
เขตศรีล้านช้าง.

ประติฐพงษ์ อภิรัชติกุล(2565,หน้า 17). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานเป็นทีมโดยใช้หลัก
นวัตกรรม PLC เพื่อพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป โรงเรียนบ้านศาลา องค์การ
บริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ธนวัฒน์ ชาวโพธิ์(2565, หน้า 57). ภาวะผู้นำตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของนักศึกษามหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขต
ศรีล้านช้าง.

ธวัชชัย พัฒนปาลี (2566, หน้า 253-255). การประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม 7 ในการบริหาร
การศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์
ลำพูน.

ยุทธศักดิ์ อิทฤกร สวัสดิ์วงศ์ชัย (2566 หน้า 19). การพัฒนารูปแบบการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. สาขาวิชาการบริหาร
และพัฒนการศึกษา,มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ศิริลักษณ์ ชนะดี (2565, หน้า 23-26). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงาน เป็นทีมตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย.

สุภารัตน์ ศรีโยหะ และคณะ(2567, หน้า 237). การศึกษาองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูใน โรงเรียน. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุนันทา มีศรี และคณะ (2568, หน้า 218-220). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่ ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุทัยธานี เขต 2. หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา.

หยาดฝน เดชโอภาส (2565, หน้า 12). การประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการ เป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 2. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุ ศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

อธิกุล กุลนรัตน์(2566, หน้า 28-35). ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการ บริหารทั่วไปของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม. คณะ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อิงครัต จันทรวงศ์(2566, หน้า 7-14). ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการกรมศุลกากรจังหวัดสงขลา. คณะรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

3) เอกสารสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี (2560). สรุป สารสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564). ยุทธศาสตร์ที่ 1: การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ หน้า 11

สำนักงาน ก.พ.(2560) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อขับเคลื่อนนโยบาย “ประเทศไทย 4.0”. โดย ผู้เข้ารับการอบรมโครงการพัฒนานักบริหารระดับสูง: ผู้บริหารส่วนราชการ (นบส. 2) (รุ่นที่ 9) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 (กรกฎาคม 2560) หน้า 4.

ขวัญภัสสร ปทุมมี และคณะ “การทำงานเป็นทีม”. (ออนไลน์). สืบค้นวันที่ 10/01/2568 แหล่งที่มา : <https://slideplayer.in.th/slide/15114884/> .

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 (2568) รายชื่อข้าราชการในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 กลุ่มบริหารงานบุคคล.
สืบค้นเมื่อ 8 กรกฎาคม 2568 จาก <https://drive.google.com/file/d/1fios7DbIZXMbGnIkI3kPo2bXxuhWt81u/view>.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. (2568) เรื่อง นโยบายและจุดเน้นของ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
2569-2570 กลุ่มนโยบายและแผน/ประกาศ 24 ธันวาคม 2568. สืบค้นเมื่อ 17 มกราคม
2569 จาก <https://drive.google.com/file/d/1fios7DbIZXMbGnIkI3kPo2bXxuhWt81u/view>.

กรุงศรี อคาร์เดมิ “การทำงานเป็นทีมคืออะไร? 6 หลักการทำงานที่องค์กรควรรู้”. (ออนไลน์). สืบค้น
วันที่ 10/01/2568 แหล่งที่มา : <https://www.krungsri.com/th/plearn-plearn/effective-result-of-perfect-teamwork>.

2. ภาษาอังกฤษ

Bruce Tuckman, B. W., & Jensen, M. A. C. (1977). *Stages of small-group development revisited*. *Group & Organization Studies*, 2(4), 419–427.

Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York : Harper Collins.

Desmond McEwan (2017, p 15-16) *The Effectiveness of Teamwork Training on Teamwork Behaviors and Team Performance: A Systematic Review and Meta-Analysis of Controlled Interventions*

Dyer, W. G. (1997, p 10). *Team building: Issues and alternatives* (3rd ed.). Addison-Wesley.

Francis, D., & Young, D. (1979, p 466). *Improving work groups: A practical manual for team building*. University Associates.

Gary A. Yukl (2018, p.81) *Leadership in Organizations-A Book Review*

Johnson, D. W., & Johnson, F. P. (2000, p 17). *Joining together: Group theory and group skills* (7th ed.). Allyn and Bacon.

Johnson, D. W., and Johnson, R.T. (2003, p. 473). *Student motivation in co-operative groups:*

Kilindo John Emaneul (2015, p 59) *Factors Affecting the Establishment and Practice of Teamwork of Teachers: The Case study of Selected Secondary schools in Kilwa district, Tanzania*, The Open University of Tanzania

Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970, pp.607-610). *Determining Sample Size for Research Activities*. *Educational and Psychological Measurement Journal*. 30(3) : 607 – 610.

Ma. Antonette P. Dugang (2020, p. 92) *School Teamwork and Effectiveness*

McCloskey, J. C., & Maas, M. (1998, p. 59). *Collaboration: Creating common ground for the good of the patient*. *Nursing Management*, 29(5)

Nemanja Berber (2020, pp. 11-12) *Relationship between Perceived Teamwork Effectiveness and Team Performance in Banking Sector of Serbia*

Peter G. Northouse (2018, p.43)(Online) *Leadership: Theory and Practice* (8th ed.)

Richter, A.W and Dawson, J.F and West, Michael (2011, p. 23) *The effectiveness of teams in organizations: a meta-analysis*.

Robbins, S. P. (2001, pp. 300-310). *Organizational behavior* (9th ed.). Prentice Hall.

Robbins, S.P.(2003, pp304-328). *Organizational behavior*. (10 th ed.). Prentice-Hall.

Romig, D. A. (1996, p. 79). *Consulting and change management*. Crisp Publications.

Schermerhorn, J. R., Jr., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2005, p.211). *Organizational behavior* (9th ed.). Wiley.

Spector, P. E. (2006,p. 219). *Industrial and organizational psychology: Research and practice* (4th ed.). Wiley.

