

การใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงาน
เป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุราษฎร์ธานี เขต 3*

THE APPLICATION OF THE SAPPURISA DHAMMA PRINCIPLES
BY SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING TEACHERS' TEAMWORK
UNDER SURAT THANI PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 3

ชัยยศ คงประจันต์¹ และ สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี²

Chaiyos Kongprachan¹ and Supattara Pusitrattanavalee²

¹⁻²คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬารามราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคตรราช

¹⁻²Mahamakut Buddhist University Srithammassokkaraj Campus, Thailand

Corresponding Author's Email: chaiyos.kon@student.mbu.ac.th

วันที่รับบทความ : 7 เมษายน 2569; วันแก้ไขบทความ 19 เมษายน 2569; วันตอบรับบทความ : 21 เมษายน 2569

Received 7 April 2026; Revised 19 April 2026; Accepted 21 April 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู 2) เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครู 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู 4) เพื่อค้นหาตัวแปรการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ในการพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครู ประชากร ได้แก่ ครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำนวน 1,567 คน กลุ่มตัวอย่าง 310 คน สถิติที่ใช้ในการ

Citation:



* ชัยยศ คงประจันต์ และ สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี. (2569). การใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3.

วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 1667-1680.

Chaiyos Kongprachan and Supattara Pusitrattanavalee. The Application Of The Sappurisa Dhamma Principles By School Administrators Affecting Teachers' Teamwork Under Surat Thani Primary Education Service Area Office 3. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 1667-1680;

DOI: <https://doi.org/10.>

<https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/>

วิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันต์
วิเคราะห์การถดถอย พหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน
ระดับมากที่สุด

2) ระดับการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

3) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงาน
เป็นทีมของครู โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.883

4) ตัวแปรพยากรณ์การใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงาน
เป็นทีมของครู ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ตัวแปรด้าน
กาลัญญตา (การรู้จักเวลา) (X_5) สามารถทำนายการทำงานเป็นทีมของครูใน (Y) ได้อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ด้านบุคลลัญญตา (การรู้จักบุคคล) (X_7) และด้านอัตถัญญตา
(การรู้จักความมุ่งหมาย) (X_2) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 สามารถอธิบาย
การผันแปรการทำงานเป็นทีมของครู ได้ร้อยละ 79.3 ($R^2 = .793$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .001

คำสำคัญ: หลักสัปปุริสธรรม, การทำงานเป็นทีม

Abstract

This research article had the following objectives: 1) to examine the level of application of the Sappurisdhamma (virtues of a good person) by school administrators as perceived by teachers; 2) to investigate the level of teamwork among teachers; 3) to analyze the relationship between the administrators' application of Sappurisdhamma and teachers' teamwork; and to identify the predictive variables of administrators' application of Sappurisdhamma affecting teachers' teamwork. The population consisted of 1,567 teachers under the Surat Thani Primary Educational Service Area Office 3, with a sample size of 310

teachers. The statistics used in the research included percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The research findings were as follows:

1) The overall level of Sappurisa-dhamma implementation by school administrators was at the highest level.

2) The overall level of teamwork among teachers in the Surat Thani Primary Educational Service Office Area 3 was also at the highest level.

3) There was a strong positive relationship between the administrators' implementation of Sappurisa-dhamma and teachers' teamwork, which was statistically significant at the .001 level, with a correlation coefficient of 0.883.

4) Regarding the predictive variables, the stepwise multiple regression analysis revealed that three aspects of Sappurisa-dhamma significantly predicted teachers' teamwork (\$Y\$) at the .001 level: Kalannuta (Knowing the proper time) (X_5), Puggalannuta (Knowing the individual) (X_7), and Atthannuta (Knowing the purpose) (X_2). These three variables collectively accounted for 79.3% of the variance in teachers' teamwork ($R^2 = .793$) with statistical significance at the .001 level.

