



การ

ประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ธีรภัทร หลั่งนาค^{1*}พิจา สมบูรณ์²วิยุตติ บุญลอย³

รับบทความ: 16 กุมภาพันธ์ 2568 แก้ไขบทความ: 19 เมษายน 2568 ตอรับบทความ: 2 พฤษภาคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุข 3) การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งความสุข และ 4) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุข เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 291 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน โดยใช้สถานที่ตั้งของสถานศึกษาเป็นชั้นของการสุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 และตอนที่ 2 แบบสอบถามการเป็นองค์กรแห่งความสุข มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย ผลการวิจัยพบว่า 1) การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) การพยากรณ์การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหาร ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถร่วมกันพยากรณ์ ได้ร้อยละ 72.00 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 1.69* + 0.64*X$ และสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน คือ $Z_y = 0.72* Z_x$

คำสำคัญ: หลักพรหมวิหารธรรม ผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรแห่งความสุข

¹⁻³ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จันทบุรี

* อีเมล: Teerapatfilm2010@gmail.com

Application of the Buddhist Principle of Brahmavihara Dhamma by Educational Administrators Affecting Happiness in the Workplace in School Under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2

Theerapat Langnak ^{1*}

Lita Somboon ²

Waiwoot Boonloy ³

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the level of application of the Brahmavihara Dhamma by educational administrators, 2) to study the level of organizational happiness in educational institutions, 3) to investigate the relationship between the application of Brahmavihara Dhamma by administrators and organizational happiness, and 4) to develop a predictive equation for the application of Brahmavihara Dhamma by administrators that promotes organizational happiness. This research is quantitative in nature. The sample consisted of 291 participants, determined by the Krejcie and Morgan table. Stratified random sampling was used, with the location of the educational institutions serving as the strata. The research instruments included two questionnaires: the first, a 5-point Likert scale measuring the application of Brahmavihara Dhamma by administrators, with a reliability coefficient of 0.93, and the second, a questionnaire on organizational happiness with a reliability coefficient of 0.91. The statistical methods used for data analysis included mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and simple linear regression analysis. The results showed that: 1) the application of Brahmavihara Dhamma by educational administrators was at the highest level, 2) organizational happiness in educational institutions was at the highest level, 3) there was a highly significant positive correlation between the application of Brahmavihara Dhamma by administrators and organizational happiness at the 0.01 level, and 4) the predictive equation for the application of Brahmavihara Dhamma by administrators significantly affected organizational happiness at the 0.01 level, explaining 72% of the variance. The predictive equation in raw scores is: $\hat{Y} = 1.69 + 0.64X$, and the predictive equation in standardized scores is: $\hat{Z}y = 0.72Zx$.

Keywords: Brahmavihara Principles, Educational Administrators, Organizational Happiness

¹⁻³ Faculty of Education, Rambhai Barni Rajabhat University

* Email: Teerapatfilm2010@gmail.com

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 6 ได้กำหนดจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษา ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีคุณธรรมและจริยธรรมในการ ดำรงชีวิต และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างสังคมที่มีความสุข อย่างยั่งยืน การศึกษาจึงไม่เพียงแต่ให้ความรู้ แต่ยังเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการสร้าง ความสุขในสังคม (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (2542) การพัฒนาความสุขในระดับบุคคล และสังคมมีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ที่มุ่งเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิตของ ประชาชน รวมถึงการเสริมสร้างสังคมที่มีความสุขและเป็นธรรม (ประกาศ เรื่อง ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580), (2561) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ที่มีเป้าหมาย ในการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน พร้อมกับการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชนและความเป็นอยู่ที่มี ความสุข (ประกาศ เรื่อง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-2570), 2565) การ บูรณาการทั้งสามมิติระหว่างการศึกษา ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนพัฒนาฯ จึงช่วยสร้างสังคมที่มีความสุขอย่าง ยั่งยืนผ่านการพัฒนาคนที่มีคุณภาพและสามารถดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข การสร้างความ สุขที่ยั่งยืนในประเทศจึงขึ้นอยู่กับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนามนุษย์ที่สามารถรับมือ กับการเปลี่ยนแปลงในสังคม และพร้อมที่จะสร้างสังคมที่เป็นธรรม มีความสงบสุข และเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน

ตามแนวคิดของ“ความสุข” ถือเป็นพลังงานบวกที่สามารถเติมเต็มชีวิตให้มีสีสัน สนุกสนาน และรู้สึก ถึงการเติมเต็มในทุก ๆ มิติ โดยเฉพาะในด้านการทำงาน เมื่อคนทำงานมีความสุข ก็จะรู้สึกอยากมาทำงาน ทุกวัน และสามารถรับรู้ถึงคุณค่าของงานที่ทำได้อย่างชัดเจน ผลลัพธ์ของการทำงานในสภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วย ความสุขจะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น (นิศาชล ลีรัตนกร, 2555) ในมิติของการทำงาน “ความสุข” ที่เกิดขึ้นจากการทำงานในองค์กรแห่งความสุขเป็นสิ่งที่มิได้กระทบโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ของงาน ความสุขนี้สามารถปรากฏในรูปของการทำงานในองค์กรที่มีความมั่นคง พนักงานทุกคนได้รับโอกาสในการ พัฒนาอย่างทั่วถึง รู้สึกว่ามีโอกาสเจริญก้าวหน้า ผู้นำองค์กรมีธรรมาภิบาล และเพื่อนร่วมงานเป็นกัลยาณมิตร (คณิศ นามนัย และคณะ, 2567) นอกจากนี้ การได้รับสวัสดิการที่เพียงพอและความปลอดภัยจากการทำงาน ยังส่งผลให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและทำงานด้วยความสุขอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพใน การทำงานและทำให้องค์กรมีความก้าวหน้ามากขึ้น การเป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) เริ่มต้นจากการมีผู้นำองค์กรที่มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการพัฒนาคนในองค์กรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ขององค์กร ผู้นำต้องสามารถปรับตัวและพาองค์กรไปสู่การเติบโตที่ยั่งยืน (มณิรัตน์ จันทรา และคณะ , 2566) มิติของการบูรณาการด้านการบริหาร การนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาซึ่งเป็นต้นทุนสำคัญในสังคมไทยมา ประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาโดยเฉพาะหลักพรหมวิหารธรรม ซึ่งเป็นหลักธรรมสำหรับผู้บริหาร ที่สะท้อนหลักคิดและแนวปฏิบัติ 4 มิติ กล่าวคือ ความมีเมตตา การบริหารด้วยความรักทั้งต่อองค์กรและ สมาชิกองค์กรอย่างเท่าเทียม ความกรุณาที่มุ่งให้การช่วยเหลืออันเนื่องมาจากเงื่อนไขและปัจจัยที่ต้องการให้

สมาชิกหรือองค์กรมีความสุข มุทิตา ความยินดีและส่งเสริมสัมพันธ์ภาพเมื่อผู้อื่นประสบความสำเร็จ และอุเบกขา คือการปล่อยงานเมื่อพบว่าเงื่อนไขปัจจัยต่าง ๆ ไม่สามารถจะควบคุมได้ ต้องเป็นไปตามสภาพที่ที่เหตุและผล (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตโต), 2559 ; พระมหาฉัตรชัย ปัญญาวัฒน์, 2567) การเข้าใจสภาพตามหลักธรรมดังกล่าวจะส่งผลให้องค์กรเป็นองค์กรที่อยู่ตามความเป็นจริง เสริมสร้างสัมพันธ์ภาพกันและกัน และมีความสุข ดังกล่าวแล้วนั้น ความสุขในที่ทำงานไม่ใช่แค่เรื่องของความพึงพอใจในปัจจุบัน แต่เป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร โดยการมุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนมีความสุขในการทำงานและบูรณาการหลักธรรมสำหรับการบริหารและพัฒนาศักยภาพสมาชิกในองค์กรจึงเป็นเรื่องสำคัญ ซึ่งจะทำให้เกิดการสร้างสรรค์งานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กร หากองค์กรใดละเลยการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน ความเสื่อมถอยในองค์กรจะเริ่มปรากฏอย่างชัดเจนเนื่องจากพนักงานจะขาดแรงจูงใจ ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และขาดความสุขในการทำงาน ส่งผลให้องค์กรไม่สามารถเติบโตและพัฒนาไปข้างหน้าได้ ในที่สุดองค์กรนั้นก็อาจจะล้มเหลวได้ การสร้าง “องค์กรแห่งความสุข” จึงเป็นกุญแจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน โดยเริ่มต้นจากการให้ความสำคัญกับความสำคัญกับความสุขของบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้สถานศึกษาเติบโตไปพร้อมกันอย่างมั่นคงและยั่งยืน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการศึกษา พัฒนาระบบของหลักสูตรการศึกษา และพัฒนางานด้านวิชาการของโรงเรียนในสังกัด โดยในปี 2566 มีนโยบายการบริหาร “นักเรียนไม่รู้ คุณครูมุ่งมั่น ผู้บริหารพาเที่ยว โรงเรียนปลอดภัย เขตพื้นที่ใส่ใจบริการ” ซึ่งสะท้อนถึงมิติการส่งเสริมความสุขของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงนักเรียน เป็นสำคัญ เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนและเพื่อเป็นการแก้ปัญหาต่าง ๆ ดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นให้ผ่านพ้นไปด้วยดี การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจึงถือเป็นเรื่องสำคัญในการพัฒนาความสุขในองค์กรนั้นคือ สถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2, 2567) มิติการบริหารองค์กรทางการศึกษา คุณภาพของสถานศึกษานั้นไม่ได้วัดที่ความสำเร็จของงานสถานศึกษาเพียงอย่างเดียว ไม่ได้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารเท่านั้น จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพองค์กรให้ดียิ่งขึ้น ผู้บริหารจึงต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ และที่สำคัญจะต้องยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมเป็นรากฐานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ (กุลชลี จงเจริญ, 2567; วิโรจน์ สารรัตน์, 2556) จากการศึกษาบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า เป้าหมายที่สำคัญของการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นจะต้องพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน และดำรงชีวิตอย่างมีความสุข จึงจะทำให้องค์กรดำเนินไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนได้