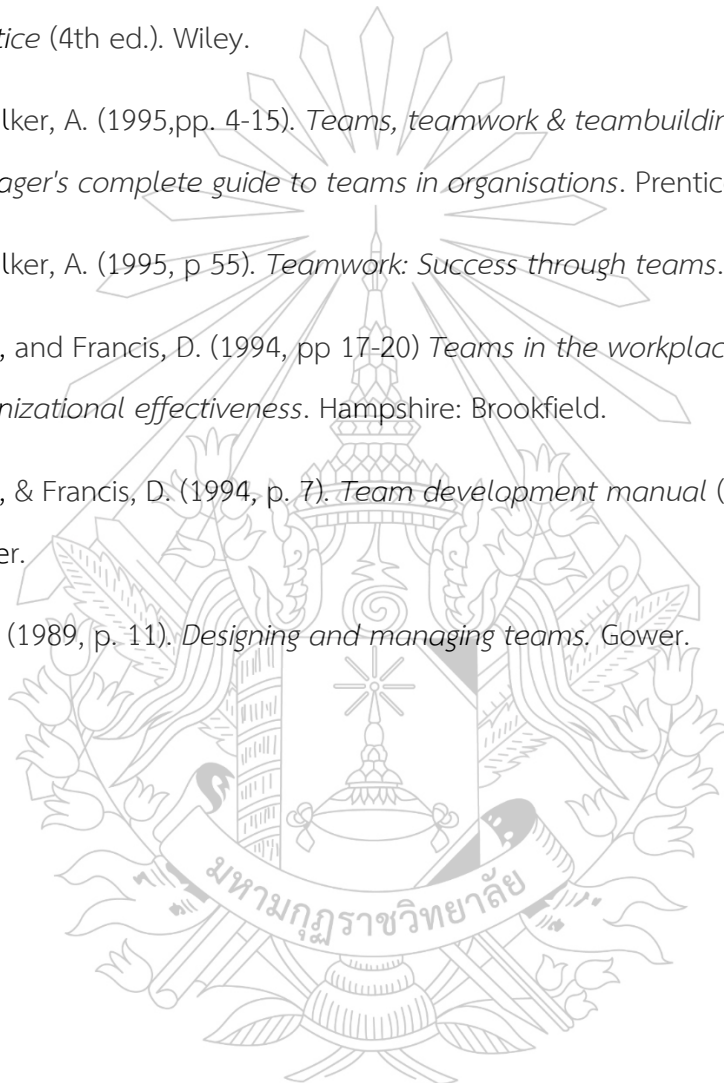
Stott, K., & Walker, A. (1995,pp. 4-15). *Teams, teamwork & teambuilding: The manager's complete guide to teams in organisations*. Prentice Hall.

Stott, K., & Walker, A. (1995, p 55). *Teamwork: Success through teams*. Kogan Page.

Woodcock, M., and Francis, D. (1994, pp 17-20) *Teams in the workplace : Organizational effectiveness*. Hampshire: Brookfield.

Woodcock, M., & Francis, D. (1994, p. 7). *Team development manual* (2nd ed.). Gower.

Woodcock, M. (1989, p. 11). *Designing and managing teams*. Gower.





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. นายนพตล แก้วเรือง

คุณวุฒิทางการศึกษา ศษ.ม. การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงธนบุรี
ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านคลองโหยน

2. นางสุนตนา ธีระเมฆานันท์

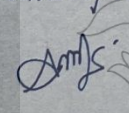
คุณวุฒิทางการศึกษา ศษ.ม. การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านอุดมมิตรพัฒนา

3. นางเฉลิมศรี ชูสุวรรณ

คุณวุฒิทางการศึกษา ศษ.ม.การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
ตำแหน่งปัจจุบัน ศึกษาานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุราษฎร์ธานี เขต 3

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๑๐๙	 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโสกราช ๑๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพร อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐ โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๓๒๔-๙ www.ssc.mbu.ac.th	โรงเรียนบ้านคลองไทร เลขที่รับ ๗๙๑ วันที่ ๑๙/๑๑/๖๕ เวลา..... น.
๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๘		
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย		
เจริญพร นายพันดล แก้วเรือง		
ด้วย นายชัยยศ คงประจันต์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโสกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “การใช้หลักสัปปริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๓ (USING OF THE BUDDHIST PRINCIPLE OF SUPPURISADHAMMA BY SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING THE TEACHER TEAMWORK UNDER SURAT THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3)” โดยมี ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตนาลี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น		
ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้		
จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาดังกล่าวและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้		
เรียน พล.ร.ร.	ขอเจริญพร	๗๗๗
-ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.	 (พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.) ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมมาโสกราช มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย	๑๕๕ ๒๒-๗-๕๘ ๗๕๕๕
บัณฑิตศึกษา		
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๓๒๔		

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๑๐๙



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช

๑๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ โรงเรียนอุดมมิตรพัฒนา
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐ วันที่ ๑๑ ธ.ค. ๖๕
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.dsc.mbu.ac.th เลขที่รับ ๗๕๗

๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๘

ผู้รับ.....
เวลา.....

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
เจริญพร นางสาวสนทนา อีระเมฆานันท์

ด้วย นายชัยยศ คงประจันต์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “การใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๓ (USING OF THE BUDDHIST PRINCIPLE OF SUPPURISADHAMMA BY SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING THE TEACHER TEAMWORK UNDER SURAT THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3)” โดยมี ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตนาลี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

เรียน ผอ.รร.

- ขอความอนุเคราะห์เป็น
ผู้ให้คำแนะนำตรวจสอบ
เครื่องมือการวิจัย

- เมื่อโปรดทราบ

๑๑ ธ.ค. ๖๕

บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์ ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมมาโคกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ทสม
ฉันได้ไม่เข้าใจอาจารย์ในตรง -
ตรวจสอบแล้ว ๑๖ กรกฎาคม

๑๑ ม.ค. ๖๕

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๑๐๙



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วิทยาเขตศรีธรรมโศกราช

๑๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม

จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐

โทร. ๐-๗๕๘๐-๕๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๘

สพป.สุราษฎร์ธานี เขต ๓

เลขที่รับ.....

วันที่ - 5 ธ.ค. 2569

เวลา.....

