



Research Article

แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูตาม
หลักพรหมวิหาร 4 อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

Guidelines for Developing School Administrators to Promote Teachers' Teamwork Based on the Four Brahmavihara Principles in Nakhon Luang District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province

ขวัญฤทัย กองอุณท์^{1*}

Kwanruthai Kongunon^{1*}

ARTICLE INFO

Name of Author & Corresponding Author*

1. ขวัญฤทัย กองอุณท์*
Kwanruthai Kongunon*

ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Master of Education Program in Buddhist
Educational Administration,
Mahachulalongkornrajavidyalaya
University, Thailand.
Email: JessieJoy.Kwanruthai@gmail.com

คำสำคัญ:

แนวทางการพัฒนา, ผู้บริหารสถานศึกษา, การ
ทำงานเป็นทีม, หลักพรหมวิหาร 4

Keywords:

Guidelines for Developing, School
Administration, Teamwork, Four
Brahmavihara

Article history:

Received: 10/10/2024

Revised: 07/01/2025

Accepted: 15/02/2025

Available online: 14/06/2025

How to cite:

Kongunon, K. (2025). Guidelines for Developing School Administrators to Promote Teachers' Teamwork Based on the Four Brahmavihara Principles in Nakhon Luang District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. *Journal of Philosophical Vision*, 30 (1), 136 - 156.

ABSTRACT

The main objectives of this research article were as follows: 1) to study the conditions of school administrators in promoting teamwork among teachers, 2) to examine methods for developing school administrators in fostering teamwork among teachers according to the Four Divine States, and 3) to propose approaches for developing school administrators to enhance teacher teamwork in Nakhon Luang District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. The sample group consisted of 185 teachers, with data collected through a questionnaire on the conditions of school administrators in promoting teamwork among teachers. The data had been analyzed for mean and standard deviation, and seven experts in administration and religion had been interviewed to conduct a content analysis to gather insights beneficial for administrator development.

The research findings indicated that 1.the overall working conditions of school administrators in promoting teamwork among teachers were at the highest level, with an overall mean of 4.67. This reflected the significant role of administrators in creating an atmosphere that supported teamwork. When analyzed by specific aspects, the findings were as follows: 1) communication between members: the mean score was 4.82; 2) providing equal opportunities: the mean score was 4.81; 3) trust and acceptance: the mean score was 4.72; 4) positive working atmosphere: the mean score was 4.54; (5) interpersonal relationships: the mean score was 4.44. 2. The study on the principles and methods for developing the role of administrators in promoting teamwork among teachers according to the Four Divine States was as follows: 1) interpersonal relationships, 2) work environment, and 3) trust and mutual respect-found that

promoting interpersonal relationships within the team by creating a friendly atmosphere, encouraging assistance and resource sharing, celebrating successes and accepting others, and managing issues with fairness while respecting differing opinions.

3. The approaches for developing school administrators to promote teamwork among teachers in Nakhon Luang District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province, based on the Four Divine States (Brahmavihara), were as follows: 1) interpersonal relationships: administrators should exhibit loving-kindness (metta) and goodwill towards team members, fostering trust and positive relationships within the team; 2) work environment: compassion (karuna) should be encouraged through assistance and sharing, along with empathetic joy (mudita) in celebrating each other's successes, creating a friendly and supportive atmosphere; 3) trust and mutual respect: administrators should apply equanimity (upekkha) by managing issues fairly and respecting differing opinions, which strengthens trust within the team.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์หลักสามประการ ได้แก่ 1) เพื่อศึกษาการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา กลุ่มตัวอย่างเป็นครูจำนวน 185 คน โดยเก็บข้อมูลผ่านแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครู ข้อมูลที่ได้จะถูกนำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารและศาสนาจำนวน 7 คน เพื่อวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อค้นหามุมมองที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้บริหาร

ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.67 สะท้อนให้เห็นการมีส่วนร่วมที่สำคัญของผู้บริหารในการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและวิเคราะห์รายด้าน พบว่า 1) ด้านการสื่อสารระหว่างสมาชิก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.82 2) ด้านการให้โอกาสทุกคน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.81 3) ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.72 4) บรรยากาศการทำงานที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 5) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 2. ผลการศึกษาหลักการและวิธีการพัฒนาบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูตามหลักพรหมวิหาร 4 ทั้ง 3 ด้าน 1) ด้านมนุษยสัมพันธ์ระหว่างกัน 2) ด้านบรรยากาศในการทำงาน 3) ด้านการไว้วางใจและยอมรับนับถือกันพบว่า การส่งเสริมมนุษยสัมพันธ์ในทีม โดยการสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร การส่งเสริมการช่วยเหลือและการแบ่งปันทรัพยากร การเฉลิมฉลองความสำเร็จและยอมรับผู้อื่น และการจัดการปัญหาด้วยความยุติธรรมและเคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง จะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่

ดี และเพิ่มความเชื่อมั่นและความสัมพันธ์ที่ดีกันในทีม จะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี และเพิ่มความเชื่อมั่นและความสัมพันธ์ที่ดีกันในทีม 3. แนวทางการพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครู ตามหลักพรหมวิหาร 4 อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีแนวทางดังนี้ 1) มนุษย์สัมพันธ์ระหว่างกัน ผู้บริหารมีความเมตตาและความปรารถนาดีต่อกัน ช่วยสร้างความเชื่อมั่นและความสัมพันธ์ที่ดีในทีม 2) ด้านบรรยากาศในการทำงาน มีการส่งเสริมกรุณาในการช่วยเหลือและแบ่งปัน ตลอดจนการแสดงมุทิตาต่อยินดีในความสำเร็จของกันและกัน สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร 3) ด้านการไว้วางใจและยอมรับนับถือกัน ผู้บริหารควรใช้หลักอุเบกขา บริหารจัดการปัญหาอย่างยุติธรรมและเคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง เสริมสร้างความเชื่อมั่นในทีม