Keywords: Sappurisa-dhamma, Teamwork

บทนำ

นโยบาย “ไทยแลนด์ 4.0” มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี (สำนักงาน ก.พ., 2560: 4) ภาครัฐจึงให้ความสำคัญกับการปฏิรูปการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและทักษะแห่งอนาคตควบคู่กับคุณธรรม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎีกา, 2560: 11) ในบริบทนี้ ระบบการศึกษาต้องการผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเพื่อเป็นแบบอย่างในการบริหารงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม ซึ่งถือเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง การที่ผู้บริหารสามารถนำพาองค์กรด้วยทักษะและคุณธรรมจะส่งผลให้ทั้งผู้เรียนและครูเป็นผู้ที่ “เก่ง ดี และมีความสุข” สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นและรู้จักการทำงาน

เป็นทีม อันจะนำไปสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืนของโรงเรียนและชุมชนสืบไป (นิรมล รอดไพ และคณะ, 2564: 55-64)

การดำเนินงานในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาปัจจุบันยังพบปัญหาผู้บริหารบางส่วนขาดการใช้หลักธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ มักตัดสินใจด้วยอารมณ์หรือใช้อำนาจโดยไม่รับฟังความคิดเห็น ส่งผลให้ครูเกิดความไม่พึงพอใจและลดทอนความร่วมมือภายในองค์กร อีกทั้งทีมครูบางส่วนยังขาดความสามัคคีและมีความขัดแย้งจากการขาดภาวะผู้นำและการสื่อสารที่สร้างสรรค์ (เชื้อจีน ป.และคณะ, 2568: 112-124) นอกจากนี้ ยังขาดระบบการส่งเสริมและแนวทางประเมินด้านคุณธรรมจริยธรรมที่ชัดเจน ทำให้ผู้บริหารขาดกรอบแนวคิดในการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับคุณลักษณะผู้นำเชิงพุทธ (พระมหาธรรมาธิปัตย์ อธิวุฒโฒ, 2565: 10-15) เพื่อแก้ไขปัญหานี้ การนำ “หลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ” มาใช้ในการบริหารจึงเป็นแนวทางที่เหมาะสม เพราะช่วยให้ตัดสินใจบนพื้นฐานของเหตุผล เข้าใจตนเอง ผู้อื่น และบริบทสถานการณ์ได้อย่างลึกซึ้ง การบริหารด้วยหลักธรรมยังช่วยสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ ลดแรงเสียดทาน และสร้างความศรัทธาจากบุคลากร ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาโรงเรียนสู่องค์กรแห่งความสุขและความสำเร็จร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

สำหรับเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 หัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพ คือการสร้างองค์กรแห่งคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ซึ่งเป็นรากฐานของการบริหารงานเชิงรุกเพื่อยกระดับมาตรฐานการศึกษา การพัฒนาผู้บริหารจึงต้องเน้นภาวะผู้นำที่มีความกล้าหาญทางจริยธรรมในการต่อต้านการทุจริตและสร้างมาตรการเชิงป้องกันที่เข้มแข็ง การยึดมั่นในประมวลจริยธรรมและทักษะการแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนออกจากส่วนรวมถือเป็นความท้าทายหลักที่จะสร้างความเชื่อมั่นให้กับชุมชน ส่งผลให้ครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต อันจะนำไปสู่สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้หลักธรรมาภิบาลอย่างยั่งยืน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3, 2568)

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าวของผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 เพื่อใช้เป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้ที่มีส่วน

เกี่ยวข้องสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 และสถานศึกษาอื่นในบริบทเดียวกันต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3
2. เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3
4. เพื่อค้นหาตัวแปรการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ในการพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

สมมติฐานการวิจัย

1. การใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3
2. ตัวแปรการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้านสามารถใช้พยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยได้ใช้แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน โดยแต่ละแนวคิด ทฤษฎี นำไปสู่การสังเคราะห์องค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน เพื่อสร้างเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับหลักสัปปริสธรรม สำหรับการใช้หลักสัปปริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา คือ คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการนำหลักสัปปริสธรรมซึ่งเป็นหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนา มาบูรณาการหรือใช้ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งมีอิทธิพลต่อการทำงานของตนเอง ครูและบุคลากรในองค์กร ให้มีความสามัคคีมีกระบวนการทำงานเป็นทีมทำให้สถานศึกษามีคุณภาพดี มีทั้งหมด 7 ประการ ดังนี้ 1) ธัมมัญญตา (การรู้หลักการ) 2) อัตถัญญตา (การรู้ความมุ่งหมาย) 3) อัตตัญญตา (การรู้จักตน) 4) มัตตัญญตา (การรู้จักประมาณ) 5) กาลัญญตา (การรู้จักเวลา) 6) ปริสสัญญตา (การรู้จักชุมชน) 7) ปุคคัลัญญตา (การรู้จักบุคคล) (พระไตรปิฎก ภาษาไทย อัง.สตตก. 37/236)(มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดง, 2525)

2. แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม สำหรับการทำงานเป็นทีมของครู ต้องมีการสร้างหรือพัฒนาทีมให้มีประสิทธิภาพ เริ่มจากการก่อตัวกันเป็นทีม การศึกษาทำความเข้าใจ การกำหนดบทบาทหน้าที่ การแสดงความสามารถ การรับผลประโยชน์ร่วมกัน และต้องมีหลักการของการทำงานเป็นทีม คือ เข้าใจบทบาทการทำงานของตนเองและคนอื่น สร้างและโฟกัสเป้าหมายร่วมกัน สร้างทีมด้วยความสามารถหรือจุดเด่นของแต่ละคน ตรงไปตรงมาจริงใจต่อกันให้การสนับสนุนกัน เพิ่มความสนิทสนมสามัคคีในทีม เป็นผู้นำที่ดีและผู้ตามที่ดี ซึ่งจะ เป็นปัจจัยสำคัญของการทำงานเป็นทีม ทีมที่มีประสิทธิภาพจะทำให้งานนั้นบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและยังทำให้องค์กรมีความเจริญเติบโตมากยิ่งขึ้นอีกด้วย (บรูซ ทักแมน Bruce Tuckman, 1977: 419–427)

3. บริบท สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีโรงเรียนจำนวนทั้งสิ้น 148 แห่ง และจำนวนข้าราชการครู จำนวน 1,567 คน โดยแบ่งโรงเรียนออกเป็น 6 อำเภอ คือ อำเภอเวียงสระ อำเภอพระแสง อำเภอเคียนซา อำเภอบ้านนาสาร อำเภอบ้านนาเดิม และอำเภอชัยบุรี ตามหลักเกณฑ์สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3, 2568)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

1. ประชากรคือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำนวน 1,567 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3, 2568)

2. กลุ่มตัวอย่างคือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำนวน 310 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเคชี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 607–610) ดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage sample) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

2.1 ดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จำแนกตามอำเภอในเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ซึ่งมีเครือข่ายอำเภอ 6 อำเภอ คือ 1) อำเภอเวียงสระ 2) อำเภอบ้านนาสาร 3) อำเภอบ้านนาเดิม 4) อำเภอพระแสง 5) อำเภอเคียนซา และ 6) อำเภอชัยบุรี

2.2 สุ่มตัวอย่างโรงเรียน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการ จับฉลากชื่อโรงเรียนของแต่ละอำเภอแบบไม่ใส่คืน

2.3 ดำเนินการสุ่มครู โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้วิธีการหยิบฉลากรายชื่อครูแบบไม่ใส่คืน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) พัฒนาจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและตามกรอบแนวคิดการวิจัย เสนออาจารย์ที่ปรึกษาและให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน นำมาพิจารณาวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Index of item objective congruence : IOC) และไปทดลองใช้ (Try out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาธรรมมาโสกราช ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สุราษฎร์ธานี เขต 3 เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผ่านระบบ My Office โดยใช้ Google form

5. การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามระเบียบวิธีทางสถิติ ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปด้วยค่าความถี่และร้อยละ วิเคราะห์ระดับการใช้หลักทศพิธราชธรรมและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ตามเกณฑ์ (บุญชุม ศรีสะอาด, 2556) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's r) ตามเกณฑ์ (บุญชุม ศรีสะอาด, 2556: 120-127) และวิเคราะห์ตัวแปรพหุคูณด้วยการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ทั้งแบบ Enter และ Stepwise ในรูปสมการคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

1. ระดับการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านปรีชาญาณ (การรู้จักชุมชน) ด้านมัตตัญญูตา (การรู้จักประมาณ) ด้านกาลัญญูตา (การรู้จักเวลา) ด้านอัตตัญญูตา (การรู้จักตน) ด้านบุคคลัญญูตา (การรู้จักบุคคล) ด้านอัตถัญญูตา (การรู้จักความมุ่งหมาย) และด้านธัมมัญญูตา (การรู้หลักการ)

2. ระดับการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน และด้านภาวะผู้นำ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.883 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นรายด้าน พบว่า การใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู ทุกคู่

มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากถึงระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีความสัมพันธ์ที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุด คือ ด้านมัธยัญดา (การรู้จักประมาณ) (X_4) กับ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน (Y_1) โดยมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก ($r = 0.892$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 รองลงมา คือ ด้านอัตถัญดา (การรู้ความมุ่งหมาย) (X_2) กับด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน (Y_1) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก ($r = 0.862$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และคู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านธมัญดา (การรู้หลักการ) (X_1) กับ ด้านภาวะผู้นำ (Y_4) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับมาก ($r = 0.747$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

4. ตัวแปรพยากรณ์การใช้หลักสัปปริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า

4.1 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ พบว่า ตัวแปรของการใช้หลักสัปปริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย ด้านธมัญดา (การรู้หลักการ) (X_1) ด้านอัตถัญดา (การรู้ความมุ่งหมาย) (X_2) ด้านอัตตัญดา (การรู้จักตน) (X_3) ด้านมัตตัญดา (การรู้จักประมาณ) (X_4) ด้านกาลัญดา (การรู้จักเวลา) (X_5) ด้านปริสัญดา (การรู้จักชุมชน) (X_6) ด้านบุคคลัญดา (การรู้จักบุคคล) (X_7) สามารถร่วมกันพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 (Y) คิดเป็นคิดเป็นร้อยละ 79.7 ($R^2 = .797$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001

4.2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พยากรณ์การใช้หลักสัปปริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า ตัวแปรด้านกาลัญดา (การรู้จักเวลา) ด้านบุคคลัญดา (การรู้จักบุคคล) และด้านอัตถัญดา (การรู้จักความมุ่งหมาย) สามารถอธิบายการแปรผันการทำงานเป็นทีมของครูได้ร้อยละ 79.3 ($R^2 = .793$)

อภิปรายผล

1. ระดับการใช้หลักสัปปริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ปรีชาญาณ (การรู้จักชุมชน) สะท้อนถึงความโดดเด่นในการวางตัวตามบริบทวัฒนธรรมท้องถิ่น มุ่งเน้นการบริหารแบบครองตน ครองคน และครองงาน เพื่อสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมและทุนทางสังคมอันเป็นหัวใจของความสำเร็จ รองลงมาคือ มัตถัญญา (การรู้จักประมาณ) ที่เน้นความโปร่งใสในการบริหารงบประมาณจนเกิดความเชื่อใจเชิงระบบ อย่างไรก็ตาม ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ อัมมัญญา (การรู้หลักการ) เนื่องจากความซับซ้อนของเทคนิคการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ เช่น การทำ SWOT Analysis และการบูรณาการข้อมูลเชิงลึกมาสังกัดเป็นกลยุทธ์เชิงรุก ซึ่งยังเป็นจุดที่ต้องเสริมทักษะประสบการณ์ให้เข้มข้นขึ้น ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) (2553: 210-211) ที่เน้นย้ำความสำคัญของการรู้กาลเทศะและระเบียบประเพณีเพื่อบำเพ็ญประโยชน์ต่อชุมชน และสอดคล้องกับงานวิจัยของหยาดฝน เดชโอภาส (2565: 12) ที่ชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการประสานความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับเครือข่าย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกตุขญา วงษ์เพิก (2565: 47) ที่เสนอว่าผู้บริหารยุคปฏิรูปการศึกษาต้องบูรณาการพุทธธรรมเข้ากับทักษะภาวะผู้นำและการสื่อสาร เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต ซึ่งจะนำไปสู่ความสงบสุขและการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูงสุดต่อไป

2. ระดับการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สะท้อนถึงวุฒิภาวะทางอารมณ์และการยอมรับความแตกต่างทำให้สมาชิกเชื่อมั่นในความสามารถของกันและกันจนเกิดความร่วมมือที่แน่นแฟ้น รองลงมาคือ การติดต่อสื่อสาร ที่มีประสิทธิภาพทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ช่วยลดความซับซ้อนและสร้างความเข้าใจที่ตรงกันในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ภาวะผู้นำ เนื่องจากครูส่วนใหญ่มองว่าการกำหนดวิสัยทัศน์เป็นบทบาทโดยตรงของผู้บริหาร ประกอบกับภาระงานสอนที่หนักหน่วงจึงขาดโอกาสในการเป็นผู้นำทางวิชาการหรือพี่เลี้ยงให้แก่กัน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Kilindo John Emanuel (2015: 59) ที่ระบุว่าปฏิสัมพันธ์เชิงบวกและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพคือฟันเฟืองหลักของทีมที่เข้มแข็ง