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร นางเฉลิมศรี ชูสุวรรณ

ด้วย นายชัยยศ คงประจันต์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “การใช้หลักสัพพริธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๓ (USING OF THE-BUDDHIST PRINCIPLE OF SUPPURISADHAMMA BY SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING THE TEACHER TEAMWORK UNDER SURAT THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3)” โดยมี ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ

โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูบรรชิตวัฒน์, ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมโศกราช

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๗๕๘๐-๕๑๒๘

ฉันได้ให้คำปรึกษาให้
ตรวจสอบได้ข้อดีข้อเสีย
5 ธ.ค. 69

- ☐ กลุ่มอาชีวศึกษา
- ☐ กลุ่มบริหารงานบุคคล
- ☒ กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล
- ☐ กลุ่มนโยบายและแผน
- ☐ กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
- ☐ กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
- ☐ หน่วยตรวจสอบภายใน
- ☐ กลุ่มพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา
- ☐ กลุ่มกฎหมายและคดี
- ☐ กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล

ภาคผนวก ค

การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ (IOC : Index of item objective congruence)

เรื่อง การใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

เกณฑ์การประเมิน ดังนี้

- ให้คะแนน +1 หมายถึงข้อความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์ที่ระบุไว้
ให้คะแนน 0 หมายถึงไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์ที่ระบุไว้
ให้คะแนน -1 หมายถึงแน่ใจว่าข้อความนั้นไม่สอดคล้องวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์ที่ระบุไว้

$$\text{สูตร} \quad \text{IOC} = \frac{[\sum R]}{N}$$

IOC แทน ความสอดคล้องระหว่างข้อความกับจุดประสงค์

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การตัดสิน มีดังนี้

ค่า IOC ที่คำนวณได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ข้อความนั้นใช้ได้

ค่า IOC ที่คำนวณได้ต่ำกว่า 0.50 ข้อความนั้นถูกตัดออกไปหรือนำไปปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ
แบบสอบถาม การใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

ข้อ	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความคิดเห็น			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		ของผู้เชี่ยวชาญ					
		1	2	3			
	เพศ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
1.	☐ 1. ชาย						
	☐ 2. หญิง						
	อายุ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
	☐ ต่ำกว่า 30 ปี						
2.	☐ 31 – 39 ปี						
	☐ 40 – 49 ปี						
	☐ 50 ปีขึ้นไป						
	ระดับการศึกษาสูงสุด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	☐ ปริญญาตรี						
	☐ ปริญญาโท						
	☐ ปริญญาเอก						
	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	☐ ครูผู้ช่วย						
	☐ ครู						
	☐ ครู วิทยฐานะชำนาญการ						
	☐ ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ						
	ประสบการณ์การทำงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	☐ ต่ำกว่า 10 ปี						
	☐ 11 – 20 ปี						
	☐ 21 ปีขึ้นไป						

การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

ข้อ	ข้อความถาม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
ด้านที่ 1 การใช้หลักธัมมัญญาตา (การรู้หลักการ)							
1.	ผู้บริหารรู้และเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ กฎหมาย และกฎระเบียบของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารสามารถวางแผนงานและประเมินสถานการณ์ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT)	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารสามารถกำหนดยุทธศาสตร์พัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารสามารถบูรณาการหลักการบริหารกับการจัดการศึกษาเชิงรุก	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารปฏิบัติงานตามหลักเหตุและผลอย่างรอบคอบไม่ประมาท	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8.	ผู้บริหารสามารถมองเห็นข้อเท็จจริงและเข้าใจการเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
9.	ผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูลเพื่อการบริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
10.	ผู้บริหารจัดทำมาตรฐานการศึกษาและแผนพัฒนาคุณภาพที่สอดคล้องกับนโยบาย	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		ของผู้เชี่ยวชาญ					
		1	2	3			