จากความสำคัญและที่มาดังกล่าว ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยคาดหวังว่า ผลการศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนา

สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพต่อไป ทั้งนี้ หลักพรหมวิหารธรรม ซึ่งประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา เป็นหลักธรรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล บนพื้นฐานของความเอื้ออาทร ความเข้าใจ และความเคารพซึ่งกันและกัน ถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการที่ยั่งยืน เมื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ย่อมช่วยส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่มีความสุข สร้างความผูกพันในองค์กร และเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้น การเชื่อมโยงหลักพรหมวิหารธรรมเข้ากับแนวคิดขององค์กรแห่งความสุข จึงเป็นการเน้นย้ำถึงความสำคัญของการบริหารที่ใช้คุณธรรมเป็นพื้นฐาน องค์กรแห่งความสุขมิได้เกิดขึ้นเพียงจากสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ดีเท่านั้น หากแต่ต้องอาศัยภาวะผู้นำที่เข้าใจมนุษย์และสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร และระหว่างบุคลากรด้วยกันเอง ซึ่งหลักพรหมวิหารธรรมสามารถตอบโจทย์ในมิติดังกล่าวได้อย่างมีนัยสำคัญ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

วรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน ผู้นำองค์กรด้านการศึกษา มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งในด้านวิชาการ คุณธรรม และคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร หนึ่งในแนวทางที่ได้รับการยอมรับและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม คือ หลักพุทธธรรม โดยเฉพาะหลักพรหมวิหารธรรม อันประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ซึ่งล้วนมีศักยภาพในการสร้าง “องค์กรแห่งความสุข” ได้อย่างแท้จริง หลักพุทธธรรมมีรากฐานมาจากคำสอนของพระพุทธเจ้า ที่เน้นให้มนุษย์พัฒนาตนเองควบคู่กับการเกื้อกูลผู้อื่น (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2559) สำหรับบริบทของสถานศึกษา การนำหลักธรรมมาใช้ในการบริหาร โดยเฉพาะพรหมวิหารธรรม จะช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับครูและบุคลากร ตลอดจนนักเรียนและผู้ปกครอง ซึ่งถือเป็นหัวใจของการบริหารเพื่อการพัฒนาอย่างสมดุล เมตตา หมายถึง ความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข เป็นพื้นฐานสำคัญของภาวะผู้นำ

ที่เน้นการเคารพและให้เกียรติกัน ผู้บริหารที่มีเมตตาจะมีความเข้าใจบุคลากร มีการรับฟังความคิดเห็น และให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง (พระครูวิวัฒน์ธรรมานุกุล (ออด ธมฺมปาโล) และคณะ, 2563) ส่วน กรุณา คือ ความปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ ซึ่งในมิติของการบริหาร หมายถึงการช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาในการแก้ปัญหาหรืออุปสรรคต่าง ๆ ด้วยใจที่เมตตา ไม่ใช่การตัดสินหรือลงโทษเพียงอย่างเดียว (นวรรตน์ ไชยมงกุฏ และ รพีพรรณ สุวรรณณัฐโชติ, 2560) มุทิตา คือ ความยินดีในความสำเร็จของผู้อื่น เป็นคุณธรรมที่ลดอคติและความอิจฉาในองค์กร ช่วยให้เกิดความสัมพันธ์ที่เกื้อกูล และส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการแบ่งปัน ผู้บริหารที่มีมุทิตาจะยินดีและส่งเสริมความก้าวหน้าของครูอย่างจริงจัง ซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู (พระมหา ฉัตรชัย ปณฺญาวฑฒโน, 2567) สุตท้ายคือ อุเบกขา หรือการวางใจเป็นกลาง หมายถึงการบริหารด้วยความเที่ยงธรรม รอบคอบ ไม่ลำเอียง ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ทำให้ผู้นำสามารถตัดสินใจได้อย่างเป็นธรรมและมีเหตุผล (พระมหาอัษฎกรณฺ์ แดงดี, 2565)