1. บทนำ

การทำงานเป็นทีมเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารสถานศึกษาจะช่วยขับเคลื่อนงานได้รวดเร็วโดยเฉพาะสถานศึกษามีหลายงานที่จะต้องร่วมมือกันเพื่อให้การบริหารการศึกษาบรรลุเป้าหมายซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนภาพร เมฆมุสิกกล่าวว่าการบริหารงานองค์กรในปัจจุบันเป็นการบริหารท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างมาก อันเนื่องมาจากลักษณะของสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วซึ่งมีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุง เปลี่ยนแปลงนโยบาย ลักษณะวิธีการปฏิบัติงาน กระบวนการตัดสินใจ และกระบวนการพัฒนาบุคลากร ทั้งในด้านทักษะเกี่ยวกับงาน และทักษะเกี่ยวกับคน ดังนั้นความพร้อมขององค์กรจึงอยู่ที่สามารถในการปรับตัวเพื่อให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีม (Teamwork) เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่หลายองค์กรพยายามปลูกสร้างขึ้นโดยการลงทุนฝึกอบรมและจัดกิจกรรม และพยายามทุ่มเททั้งในด้านงบประมาณ เวลาและกำลังคน การทำงานเป็นทีมเป็นเทคนิคที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายในองค์กร โดยองค์กรจะต้องทำให้เกิดความร่วมมือพึ่งพาซึ่งกันและกันของบุคลากรที่ทำงานร่วมกันด้วยเหตุว่าความรู้ความสามารถของบุคลากรแต่ละบุคคลมีขีดจำกัดประกอบด้วย ศักยภาพและสมรรถนะการทำงานที่แตกต่างกัน ด้วยเหตุนี้ การทำงานเป็นทีมจึงมีความสำคัญสำหรับทุกองค์กรและเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงานการทำงานเป็นทีมจึงมีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรเป็นอย่างดี และหากองค์กรใดที่บุคลากรร่วมกันทำงานและใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่เกื้อหนุนกันอย่างเต็มกำลัง เต็มศักยภาพ ประสานสอดคล้องกันองค์กรนั้นย่อมพร้อมและมั่นใจที่จะเผชิญกับการท้าทายของโลกและความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว (นภาพร เมฆมุสิก, 2551: 1)

การทำงานเป็นทีมทำให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ต่อการมีประสบการณ์ร่วมตลอดจนการผสมผสานความรู้ทักษะความสามารถร่วมกันปฏิบัติงานด้วยความผูกพันและมีความรับผิดชอบในงานเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้ ขนาดของทีมจะประกอบด้วยกลุ่มจำนวนสมาชิกมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับจุดหมายเหมาะสมต่อการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ การทำงานเป็นทีมนับว่า มีคุณค่าต่อองค์กรในหลายประเด็น เนื่องจากการทำงานเป็นทีมมีการปฏิสัมพันธ์กันความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันตลอดจนการรับรู้ในการเป็นสมาชิกของทีม สิ่งเหล่านี้นำไปสู่การพัฒนาและการยกระดับขององค์กร การแลกเปลี่ยนข้อมูลเพื่อสร้างเครือข่ายและเพิ่ม

ประสิทธิภาพการติดต่อสื่อสารตลอดจนการสร้างแรงจูงใจ ความพึงพอใจและบรรยากาศของความสามัคคีให้เกิดขึ้นในทีมงาน แต่อย่างไรก็ตามต้องคำนึงว่าการทำงานเป็นทีมนี้ผู้บริหารต้องใช้ทักษะในการบริหารอย่างมากในการประสานความแตกต่างหรือหากทีมงานมีขนาดใหญ่อาจเกิดพฤติกรรมการอ้อมแรงทางสังคม (Social Loafing) หรือสภาวะหลีกเลี่ยงไม่ร่วมมือการทำงานส่งผลต่อการล้มเหลวของทีมและองค์กรได้เช่นกัน (สิริรัตน์ แก้วสมบัติ, 2553:1) การทำงานเป็นทีมจำเป็นต้องอาศัยหลักธรรมเพื่อให้เกิดความเห็นอกเห็นใจกัน

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูตามหลักพรหมวิหาร 4 อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยที่ได้รับสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการกำหนดและพัฒนา ระดับการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร 4 ในการ บริหารงานอย่างเหมาะสม ตลอดจนสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์โดยใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาปรับปรุงหรือพัฒนาการบริหารงาน วิชาการ สามารถบูรณาการกับหลักธรรมทาง พระพุทธศาสนาโดยเฉพาะหลักพรหมวิหาร 4 ให้เกิดประสิทธิผลต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครู ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครู ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาในการการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1. เชิงปริมาณ ประชากร ได้แก่ บุคลากรครูของโรงเรียน ในอำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 185 คน ใช้ในการดำเนินการวิจัยทั้งหมด ดังประชากรตารางที่ 1

รายชื่อครูโรงเรียนและครู ในอำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	ประชากร/ครู
1. โรงเรียนนครหลวง (พิบูลประเสริฐวิทย์)	27
2. โรงเรียนวัดราชภฏร์บำเพ็ญ ฯ	14
3. โรงเรียนวัดบ้านดาด	8
4. โรงเรียนวัดมาบพระจันทร์ฯ	10
5. โรงเรียนวัดเสด็จฯ	16
6. โรงเรียนวัดละมุดฯ	12
7. โรงเรียนวัดบ้านซุง (อดุลย์ประชาวิทย์)	17
8. โรงเรียนวัดเรือแข่ง (ประชาอุปถัมภ์)	12
9. โรงเรียนวัดลาย (ทวีปัญญา)	11
10. โรงเรียนวัดน้อยฯ	11
11. โรงเรียนวัดปรีดาราม	12
12. โรงเรียนวัดใหญ่ (สามเณรสุมประเสริฐ)	7
13. โรงเรียนวัดมเหยงค์	13
14. โรงเรียนวัดโพธิ์ทอง (वासनानุกูล)	11
15. โรงเรียนวัดทอง (สามัคคยานุสรณ์)	8
16. โรงเรียนวัดสำมะกันฯ	4
รวมจำนวน	185

ตารางที่ 1 ประชากรในอำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2. เชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเชิงคุณภาพ เป็นผู้บริหาร ครู และผู้ทรงคุณวุฒิที่ผู้วิจัยโดยการเลือกเจาะจงที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาและด้านศาสนา จำนวน 7 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ มีดังนี้

ก. เชิงปริมาณ

1) การศึกษาสภาพผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูตามหลักพรหมวิหาร 4 กลุ่มอำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี วารสาร ตำราเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2) การกำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือวิจัย

3) การกำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย โดยขอคำปรึกษาจากกรรมการอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4) การศึกษาเอกสารจากแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

5) การสร้างเครื่องมือ ดำเนินการสร้างเครื่องมือวิจัยและนำเสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขต่อไป

6) การปรับปรุงแก้ไข และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายต่อไป

ข. ลักษณะของเครื่องมือวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามกรอบการศึกษาสภาพผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูตามหลักพรหมวิหาร 4 กลุ่มอำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของบุคลากรครู

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาสภาพผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครู ในอำเภอนครหลวง เป็นการเก็บข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็นจากประชากรครูโรงเรียน ในอำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับวิธีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูตามหลักพรหมวิหาร 4 ในอำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูตามหลักพรหมวิหาร 4 อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ครูให้คำตอบเป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

ค. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

1) แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูตามหลักพรหมวิหาร 4 อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาด้วยการหาค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาความเหมาะสมของภาษาและเนื้อหา rays ข้อ จากนั้นนำไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาที่ต้องการวิจัย (Item-Objective Congruence Index IOC) และเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป

ง. เชิงคุณภาพ การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูตามหลักพรหมวิหาร 4 อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา นำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อนำข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการระเบียบวินัยนักเรียน จำนวน 7 ท่าน

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) เชิงปริมาณ การเก็บข้อมูลด้วยตนเองจากกลุ่มตัวอย่างดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1.1) การศึกษาสภาพผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูตามหลักพรหมวิหาร 4 อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในประเด็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านบรรยากาศในการทำงาน 2) ด้านการไว้วางใจและยอมรับนับถือกัน 3) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างกัน 4) ด้านการให้โอกาสสมาชิกทุกคน 5) ด้านการสื่อสารระหว่างสมาชิก จากการศึกษาข้อมูลปฐมภูมิ ทฤษฎี และแนวคิด ทฤษฎีหลักการ ตำรา วารสาร เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.2) การยื่นคำร้องแบบคำร้องทั่วไปต่อหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหาร การศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขอหนังสืออนุญาตเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย หนังสืออนุญาตทดสอบเครื่องมือวิจัย (Try Out) หนังสืออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากประชากรครูของโรงเรียน ในอำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 185 คน

1.3) ผู้วิจัยส่งหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยพร้อมกับแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูลถึงผู้บริหารสถานศึกษาด้วยตนเอง และหลังจากนั้นผู้วิจัยไปรับแบบสอบถามคืนมาด้วยตนเอง

1.4) ผู้วิจัยไปรับข้อมูลแบบสอบถามที่นำไปเก็บรวบรวมจากสถานศึกษาต่าง ๆ กลับมาและนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ สรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัย

2) เชิงคุณภาพ การสัมภาษณ์ด้วยตนเอง โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

2.1) การยื่นคำร้องแบบคำร้องทั่วไป (บ.พ 6) ต่อหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหาร การศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขอหนังสืออนุญาตเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย หนังสืออนุญาตทดสอบเครื่องมือวิจัย (Try Out) หนังสืออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่ผู้วิจัยโดยการเลือกเจาะจงที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหาร การศึกษาและด้านศาสนา จำนวน 7 คน

2.2) ผู้วิจัยประสานงานโดยการนัดหมายการสัมภาษณ์ สถานที่สัมภาษณ์

2.3) การดำเนินการสัมภาษณ์ ตาม วัน เวลา ที่นัดหมาย

2.4) ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาใน การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูตามหลักพรหมวิหาร 4 อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จากผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ที่เลือกแบบเจาะจงไว้

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ ดังนี้

1) เชิงปริมาณ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ครบถ้วนของแบบสอบถามแต่ละชุดแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนี้

1.1) วิเคราะห์แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับ การศึกษา ตำแหน่ง ประสิทธิภาพการสอนวิเคราะห์โดยใช้ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

1.2) วิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครู อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จากข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็นของครู ในอำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.3) วิเคราะห์หาค่า IOC (Item-Objective Congruence Index IOC) เพื่อหาค่าความสอดคล้องกับของแบบสอบถามที่ได้มาจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน เพื่อประเมินคุณภาพของแบบสอบถามให้ได้ข้อเสนอแนะในการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาเชิงโครงสร้าง และความเที่ยงตรงของเนื้อหา

2) เชิงคุณภาพ

2.1) การนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ถอดเสียงและบันทึกเป็นข้อความ

2.2) การนำข้อความจากการสัมภาษณ์และจดบันทึกมาจำแนกประเด็นและเรียบเรียงเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

2.3) วิเคราะห์คำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique)

2.4) วิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูตามหลักพรหมวิหาร 4 ที่ครูให้ข้อมูลเสนอแนะแนวเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูตามหลักพรหมวิหาร 4 อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2.5) นำข้อมูลจากแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ มาสังเคราะห์ผลให้สอดคล้อง ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และนำเสนอโดยวิธีการพรรณนา การอ้างอิงคำพูดบุคคลของผู้ให้ข้อมูลสำคัญต่อไป

4. ผลการวิจัย

4.1 ผลการวิเคราะห์สภาพผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครู อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของครูและผู้บริหารอำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 185 คน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูและผู้บริหาร เป็นหญิง จำนวน 102 คน เป็นชาย จำนวน 83 คน เป็นหญิง มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 90 คน มีอายุ 31-35 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 24.32 มีอายุ 36-40 ปี จำนวน 35 คน และมีอายุ 41 ปี ขึ้นไป จำนวน 15 คน จบการศึกษาระดับปริญญาตรี 123 คน ปริญญาโท จำนวน 59 คน และปริญญาเอก จำนวน 3 คน มีตำแหน่งผู้อำนวยการ จำนวน 16 คน และตำแหน่งครู จำนวน 169 มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 107 คน มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี จำนวน 45 คน มีประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี จำนวน 23 คน มีประสบการณ์การทำงาน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 10 คน

