

แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขตามหลักอปริหานิยธรรมของโรงเรียนบ้านหนองหิน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 3
THE GUIDELINE FOR PROMOTING A HAPPY WORKPLACE ORGANIZATION BASED
ON THE PRINCIPLE APARIHANIYADHAMMA OF BAN NONGHIN SCHOOL,
NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

¹โกวิท กุกแก้ว Kowit Kukkaew ²มะลิวัลย์ โยธารักษ์ Maliwan Yotharak

³ปรีชา สามัคคี Pricha Samakhkhi

^{1, 2, 3}มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: suparat@nst3.go.th

Article Received: June 12, 2025. Revised: December 21, 2025. Accepted: December 23, 2025.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนบ้านหนองหิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 3 2) เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขตามหลักอปริหานิยธรรมของโรงเรียนบ้านหนองหิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 3) เพื่อนำเสนอแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขตามหลักอปริหานิยธรรมของโรงเรียนบ้านหนองหิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ มีผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยการสัมภาษณ์จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จำนวน 15 คน ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน และผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่ม จำนวน 7 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ และแบบสนทนากลุ่ม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อประเมินความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพองค์กรแห่งความสุขตามหลักอปริหานิยธรรมของโรงเรียนบ้านหนองหิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า สุขภาพดี (Happy body) มีการดำเนินการด้านการส่งเสริมสุขภาพโดยสนับสนุนให้บุคลากรตรวจสุขภาพประจำปีที่ยังขาดแบบแผนหรือการวางแผนที่ดี ความจริงจังและชัดเจนอีกทั้งยังขาดแกนนำที่มีความรู้ความสามารถโดยตรงด้านการมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) การวางแผนโครงสร้างให้บุคลากรรู้บทบาทหน้าที่ของตนเองการทำงานมุ่งให้บุคลากรทำงานร่วมกัน สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร และรู้จักเสียสละเพื่อส่วนรวม ส่งผลให้สามารถสร้างความร่วมมือในการทำงาน สร้างความสัมพันธ์อันดี ทำให้บุคลากรมีความเข้าใจกัน ส่งเสริมให้เกิดสัมพันธภาพทางสังคมที่ดี อุปสรรคที่พบ คือการประสานงาน ทักษะในการทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่น การสื่อสาร สมรรถนะและความสามารถที่แตกต่างของบุคลากร ทำให้การดำเนินการด้านการมีน้ำใจไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ด้านการมีคุณธรรม มีการวางแผนในการกิจกรรมเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับนักเรียนและบุคลากร การจัดทำโครงการคุณธรรม จัดกิจกรรมค่ายคุณธรรม เข้าร่วมกิจกรรมวันสำคัญทางพระพุทธศาสนาส่งผลให้บุคลากรได้รับการพัฒนาจิตใจและพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม แต่อุปสรรคคือขาดการวางแผนในการดำเนินการและยังขาดแกนนำที่มีความรู้ความสามารถ ขาดความต่อเนื่องทำให้บุคลากรบางส่วนยังขาดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ด้านสังคมดี ประสานความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

มีการสร้างเครือข่ายชุมชน ส่งผลมีสัมพันธภาพทางสังคมที่ดี มีการเกื้อกูลเอื้อเฟื้อซึ่งกันและกันแต่ยังพบอุปสรรคคือครูยังขาดมนุษยสัมพันธ์และความใกล้ชิดกับชุมชน ขาดทักษะในการสร้างปฏิสัมพันธ์กับชุมชน ด้อยใฝ่เรียนรู้ มีการวางนโยบายให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตนเองตามสายงานที่ตนรับผิดชอบ ส่งผลให้บุคลากรได้รับการพัฒนาด้านความรู้ และเพิ่มศักยภาพในการทำงานของตนเองมากขึ้นแต่ยังพบอุปสรรคคือบุคลากรไม่ค่อยมีเวลาพัฒนาตนเองเนื่องด้วยภาระงานค่อนข้างเยอะ ด้านมีความสุขในการทำงานมีการดำเนินการจัดสภาพแวดล้อมให้อื้อต่อการทำงานส่งผลให้บุคลากรมีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวแต่ยังพบอุปสรรคคือภาระงานที่มากเกินไปความขัดแย้งระหว่างบุคลากร และความร่วมมือของบุคลากร

2) แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขตามหลักอปริหานิยธรรมของโรงเรียนบ้านหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ การมีความสุขกาย (Happy body) การมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) การมีคุณธรรม (Happy Soul) การมีสังคมดี (Happy Society) การใฝ่เรียนรู้ (Happy Brain) การมีความสุขในการทำงาน (Happy Work-life) โดยประยุกต์ใช้หลักอปริหานิยธรรม 7 ประกอบด้วย ได้แก่ (1) ประชุมเนืองนิตย์ (2) พร้อมเพรียงกันประชุม (3) ยอมรับมติที่ประชุม (4) การเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา (5) การให้เกียรติและคุ้มครองสิทธิสตรีหรือผู้ที่อ่อนแอกว่า (6) การให้ความเคารพต่อสถานที่ (7) การให้ความดูแลเอาใจใส่ต่อท่านผู้มาเยือน 3) การนำเสนอแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขตามหลักอปริหานิยธรรมของโรงเรียนบ้านหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 พบว่า เป็นไปได้ เหมาะสม และเป็นประโยชน์

คำสำคัญ: การส่งเสริม, องค์กรแห่งความสุข, โรงเรียน

Abstract

The study aimed to study the current conditions in development of the creative leadership of school administrators in Cha-Uat District, to investigate the development of the creative leadership based on The Viddhi-Dhamma of school administrators in Cha-Uat District, and to propose guidelines for the development of the creative leadership based on The Viddhi-Dhamma for school administrators Cha-Uat District. The study was conducted employing a qualitative research method. Key informants from the interviews were 15 participants, 5 experts and 7 specialists in group discussion. The research tools employed were in-depth interviews, expert interviews, and group discussion. Qualitative data were analyzed using content analysis to assess feasibility, appropriateness, and usefulness.

The findings were as follows: 1) The current conditions in development of the creative leadership of school administrators in Cha-Uat District found that in terms of imagination, school administrators inspire and encourage teamwork, providing teachers with opportunities to express their opinions and develop new innovations. However, obstacles include slow operations and a lack of clarity, leading to uncertainty and conflicts. Regarding flexibility, administrators listen to the opinions of personnel and are open to change, resulting in creative development and a positive learning environment. However, challenges include delays in implementation, resistance, and a lack of support from school personnel. In terms of vision, administrators set clear and creative goals, ensuring a definite direction for operations

while allowing school personnel to participate in achieving success. This fosters motivation and commitment among staff toward school development. Nevertheless, obstacles such as a lack of understanding among personnel, insufficient internal support, and limited resources hinder the full realization of the intended vision. With regard to trust, administrators acknowledge differing viewpoints and promote fair organizational progress, leading to an improved working atmosphere. However, a lack of clarity sometimes causes confusion and uncertainty among staff. Concerning creativity, administrators emphasize skill and experience enhancement among personnel while encouraging teamwork. This fosters openness to learning and continuous professional development. However, conflicts may arise due to resistance from personnel who oppose creative approaches. 2) Guidelines for promoting a happy organization based on the principles of Aparihaniyadhamma at Ban Nong Hin School, under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 3, consist of six elements: good health (Happy Body), kindness and willingness to help others (Happy Heart), moral integrity (Happy Soul), positive social relationships (Happy Society), eagerness for learning (Happy Brain), and happiness at work (Happy Work-life). These elements are applied through the seven principles of Aparihaniyadhamma, which include: (1) holding regular meetings, (2) attending meetings in unity, (3) accepting the resolutions of the meetings, (4) obeying superiors, (5) respecting and protecting the rights of women or the vulnerable, (6) showing respect for sacred places, and (7) taking care of and showing hospitality to visitors. 3) As for the proposal of a guideline in the development of strategic leadership based on The Viddhi-Dhamma school administrators in Cha-Uat District was found to be feasible, appropriate, and beneficial.