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขจรศักดิ์ จันทร์สว่าง (2566: 15-18) และ ศิริลักษณ์ ชนะดี (2566: 23-26) ที่พบว่าทักษะการทำงานร่วมกันและการติดต่อสื่อสารเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการทำงานเป็นทีม แม้จะมีจุดที่ต้องพัฒนาด้านการประสานงานหรือภาวะผู้นำ แต่ภาพรวมยังสะท้อนถึงความผูกพันและเป้าหมายร่วมกันที่นำไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก ผู้วิจัยคิดว่าอาจเนื่องจากคุณธรรมของผู้บริหาร ทั้งความเมตตา ความโปร่งใส และการสร้างการมีส่วนร่วมเป็นฐานรากที่สร้างความไว้วางใจและแรงจูงใจให้ครูทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต)(2553: 210-211) และหยาดฝน เดชโอภาส (2565: 12) ที่ระบุว่าสัปปุริสธรรมเป็นคุณสมบัติของผู้นำที่นำพาสังคมและองค์กรสู่ความสำเร็จ เมื่อพิจารณารายด้านพบประเด็นสำคัญคือ มัตตัญญูตา (การรู้จักประมาณ) มีความสัมพันธ์ระดับสูงมากกับการมีเป้าหมายร่วมกัน ($r = .892$) เนื่องจากความโปร่งใสในการจัดการทรัพยากรสร้างความเชื่อใจให้ทีมมุ่งความสำเร็จร่วมกัน นอกจากนี้ อตถัญญูตา (การรู้ความมุ่งหมาย) ยังมีความสัมพันธ์ระดับสูงมากกับการมีเป้าหมายร่วมกัน ($r = .862$) สะท้อนว่าเมื่อผู้นำกำหนดทิศทางองค์กรได้ชัดเจน จะส่งผลให้สมาชิกเข้าใจและยอมรับในวิสัยทัศน์จนกลายเป็นเป้าหมายหนึ่งเดียว สอดรับกับงานวิจัยของ ขจรศักดิ์ จันทร์สว่าง (2566: 15-18) ที่ยืนยันว่าคุณธรรมของผู้บริหารเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนปฏิสัมพันธ์และการทำงานเป็นทีมเพื่อบรรลุผลสัมฤทธิ์ขององค์กรอย่างยั่งยืน

4. การใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ใช้ในการพยากรณ์ คือ ด้านกาลัญญูตา (การรู้จักเวลา) ด้านบุคคลัญญูตา (การรู้จักบุคคล) และด้านอตถัญญูตา (การรู้จักความมุ่งหมาย) สามารถทำนายการทำงานเป็นทีมของครูได้ร้อยละ 79.3 ($R^2 = .793$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงให้เห็นว่า การใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการทำงานเป็นทีมของครูในระดับสูงมาก