4.2 ผลการวิเคราะห์สภาพผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูอำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผลการวิเคราะห์สภาพผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครู อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อสภาพผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 รายด้านมี 4 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.82 ด้านการให้โอกาสสมาชิกทุกคน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.81 ด้านการไว้วางใจและยอมรับนับถือกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.72 ด้านบรรยากาศในการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ได้แก่ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างกัน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 ตามลำดับต่อไปนี้

1) **ด้านการสื่อสารระหว่างสมาชิก** พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อสภาพผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูโดยภาพรวม ด้านการให้โอกาสสมาชิกทุกคนอยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.82 และรายข้อทุกข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อ 6 สามารถสร้างความเข้าใจร่วมกันในทีมงานได้ดีในการสื่อสาร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.94 ข้อ 4 รายงานปัญหาที่พบในการปฏิบัติงานต่อผู้บริหารได้อย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.93 ข้อ 5 มีการประชุมและการแลกเปลี่ยนข้อมูลเรียนรู้เรื่องการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.80 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 1 เสนอข้อมูลสื่อสารกับสมาชิกทุกคนอย่างตรงไปตรงมา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73 ตามลำดับ

2) **ด้านการให้โอกาสสมาชิกทุกคน** พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อสภาพผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูโดยภาพรวม ด้านการให้โอกาสสมาชิกทุกคนอยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.82 และรายข้อทุกข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงจากมากไป น้อย ได้แก่ ข้อ 4 ให้โอกาสบุคลากรเพิ่มทักษะความรู้ด้วยการส่งเข้าไปอบรมพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตามหน่วยงานต่าง ๆ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.94 ข้อ 1 สนับสนุนและให้โอกาสบุคลากรทุกคนได้ศึกษาต่อ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.93 ข้อ 2 การศึกษาต่อมีโอกาสได้รับการปรับวุฒิการศึกษาสูงขึ้น ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.81 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 5 สนับสนุนให้บุคลากรทุกคนจัดทำผลงานเพื่อการเลื่อนระดับของตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63

3) **ด้านการไว้วางใจและยอมรับนับถือกัน** พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อสภาพผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูโดยภาพรวม ด้านการไว้วางใจและยอมรับนับถือกันอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.72 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.40 และรายข้อทุกข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อ 1 ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถในการทำงานว่ามีความสามารถจริง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.80 ข้อ 3 รู้สึกว่าอาชีพที่ทำได้รับการยอมรับในสังคมมากในปัจจุบันผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกในทีมยอมรับความแตกต่างระหว่างกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.80 ข้อ 4 ผู้บริหารมีการสร้างความเชื่อถือไว้วางใจของทีมงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.77 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 2 ผู้บริหารให้ความไว้วางใจมอบหมายงานพิเศษอื่น ๆ ให้ปฏิบัติในหน้าที่แทน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 ตามลำดับ

4) ด้านบรรยากาศในการทำงาน พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อสภาพผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูโดยภาพรวม ด้านบรรยากาศในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 และรายข้อมี 3 ข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อ 6 เมื่องานที่ปฏิบัติผิดพลาด ผู้บริหารให้ออกาสกับทุกคนเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.70 ข้อ 3 ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกในทีมงานมีความภาคภูมิใจในหน้าที่อย่างมีความสุขกับการปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 ข้อ 5 ผู้บริหารให้กำลังใจแต่ละคนในการปฏิบัติงานอย่างมีความเท่าเทียมกันค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 และข้อที่เหลือทั้งหมด อยู่ในระดับมาก ข้อที่อยู่ในระดับมากมีข้อ 1 มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ได้แก่ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นและเป็นกันเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ตามลำดับ

5) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างกัน พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อสภาพผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูโดยภาพรวม ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างกัน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 และรายข้อมี 3 ข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อ 6 การทำงานร่วมกันเป็นทีมระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความสบายใจ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 ให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างมีความราบรื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 การทำงานร่วมกันกับทุกคนอย่างเป็นกัลยาณมิตร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 และข้อที่เหลือทั้งหมด อยู่ในระดับมาก มีข้อ 5 มีค่าเฉลี่ยน้อย ได้แก่ ให้ความช่วยเหลือทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ตามลำดับ

ผลการศึกษาหลักการและวิธีการพัฒนามาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาใน การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูตามหลักพรหมวิหาร 4 อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผลจากการศึกษาหลักการและวิธีการพัฒนามาบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูตามหลักพรหมวิหาร 4 อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในประเด็น 3 ด้าน 1) ด้านมนุษยสัมพันธ์ระหว่างกัน 2) ด้านบรรยากาศในการทำงาน 3) ด้านการไว้วางใจและยอมรับนับถือกัน มีผลจากการศึกษาหลักการและวิธีการดังนี้

1. หลักการเมตตา พบว่า เมตตา ความรักและความเอื้อเฟื้อ สร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นและเป็นกันเอง เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น พูดคุย และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน

วิธีการเมตตา (1) สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรและจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความเข้าใจและความสัมพันธ์ในทีม (2) เปิดโอกาสให้ครูทุกคนแลกเปลี่ยนความคิดเห็น (3) ส่งเสริมการฝึกทักษะด้านการสื่อสารและการแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นร่วมกัน

2. หลักการกรุณา พบว่า กรุณา ช่วยเหลือเอาใจใส่ สร้างการสนับสนุนซึ่งกันและกันผ่านการเปิดใจรับฟังปัญหาและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานอย่างตั้งใจ

วิธีการกรุณา (1) สร้างบรรยากาศการทำงานที่สนับสนุนและเอื้ออาทร (2) ส่งเสริมการช่วยเหลือกันและการแบ่งปันทรัพยากรต่างๆ (3) จัดกิจกรรมสนับสนุนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์หรือทักษะ เพื่อสร้างความเห็นอกเห็นใจ ระหว่างสมาชิกในทีม (4) สนับสนุนให้ครูรับฟังปัญหาของเพื่อนร่วมงาน

3. หลักการมุทิตา พบว่า มุทิตา การยินดีและสนับสนุนกัน การจัดงานเลี้ยงเฉลิมฉลองความสำเร็จร่วมกัน เพื่อแสดงความยินดีกับความสำเร็จของแต่ละคนในที่อย่างจริงใจ