Keywords: Promoting, Happy Workplace Organization, School

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ ของโลกในปัจจุบันเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม เศรษฐกิจ สภาพแวดล้อม เทคโนโลยีและนวัตกรรม ส่งผลให้การทำงานของทุกวิชาชีพได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงจึงจำเป็นอย่างยิ่ง โดยบุคคลที่สามารถปรับตัวเพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจะสามารถดำเนินชีวิตและสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข ซึ่งการทำงานที่มีเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอส่งผลต่อคุณภาพชีวิต คุณภาพในการทำงาน และส่งผลโดยตรงต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์กร (นพมาศ ยามกระโทก และคณะ, 2565) ถ้าบุคลากรในองค์กรมีคุณภาพ มีความสุขในการทำงาน งานก็จะประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้น บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรจึงมีความสำคัญที่เป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จขององค์กร ซึ่งองค์กรจะขับเคลื่อนไปในทิศทางลบหรือทิศทางบวกขึ้นอยู่กับความสุขในการทำงาน เพราะถ้าบุคลากรในองค์กรมีความสุขในการทำงาน จะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพซึ่งจะส่งผลดีต่อภาพลักษณ์ขององค์กรในภาพรวม (นุรปาชียะห์ ฤๅนา, 2561)

องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) เป็นแนวคิดที่มุ่งดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลัก คือ “คนทำงานในองค์กร” ซึ่งนับเป็นบุคคลสำคัญและเป็นทรัพยากรหลักขององค์กร โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความขัดแย้งในองค์กร โดยยึดหลักการสำคัญว่าเมื่อคนทำงานในองค์กรมีความสุข การทำงานก็จะมีประสิทธิภาพ (ปรมตวรณบวร, 2560) โดยศูนย์สร้างเสริมสุขภาวะองค์กร (Happy Workplace) ภายใต้สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้สร้างแนวทางการส่งเสริมสุขในที่ทำงานขึ้นเป็นความสุขพื้นฐาน 8 ประการ (HAPPY 8) ประกอบด้วย สุขภาพดี (Happy Body) น้ำใจงาม (Happy Heart) การผ่อนคลาย (Happy Relax) การหาความรู้ (Happy Brain) คุณธรรม (Happy Soul) ใช้เงินเป็น (Happy Money) ความสุขของครอบครัว (Happy Family) และสังคมดี (Happy Society) (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.), 2566) ดังนั้น องค์กรแห่งความสุข หรือสถานศึกษาแห่งความสุข จะมีลักษณะเป็นองค์กรที่บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการทำงาน ดังนั้น การพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งความสุข องค์กรควรให้ความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานทรัพยากรบุคคลและส่งเสริมให้เกิดความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร และมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืนต่อไป โดยหลักพุทธธรรมที่สามารถนำมาใช้ในการสร้างองค์กรแห่งความสุขตามพระพุทธศาสนา ประกอบด้วย อิทธิบาท 4 สังคหวัตถุ 4 พรหมวิหาร 4 และ อปปริหานิยธรรม 7 (สมชายชัยเชษฐดำรงกุล, 2563)

อปปริหานิยธรรม 7 เป็นธรรมที่ทำให้ไม่เสื่อม เป็นธรรมที่ทำให้เกิดความเจริญทั้งส่วนตนและส่วนรวม และเป็นธรรมที่นำความสุข ความเจริญมาสู่หมู่คณะ โดยหลักธรรมจะเน้นความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ความสามัคคีของหมู่คณะและการเคารพนับถือซึ่งกัน เป็นหลักธรรมที่สอนให้รู้จักหลักการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างองค์กรให้เข้มแข็ง และมีความสุข ซึ่งความสุข ความเจริญของบุคลากรย่อมอ้างอิงจากองค์กรหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน (พระมหาสุทนต์ สิริธโร, 2561) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญ ต่อการขับเคลื่อนการบริหารจัดการการศึกษา และพัฒนาบุคลากรให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เพื่อให้บริหารองค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ โดยการบริหารองค์กรตามอปปริหานิยธรรม 7 ประกอบด้วย 1) หมั่นประชุมกันเนืองนิตย์ 2) พร้อมเพรียงกันประชุม 3) ไม่บัญญัติสิ่งที่ไม่ได้บัญญัติไว้ ไม่ล้มล้างสิ่งที่บัญญัติไว้ 4) เคารพผู้อาวุโส 5) คุ่มครองสตรียุติ 6) เคารพบุพนิยสถานและบุพนิยวัตถุ 7) จัดให้ความอารักขา คุ่มครองป้องกัน อันชอบธรรม (เขมานันท์ ขบวนฉลาด, 2564) แก่พระอรหันต์ทั้งหลาย ซึ่งการนำหลักธรรมอปปริหานิยธรรมมาช่วยในการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการองค์กรหรือสถานศึกษา นอกจากจะก่อให้เกิดความรักความสามัคคีภายในองค์กรแล้ว ยังก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและมีคุณค่าต่อองค์กรหรือสถานศึกษาอีกด้วย