ด้านที่ 2 การใช้หลักอัตถิยัตนา (การรู้ความมุ่งหมาย)							
1.	ผู้บริหารสามารถเข้าใจวัตถุประสงค์ของงานอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารสามารถกำหนดผลลัพธ์ที่มุ่งหวังของการบริหารแต่ละกิจกรรม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารสามารถพิจารณาผลดีผลเสียของแต่ละกิจกรรมต่อสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารสามารถวางแผนและคาดการณ์ผลลัพธ์ของงานอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารจัดทำวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารทำงานอย่างเป็นระบบในการดำเนินงานตามขั้นตอนที่วางไว้เพื่อบรรลุผลสัมฤทธิ์	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารสามารถประเมินผลการดำเนินงานเพื่อปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8.	ผู้บริหารบูรณาการวิจารณญาณ วิสัยทัศน์ และการนำการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการบริหาร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
9.	ผู้บริหารสามารถจัดการศึกษาเชิงรุกให้สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
10.	ผู้บริหารสามารถมองเห็นประโยชน์ของโครงการและวิเคราะห์ผลกระทบอย่างรอบด้าน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
11.	ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
12.	ผู้บริหารมีบทบาทในการเป็นต้นแบบ ด้านการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
13.	ผู้บริหารสามารถส่งเสริมให้ผู้เรียนมี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
14.	ผู้บริหารมีบทบาทในการสร้างความ เชื่อมั่นให้ผู้ปกครองและชุมชนต่อ สถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านที่ 3 การใช้หลักอัตตัญญาตา (การรู้จักตน)							
1.	ผู้บริหารสามารถตระหนักรู้ศักยภาพ ข้อดี และข้อจำกัดของตนเอง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการพัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารมีบุคลิกภาพ มารยาททางสังคม และความน่าเชื่อถือของในฐานะผู้นำ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้สัจทัศน์ ความรู้ และคุณธรรมในการขับเคลื่อน งาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารมีวิจรรย์ญาณในการวิเคราะห์ สถานการณ์และตัดสินใจแก้ปัญหา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารสามารถรู้เท่าทันการ เปลี่ยนแปลงและนำมาพัฒนางาน บริหาร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารมีการบูรณาการการบริหารเชิง รุกกับการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8.	ผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูล เช่น SWOT Analysis เพื่อพัฒนาโครงการและ ตัดสินใจ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
9.	ผู้บริหารยึดถือหลักธรรมาภิบาล ความ โปร่งใส ความรับผิดชอบ และหลักนิติ ธรรม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านที่ 4 การใช้หลักมัตตัญญูตา (การรู้จักประมาณ)							
1.	ผู้บริหารสามารถดำเนินงานอย่าง พอเหมาะ ไม่ทำเกินกำลังหรือเกิน ศักยภาพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารสามารถบริหารงบประมาณและ ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารมีความโปร่งใสและสามารถ ตรวจสอบได้ในการใช้ทรัพยากรส่วนรวม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างด้านการใช้ ทรัพยากรส่วนตัวและส่วนรวมอย่าง พอประมาณ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารมีวิจาร์ณญาณในการวางแผน งานและการเงินอย่างสอดคล้องกับ บริบทสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารประยุกต์ใช้วิสัยทัศน์และการนำ การเปลี่ยนแปลงรวมกับการบริหารเชิง รุก	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารสามารถวางแผนและดำเนิน โครงการอย่างพอดี เหมาะสม และ คุ้มค่าต่อองค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8.	ผู้บริหารสามารถใช้ทรัพยากรเพื่อพัฒนา อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมอย่าง เหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
9.	ผู้บริหารมีการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยคำนึงถึงความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์กับผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านที่ 5 การใช้หลักกาลัญญุตตา (การรู้จักเวลา)							
1.	ผู้บริหารวางแผนและลำดับความสำคัญของงานได้อย่างรอบคอบและเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารกำหนดกรอบเวลาและบริหารงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีด้านความตรงต่อเวลา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารพิจารณาเวลาและบริบทก่อนตัดสินใจดำเนินโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารใช้ข้อมูลและการวิเคราะห์สถานการณ์ประกอบการกำหนดช่วงเวลาที่เหมาะสมในการดำเนินงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารปฏิบัติงานตามกฎหมายระเบียบ และหลักธรรมาภิบาล ทำให้การบริหารงานราบรื่นและบรรลุผล	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านที่ 6 การใช้หลักปรีชญญุตตา (การรู้จักชุมชน)							
1.	ผู้บริหารเข้าใจบริบทของชุมชน เช่น วัฒนธรรม ประเพณี ความต้องการ และข้อจำกัดของพื้นที่	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารวางแผน พุดจา และประพฤติได้เหมาะสมกับสถานการณ์และผู้คนในชุมชน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
3.	ผู้บริหารนำข้อมูลและการวิเคราะห์ บริบทของชุมชนมาใช้ประกอบการ วางแผนพัฒนาสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารสามารถประสานความร่วมมือ กับเครือข่ายทางการศึกษาและชุมชนได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมใน การพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารมีเมตตา เอื้อเฟื้อ และเจตนาดี ต่อชุมชน ทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อ สถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้ ร่วมกันระหว่างสถานศึกษา ชุมชน และ ทุกภาคส่วน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8.	การปฏิบัติงานของผู้บริหารช่วยพัฒนา ผู้เรียนและสถานศึกษาให้เติบโตอย่าง ยั่งยืนภายใต้การยอมรับของชุมชน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านที่ 7 การใช้หลักปุคคลัญญตา (การรู้จักบุคคล)							
1.	ผู้บริหารเข้าใจความแตกต่างของ บุคลากรในด้านอัธยาศัย ความสามารถ และคุณธรรม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารสามารถคัดเลือกบุคลากรที่มี ความรู้และความสามารถตรงตาม ภารกิจของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารมอบหมายงานได้เหมาะสมกับ ศักยภาพและความถนัดของแต่ละ บุคลากร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
4.	ผู้บริหารดูแล ส่งเสริม และสร้าง แรงจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างเต็ม กำลัง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารมีความเอื้ออาทร เข้าใจ และ เคารพความแตกต่างระหว่างบุคลากร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครู ผู้ปกครอง และชุมชน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารสื่อสารอย่างเปิดเผย จริงใจ และทำให้เกิดความร่วมมือในองค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8.	ผู้บริหารสามารถบริหารคนให้สอดคล้อง กับเป้าหมายและงานของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
9.	ผู้บริหารบูรณาการหลักคุณลักษณะ ภาวะผู้นำเชิงรุก เพื่อพัฒนาการจัด การศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการ ของผู้เรียนและท้องถิ่น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
ด้านที่ 1 การมีเป้าหมายร่วมกัน							
1.	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ของการทำงานภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ท่านเข้าใจและยอมรับเป้าหมายร่วมกัน ขององค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
3.	เป้าหมายของท่านสอดคล้องกับ วิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	การกำหนดเป้าหมายร่วมกันช่วยสร้าง แรงจูงใจในการทำงานของท่าน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	การมีเป้าหมายร่วมกันของท่านช่วยให้ การทำงานของทีมีทิศทางและเป็น ระบบ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6.	การกำหนดเป้าหมายร่วมกันของท่านทำ ให้สมาชิกทีมีความรับผิดชอบและ ผูกพันต่อองค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7.	การกำหนดเป้าหมายร่วมกันส่งผลให้ ภารกิจสำเร็จลุล่วง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านที่ 2 ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน							
1.	ท่านมีความศรัทธาและเชื่อมั่นใน ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ท่านไว้วางใจต่อการตัดสินใจและการ ทำงานของเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	ท่านเปิดใจยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ด้วยความเคารพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ท่านยอมรับความแตกต่างด้านความคิด ความสามารถ และประสบการณ์ของ เพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	ท่านมีการแบ่งงานกันอย่างเหมาะสม ตามความสามารถของแต่ละคน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6.	ท่านให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อ งานเกิดปัญหา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
7.	ท่านมีการประสานงานกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จตาม เป้าหมาย	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านที่ 3 การมีส่วนร่วมในการทำงาน							
1.	ท่านมีโอกาสร่วมเสนอความคิดเห็นใน การวางแผนงานของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ท่านร่วมกันคิดวิธีแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทาง หรือขั้นตอนในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ขององค์กรหรือโครงการ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่อง สำคัญของงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6.	ท่านร่วมกันแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่ เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7.	ท่านร่วมกันประเมินผลความสำเร็จของ งานหรือโครงการ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8.	ท่านได้รับประโยชน์หรือผลสำเร็จจาก งานที่ทำร่วมกันอย่างเท่าเทียม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
9.	การทำงานร่วมกันช่วยสร้างความ ภาคภูมิใจและความพึงพอใจต่อผลงาน ของท่าน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านที่ 4 ภาวะผู้นำ							
1.	ท่านสามารถสร้างวิสัยทัศน์และทิศ ทางการทำงานของทีมให้ชัดเจน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
2.	ท่านให้คำแนะนำและคำปรึกษาแก่สมาชิกอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	ท่านส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกในทีม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ท่านประสานความร่วมมือระหว่างทีมงานได้อย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	ท่านดูแลและให้ความช่วยเหลือสมาชิกเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6.	ท่านใช้หลักการบริหารงานและแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ของทีมอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7.	ท่านเป็นศูนย์กลางในการประสานงาน ควบคุม ดูแล และทำให้ทีมบรรลุ เป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านที่ 5 การติดต่อสื่อสาร							
1.	ท่านสื่อสารกับคนในองค์กรด้วยคำพูดได้ ชัดเจนและเข้าใจง่าย	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ท่านสามารถสื่อสารผ่านวิธีการที่ หลากหลายได้ครบถ้วนและสมบูรณ์	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	การสื่อสารของท่านเป็นไปอย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา และสร้างความเข้าใจ ตรงกัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ท่านมีการประชุม พูดคุย หรือ ปรึกษาหารือกันอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	การสื่อสารของท่านเกิดขึ้นทั้งทางตรง และทางอ้อม เพื่อให้สมาชิกทุกคนเข้าใจ ตรงกัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
6.	การสื่อสารของท่านช่วยสร้าง สัมพันธภาพที่ดีระหว่างสมาชิกในทีม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7.	การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของท่าน นำไปสู่การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผล	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้



ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ที่ อว ๗๙๑๖.๒/ว ๐๐๐๔

๒๑ มกราคม ๒๕๖๙

โรงเรียนบ้านทับใหม่
เลขที่รับ..... ๗๑
มหาวิทยาลัยมหาสารคามวิทยาเขต
วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช
๑๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาโพธิ์ อำเภอบัวลาย
จังหวัดนครราชสีมา ๔๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

เรื่อง ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out)
เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านทับใหม่

ด้วย นายชัยยศ คงประจันต์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "การใช้หลักสัพพริธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๓ (USING OF THE BUDDHIST PRINCIPLE OF SUPPURISADHAMMA BY SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING THE TEACHER TEAMWORK UNDER SURAT THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3)" โดยมี ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

อนึ่ง ในการทำสารนิพนธ์เรื่องนี้นักศึกษามีความประสงค์ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out) และนำข้อมูลที่ได้ไปประกอบการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการ ทางมหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดีจากท่าน จึงขออပ်ไมทนามขอบคณา ณ โอกาสนี้

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านทับใหม่
☒ เพื่อทราบ
☒ เพื่อดำเนินการ
☐ เพื่อพิจารณา/อนุญาต
พิจารณาแจ้ง.....
☐ ฝ่ายบริหารงานวิชาการ
☐ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
☒ ฝ่ายบริหารงานบุคคล
☐ ฝ่ายบริหารงานงบประมาณ

ขอเจริญพร

ขอเจริญพร

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมมาโคกราช จ.จ.ย
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

๒๑ ม.ค. ๒๕๖๙
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

ทรง
เห็นชอบ ดำเนินการ/อนุญาต
แจ้ง ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี
นางสาว ใจเย็นบ้านทับใหม่
ชนิดี ทอม หนองนาโพธิ์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

โรงเรียนบ้านหน้าเขาได้ร่มเย็น 1
 เลขที่รับ... 60/๕๕๙
 วันที่รับ... 21 ม.ค. 2569
 เวลารับ.....

ที่ อว ๗๔๑๖.๒/ว ๐๐๐๔

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
 วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช
 ๑๒๘ หมู่ที่ ๒ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
 จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
 โทร. ๐-๗๕๕๐-๙๑๒๘-๕ www.ssc.mbu.ac.th

๒๑ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out)
 เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหน้าเขาได้ร่มเย็น ๑

ด้วย นายชัยยศ คงประจันต์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “การใช้หลักสัพพริธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๓ (USING OF THE BUDDHIST PRINCIPLE OF SUPPURISADHAMMA BY SCHOOL ADMINISTRATORS-AFFECTING THE TEACHER TEAMWORK UNDER SURAT-THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3)” โดยมี ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตนวลี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

อนึ่ง ในการทำสารนิพนธ์เรื่องนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out) และนำข้อมูลที่ได้ไปประกอบการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการ ทางมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดีจากท่าน จึงขออโนทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพามาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

ขอเจริญพร ๒๑/๑/๖๙

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)
 ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมมาโคกราช
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
 โทร. ๐-๗๕๕๐-๙๑๒๘

☐ งานบริหารวิชาการ
☐ งานบริหารงบประมาณ
☒ งานบริหารบุคคล
☐ งานบริหารทั่วไป

เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ที่ อว ๗๙๑๖.๒/ว ๐๐๐๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช

๑๒๘ หมู่ที่ ๒ ตำบลนาพรุ อำเภोधรพหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๕๐-๕๑๒๘-๕ www.ssc.mbu.ac.th

๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

สพ.สุราษฎร์ธานี เขต ๓

เลขที่รับ 2618

วันที่ - 4 ก.พ. 2569

เวลา

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๓

ด้วย นายชัยยศ คงประจันต์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "การใช้หลักปรัสนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๓ (USING OF THE BUDDHIST PRINCIPLE OF SUPPURISADHAMMA BY SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING THE TEACHER TEAMWORK UNDER SURAT THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3)" โดยมี ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตน์าวลี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายชัยยศ คงประจันต์ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่ของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำสารนิพนธ์ต่อไป โดยสามารถแสกนรหัสคิวอาร์ (QR code) ที่แนบมาท้ายหนังสือฉบับนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป



ขอเจริญพร

(พระครูบรรชิตวัฒน์, ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมมาโคกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บันทึกศึกษา

โทร. ๐-๗๕๕๐-๕๑๒๘

กลุ่มงานวิชาการ

- ☒ กลุ่มบริหารงานบุคคล
- ☐ กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศและประเมิณผล
- ☐ กลุ่มนโยบายและแผน
- ☐ กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
- ☐ กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
- ☐ กลุ่มบริหารทั่วไป
- ☐ กลุ่มบริหารและบุคลากรทางการศึกษา
- ☐ กลุ่มกฎหมายและคดี
- ☐ กลุ่มส่งเสริมการศึกษา

เลขที่ 15
วันที่ 10 ก.พ. 69



ที่ ศธ ๐๔๑๖๕/๔๒๐

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๓
อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ๘๔๑๔๐

๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดที่เกี่ยวข้อง
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นายชัยศ คงประจันทร นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "การใช้หลักสัปปริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๓ (USING OF THE BUDDHIST PRINCIPLE OF SUPPURISADHAMMA BY SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING THE TEACHER TEAMWORK UNDER SURAT THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3)" โดยมี คร.สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๓ จึงขอความอนุเคราะห์ ข้าราชการครูตามรายชื่อ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ตอบแบบสอบถามการวิจัยดังกล่าวภายในวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

(นางนิพนธ์กมล สอน)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๓
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๓

มหาวิทยาลัย

เรียน ผอ.รร.

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษา
เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

- เพื่อทราบ

พิจารณา

- ทราบ
- รับทราบ
ดร.วิจิตร งาม
ผอ.รร. ๑๖๖๖๖๖๖๖

10 ก.พ. 69.