วิธีการมุทิตา (1) จัดกิจกรรมเฉลิมฉลองความสำเร็จร่วมกัน (2) แสดงความยินดีและยอมรับความสำเร็จของผู้อื่นอย่างจริงใจ (3) สนับสนุนให้มีทัศนคติที่เปิดกว้างและส่งเสริมบรรยากาศที่พร้อมให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน

4. หลักการอุเบกขา พบว่า อุเบกขา ความเป็นกลาง: สร้างทัศนคติที่เป็นกลางและปล่อยวางในสถานการณ์ที่ควบคุมไม่ได้ ซึ่งช่วยลดความเครียดและความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน

วิธีการอุเบกขา (1) สร้างทัศนคติที่เป็นกลางและการเคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง (2) สนับสนุนการเปิดรับฟังและวิเคราะห์ปัญหาอย่างยุติธรรม (3) เน้นการจัดการที่เป็นธรรมและโปร่งใส ทำให้ทุกคนรู้สึกเท่าทัน ได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน

4.3 เสนอแนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูตามหลักพรหมวิหาร 4 อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1. ด้านมนุษยสัมพันธ์ระหว่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูโดย 1) สร้างการสื่อสารที่ดี 2) สนับสนุนและสร้างแรงจูงใจ 3) พัฒนาภาวะผู้นำ ที่สามารถบริหารทีม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน 5) ช่วยแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง

2. ด้านบรรยากาศในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานเป็นทีมโดย 1) สร้างบรรยากาศที่เปิดกว้าง 2) ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน 3) สนับสนุนการทำงานในสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรและเชื่อมโยง และ 4) ให้ความสำคัญกับความรู้สึกของครู

3. ด้านการไว้วางใจและยอมรับนับถือกัน ผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในด้านการไว้วางใจและยอมรับนับถือกัน สามารถทำได้โดย 1) การสร้างความโปร่งใสในการทำงาน 2) ส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยความเคารพ 1) การให้การสนับสนุนและการยอมรับ และ 4) การสร้างทีมที่มีความหลากหลายและเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ตามหลักพรหมวิหาร 4 อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีแนวทางดังนี้

1. มนุษยสัมพันธ์ระหว่างกัน 1) เมตตา ความรัก ความปรารถนาดีต่อกัน 2) กรุณา ความสงสาร ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนด้วยกิจกรรมแบ่งปันประสบการณ์และส่งเสริมการให้กำลังใจ 3) มุทิตา ความยินดี ผู้บริหารควรแสดงความยินดีอย่างจริงใจต่อบุคลากรที่ทำผลงานดีเด่น และ 4) อุเบกขา มีใจเป็นกลาง ผู้บริหารควรวางกฎเกณฑ์ที่ชัดเจนและตัดสินใจอย่างยุติธรรม

2. บรรยากาศในการทำงาน 1) เมตตา ความรัก ความปรารถนาดีต่อกัน ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นและปลอดภัย 2) กรุณา ความสงสาร ผู้บริหารควรส่งเสริมการช่วยเหลือและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างสมาชิกใน 3) มุทิตา ความยินดี ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมเฉลิมฉลองความสำเร็จและแสดงความยินดีอย่างจริงใจ และ 4) อุเบกขา มีใจเป็นกลาง ผู้บริหารควรส่งเสริมการเป็นกลาง

3. การไว้วางใจและยอมรับนับถือกัน 1) เมตตา ความรัก ความปรารถนาดีต่อกัน ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์และให้กำลังใจ 2) กรุณา ความสงสาร ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยน

ความคิดเห็นและส่งเสริมวัฒนธรรมการช่วยเหลือ 3) มุทิตา ความยินดี ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมเฉลิมฉลองความสำเร็จและแสดงความยินดีอย่างจริงใจ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และ 4) อุเบกขา มีใจเป็นกลาง ผู้บริหารควรสร้างทัศนคติที่เป็นกลางและยุติธรรม

4.4 ผลการศึกษาวิธีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูตามหลักพรหมวิหาร 4 อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างกัน ผลจากการสัมภาษณ์สรุปโดยภาพรวม พบว่า การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรระหว่างครูมีความสำคัญอย่างยิ่ง หลักการสำคัญคือการใช้ความเมตตาและความเข้าใจกัน เปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์

2. ด้านบรรยากาศในการทำงาน ผลจากการสัมภาษณ์สรุปโดยภาพรวมพบว่า มีการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีตามหลักพรหมวิหาร 4 เป็นวิธีการสำคัญในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครู ผู้บริหารควรส่งเสริมให้เกิดความอบอุ่นและปลอดภัยผ่านกิจกรรมสร้างสัมพันธ์

3. ด้านการไว้วางใจและยอมรับนับถือกัน ผลจากการสัมภาษณ์สรุปโดยภาพรวม พบว่า มีการสร้างความไว้วางใจและการยอมรับนับถือกันในทีมครูตามหลักพรหมวิหาร 4 ช่วยให้การการทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเน้นสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและอบอุ่น

4.5 ผลการสังเคราะห์จากแบบสอบถามและผลการสัมภาษณ์และผลสรุปของผู้วิจัยเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูตามหลักพรหมวิหาร 4 อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1. ผลจากแบบสอบถามสภาพการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม พบว่า 1) การมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างกัน การทำงานร่วมกันควรเกิดขึ้นด้วยความเป็นกัลยาณมิตรและความเคารพซึ่งกันและกัน การสนับสนุนการทำงานอย่างราบรื่นให้เกียรติแก่ผู้ที่ประสบความสำเร็จ ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและให้ความช่วยเหลือแก่ทุกคนโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ 2) บรรยากาศในการทำงาน ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น

2. ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า 1) การมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างกัน การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูโดยใช้หลักเมตตาและมนุษยสัมพันธ์ 2) บรรยากาศในการทำงาน การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูตามหลักพรหมวิหารเน้นการสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัย และ 3) การไว้วางใจและยอมรับนับถือกัน การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูตามหลักพรหมวิหารสามารถทำได้โดยการสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้าง