โรงเรียนบ้านหนองหิน ตั้งอยู่หมู่ที่ 2 ตำบลท่าเสม็ด อำเภอชะอวด จังหวัดนครศรีธรรมราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ได้กำหนดพันธกิจในการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองทิศทางการพัฒนาประเทศ ซึ่งจากพันธกิจดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นภารกิจสำคัญของการบริหารคนและการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หากขาดบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นจัดการบริหารได้ดีเพียงใด หรือมีเงิน มีวัสดุสิ่งของมากเพียงใด ก็ไม่สามารถที่จะทำให้งานในหน่วยงานนั้นสำเร็จลุล่วงด้วยดี ดังนั้นการบริหารงานที่ดีต้องสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข มีขวัญและกำลังใจที่จะรวบรวมพลังกาย ความสามารถและสติปัญญาที่จะทำงานอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน (สำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3, 2566) ซึ่งสอดคล้องกับหลักการบริหารนิยธรรม 7 ที่ผู้บริหารสถาบันการศึกษาและบุคลากรสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการบริหารและปฏิบัติงานที่จะทำให้เกิดองค์กรแห่งความสุขได้

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขตามหลักการบริหารนิยธรรมของโรงเรียนบ้านหนองหิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ซึ่งเป็นหลักธรรมที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ส่งผลให้การทำงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพสามารถนำพาความเจริญรุ่งเรืองมาสู่องค์กร อันเนื่องมาจากความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรภายในสถานศึกษา และประการที่สำคัญที่สุดคือ ผู้เรียนได้เรียนรู้จากครูที่เอาใจใส่ และมีความกระตือรือร้นในการทำงานอันเกิดจากการสร้างความสุขในสถานศึกษาและนำไปประยุกต์ใช้ภายในองค์กรอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ จนเกิดเป็นวัฒนธรรมความสุขของสถานศึกษาต่อไปอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนบ้านหนองหิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3
2. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขตามหลักการบริหารนิยธรรมของโรงเรียนบ้านหนองหิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3
3. เพื่อนำเสนอแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขตามหลักการบริหารนิยธรรมของโรงเรียนบ้านหนองหิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
 - 1.1 ขั้นตอนการศึกษาสภาพองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนบ้านหนองหิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดย การสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 15 คน
 - 1.2 ขั้นตอนการศึกษาแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขตามหลักการบริหารนิยธรรมของโรงเรียนบ้านหนองหิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเชิงลึก จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน
 - 1.3 ขั้นตอนการนำเสนอและประเมินแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขตามหลักการบริหารนิยธรรมของโรงเรียนบ้านหนองหิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยใช้วิธีการสนทนากลุ่มจากผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 คน
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการวิจัยใน 3 ขั้นตอน ดังนี้
 - 2.1 ขั้นตอนการศึกษาสภาพ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก การสร้างเครื่องมือ 1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) กำหนดประเด็นการร่างกระบวนการ 3) นำฉบับร่างแนวทางปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ 4) ปรับฉบับร่าง และนำแบบสัมภาษณ์ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและใช้เกณฑ์ในการวัดค่าดัชนี ค่า IOC เท่ากับ 1.00 และตรวจสอบความถูกต้องตรงตามจัดทำแบบสมบูรณ์ และนำไปสัมภาษณ์กับกลุ่มเป้าหมายต่อไป

2.2 ขั้นตอนการศึกษาแนวทาง ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก แนวทางทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขตามหลักอปริหานิยธรรมของโรงเรียนบ้านหนองหิน การสร้างเครื่องมือ 1) ร่างแบบสัมภาษณ์แนวทางการทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขตามหลักอปริหานิยธรรมของโรงเรียนบ้านหนองหิน จากการค้นคว้าเอกสารเพิ่มเติมและ 2) นำร่างแบบที่ได้ไปสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