กลุ่มบริหารงานบุคคล

โทร. ๐๗๖ - ๓๖๑๖๕๘ ต่อ ๑๐๓

โทรสาร ๐๗๖ - ๓๖๔๑๖๔

"เรียนดี มีคุณธรรม"

ภาคผนวก จ
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การใช้หลักสัปปริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาในระดับ การใช้หลักสัปปริสธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี
เขต 3
2. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 2 ตอน คือ
ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบ
รายการ(Checklist)
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ระดับการใช้หลักสัปปริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อการทำงาน
เป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3
3. ในการตอบแบบสอบถามนี้ผู้วิจัยขอความกรุณาผู้ตอบแบบสอบถามตามคำถามทุกข้อให้ตรงกับสภาพ
จริง เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่ถูกต้องสมบูรณ์ น่าเชื่อถือ และเป็นประโยชน์ในการวิจัยต่อไป
4. ข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามนี้นำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวิจัยเท่านั้น ไม่ส่งผลกระทบต่อ
ต่อท่านและองค์กรของท่าน ผู้วิจัยจะรักษาความลับของข้อมูลไว้และนำไปใช้ประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ของการ
วิจัยเท่านั้น

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่กรุณาเสียสละเวลาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม



ลิงค์ย่อ <https://shorturl.asia/IOAyK>

แสดกนเพื่อตอบแบบสอบถาม

นายชัยศ คงประจันทร์

ศึกษาปริญญาโท

สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโสกราช

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง จงทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

☐ 1. ชาย

☐ 2. หญิง

2. อายุ

☐ 1. ต่ำกว่า 20 ปี

☐ 2. 20 – 30 ปี

☐ 3. 31 – 40 ปี

☐ 4. 41 – 50 ปี

☐ 5. สูงกว่า 50 ปี

3. ระดับการศึกษา

☐ 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ 2. ปริญญาตรี

☐ 3. ปริญญาโท

☐ 4. ปริญญาเอก

4. ประเภทตำแหน่ง

☐ 1. ครูผู้ช่วย

☐ 2. ครู

☐ 3. ครูวิทยฐานะชำนาญการ

☐ 4. ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

☐ 5. ครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญ

5. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

☐ 1. ต่ำกว่า 5 ปี

☐ 2. 5 – 10 ปี

☐ 3. 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 การใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง : กรุณาเขียนเครื่องหมาย (✓) ลงใน ☐ ในแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
ช่องเดียวเท่านั้น โดยแต่ละช่องจะแสดงระดับความต้องการดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ความสำคัญระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ความสำคัญระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ความสำคัญระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ความสำคัญระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ความสำคัญระดับน้อยที่สุด

1. รั้งมัญญดา (การรู้หลักการ)	ระดับความสำคัญ				
	5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
1. ผู้บริหารรู้และเข้าใจเกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ กฎหมาย และกฎระเบียบของสถานศึกษา	☐	☐	☐	☐	☐
2. ผู้บริหารสามารถวางแผนงานและประเมิน สถานการณ์ของสถานศึกษา	☐	☐	☐	☐	☐
3. ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT)	☐	☐	☐	☐	☐
4. ผู้บริหารสามารถกำหนดยุทธศาสตร์พัฒนา สถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ	☐	☐	☐	☐	☐
5. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และความเป็นผู้นำการ เปลี่ยนแปลง	☐	☐	☐	☐	☐
6. ผู้บริหารสามารถบูรณาการหลักการบริหารกับการ จัดการศึกษาเชิงรุก	☐	☐	☐	☐	☐
7. ผู้บริหารปฏิบัติงานตามหลักเหตุและผลอย่าง รอบคอบไม่ประมาท	☐	☐	☐	☐	☐
8. ผู้บริหารสามารถมองเห็นข้อเท็จจริงและเข้าใจการ เปลี่ยนแปลง	☐	☐	☐	☐	☐
9. ผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูลเพื่อการบริหารให้เกิด ประโยชน์สูงสุด	☐	☐	☐	☐	☐
10. ผู้บริหารจัดทำมาตรฐานการศึกษาและแผนพัฒนา คุณภาพที่สอดคล้องกับนโยบาย	☐	☐	☐	☐	☐

2. อรรถกฤษฎา (การรู้ความมุ่งหมาย)	ระดับความสำคัญ				
	5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
1. ผู้บริหารสามารถเข้าใจวัตถุประสงค์ของงานอย่างชัดเจน	☐	☐	☐	☐	☐
2. ผู้บริหารสามารถกำหนดผลลัพธ์ที่มุ่งหวังของการบริหารแต่ละกิจกรรม	☐	☐	☐	☐	☐
3. ผู้บริหารสามารถพิจารณาผลดีผลเสียของแต่ละกิจกรรมต่อสถานศึกษา	☐	☐	☐	☐	☐
4. ผู้บริหารสามารถวางแผนและคาดการณ์ผลลัพธ์ของงานอย่างเป็นระบบ	☐	☐	☐	☐	☐
5. ผู้บริหารจัดทำวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา	☐	☐	☐	☐	☐
6. ผู้บริหารทำงานอย่างเป็นระบบในการดำเนินงานตามขั้นตอนที่วางไว้เพื่อบรรลุผลสัมฤทธิ์	☐	☐	☐	☐	☐
7. ผู้บริหารสามารถประเมินผลการดำเนินงานเพื่อปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ	☐	☐	☐	☐	☐
8. ผู้บริหารบูรณาการการวิจัย วิจัยทัศน์ และการนำการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการบริหาร	☐	☐	☐	☐	☐
9. ผู้บริหารสามารถจัดการศึกษาเชิงรุกให้สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา	☐	☐	☐	☐	☐
10. ผู้บริหารสามารถมองเห็นประโยชน์ของโครงการและวิเคราะห์ผลกระทบอย่างรอบด้าน	☐	☐	☐	☐	☐
11. ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ	☐	☐	☐	☐	☐
12. ผู้บริหารมีบทบาทในการเป็นต้นแบบด้านการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน	☐	☐	☐	☐	☐
13. ผู้บริหารสามารถส่งเสริมให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น	☐	☐	☐	☐	☐

14. ผู้บริหารมีบทบาทในการสร้างความเชื่อมั่นให้ ผู้ปกครองและชุมชนต่อสถานศึกษา	☐	☐	☐	☐	☐
---	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