5. อภิปรายผล

5.1 ผลการศึกษาสภาพผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูอำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผลการศึกษาสภาพผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครู อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อสภาพผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครู โดยภาพรวม 3 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด เพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับสูงสุด เนื่องจากผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนทรัพยากรและเวลาที่จำเป็น สอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจพร สุคนธร (2565) ได้วิจัยเรื่อง “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม การจัดการเรียนการสอนออนไลน์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2” ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการจัดหาสื่อ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกรองลงมา คือ ด้านการนิเทศการสอน ด้านการวางแผนการจัดการเรียนการสอน และด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามลำดับ 2) ครูที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนครูที่สังกัดในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่รายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนการเรียนการสอน และด้านการนิเทศการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3) แนวทางในการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ ได้แก่ (1) ผู้บริหารกำหนดนโยบายการบริหารงาน เพื่อส่งเสริมให้การจัดการเรียนการสอนออนไลน์เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (2) ผู้บริหารจัดประชุมทำความเข้าใจแก่คณะครูและบุคลากรทำความเข้าใจและเตรียมความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ (3) ผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ (4) ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณและประสานความร่วมมือไปยังหน่วยงานต่าง ๆ และ (5) ผู้บริหารดำเนินการบริหารงานแบบกัลยาณมิตร ให้ข้อเสนอแนะในเชิงบวก

1) **ด้านบรรยากาศในการทำงาน** โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เพราะว่า ครูในอำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความคิดเห็นว่า บรรยากาศในการทำงานที่ผู้บริหารสร้างขึ้นส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของวนิดา ศรีนวล (2560) ได้วิจัยเรื่อง “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3” ผลการวิจัยพบว่า 1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครู โดยภาพรวม มีบทบาทอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีบทบาทอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกัน ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างกัน ด้านการไว้วางใจกันและยอมรับนับถือกัน ด้านการประเมินและพัฒนาตนเอง ด้านการให้โอกาสสมาชิกทุกคน ด้านการสื่อสารระหว่างสมาชิก และด้านบรรยากาศในการทำงาน และ 2. การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

โดยภาพรวมมีความแตกต่างกัน และผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีบทบาทในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีลง

2) **ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างกัน** โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมโดยการสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและให้ความสำคัญกับการสื่อสารและความเข้าใจระหว่างครูและเพื่อนร่วมงาน แม้จะมีบางครั้งที่เกิดความแตกต่าง ทางความคิดเห็นหรือวิธีการทำงาน แต่ผู้บริหารยังคงสนับสนุนให้ครูร่วมมือกันและเคารพในความแตกต่างกัน จะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในทีมงาน และผลการวิจัย ข้อ 6 อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ที่บังคับบัญชามีความราบรื่นและเต็มไปด้วยความสบายใจ โดยผู้บริหารให้การสนับสนุนและทำงานร่วมกับทีมอย่างเป็นมิตร แต่ ข้อ 5 ที่เกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือโดยไม่เลือกปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของกรรณก บัญชูจรัส (2552) ได้วิจัยเรื่อง “ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน” ผลการวิจัยพบว่า 1. พัฒนาการในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก 2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของ ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี ได้แก่ การคิดเชิงบวกการรวมทีม การจัดการความรู้สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ความสมดุลของชีวิตกับการทำงานโครงสร้างของทีม และการกำหนดภารกิจของหน่วยงานและกลยุทธ์ในการบริหารงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี

3) **ด้านการให้โอกาสสมาชิกทุกคน** โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ทุกคนในทีมมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างโอกาสให้สมาชิกในทีมได้แสดงความสามารถและใช้ทักษะของตนอย่างเต็มที่ ซึ่งช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทุกข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากการบริหารสนับสนุนและให้โอกาสบุคลากรในการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของกชพรพรรณ สุทธิศิริพงษ์ (2562) ได้วิจัยเรื่อง “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา” ผลการวิจัยพบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

4) **ด้านการสื่อสารระหว่างสมาชิก** โดยภาพรวม และทุกข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากการให้ความสำคัญกับการสื่อสารที่ดีในทีมงาน เช่น การสร้างความเข้าใจร่วมกันในทีมงาน (ข้อ 6) การรายงานปัญหาที่พบในการปฏิบัติงาน (ข้อ 4) การประชุมและแลกเปลี่ยนข้อมูล (ข้อ 5) และการเสนอข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา (ข้อ 1) ซึ่งทำให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพ ในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของกรรณการ์ ทองใบ (2562) ได้วิจัยเรื่อง “บทบาทผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1” ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน คือ

ผู้ประเมินผู้อำนวยความสะดวก และผู้คาดการณ์ อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ผู้ส่งเสริมสนับสนุน และผู้ให้คำปรึกษา ตามลำดับ 2) การทำงานเป็นทีมของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านพบว่า การทำงานเป็นทีมของครู อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือ การสื่อสารที่ดีภาวะผู้นำที่เหมาะสมและระดับมาก 9ด้าน คือ การสื่อสารที่ดี ภาวะผู้นำที่เหมาะสม วัตถุประสงค์ชัดเจนและเป้าหมายเป็นที่ยอมรับ การทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ การพัฒนาตนเอง ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม ความร่วมมือและความขัดแย้ง บทบาทที่สมดุล การสนับสนุนและการไว้วางใจซึ่งกันและกันการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและการตัดสินใจที่ถูกต้อง เหมาะสมการเปิดเผยและการเผชิญหน้า ตามลำดับ และ 3) บทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01

5.2 ผลการศึกษาวิธีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูตามหลักพรหมวิหาร 4 อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างกัน สรุปลงโดยภาพรวม พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีโอกาสแสดงความคิดและข้อเสนอแนะอย่างเสรี พร้อมทั้งควรมีทักษะการสื่อสารเชิงบวกและความพร้อมที่จะรับฟัง ซึ่งจะช่วยลดความขัดแย้งและเพิ่มความพึงพอใจในทีมงาน และผู้บริหารควรใช้หลักพรหมวิหาร 4 สอดคล้องกับงานวิจัยของพระกิตติราช จารุณโณ (เนตรแสงสี) (2559) ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตหนองแขม สังกัดกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารโรงเรียนตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวม และรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารโรงเรียนตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนครูที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวมไม่แตกต่างกัน และข้อเสนอแนะต่อการบริหารโรงเรียนตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ด้านเมตตา ผู้บริหารควรมีเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ด้านกรุณา ผู้บริหารควรมีความกล้าตัดสินใจในการปรับปรุงการบริหารงานให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ด้านมุทิตา ผู้บริหารควรมีความเอาใจใส่เกี่ยวกับปัญหาและมีความกระตือรือร้น ด้านอุเบกขา ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการบริหารการวางแผนด้วยความเที่ยงธรรมปราศจากอคติ