2.3 ขั้นตอนการนำเสนอและประเมินแนวทาง เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบประเมินและแบบการสนทนากลุ่ม การสร้างเครื่องมือ ดังนี้ 1) นำฉบับร่างมาประเมินความเป็นไปได้ที่ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ 2) นำแบบประเมินความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ที่ได้ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อย ความครอบคลุมขององค์ความรู้ 3) ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ และให้อาจารย์ที่ปรึกษา 4) นำข้อคำถามปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วจึงทำเป็นฉบับจริงเพื่อเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ในขั้นตอนการสนทนากลุ่ม (Focus Group) 5) แบบสนทนากลุ่มใช้ฉบับร่างแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขตามหลักอปริหานิยธรรมของโรงเรียนบ้านหนองหิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 เป็นแนวทางสำหรับการให้ความเห็นและข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ขั้นตอนการศึกษาสภาพ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ดังนี้ (1) เลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญสามารถตอบปัญหาที่จะเข้าไปศึกษาได้ (2) ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือเพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์เชิงลึก (3) ขึ้นแนะนำตัวผู้วิจัยได้ส่งเอกสารขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล (4) สัมภาษณ์รายบุคคลเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการบันทึกเสียง ถ่ายรูป สมุดบันทึก และถอดข้อความออกมาเรียบเรียงต่อไป

3.2 ขั้นตอนการศึกษาแนวทาง ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก 1) เลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการ 2) ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้เกี่ยวข้องทั้ง 5 คน เพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์ เชิงลึก 3) ขึ้นแนะนำตัว ผู้วิจัยได้กำหนดวัน เวลาสัมภาษณ์ โดยการสัมภาษณ์ บันทึกเสียง ถ่ายรูป สมุดบันทึก และถอดข้อความออกมาเรียบเรียงต่อไป

3.3 ขั้นตอนการนำเสนอและประเมินแนวทาง ผู้วิจัยจัดการประชุมแบบสนทนากลุ่ม 1) ทำหนังสือแจ้งผู้เข้าร่วมประชุมกลุ่มพร้อมด้วยแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขตามหลักอปริหานิยธรรมของโรงเรียนบ้านหนองหิน เพื่อให้ความเห็นและข้อเสนอแนะ 2) ดำเนินการประชุมกลุ่มสนทนาเพื่อขอความเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขตามหลักอปริหานิยธรรมของโรงเรียนบ้านหนองหิน ตามวัน เวลา และสถานที่ที่กำหนด 3) บันทึกผลการประชุมกลุ่มตามความเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัยฉบับนี้ ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก การจัดสนทนากลุ่ม ใช้วิธีการวิเคราะห์แบบอุปนัย โดยนำข้อมูลมาเรียบเรียง และจำแนกอย่างเป็นระบบ จากนั้นนำมาตีความหมาย เชื่อมโยงความสัมพันธ์และข้อสรุป เพื่อตอบคำถามหลักตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและนำข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมโยง ความสัมพันธ์เชิงทฤษฎี

4.1 ขั้นตอนการศึกษาสภาพ ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นและข้อเสนอแนะเบื้องต้น และแก้ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อนำเสนอผลการศึกษาศึกษา

4.2 ขั้นตอนการศึกษาแนวทาง ผู้วิจัยศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและข้อมูลที่ได้จากการศึกษาศึกษาในการจัดทำร่างแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขตามหลักอปริหานิยธรรมของโรงเรียนบ้านหนองหิน สร้างเป็นแนวทางตามผลการสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิตามกรอบแนวคิดในการวิจัย นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นและข้อเสนอแนะเบื้องต้น ปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อนำเสนอในการสนทนากลุ่ม

4.3 ขั้นตอนการนำเสนอและประเมินแนวทาง ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข และจัดทำแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขตามหลักอปริหานิยธรรมของโรงเรียนบ้านหนองหิน ดำเนินการโดยการนำความเห็นและข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาและจัดทำแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขตามหลักอปริหานิยธรรมของโรงเรียนบ้านหนองหิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ฉบับสมบูรณ์ สรุปผลและนำเสนอข้อมูลที่ได้