3. อัตตัญญตา (การรู้จักตน)	ระดับความสำคัญ				
	5	4	3	2	1
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ผู้บริหารสามารถตระหนักรู้ศักยภาพ ข้อดี และ ข้อจำกัดของตนเอง	☐	☐	☐	☐	☐
2. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่าง ต่อเนื่อง	☐	☐	☐	☐	☐
3. ผู้บริหารมีบุคลิกภาพ มารยาททางสังคม และความ น่าเชื่อถือของในฐานะผู้นำ	☐	☐	☐	☐	☐
4. ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้วิสัยทัศน์ ความรู้ และ คุณธรรมในการขับเคลื่อนงาน	☐	☐	☐	☐	☐
5. ผู้บริหารมีวิจรรย์ญาณในการวิเคราะห์สถานการณ์ และตัดสินใจแก้ปัญหา	☐	☐	☐	☐	☐
6. ผู้บริหารสามารถรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและนำมา พัฒนางานบริหาร	☐	☐	☐	☐	☐
7. ผู้บริหารมีการบูรณาการการบริหารเชิงรุกกับการจัด การศึกษาอย่างเป็นระบบ	☐	☐	☐	☐	☐
8. ผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูล เช่น SWOT Analysis เพื่อ พัฒนาโครงการและตัดสินใจ	☐	☐	☐	☐	☐
9. ผู้บริหารยึดถือหลักธรรมาภิบาล ความโปร่งใส ความ รับผิดชอบ และหลักนิติธรรม	☐	☐	☐	☐	☐

4. มัตตัญญูตา (การรู้จักประมาณ)	ระดับความสำคัญ				
	5	4	3	2	1
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ผู้บริหารสามารถดำเนินงานอย่างพอเหมาะ ไม่ทำเกินกำลังหรือเกินศักยภาพ	☐	☐	☐	☐	☐
2. ผู้บริหารสามารถบริหารงบประมาณและทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเหมาะสม	☐	☐	☐	☐	☐
3. ผู้บริหารมีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ในการใช้ทรัพยากรสิ้นส่วนรวม	☐	☐	☐	☐	☐
4. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างด้านการใช้ทรัพยากรสิ้นส่วนตัวและส่วนรวมอย่างพอประมาณ	☐	☐	☐	☐	☐
5. ผู้บริหารมีวิจรรย์ญาณในการวางแผนงานและการเงินอย่างสอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา	☐	☐	☐	☐	☐
6. ผู้บริหารประยุกต์ใช้วิสัยทัศน์และการนำการเปลี่ยนแปลงร่วมกับการบริหารเชิงรุก	☐	☐	☐	☐	☐
7. ผู้บริหารสามารถวางแผนและดำเนินโครงการอย่างพอดี เหมาะสม และคุ้มค่าต่อองค์กร	☐	☐	☐	☐	☐
8. ผู้บริหารสามารถใช้ทรัพยากรเพื่อพัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมอย่างเหมาะสม	☐	☐	☐	☐	☐
9. ผู้บริหารมีการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยคำนึงถึงความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์กับผู้เรียน	☐	☐	☐	☐	☐

5. กาลัญญูตา (การรู้จักกาล)	ระดับความสำคัญ				
	5	4	3	2	1
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ผู้บริหารวางแผนและลำดับความสำคัญของงานได้อย่างรอบคอบและเหมาะสม	☐	☐	☐	☐	☐
2. ผู้บริหารกำหนดกรอบเวลาและบริหารงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ	☐	☐	☐	☐	☐
3. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีด้านความตรงต่อเวลา	☐	☐	☐	☐	☐

4. ผู้บริหารพิจารณาเวลาและบริบทก่อนตัดสินใจดำเนินโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ	☐	☐	☐	☐	☐
5. ผู้บริหารใช้ข้อมูลและการวิเคราะห์สถานการณ์ประกอบกรกำหนดช่วงเวลาที่เหมาะสมในการดำเนินงาน	☐	☐	☐	☐	☐
6. ผู้บริหารปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบ และหลักธรรมาภิบาล ทำให้การบริหารงานราบรื่นและบรรลุผล	☐	☐	☐	☐	☐
6. ประสิทธิภาพ (การรู้จักชุมชน)					
	ระดับความสำคัญ				
	5	4	3	2	1
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ผู้บริหารเข้าใจบริบทของชุมชน เช่น วัฒนธรรม ประเพณี ความต้องการ และข้อจำกัดของพื้นที่	☐	☐	☐	☐	☐
2. ผู้บริหารตน พุดจา และประพฤติได้เหมาะสมกับสถานการณ์และผู้คนในชุมชน	☐	☐	☐	☐	☐
3. ผู้บริหารนำข้อมูลและการวิเคราะห์บริบทของชุมชนมาใช้ประกอบการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา	☐	☐	☐	☐	☐
4. ผู้บริหารสามารถประสานความร่วมมือกับเครือข่ายทางการศึกษาและชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	☐	☐	☐	☐	☐
5. ผู้บริหารส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม	☐	☐	☐	☐	☐
6. ผู้บริหารมีเมตตา เอื้อเฟื้อ และเจตนาดีต่อชุมชน ทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อสถานศึกษา	☐	☐	☐	☐	☐
7. ผู้บริหารส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสถานศึกษา ชุมชน และทุกภาคส่วน	☐	☐	☐	☐	☐
8. การปฏิบัติงานของผู้บริหารช่วยพัฒนาผู้เรียนและสถานศึกษาให้เติบโตอย่างยั่งยืนภายใต้การยอมรับของชุมชน	☐	☐	☐	☐	☐

7. บุคคลิณณตา (การรู้จักบุคคล)	ระดับความสำคัญ				
	5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
1. ผู้บริหารเข้าใจความแตกต่างของบุคลากรในด้าน อธยาศัย ความสามารถ และคุณธรรม	☐	☐	☐	☐	☐
2. ผู้บริหารสามารถคัดเลือกบุคลากรที่มี ความรู้และความสามารถตรงตาม ภารกิจของสถานศึกษา	☐	☐	☐	☐	☐
3. ผู้บริหารมอบหมายงานได้เหมาะสมกับ ศักยภาพและความถนัดของแต่ละ บุคลากร	☐	☐	☐	☐	☐
4. ผู้บริหารดูแล ส่งเสริม และสร้าง แรงจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างเต็ม กำลัง	☐	☐	☐	☐	☐
5. ผู้บริหารมีความเอื้ออาทร เข้าใจ และ เคารพความแตกต่างระหว่างบุคลากร	☐	☐	☐	☐	☐
6. ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครู ผู้ปกครอง และชุมชน	☐	☐	☐	☐	☐
7. ผู้บริหารสื่อสารอย่างเปิดเผย จริงใจ และทำให้เกิดความร่วมมือในองค์กร	☐	☐	☐	☐	☐
8. ผู้บริหารสามารถบริหารคนให้สอดคล้อง กับเป้าหมายและงานของสถานศึกษา	☐	☐	☐	☐	☐
9. ผู้บริหารบูรณาการหลักบุคลิณณตากับ ภาวะผู้นำเชิงรุก เพื่อพัฒนาการจัด การศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการ ของผู้เรียนและท้องถิ่น	☐	☐	☐	☐	☐