มิติของ “องค์กรแห่งความสุข” พบว่าแนวคิดนี้เน้นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมความสุขในมิติต่าง ๆ ของชีวิตบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นสุขภาพ การเงิน ความสัมพันธ์ ครอบครัว หรือจิตวิญญาณ โดยเฉพาะแนวคิด 8 HAPPY ที่ประกอบด้วย Happy Body, Happy Heart Happy Society Happy Relax Happy Brain Happy Soul Happy Money และ Happy Family ซึ่งล้วนแต่เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมทั้งสุขภาพและประสิทธิภาพการทำงาน (ศราววุฒิ อินดา และวันทนา อมตาริยกุล, 2565).

องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขเหล่านี้สอดคล้องกับหลักพรหมวิหารธรรมโดยตรง เช่น Happy Heart และ Happy Society เชื่อมโยงกับเมตตา กรุณา และมุทิตา ที่ช่วยสร้างความไว้วางใจในองค์กร ส่วน Happy Soul และ Happy Relax สัมพันธ์กับอุเบกขาที่ช่วยให้บุคลากรสามารถปล่อยวางความเครียดและรักษาสมดุลชีวิตได้ดี นอกจากนี้ยังพบว่า สถานศึกษาที่มีการบริหารโดยบูรณาการหลักธรรมทางพุทธศาสนา เข้าไป จะมีระดับความสุขในการทำงานของครูสูงกว่าสถานศึกษาทั่วไป (นิศาชล ลีรัตนกร, 2555)

กล่าวโดยสรุป การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารสถานศึกษาไม่เพียงแต่ส่งเสริมจริยธรรมในการบริหารเท่านั้น หากยังสามารถยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร ส่งเสริมความร่วมมือ ความไว้วางใจ และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยั่งยืนในลักษณะของ “องค์กรแห่งความสุข” ได้อย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้น การบริหารด้วยธรรมจึงเป็นแนวทางที่ไม่เพียงตอบโจทย์ด้านคุณธรรมจริยธรรม แต่ยังสอดคล้องกับเป้าหมายของการพัฒนาองค์กรในยุคปัจจุบันอย่างลึกซึ้ง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้กำหนดดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2567 ครูจำนวน 1,187 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2, 2567)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2567 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie, R. V. & Morgan, D. W., 1970) โดยได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้อำเภอที่ตั้งของสถานศึกษาเป็นชั้นของการสุ่ม หลังจากนั้นคัดเลือกครูของแต่ละอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษาด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้สถานศึกษาเป็นหน่วยในการสุ่ม

3. เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยมีขั้นตอน ดังต่อไปนี้ 1) ศึกษาการสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอนโดยการศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม 2) ศึกษา ค้นคว้า เอกสาร ตำรา บทความ วิทยานิพนธ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุมตามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย วิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปเป็นนิยามศัพท์ของการประยุกต์ใช้การบริหารสถานศึกษากับหลักพรหมวิหารธรรม เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถามและปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อดำเนินการ 3) สร้างข้อความเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 25 ข้อ และสร้างข้อคำถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 26 ข้อ 4) นำข้อความที่สร้างขึ้นทั้งหมดมาปรับปรุงภาษาให้อ่านง่าย เข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อนแล้วจัดเรียงข้อความตามรูปแบบของการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อความรายข้อ โดยมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามอยู่ระหว่าง 0.80 ถึง 1.00 5) นำข้อความที่คัดเลือกไว้ตามข้อ 4 มาสร้างเป็นแบบสอบถามการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยเรียงข้อความหรือข้อคำถามตามลำดับของตัวแปรแล้วนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน หาค่าความเชื่อมั่น

(Reliability) โดยการทดสอบวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) (Cronbach, 1990) และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แบ่งเป็น 3 ตอน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert, 1993) จากการทดสอบกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย คัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ (r) ตั้งแต่ 0.30 ถึง 0.74

4. การรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทางออนไลน์ไปยังครูในโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง โดยเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์ได้รับแบบสอบถามออนไลน์ตอบกลับคืนมา จำนวน 291 ฉบับ

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) และวิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Linear Regression) และสร้างสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ (ปกรณ ประจันบาน, 2555)

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ศึกษาและทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้ 1) การวิเคราะห์ระดับการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 2) การวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และใช้ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 3) การวิเคราะห์ข้อมูลและหาความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) 4) การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Linear Regression)

ผลการวิจัย

การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีผลการวิจัยดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ปรากฏผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร ธรรมของผู้บริหาร	n = 291		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านเมตตา	4.56	0.29	มากที่สุด	1
2. ด้านกรุณา	4.55	0.31	มากที่สุด	2
3. ด้านมุทิตา	4.53	0.32	มากที่สุด	4
4. ด้านอุเบกขา	4.54	0.30	มากที่สุด	3
รวม	4.55	0.21	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 1 พบว่า การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.21) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ ดังนี้ ด้านเมตตา ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.29) ด้านกรุณา ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.31) ด้านอุเบกขา ($\bar{X} = 4.52$ S.D. = 0.30) และ ด้านมุทิตา ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.32) ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ปรากฏผลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา	n = 291		ระดับ	อันดับ
	μ	S.D.		
1. ด้านความสุขของคนในองค์กร	4.60	0.23	มากที่สุด	3
2. ด้านผู้นำองค์กรสูงสุดองค์กรแห่งความสุข	4.58	0.23	มากที่สุด	4
3. ด้านการดูแลสภาพแวดล้อมทางสังคม จิตวิทยาในการทำงาน	4.61	0.28	มากที่สุด	2
รวม	4.23	0.19	มากที่สุด	

จากตาราง 2 พบว่าการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.19) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ

ด้านการดูแลสุขภาพแวดล้อมทางสังคมจิตวิทยาในการทำงาน ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.28) ด้านความสุขของคนในองค์กร ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.23) และ ด้านผู้นำองค์กรสูงสุดองค์กรแห่งความสุข ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.23) ตามลำดับ

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product - Moment Correlation Coefficient) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X	Y
X ₁	1.000					
X ₂	0.34**	1.000				
X ₃	0.36**	0.31**	1.000			
X ₄	0.56**	0.23**	0.29**	1.000		
X	0.78**	0.66**	0.70**	0.72**	1.000	
Y	0.57**	0.45**	0.45**	0.60**	0.72**	1.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาโดยรวม ($r_{xy} = 0.72$) มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยการเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

1. ด้านอุเบกขา (X₄) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งความสุข (Y) ในระดับมีความสัมพันธ์สูง ($r_{x_4y} = 0.60$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ด้านเมตตา (X₁) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งความสุข (Y) ในระดับมีความสัมพันธ์ปานกลาง ($r_{x_1y} = 0.57$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ด้านกรุณา (X₂) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งความสุข (Y) ในระดับมีความสัมพันธ์ปานกลาง ($r_{x_2y} = 0.45$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ด้านมุทิตา (X₃) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งความสุข (Y) ในระดับมีความสัมพันธ์ปานกลาง ($r_{x_3y} = 0.45$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. วิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) เพื่อค้นหาอำนาจพยากรณ์การประยุกต์ใช้หลักพหุคูณการวิเคราะห์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์การประยุกต์ใช้หลักพหุคูณการวิเคราะห์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการประยุกต์ใช้หลักพหุคูณการวิเคราะห์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ตัวแปร	(n = 291)		β	df	r_{xy}	a	b
	\bar{X}	S.D.					
X	4.55	0.21	0.64**	290	0.72**	1.69	0.64**
Y	4.59	0.19					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$$R^2 = 0.72 \quad \text{Adjusted } R^2 = 0.52 \quad S.E._{est} = 0.13$$

จากตาราง 4 พบว่า การพยากรณ์การประยุกต์ใช้หลักพหุคูณการวิเคราะห์ของผู้บริหารส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01สามารถร่วมกันพยากรณ์การประยุกต์ใช้หลักพหุคูณการวิเคราะห์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 72 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.13 สามารถสร้างสมการพยากรณ์การประยุกต์ใช้หลักพหุคูณการวิเคราะห์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2 ได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ } \hat{Y} = 1.69* + 0.64*X$$