2. ด้านบรรยากาศในการทำงาน สรุปลงโดยภาพรวม พบว่า ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีตามแนวหลักพรหมวิหาร เป็นวิธีการสำคัญในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครู ผู้บริหารควรส่งเสริมให้เกิดความอบอุ่นและปลอดภัยผ่านกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของพระปลัดพัฒน ะ วฑฒโน (เพื่องเนียม) (2560) ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารโรงเรียนวิถีพุทธตามหลักพรหมวิหาร 4 เขตราชบุรีบูรณะ สังกัดกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นต่อการบริหารโรงเรียนวิถีพุทธตามหลักพรหมวิหาร 4 พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด และรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารโรงเรียนวิถีพุทธ ตามหลักพรหมวิหาร 4 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารโรงเรียนวิถีพุทธ ตามหลักพรหมวิหาร 4 โดยรวมไม่แตกต่างกัน และข้อเสนอแนะแนวทางเกี่ยวกับ

การบริหารโรงเรียนวิถีพุทธ ตามหลักพรหมวิหาร 4 พบว่า 1) ด้านเมตตา ผู้บริหารโรงเรียน ควรให้ความรักใคร่ปรารถนาดีแก่ครูมากขึ้น 2) ด้านกรุณา ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญในเรื่องการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน 3) ด้านมุทิตา ผู้บริหารโรงเรียนควรสนับสนุนให้ครูมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นอย่างทั่วถึง 4) ด้านอุเบกขา ผู้บริหารโรงเรียนควรปฏิบัติต่อครูทุกคนด้วยความเสมอภาค

3. ด้านการไว้น้ำใจและยอมรับนับถือกัน สรุปรโดยภาพรวม พบว่า ผู้บริหารมีการสร้างความไว้วางใจและการยอมรับนับถือกันในทีมครูตามหลักพรหมวิหาร 4 ช่วยให้การดำเนินงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเน้นสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและอบอุ่น เช่น การทำกิจกรรมร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของเอกสิทธิ์ แซ่จ้าว (2564) ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา” ผลการวิจัยพบว่า 1. การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาในภาพรวม และรายด้าน พบว่า มีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ การวางแผนอัตรากำลังการสรรหาบุคคลการพัฒนาบุคคลการประเมินการปฏิบัติงานการบำรุงรักษาบุคคลและการให้บุคคลพ้นจากงาน 2. วิธีการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วยการนำหลักการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา 6 ด้าน มาบูรณาการกับหลักพรหมวิหาร 4 อันเป็นสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้แก่ 1) เมตตา ความปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุข 2) กรุณา ความปรารถนาที่จะช่วยให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ 3) มุทิตา ความปิติยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นได้ดี 4) อุเบกขา ความวางเฉยมีใจเป็นกลาง และ 3. การพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เป็นการพัฒนาการบริหารงานบุคคล โดยบูรณาการกับหลักพรหมวิหาร 4

5.3 เสนอแนวทางการพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูตามหลักพรหมวิหาร 4 อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1. มนุษย์สัมพันธ์ระหว่างกัน 1) เมตตา ความรัก ความปรารถนาดีต่อกัน ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์และเปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น 2) กรุณา ความสงสาร ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนด้วยกิจกรรมแบ่งปันประสบการณ์และส่งเสริมการให้กำลังใจ 3) มุทิตา ความยินดี ผู้บริหารควรแสดงความยินดีอย่างจริงใจต่อบุคลากรที่ทำผลงานดีเด่นและสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน และ 4) อุเบกขา มีใจเป็นกลาง ผู้บริหารควรวางกฎเกณฑ์ที่ชัดเจนและตัดสินใจอย่างยุติธรรม

2. บรรยากาศในการทำงาน 1) เมตตา ความรัก ความปรารถนาดีต่อกัน ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นและปลอดภัย ผ่านกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ 2) กรุณา ความสงสาร ผู้บริหารควรส่งเสริมการช่วยเหลือและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างสมาชิกในทีม 3) มุทิตา ความยินดี ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมเฉลิมฉลองความสำเร็จและแสดงความยินดีอย่างจริงใจ และ 4) อุเบกขา มีใจเป็นกลาง ผู้บริหารควรส่งเสริมการเป็นกลางและการจัดการความขัดแย้งอย่างยุติธรรม

3. การไว้น้ำใจและยอมรับนับถือกัน 1) เมตตา ความรัก ความปรารถนาดีต่อกัน ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์และให้กำลังใจ 2) กรุณา ความสงสาร ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและส่งเสริมวัฒนธรรมการช่วยเหลือ 3) มุทิตา ความยินดี ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมเฉลิมฉลองความสำเร็จ

และแสดงความยินดีอย่างจริงใจ และ 4) อุเบกขา มีใจเป็นกลาง ผู้บริหารควรสร้างทัศนคติที่เป็นกลางและยุติธรรม พร้อมการตัดสินใจที่โปร่งใสในการจัดการปัญหา

แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูตามหลักพรหมวิหาร 4 อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวม สอดคล้องกับงานวิจัยของกันต์ศักดิ์ ยศศรี (2566) ได้วิจัยเรื่อง “การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2” ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู โดยภาพรวม ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งด้านความสำเร็จ ด้านความมีสัมพันธภาพ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านสภาพการทำงาน และด้านสวัสดิการ 2) วิธีการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วยหลักพรหมวิหาร 4 มีดังนี้ 1) ด้านสภาพการทำงาน ผู้บริหารมอบหมายงานให้ตรงตามถนัด 2) ด้านสวัสดิการ จัดสวัสดิการให้ครูมีแรงจูงใจในอาชีพมีเงินเดือนที่มั่นคงเพียงพอต่อการดำรงชีวิตและเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน 3) ด้านความมั่นคงปลอดภัย ครูได้รับความคุ้มครองดูแลจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานรู้สึกอบอุ่นใจรู้ถึงความปรารถนาดีความห่วงใยจากผู้บังคับบัญชา 4) ด้านความก้าวหน้า ครูได้รับโอกาสให้มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ 5) ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหาร เพื่อนครู ผู้ปกครองและนักเรียนให้ความเคารพนับถือ 6) ด้านความมีสัมพันธภาพ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมประชุมปรึกษาหารือเพื่อขอมติในการดำเนินการต่าง ๆ 7) ด้านความสำเร็จ ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูสำเร็จตามเป้าหมาย และ 3) แนวทางการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของครู มีแนวทางดังนี้ ด้านสภาพการทำงานผู้บริหารควรมอบหมายงานตามความสามารถด้วยความรักมีการยกย่องชมเชยครูทุกคนที่ทำความดีตามความเหมาะสม ด้านสวัสดิการ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ผู้บริหารควรดูแลครูให้มีความปลอดภัยในขณะที่ทำงานให้ครูรู้ถึงความปรารถนาดีความห่วงใยจากผู้บริหาร ด้านความก้าวหน้า ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้เลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหาร เพื่อนครู ผู้ปกครองและนักเรียนยอมรับนับถือและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของครู ด้านความมีสัมพันธภาพ ผู้บริหารควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมประชุมปรึกษาหารือเพื่อขอมติในการดำเนินการต่าง ๆ โดยยึดหลักความถูกต้อง ด้านความสำเร็จ

6. สรุป

การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครู โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครู, เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูตามหลักพรหมวิหาร 4 และเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครู ผลของการวิจัยพบว่า สภาพการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.67 สะท้อนให้เห็นการมีส่วนร่วมที่สำคัญของผู้บริหารในการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและวิเคราะห์รายด้านพบว่า ด้านการสื่อสารระหว่างสมาชิก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.82 ด้านการให้โอกาสทุกคน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.81 ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.72 ด้านบรรยากาศการทำงานที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.4 ผลการศึกษาลักษณะและวิธีการพัฒนา

บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูตามหลักพรหมวิหาร 4 ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ระหว่างกัน ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านการไว้วางใจและยอมรับนับถือกันพบว่า การส่งเสริมมนุษยสัมพันธ์ในทีม โดยการสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร การส่งเสริมการช่วยเหลือและการแบ่งปันทรัพยากร การเฉลิมฉลองความสำเร็จและยอมรับผู้อื่น และการจัดการปัญหาด้วยความยุติธรรมและเคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง จะเห็นได้ว่า การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครู ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร โดยการพัฒนาที่เป้าหมายร่วมกันและคำนึงความก้าวหน้า และสร้างคุณธรรมจริยธรรม ให้มีคุณค่าในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในแง่ของจิตใจอย่างยั่งยืน

7. ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- 1) มนุษยสัมพันธ์ระหว่างกัน ผู้บริหารควรส่งเสริมความสัมพันธ์ด้วยความเมตตา เปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแสดงไมตรีจิตต่อบุคลากร สนับสนุนการให้กำลังใจและยินดีกับความสำเร็จของบุคลากรอย่างจริงใจ และเสริมสร้างความเท่าเทียมในทีมของครู อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
- 2) บรรยากาศในการทำงาน ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นและเป็นมิตรโดยให้การส่งเสริมการช่วยเหลือ และจัดการความขัดแย้งอย่างยุติธรรม เพื่อสร้างความไว้วางใจและความสามัคคีในทีมของครู อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
- 3) การไว้วางใจและยอมรับนับถือกัน ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความสัมพันธ์ในทีมควรเน้นความเมตตาและการให้กำลังใจ กิจกรรมที่ส่งเสริมการช่วยเหลือและแสดงความยินดีร่วมกันจะสร้างบรรยากาศที่ดี และลดความขัดแย้งในทีมของครู อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการวิจัยที่มีผลอยู่ในระดับมากที่สุด “ด้านการให้โอกาสสมาชิกทุกคน” ไปส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูตามหลักพรหมวิหารจะสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นและเป็นกันเอง โดยครูทุกคนได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างเท่าเทียมกันต่อไป
- 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการวิจัยที่มีผลอยู่ในระดับมากที่สุด “ด้านการสื่อสารระหว่างสมาชิก” ผู้บริหารควรสื่อสารที่เปิดกว้างและมีความห่วงใย โดยประยุกต์ให้หลักพรหมวิหาร เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในอำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มุ่งเน้นการทำงานที่สร้างสรรค์ความสัมพันธ์ที่ดีในทีมงาน ต่อไป

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรวิจัยเรื่อง การศึกษาแนวทางการส่งเสริมความเสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัติในองค์กรเพื่อการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครู

- 2) ควรวิจัยเรื่อง การศึกษากลยุทธ์และวิธีการพัฒนามนุษย์สัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในองค์กรเพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู
- 3) ควรวิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นขององค์กร ที่มีความสำเร็จในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครู
- 4) ควรวิจัยเรื่อง การศึกษาแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานเพื่อพัฒนาบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นและเป็นกันเองในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครู

8. เอกสารอ้างอิง

- กรกนก บุญชูจรัส. (2552). ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กชพรพรรณ สุทธิหิรัญพงศ์. (2562). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- กรรณิการ์ ทองใบ. (2562). บทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กันต์ศักดิ์ ยศศรีล. (2566). การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- นภาพร เมฆมุสิก. (2551). พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรกลุ่มบริหาร คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ศึกษาในเขตพื้นที่ภาคใต้. การศึกษาอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- เบญจพร สุคนธร. (2565). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.
- พระกิตติราช จารุณโณ (เนตรแสงสี). (2559). การศึกษาการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตหนองแขม สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระปลัดพัฒน ะ วุฒโน (เพื่องเนียม). 2560). การบริหารโรงเรียนวิสุทธิพรตามหลักพรหมวิหาร 4 เขตราชบุรี บุรณะ สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- วนิดา ศรีนวล. (2560). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- สิริรัตน์ แก้วสมบัติ. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- เอกสิทธิ์ แซ่จ้าว. (2564). การพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.