ตอนที่ 3 การทำงานเป็นทีมของครู

คำชี้แจง : กรุณาเขียนเครื่องหมาย (✓) ลงใน ☐ ในแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
ช่องเดียวเท่านั้น โดยแต่ละช่องจะแสดงระดับความต้องการดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ความสำคัญระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ความสำคัญระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ความสำคัญระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ความสำคัญระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ความสำคัญระดับน้อยที่สุด

	ระดับความสำคัญ				
	5	4	3	2	1
1. การมีเป้าหมายร่วมกัน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของการทำงานภายในสถานศึกษา	☐	☐	☐	☐	☐
2. ท่านเข้าใจและยอมรับเป้าหมายร่วมกันขององค์กร	☐	☐	☐	☐	☐
3. เป้าหมายของท่านสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษา	☐	☐	☐	☐	☐
4. การกำหนดเป้าหมายร่วมกันช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงานของท่าน	☐	☐	☐	☐	☐
5. การมีเป้าหมายร่วมกันของท่านช่วยให้การทำงานของทีมมีทิศทางและเป็นระบบ	☐	☐	☐	☐	☐
6. การกำหนดเป้าหมายร่วมกันของท่านทำให้สมาชิกทีมมีความรับผิดชอบและผูกพันต่อองค์กร	☐	☐	☐	☐	☐
7. การกำหนดเป้าหมายร่วมกันส่งผลให้ภารกิจสำเร็จลุล่วง	☐	☐	☐	☐	☐

2. ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	ระดับความสำคัญ				
	5	4	3	2	1
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ท่านมีความศรัทธาและเชื่อมั่นในความสามารถของเพื่อนร่วมงาน	☐	☐	☐	☐	☐
2. ท่านไว้วางใจต่อการตัดสินใจและการทำงานของเพื่อนร่วมงาน	☐	☐	☐	☐	☐
3. ท่านเปิดใจยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความเคารพ	☐	☐	☐	☐	☐
4. ท่านยอมรับความแตกต่างด้านความคิดความสามารถ และประสบการณ์ของเพื่อนร่วมงาน	☐	☐	☐	☐	☐
5. ท่านมีการแบ่งงานกันอย่างเหมาะสมตามความสามารถของแต่ละคน	☐	☐	☐	☐	☐
6. ท่านให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่องานเกิดปัญหา	☐	☐	☐	☐	☐
7. ท่านมีการประสานงานกันอย่างต่อเนื่องเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย	☐	☐	☐	☐	☐
3. การมีส่วนร่วมในการทำงาน	ระดับความสำคัญ				
	5	4	3	2	1
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ท่านมีโอกาสร่วมเสนอความคิดเห็นในการวางแผนงานของสถานศึกษา	☐	☐	☐	☐	☐
2. ท่านร่วมกันคิดวิธีแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในการทำงาน	☐	☐	☐	☐	☐
3. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางหรือขั้นตอนในการทำงาน	☐	☐	☐	☐	☐
4. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์กรหรือโครงการ	☐	☐	☐	☐	☐

5. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องสำคัญของงาน	☐	☐	☐	☐	☐
6. ท่านร่วมกันแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน	☐	☐	☐	☐	☐
7. ท่านร่วมกันประเมินผลความสำเร็จของงานหรือโครงการ	☐	☐	☐	☐	☐
8. ท่านได้รับประโยชน์หรือผลสำเร็จจากงานที่ท่านร่วมกันอย่างเท่าเทียม	☐	☐	☐	☐	☐
9. การทำงานร่วมกันช่วยสร้างความภาคภูมิใจและความพึงพอใจต่อผลงานของท่าน	☐	☐	☐	☐	☐
ระดับความสำคัญ					
4. ภาวะผู้นำ	5	4	3	2	1
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ท่านสามารถสร้างวิสัยทัศน์และทิศทางการทำงานของทีมให้ชัดเจน	☐	☐	☐	☐	☐
2. ท่านให้คำแนะนำและคำปรึกษาแก่สมาชิกอย่างเหมาะสม	☐	☐	☐	☐	☐
3. ท่านส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกในทีม	☐	☐	☐	☐	☐
4. ท่านประสานความร่วมมือระหว่างทีมงานได้อย่างสร้างสรรค์	☐	☐	☐	☐	☐
5. ท่านดูแลและให้ความช่วยเหลือสมาชิกเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	☐	☐	☐	☐	☐
6. ท่านใช้หลักการบริหารงานและแก้ไขปัญหาต่างๆของทีมอย่างมีประสิทธิภาพ	☐	☐	☐	☐	☐
7. ท่านเป็นศูนย์กลางในการประสานงาน ควบคุมดูแล และทำให้ทีมบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด	☐	☐	☐	☐	☐

5. การติดต่อสื่อสาร	ระดับความสำคัญ				
	5	4	3	2	1
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ท่านสื่อสารกับคนในองค์กรด้วยคำพูดได้ชัดเจนและเข้าใจง่าย	☐	☐	☐	☐	☐
2. ท่านสามารถสื่อสารผ่านวิธีการที่หลากหลายได้ครบถ้วนและสมบูรณ์	☐	☐	☐	☐	☐
3. การสื่อสารของท่านเป็นไปอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา และสร้างความเข้าใจตรงกัน	☐	☐	☐	☐	☐
4. ท่านมีการประชุม พูดคุย หรือปรึกษาหารือกันอย่างสม่ำเสมอ	☐	☐	☐	☐	☐
5. การสื่อสารของท่านเกิดขึ้นทั้งทางตรงและทางอ้อมเพื่อให้สมาชิกทุกคนเข้าใจตรงกัน	☐	☐	☐	☐	☐
6. การสื่อสารของท่านช่วยสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างสมาชิกในทีม	☐	☐	☐	☐	☐
7. การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของท่านนำไปสู่การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผล	☐	☐	☐	☐	☐

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ฉ

ผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

การใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/การทำงานเป็นทีมของครู

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.994	102

ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์

ชื่อ	นายชัยศ คงประจันทร์
วัน เดือน ปี เกิด	14 เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2522
สถานที่เกิด	จังหวัดนครศรีธรรมราช
ประวัติการศึกษา	ศาสตรศาสตรบัณฑิต (ศน.บ. คณะศึกษาศาสตร์) มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโสกราช
ที่อยู่ปัจจุบัน	21/8 หมู่ 3 ตำบลบางสวรรค์ อำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ผลงานตีพิมพ์	-
รางวัลที่ได้รับ	-