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ } \hat{Z}_y = 0.72* Z_x$$

จากสมการพยากรณ์แสดงให้เห็นว่า การประยุกต์ใช้หลักพหุคูณการวิเคราะห์ของผู้บริหาร เปลี่ยนไป 1 หน่วย ทำให้การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2 เปลี่ยนไป 0.64 หน่วย

อภิปรายผล

ผลการศึกษามีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

1. การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษากับพระครูวิวัฒน์ธรรมมานุกูล (ออด ธรรมปาโล) และคณะ ได้ศึกษาและพบว่า การพัฒนาคุณลักษณะพรหมวิหารธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา พรหมวิหารธรรม เป็นหลักธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหัวใจสำหรับผู้บริหาร 4 ประการ ได้แก่ เมตตา ความรักปรารถนาดีอยากให้ผู้อื่นมีความสุข กรุณา ความสงสารคิดช่วยให้พ้นทุกข์ มุทิตา ความยินดีเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีความสุข และความมีใจเป็นกลาง (พระครูวิวัฒน์ธรรมมานุกูล (ออด ธรรมปาโล) และคณะ, 2563) และสอดคล้องกับ โสไมจิราวดี จำปาสิทธิ์ และคณะ ได้ศึกษาและพบว่า แนวทางการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด การบริหารให้เกิด ความสามัคคีระหว่างผู้บริหารและประชาชนเพื่อให้เกิดความคุ้นเคย ดังญาติ เมื่อมีปัญหาและให้คำปรึกษาและช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับประชาชนเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ดีและปฏิบัติต่อประชาชนทุกคนอย่างเท่าเทียมกันวางตนเป็นนกลางไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเพื่อความไว้วางใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน (โสไมจิราวดี จำปาสิทธิ์ และคณะ, 2563) สามารถอภิปรายได้การบริหารสถานศึกษาสามารถใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกันได้

2. การเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการศึกษาสอดคล้อง ศราววุฒิ อินดา และวันทนา อมตาริยกุล ได้ศึกษาและพบว่า การหาแนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ควรมีการกำหนดเป้าหมาย วางแผนการปฏิบัติงานให้ชัดเจนส่งเสริมการดูแลสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง สนับสนุนสื่อวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมมอบหมายภาระงานให้เหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละบุคคล เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม เป็นแบบอย่างให้แก่บุคลากร สร้างบรรยากาศที่ทำงานให้น่าอยู่ ส่งเสริมการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน ปรึกษา ให้คำแนะนำเรื่องการใช้ชีวิต ให้มีความสำคัญกับสมาชิกในครอบครัวของบุคลากรให้มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (ศราววุฒิ อินดา และวันทนา อมตาริยกุล, 2565) และสอดคล้องกับเมอเซอร์สมิธ (Messersmith) ได้ศึกษาและพบว่าบทบาทของผู้บริหารที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุข คนทำงานที่มีความสุขและองค์กรที่มีความสุขไม่เพียงแต่จะสร้างแวดล้อมในสถานที่ทำงานในเชิงบวกมากขึ้นเท่านั้น การแบ่งปันข้อมูล ค่าตอบแทน และการบริหารผลงานอาจส่งผลดีต่อทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงานอีกด้วย (Messersmith, 2011)

3. ผลการวิจัยพบว่า การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการศึกษาสอดคล้องกับแนวคิดของนวรรตน์ ไชยมภู และรพีพรรณ สุวรรณณัฐโชติ ได้ศึกษาและพบว่า สิ่งสำคัญผู้บริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องมีการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ให้กับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บริหารเปรียบเสมือนกับต้นเรือ ที่ต้องนำพาลูกเรือไปสู่ฝั่ง หรือถึงเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ได้อย่างสำเร็จ อีกทั้งผู้บริหารยังต้องมีหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ซึ่งเป็นหลักธรรมในการปกครองคน (นวรรตน์ ไชยมภู และรพีพรรณ

