

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มาตรา 6 ได้กำหนดจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีคุณธรรม และจริยธรรมในการดำรงชีวิต และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างสังคมที่มีความสุขอย่างยั่งยืน การศึกษาจึงไม่เพียงแต่ให้ความรู้แต่ยังเป็นเครื่องมือเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและการสร้างความสุขในสังคม (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542, 2542 : 4) การพัฒนาความสุขในระดับบุคคลและสังคมมีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 ที่มุ่งเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิตของประชาชน รวมถึงการเสริมสร้างสังคมที่มีความสุขและเป็นธรรม (ประกาศ เรื่อง ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580, 2561 : 9) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566 – 2570 ที่มีเป้าหมายในการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน พร้อมกับการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชนและความเป็นอยู่ที่มีความสุข (ประกาศ เรื่อง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2556 – 2570, 2565 : 18) การบูรณาการทั้งสามมิติระหว่างการศึกษา ยุทธศาสตร์ชาติและแผนพัฒนาฯ จึงช่วยสร้างสังคมที่มีความสุขอย่างยั่งยืน ผ่านการพัฒนาคนที่มีคุณภาพและสามารถดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข การสร้างความสุขที่ยั่งยืนในประเทศจึงขึ้นอยู่กับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนามนุษย์ที่สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในสังคม และพร้อมที่จะสร้างสังคมที่เป็นธรรม มีความสงบสุข และเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน

ตามแนวคิดของ “ความสุข” ถือเป็นพลังงานบวกที่สามารถเติมเต็มชีวิตให้มีสีสัน สนุกสนาน และรู้สึกถึงการเติมเต็มในทุก ๆ มิติ โดยเฉพาะในด้านการทำงาน เมื่อคนทำงานมีความสุข ก็จะรู้สึกอยากมาทำงานทุกวัน และสามารถรับรู้ถึงคุณค่าของงานที่ทำได้อย่างชัดเจน ผลลัพธ์ของการทำงานในสภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วยความสุขจะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น (นิสาชล ลีรัตนกร, 2555 : 43-53) ในมิติของการทำงาน “ความสุข” ที่เกิดขึ้นจากการทำงานในองค์กรแห่งความสุขเป็นสิ่งที่มีความกระทบโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ของงาน ความสุขนี้สามารถปรากฏในรูปของการทำงานในองค์กรที่มีความมั่นคง พนักงานทุกคนได้รับโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึง รู้สึกว่ามีโอกาสเจริญก้าวหน้า ผู้นำองค์กรมีธรรมาภิบาล และเพื่อนร่วมงานเป็นกัลยาณมิตร (คณะ นามนัย และคณะ, 2567 : 85-95) นอกจากนี้การได้รับ

สวัสดิการที่เพียงพอและความปลอดภัยจากการทำงานยังส่งผลให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่า และทำงานด้วยความสุขอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานและทำให้องค์กรมีความก้าวหน้ามากขึ้น การเป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) เริ่มต้นจากการมีผู้นำองค์กรที่มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการพัฒนาคนในองค์กรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร ผู้นำต้องสามารถปรับตัวและพาองค์กรไปสู่การเติบโตที่ยั่งยืน (มณีรัตน์ จันทรา และคณะ, 2566 : 120-129) มิติของการบูรณาการด้านการบริหาร การนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาซึ่งเป็นต้นทุนสำคัญในสังคมไทยมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาโดยเฉพาะหลักพรหมวิหารธรรม ซึ่งเป็นหลักธรรมสำหรับผู้บริหารซึ่งสะท้อนถึงหลักคิดและแนวปฏิบัติ 4 มิติ กล่าวคือ ความมีเมตตา การบริหารด้วยความรักทั้งต่อองค์กรและสมาชิกองค์กรอย่างเท่าเทียม ความกรุณาที่มุ่งให้การช่วยเหลืออันเนื่องมาจากเจือใจ และปัจจัยที่ต้องการให้สมาชิกหรือองค์กรมีความสุข มุทิตา ความยินดีและส่งเสริมสัมพันธภาพเมื่อผู้อื่นประสบความสำเร็จ และอุเบกขา คือ การปล่อยงานเมื่อพบว่าเงื่อนไขปัจจัยต่าง ๆ ไม่สามารถจะควบคุมได้ต้องเป็นไปตามสภาพที่เหตุและผล (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2559 : 124 ; พระมหาจักรชัย ปัญญาคุณโน, 2567 : 114-122) การเข้าใจสภาพตามหลักธรรมดังกล่าวจะส่งผลให้องค์กรเป็นองค์กรที่อยู่ตามความเป็นจริง เสริมสร้างสัมพันธภาพกันและกัน และมีความสุข ดังกล่าวแล้วนั้น ความสุขในที่ทำงานไม่ใช่แค่เรื่องของความพึงพอใจในปัจจุบัน แต่ยังเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร โดยการมุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนมีความสุขในการทำงานและบูรณาการหลักธรรมสำหรับการบริหารและพัฒนาศักยภาพสมาชิกในองค์กรจึงเป็นเรื่องสำคัญ ซึ่งจะทำให้เกิดการสร้างสรรค้งานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กร หากองค์กรใดเลยการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน ความเสื่อมถอยในองค์กรจะเริ่มปรากฏอย่างชัดเจน เนื่องจากพนักงานจะขาดแรงจูงใจ ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และขาดความสุขในการทำงาน ส่งผลให้องค์กรไม่สามารถเติบโตและพัฒนาไปข้างหน้าได้ ในที่สุดองค์กรนั้นก็อาจจะล้มเหลวได้ การสร้าง “องค์กรแห่งความสุข” จึงเป็นกุญแจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน โดยเริ่มต้นจากการให้ความสำคัญกับความสุขของบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้สถานศึกษาเติบโตไปพร้อมกันอย่างมั่นคงและยั่งยืน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 2 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการศึกษา พัฒนาระบบของหลักสูตรการศึกษา และพัฒนางานด้านวิชาการของโรงเรียนในสังกัด โดยในปี 2567 มีนโยบายการบริหาร “นักเรียนใฝ่รู้ คุณครูมุ่งมั่น ผู้บริหาร پاکเพียร โรงเรียนปลอดภัย เขตพื้นที่ใส่ใจบริการ” ซึ่งสะท้อนถึงมิติการส่งเสริมความสุข

ของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงนักเรียน เป็นสำคัญ เพื่อให้สามารถขับเคลื่อน และเพื่อเป็นการแก้ปัญหาต่าง ๆ ดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นให้ผ่านพ้นไปด้วยดี การประยุกต์ใช้ หลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจึงถือเป็นเรื่องสำคัญในการพัฒนาความสุข ในองค์กรนั้นคือ สถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. 2567 : 12) มิติของการบริหารองค์กรทางการศึกษา คุณภาพของสถานศึกษานั้นไม่ได้วัดที่ความสำเร็จของงาน สถานศึกษาเพียงอย่างเดียวไม่ได้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารเท่านั้น จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ทุกฝ่ายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพองค์กรให้ดียิ่งขึ้น ผู้บริหารจึงต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ และที่สำคัญ จะต้องยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมเป็นรากฐานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ (กุลชลี จงเจริญ. 2567 : 76-89 ; วิโรจน์ สารรัตนะ. 2556 : 108) จากการศึกษาบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า เป้าหมายที่สำคัญของการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลนั้นจะต้องพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยเน้นการมีส่วนร่วม จากทุกภาคส่วน และดำรงชีวิตอย่างมีความสุข จึงจะทำให้องค์กรดำเนินไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนได้

จากความสำคัญและที่มำดังกล่าว ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรม ของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยคาดหวังว่าผลการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานที่มีคุณภาพและ ประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดประสงค์ของการวิจัยดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ประโยชน์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ได้มีสารสนเทศเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2567 ครูจำนวน 1,141 คน 106 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. 2567 : 18)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2567 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางเทียบหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607-610) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 291 คน ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้อำเภอที่ตั้งของสถานศึกษาเป็นชั้นของการสุ่ม หลังจากนั้นคัดเลือกครูของแต่ละอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้สถานศึกษาเป็นหน่วยในการสุ่ม

ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปร ดังนี้

1. ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

1.1 ด้านเมตตา

1.2 ด้านกรุณา

1.3 ด้านมุทิตา

1.4 ด้านอุเบกขา

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

2. ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ การเป็นองค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย
 - 2.1 ด้านความสุขของคนในองค์กร
 - 2.2 ด้านผู้บริหารกับองค์กรแห่งความสุข
 - 2.3 ด้านการดูแลสภาพแวดล้อมทางสังคมจิตวิทยาในการทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทและมีการปฏิบัติตนด้วยหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหาร 4 ข้อประกอบด้วย

1. ด้านเมตตา หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความเมตตา มีความรัก ความจริงใจความปรารถนาดีต่อทุกคน ทั้งในเรื่องส่วนตัวและหน้าที่การงาน ช่วยเหลือและแนะนำให้ทุกคนพบความสุขความสำเร็จ สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ ปกครองและบังคับบัญชาด้วยความหวังดีอย่างจริงจัง ให้คำแนะนำการให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ วิธีการทำงานที่ถูกต้อง สั่งสอน หรืออบรมทั้งในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและความประพฤติที่เหมาะสม และดั่งาม รวมถึงการมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสมทั้งวัย งาน และความถนัดตรงตามความรู้ความสามารถ เปิดโอกาสให้เสนอความรู้ใหม่ ๆ ทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดี และผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ รวมทั้งใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ชำรงรักษาพัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน

2. ด้านกรุณา หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความสงสาร เห็นใจ เมื่อพบเห็นผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับความลำบาก ทุกข์ยากก็แสดงออกพฤติกรรมด้วยความช่วยเหลือ จุนเจือ ช่วยเหลือพ้นจากสภาวะนั้น ๆ ด้วยความเต็มใจ จริงใจ ทุกกรณีทันท่วงที ไม่นิ่งเฉย และพร้อมทั้งร่วมทุกข์ร่วมสุขด้วยเปิดใจกว้างรับฟังปัญหาของผู้อื่น มีการให้คำปรึกษาและส่งเสริมให้แก้ไขปัญหาวด้วยวิธีการที่ถูกต้องและเหมาะสม เข้าใจต่อเอกลักษณ์บุคคลที่จะมอบหมายงานให้ทำตามความถนัดของแต่ละคน มีการแนะนำและสอนงานที่ยากต่อการเข้าใจให้สามารถทำงานโดยประสบผลสำเร็จเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

3. ด้านมูทิตา หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความมูทิตา มีความเบิกบาน ชื่นชม และยินดีในความสำเร็จของบุคคลอื่น มีความเป็นกัลยาณมิตรแก่ทุกคน เมื่อพบเห็นได้ยินได้ฟังว่าบุคคลอื่นเจริญด้วยลาภ ยศ สรรเสริญ ตามแต่สภาพของแต่ละบุคคลก็พลอยยินดีชื่นชม ไม่อิจฉาริษยา และส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาความรู้ ความสามารถจนได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น มีการเชิดชูเกียรติด้วยรางวัล และแบ่งปันด้วยน้ำใจมีความจริงใจ การแสดงความยินดี เอาใจใส่

ทุกข์สุขของผู้ได้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี คิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรม กล่าวคำยินดีด้วยถ้อยคำที่สุภาพอ่อนโยนและจริงใจ เห็นคุณค่าประโยชน์ พร้อมทั้งมีกำลังใจที่จะมุ่งสร้างที่ดีทั้งในการประพฤติตนและการปฏิบัติงานของผู้ได้รับต่อไป

4. อุเบกขา หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความอุเบกขา มีการวางเฉย วางใจเป็นกลาง ไม่ลำเอียงเข้าข้างคนใดคนหนึ่ง ไม่อคติ เมื่อมีการให้รางวัลและลงโทษรู้เท่าทันผู้ร่วมงานทุกคน มีความปรารถนาดี พิจารณาตัดสินด้วยปัญญา และวินิจฉัยสิ่งต่าง ๆ อย่างเป็นธรรม เพื่อสร้างความเคารพศรัทธา มีการประเมินผลงานตามความรู้ความสามารถอย่างเป็นธรรมให้แก่ทุกคน มอบหมายหน้าที่พิเศษที่นอกเหนือจากหน้าที่หลักให้อย่างเป็นธรรม ตรงกับความสามารถ และไม่มากไม่น้อยจนเกินไป รวมถึงมีความเชื่อมั่นในการตัดสินใจของตนเอง

การเป็นองค์กรแห่งความสุข หมายถึง การพัฒนาองค์กรให้ขับเคลื่อนไปข้างหน้าอย่างยั่งยืน ผู้บริหารต้องมีการบริหารจัดการองค์กรให้มีกระบวนการพัฒนานุเคราะห์ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กรให้เป็นผู้ที่มีความสุขในการทำงาน เพื่อส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มขึ้นและดำเนินไปอย่างราบรื่นมี 3 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านความสุขของคนในองค์กร หมายถึง ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีความสุขในการทำงาน สนุกกับสิ่งที่ตัวเองทำและมีความเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง เกิดความภาคภูมิใจ เห็นคุณค่าของงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ช่วยกันขับเคลื่อนงานขององค์กรให้ก้าวไปข้างหน้าอย่างไม่ย่อท้อและมีประสิทธิภาพ ได้รับความไว้วางใจในการทำงาน การมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ความขัดแย้ง ความตึงเครียดจากการทำงานน้อย มีการประนีประนอม ความยุติธรรมทัศนคติ และพฤติกรรมคนปรับเปลี่ยน มีแนวโน้มที่ดีขึ้น การได้รับการปกป้อง สนับสนุนสุขภาพ ความปลอดภัย และความเป็นอยู่ มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี มีความยืดหยุ่นในการทำงาน มีสัมพันธ์ที่ดีร่วมกันในสถานศึกษา รวมถึงการมีส่วนร่วมของชุมชนกับสถานศึกษา