สรุปผลการวิจัย

1. การศึกษาศึกษาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนบ้านหนองหิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า

1.1 การดำเนินการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข ด้านสุขภาพดี ของโรงเรียนบ้านหนองหินมีการสนับสนุนให้บุคลากรตรวจสุขภาพประจำปีแต่ยังขาดแบบแผนหรือการวางแผนที่ดี อีกทั้งยังขาดแกนนำที่มีความรู้ความสามารถโดยตรงไม่สามารถดำเนินกิจกรรมให้มีประสิทธิภาพส่งผลให้บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติตนเพื่อดูแลตนเองด้านสุขภาพ ทั้งยังมีข้อจำกัดเรื่องของภาระงานและเวลาว่างของบุคลากรในการเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งควรมีการกำหนดเป้าหมายในการจัดกิจกรรมให้มีความชัดเจนเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติที่ถูกต้อง

1.2 การดำเนินการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขด้านการมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่นของโรงเรียนบ้านหนองหิน มุ่งเน้นให้บุคลากรทำงานร่วมกัน สร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันและรู้จักเสียสละ สร้างความร่วมมือในการทำงาน ทำให้บุคลากรมีความเข้าอกเข้าใจกัน และสามารถดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้แต่ด้วยการประสานงานบ้างขาดชัดเจนรวมถึงทัศนคติในการทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่นของแต่ละคนมีความแตกต่างกันเกิดความเข้าใจผิดในการทำงาน ดังนั้นควรมีกิจกรรมที่ส่งเสริมทัศนคติเชิงบวก กิจกรรมนอกเวลาทำงาน มีการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย เพื่อเสริมสร้างมิตรภาพและสร้างความสัมพันธ์อันดีของบุคลากร

1.3 การดำเนินการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขด้านการมีคุณธรรมของโรงเรียนบ้านหนองหิน มีการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม โดยกำหนดให้มีกิจกรรมไหว้พระสวดมนต์ มีการจัดทำโครงการคุณธรรมจัดกิจกรรมค่ายคุณธรรม เข้าร่วมกิจกรรมวันสำคัญทางพระพุทธศาสนาและวันสำคัญต่างๆ ส่งเสริมคุณลักษณะที่พึงประสงค์และมีการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลด้านคุณธรรม บุคลากรได้รับการพัฒนาจิตใจและพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม แต่ยังขาดแกนนำรวมไปถึงมีการดำเนินการส่งเสริมคุณธรรมที่ขาดความต่อเนื่อง ดังนั้นผู้บริหารควรวางแผนบริหารจัดการและกำหนดเป้าหมาย วิธีการดำเนินงานด้านคุณธรรม มีการนิเทศติดตามผลการดำเนินงานและสร้างความรู้ความเข้าใจในแนวทางการดำเนินการ

1.4 การดำเนินการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขด้านสังคมของโรงเรียนบ้านหนองหินมีการจัดการแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อประสานความร่วมมือกับชุมชน สร้างเครือข่ายชุมชนให้มีส่วนร่วมในการสอดส่องดูแลถึงการร่วมกิจกรรมต่างๆ ของทางชุมชนส่งผลโรงเรียนได้รับการยอมรับของชุมชนและมีสัมพันธภาพทางสังคมที่ดีต่อกัน เกิดความรักความสามัคคีต่อกัน มีการเกื้อกูลเอื้อเฟื้อซึ่งกันและกัน แต่บุคลากรยังขาดความใกล้ชิดกับชุมชน ขาดทักษะในการสร้างปฏิสัมพันธ์กับชุมชน ขาดแหล่งทุนสนับสนุนกิจกรรมชุมชน ผู้บริหารควรศึกษาสภาพความสัมพันธ์กับชุมชน สร้างความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของทั้งสองฝ่าย สร้างความเข้าใจและแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ปรับวิธีการดำเนินกิจกรรมให้เอื้อต่อการอาศัยอยู่ร่วมกันในสังคม