สุวรรณธัญโชติ, 2560) และสอดคล้องกับ ลิขิตา เถลิหมพลโยธิน และคณะ (2560) ได้ศึกษาและพบว่า ผู้บริหาร มีความปรารถนาให้ครูทุกคนมีความสามัคคีกันในการทำงานโดยการให้ทำกิจกรรมร่วมกัน มอบหมายงานตาม ความรู้ความสามารถให้ตรงกับบุคคล รับฟังความคิดเห็นของครู สนับสนุนครูให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้น และ การวางตัวให้เหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดีทำให้เกิดความรู้สึที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านกรณาผู้บริหารมี การจัดระเบียบและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับงานของมหาวิทยาลัยโดยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก เป็น ที่ปรึกษาที่ดีและให้คำแนะนำแก่ครูเมื่อมีปัญหา ให้โอกาสผู้ที่ทำงานผิดพลาดได้ปรับปรุงตนเองและ เข้าร่วมงานต่อ ซึ่งแนะสิ่งที่เป็นประโยชน์และสิ่งที่เป็นโทษให้กับบุคลากรอย่างจริงจัง ร่วมแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ด้วยความใส่ใจ เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ สร้างสัมพันธภาพอันดีงามแก่ครูทุกคน ด้าน มุฑิตา ผู้บริหารจัดโครงการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานโดยส่งเสริมให้บุคลากร เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงาน การจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรทุกภาคเรียน ตามงบประมาณ ที่รัฐบาลจัดสรรให้ แสดงความยินดีกับบุคลากรทุกคนที่มีผลงานดีเด่นเป็นที่ยอมรับสม่ำเสมอ ขึ้นชมผลการ ปฏิบัติงานของครูด้วยความจริงใจ จัดระเบียบหรือเกณฑ์การให้รางวัลผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน อย่างเหมาะสม สร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดกับครูอย่างสม่ำเสมอ มีส่วนช่วยส่งเสริมสนับสนุนในการเผยแพร่ ผลงานและความสำเร็จของครู เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ (ลิขิตา เถลิหมพลโยธิน และคณะ, 2560)

4. ผลการวิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็น องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า ด้านเมตตา ด้าน กรณา ด้านมุฑิตา และด้านอุเบกขา ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 สามารถร่วมกันพยากรณ์การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ได้ร้อยละ 72 อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการศึกษาสอดคล้องกับพระมหาอัสน์รงค์ แดงดี ได้ศึกษาและพบว่าพรหมวิหารธรรม ส่งผลทำให้ผู้อื่นเกิดความสุขในการปฏิบัติงาน (พระมหาอัสน์รงค์ แดงดี, 2565) และสอดคล้องกับ วัชรภรณ์ นีละสมิตร์ ได้ศึกษาและพบว่า ได้กล่าวว่ คำว่า "ดี" หมายถึง การมีความสุขหรือมีความเจริญก้าวหน้า ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีจึงหมายถึงความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุขความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น โดยที่ไม่มี จิตใจอิจฉาริษยา ซึ่งเป็นหลักสำคัญของพรหมวิหารธรรมตามหลักพระพุทธศาสนา (วัชรภรณ์ นีละสมิตร์, 2565)

สรุปและข้อเสนอแนะ

การบริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาของ นักเรียน การศึกษาครั้งนี้มุ่งเน้นไปที่การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและ ผลกระทบที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข โดยผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษานำหลักพรหมวิหาร

ธรรมไปใช้ในการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การเป็นองค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับสูง ผลการศึกษายังพบว่า การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการเป็นองค์กรแห่งความสุข ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารที่นำหลักธรรมมาใช้สามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ส่งเสริมความสุขและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และการพยากรณ์ได้ว่าการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมสามารถทำนายการเป็นองค์กรแห่งความสุขได้ถึง 72%

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติเพิ่มเติมที่สามารถนำไปใช้ได้จริงในบริบทของสถานศึกษา ได้แก่ การจัดอบรมหรือเวิร์กช็อปสำหรับผู้บริหาร เพื่อส่งเสริมความเข้าใจและการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมอย่างลึกซึ้ง โดยอาจเชิญผู้ทรงคุณวุฒิหรือวิทยากรด้านพุทธจิตวิทยา หรือการบริหารจัดการเชิงพุทธมาร่วมให้ความรู้ การพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากร ผ่านกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) การจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ หรือการสอดแทรกหลักธรรมลงในกิจกรรมประจำวัน เพื่อให้สามารถนำหลักธรรมไปใช้ได้จริงในงานและชีวิตประจำวัน และการสร้างกิจกรรมที่ต่อเนื่องเพื่อเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข เช่น กิจกรรมวันแห่งความสุขในสถานศึกษา การให้รางวัลหรือคำชื่นชมแก่บุคลากรผู้มีพฤติกรรมดีงามตามหลักพรหมวิหารธรรม และการจัดพื้นที่สะท้อนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ เพื่อเสริมสร้างความผูกพันและแรงจูงใจในการทำงานร่วมกัน การดำเนินการตามข้อเสนอแนะดังกล่าวจะช่วยให้หลักพรหมวิหารธรรมไม่เพียงเป็นแนวคิดเชิงนามธรรม แต่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติจริงที่ก่อให้เกิดผลดีต่อบุคลากร ผู้เรียน และองค์กรโดยรวมอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