2. ด้านผู้บริหารกับองค์กรแห่งความสุข หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ความสุขในการทำงาน การดำเนินงานของสถานศึกษาดำเนินไปอย่างราบรื่น มีความยืดหยุ่นในการทำงาน ต้องตระหนักว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีความสำคัญขององค์กรมีความเป็นมืออาชีพ มีศีลธรรมอันดีงาม และเอื้ออาทรต่อตนเองและสังคม สร้างกระบวนการพัฒนานุเคราะห์ในสถานศึกษาอย่างมีเป้าหมายและมียุทธศาสตร์ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา มีความสามารถและพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงนำพาสถานศึกษาไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน คู่มือปัจจัยพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น บุคลากร เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และผลตอบแทนที่เหมาะสม เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสุขร่วมกันระหว่างผู้บริหาร

ครู บุคลากร นักเรียน และชุมชน ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นศักยภาพการทำงาน โดยส่งเสริมให้เกิดความสามัคคี และผูกพันต่อองค์กร ใส่ใจสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์เพื่อสร้างความสุขให้บุคลากรในสถานศึกษา

3. ด้านการดูแลสภาพแวดล้อมทางสังคมจิตวิทยาในการทำงาน หมายถึง ครู และบุคลากรได้รับการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก ความปลอดภัย และกระบวนการต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน รวมถึงสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ มีการอำนวยความสะดวกในด้านสุขภาพ จัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความเหมาะสม ปลอดภัย เอื้อต่อการทำงาน มีการทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และเอื้ออาทรกับสังคมรอบข้าง เกิดความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

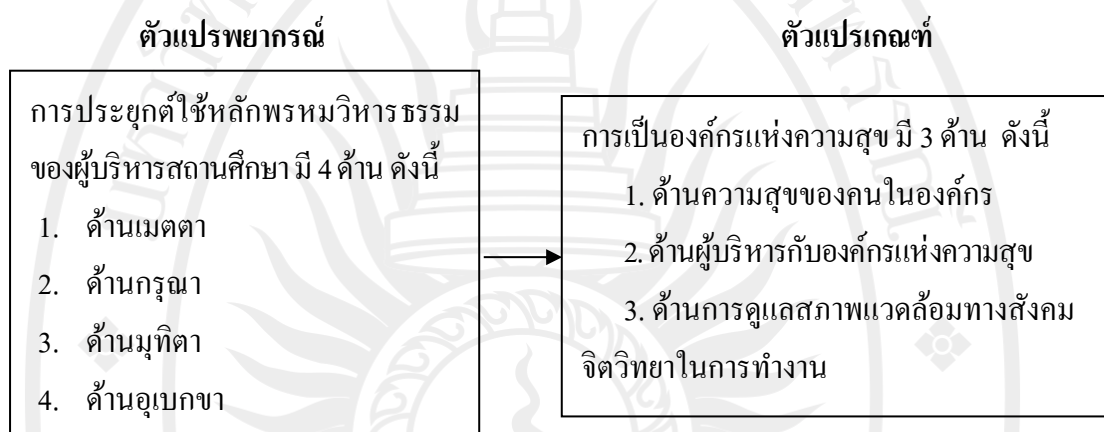
ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่หลักทางด้านการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่สะท้อนผลของการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข ผู้วิจัยได้ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์และสรุป จากแนวคิดของนักวิชาการ พระมหาอัสภรณ์ แดงดี (2565 : 144), จักรกฤษณ์ โปดาพล (2563 : 10-13), วัชรภรณ์ นิละสมิตร (2565 : 1), สมควร ทรัพย์บำรุง (2565 : 4), อำไพ วาณิชเจริญธรรม (2565 : 15), มาลินี สวยคำขาว (2563 : 55-75), พระครูวิวัฒน์ธรรมานุกุล (อ้อด ธรรมปาโล) (2561 : 33), จิรฉัตร สะสมทรัพย์ (2560 : 10-13), ลิขิตา เฉลิมพลโยธิน (2560 : 166-168), ปรมต วรรณบวร (2560 : 33-34), กอปรลาภ อภัยภักดิ์ (2563 : 315), ละอองทิพย์ บุญเกียรติ (2556 : 32), เมอเชอสมิธ (2011: 105), ฉัตรชัย ดวงรัตนพันธ์ (2565:2), มุลนิธิสถาบันสิ่งแวดล้อมไทย (2564 : 1),

ก้านทอง บุหระ (2560 : 168), ปรมต วรรณบวร (2560 : 27), จุฑามาศ แก้วพิจิตร (2560 : 17-18), สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (2560 : 20-29), อุมาวรรณ วาทกิจ (2560 : 128-129), ศูนย์องค์การสุขภาพ (2015 : 105-108), ก้านทอง บุหระ (2560 : 173), ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว (2561 : 19) จากนั้นนำมาวิเคราะห์และสร้างกรอบแนวคิดในการดำเนินการวิจัย สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐานในการวิจัย

1. การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

2. การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2