องค์ความรู้ใหม่

งานวิจัยฉบับนี้ ค้นพบองค์ความรู้ใหม่ในการบริหารสถานศึกษาที่ผสมผสานหลักสัปปุริสธรรมเข้ากับงานบริหารอย่างลงตัว โดยมีประเด็นสำคัญ 5 ประการ ดังนี้ ประการแรกพลังทางวัฒนธรรมและชุมชนถือเป็นฐานรากแห่งความสำเร็จ ผู้บริหารต้องใช้หลัก ปรีชาญาณเพื่อเข้าถึงวิถีท้องถิ่น เปลี่ยนจากการสั่งการเป็นการบริหารแบบครองใจจนเกิดเป็นทุนทางสังคมที่เข้มแข็ง ประการต่อมา ความโปร่งใสทางการเงิน ตามหลัก มัตตัญญูตา คือตัวแปรสำคัญที่สร้างความไว้วางใจเชิงระบบ ช่วยลดความระแวงและกระตุ้นให้ทีมงานทุ่มเทเพื่อวิสัยทัศน์องค์กร อย่างไรก็ตามยังพบช่องว่างด้าน อัมมัญญูตา ซึ่งสะท้อนความจำเป็นในการเสริมทักษะการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ด้วยข้อมูล เพื่อก้าวข้ามการบริหารแบบเน้นเพียงความสัมพันธ์ไปสู่การวิเคราะห์เชิงลึก ในด้านการทำงานเป็นทีม องค์ความรู้ชี้ให้เห็นว่าวุฒิภาวะทางอารมณ์และบรรยากาศแห่งความเมตตาตามหลักสัปปุริสธรรม จะเปลี่ยนความสัมพันธ์ในทีมจาก "หน้าที่" ให้กลายเป็น "ความผูกพัน" ที่ยั่งยืน ท้ายที่สุดผลการวิเคราะห์ทางสถิติยืนยันว่า "สามกุญแจหลัก" ได้แก่ กาลัญญูตา (จังหวะเวลา), บุคคลัญญูตา (การเลือกผู้คน) และ อัตถัญญูตา (ความชัดเจนในเป้าหมาย) คือฟันเฟืองสำคัญที่สามารถพยากรณ์และขับเคลื่อนประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมได้สูงถึงร้อยละ 79.3 เปลี่ยนสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ สรุปได้ว่า ความสำเร็จของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ไม่ได้เกิดจากระเบียบข้อบังคับเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากการที่ผู้บริหารใช้ สัปปุริสธรรม ในการสร้าง “พื้นที่ปลอดภัย” และ “ความโปร่งใส” จนเกิดเป็นความไว้วางใจ ซึ่งเป็นสารหล่อลื่นสำคัญที่ทำให้ครูสามารถขับเคลื่อนงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ส่วนข้อเสนอแนะในการวิจัย คือ 1. ควรศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการส่งเสริมการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3” 2. ควรศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรมเพื่อสร้างการทำงานเป็นทีมของครู” 3. ควรศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3”

เอกสารอ้างอิง

- มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราวุธวิทยาลัย. (2525, อัง.สศตค. 37/236). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราวุธวิทยาลัยในพระบรมราชูปถัมภ์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราวุธวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์. (ป.อ. ปยุตโต.). (2553). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. (พิมพ์ครั้งที่ 23). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พระมหาธรรมาธิปัตย์ อธิวัฒน์. (ทองคำ). (2565) การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลตามหลักไตรสิกขา. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย
- เกตุขญา วงษ์เพิก. (2565). สัมปยุตธรรม 7 : การบริหารสถานศึกษาสู่ความสำเร็จ. วารสารชัยภูมิปริทรรศน์, 5(1), 39-50.
- ขจรศักดิ์ จันทร์สว่าง. (2566). การใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ คณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคตรราช.
- นิรมล รอดไพ และคณะ. (2564). หลักธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา. บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์, 9(2), 55-64
- ศิริลักษณ์ ชนะดี. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคตรราช.
- หยาดฝน เดชโอภาส. (2565). การประยุกต์ใช้หลักสัมปยุตธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- เชื้อจีน ป.และคณะ. (2568). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัด สพป. นครศรีธรรมราช เขต 4. ใน *วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต. คณะครุศาสตร์ สาขาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. (2568). *รายชื่อข้าราชการในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 กลุ่มบริหารงานบุคคล. เรียกใช้เมื่อ 8 กรกฎาคม 2568 จาก <https://drive.google.com/file/d/1fios7DbIZXMBGnlkI3kPo2bXxuhWt81u/view>*
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. (2568). *เรื่อง นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569-2570 กลุ่มนโยบายและแผน/ประกาศ 24 ธันวาคม 2568. เรียกใช้เมื่อ 17 มกราคม 2569 จาก <https://drive.google.com/file/d/1fios7DbIZXMBGnlkI3kPo2bXxuhWt81u/view>*
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานয়รัฐมนตรี. (2560). *สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 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.*
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing. (5th ed.).* New York : Harper Collins.
- 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). *Determining Sample Size for Research Activities.* Educational and Psychological Measurement Journal, 30(3), 607–610.
- Tuckman, B. W., & Jensen, M. A. C. (1977). Stages of small-group development revisited. *Group & Organization Studies*, 2(4), 419–427.