ควรขยายกลุ่มตัวอย่างและศึกษาในระยะยาวเพื่อประเมินผลกระทบจากการใช้หลักพรหมวิหารธรรมในระยะยาว และให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและเป็นประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารงานสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

บรรณานุกรม

- กุลชลี จงเจริญ. (2567). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาใหม่: ความท้าทายและความซับซ้อนทางบริบทของความเป็นผู้นำในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *Silpakorn University e-Journal (Social Sciences, Humanities, and Arts)*, 44(3), 76-89.
- คณิศ นามนัย, พิภา สมบูรณ์ และเริงวิษัญญ์ นิลโครต. (2567). การส่งเสริมระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. *วารสารมหาจุฬานาครธรรม์*, 11(11), 85-95.

- นวรรตน์ ไชยมภู และรพีพรรณ สุวรรณณัฐโชติ. (2560). วิถีครองคน: พรหมวิหาร 4 สำหรับผู้บริหารการศึกษา ในศตวรรษที่ 21. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์*, 4(1), 105-113.
- นิชาชล ลีรัตนกร. (2555). ปฏิทรรศน์แห่งความสุข. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 6(3), 43-53.
- ปกรณ ประจันบาน. (2555). *สถิติขั้นสูงสำหรับการวิจัยและประเมิน* (พิมพ์ครั้งที่ 4). รัตนสุวรรณการพิมพ์.
- ประกาศ เรื่อง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-2570). (2565, 1 พฤศจิกายน). *ราชกิจจานุเบกษา*, เล่ม 139 ตอนพิเศษ 258 ง หน้า 1-143.
- ประกาศ เรื่อง ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580). (2561, 13 ตุลาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*, เล่ม 135 ตอนที่ 82 ก. หน้า 6.
- พระครูวิวัฒน์ธรรมานุกูล (อ้อต ธมมาปโล), สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย, และสมศักดิ์ บุญปู. (2563). การพัฒนา คุณลักษณะพรหมวิหารธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์*, 7(1) : 103-104.
- พระมหาฉัตรชัย ปญญาวฑฒโน. (2567). พรหมวิหารธรรมเพื่อผู้นำในองค์กร. *วารสารบัณฑิตศึกษาวิชาการ*, 2(3), 114-122.
- พระมหาอัษฎรณั์ แต่งดี. (2565). หลักพรหมวิหาร 4 กับคุณค่าของคนในสังคมไทย. *วารสาร มจร บาลีศึกษาพุทธโฆสปริทรรศน์*, 8(1) : 142-152.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (2542, 19 สิงหาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*, เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก. หน้า 4, 16.
- มณีนรัตน์ จันทรา, เรืองวิษณุ นิลโครต และวัยวุฒิ บุญลอย. (2566). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. *วารสารมหาจุฬานาครทรรณ*, 10(12), 120-129.
- ลิขิตา เฉลิมพลโยธิน, เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาริน และนลินณัฐ ดีสวัสดิ์. (2560). ภาวะผู้นำกับการพัฒนาองค์กร โดยใช้หลักพรหมวิหาร 4. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี*, 11(26), 162-171.
- วัชรภรณ์ นีละสมิตร. (2565). พรหมวิหาร 4 กับการบริหารงานในองค์กร. <https://www.softbankthai.com/Article/Detail/661>.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2556). แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 8). ทิพย์วิสุทธิ์.

- ศราวุฒิ อินดา และวันทนา อมตาริยกุล. (2565). แนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย. *วารสารปัญญาปณิธาน*, 7(1), 83-84.
- สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตโต). (2559). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 34). มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. (2567). *คู่มือการปฏิบัติงานกลุ่มงานวัดและประเมินผลการศึกษา*. <https://chanarea2.go.th>.
- โสม จิราวดี จำปาสิทธิ์, กันตภณ หนูทองแก้ว, เดชชาติ ตริทรัพย์, พระณัฐพงษ์ ญาณเมธี (ไกรเทพ) และ พระณัฐพงษ์ สิริสุวณโณ (จันทโร). (2563). การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเสาชิง อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 5(1), 85-101.
- Messersmith, J. G. (2011). **Unlocking the black box: Exploring the link between high performance work systems and performance.** <https://www.researchgate.net/publication/51519180>. 6 May 2021.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5thed.). Harper Collins.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Likert, R. (1993). *A technique for the measurement of attitude*. Rand Mc Nally.