1.5 การดำเนินการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขด้านใฝ่เรียนรู้ของโรงเรียนบ้านหนองหินมีนโยบายให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตนเองตามสายงานที่ตนรับผิดชอบและส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาตนเองร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้บุคลากรได้รับการพัฒนาด้านความรู้ และเพิ่มศักยภาพในการทำงานของตนเองมากขึ้น แต่ด้วยภาระงานของบุคลากรทำให้ไม่ค่อยมีเวลาพัฒนาตนเองและกิจกรรมที่บุคลากรสนใจบางกิจกรรมต้องเสียค่าใช้จ่าย ดังนั้นต้องกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้และควรจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในการเข้าร่วมการพัฒนาตนเอง

1.6 การดำเนินการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขด้านมีความสุขในการทำงานของโรงเรียนบ้านหนองหิน มีการดำเนินการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน สนับสนุนการทำงานเป็นทีมมีการมอบหมายงานที่ตรงกับศักยภาพของบุคลากรวางแผนเวลาทำงานที่ยืดหยุ่นและส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสุขภาพ ทำให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี และสามารถทำให้บุคลากรมีความสุขระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว แต่ด้วยภาระงานที่มีมาก การสื่อสารที่ไม่มีประสิทธิภาพ จนเกิดความขัดแย้งระหว่างบุคลากร ดังนั้นผู้บริหารต้องวางแผนกระจายงานให้สมดุล ลดงานที่ไม่จำเป็น ใช้นโยบายที่เคร่งครัดเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อกันอย่างเป็นธรรม สร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองและสนับสนุนให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร

2. การศึกษาแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขตามหลักอปริหานิยธรรม ของโรงเรียนบ้านหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาสภาพและการศึกษาเอกสารในการดำเนินงานมาเขียนร่างแนวทางการดำเนินงานและได้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่มีส่วนเกี่ยวข้องในเรื่อง การส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขตามหลักอปริหานิยธรรม ของโรงเรียนบ้านหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำนวน 5 คน เพื่อดำเนินการในการร่างแนวทางการดำเนินงาน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) มีสุขภาพดี (Happy body) 2) มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) 3) มีคุณธรรม (Happy Soul) 4) มีสังคมดี (Happy Society) 5) มีการใฝ่เรียนรู้ (Happy Brain) และ 6) มีความสุขในการทำงาน (Happy Work-life) โดยประยุกต์ใช้หลักอปริหานิยธรรม ประกอบด้วย 1) ประชุมเนืองนิตย์ 2) พร้อมเพรียงกันประชุม 3) ยอมรับมติที่ประชุม 4) การเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา 5) ให้เกียรติและคุ้มครองสิทธิสตรีหรือผู้ที่อ่อนแอกว่า 6) ส่งเสริมรักษาประเพณีวัฒนธรรมองค์กร และ 7) สนับสนุนคนดี เลือกคนดีมีความสามารถ

3. การนำเสนอแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขตามหลักอปริหานิยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยจัดการสนทนากลุ่มด้วยรูปแบบออนไลน์ผ่าน Google Meet ซึ่งมีองค์ประกอบ คือ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ของแนวทาง แนวทางการดำเนินงาน การติดตามและประเมินผล โดยผู้ทรงคุณวุฒิทุกคนมีความเห็นว่า มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และมีความเป็นประโยชน์

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสรุปผลข้อค้นพบที่สำคัญมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. จากผลการศึกษาสภาพองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนบ้านหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 พบว่า สภาพองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนบ้านหนองหิน

1) ด้านการมีสุขภาพดีของโรงเรียนบ้านหนองหิน โรงเรียนสนับสนุนให้บุคลากรตรวจสุขภาพประจำปี แต่ยังขาดแผนที่เป็นระบบ ความชัดเจน และแกนนำที่มีความรู้เฉพาะทาง 2) ด้านการมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น มีการส่งเสริมให้บุคลากรช่วยเหลือกันยังไม่มีแบบแผนที่ดี ขาดความจริงจังและขาดแกนนำที่มีความสามารถโดยตรง 3) ด้านการมีคุณธรรม มีการส่งเสริมคุณธรรมผ่านกิจกรรมสวดมนต์ โครงการคุณธรรม ค่ายคุณธรรม และการเข้าร่วมวันสำคัญทางศาสนา รวมถึงการยกย่องบุคลากรที่เป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม 4) ด้านการมีสังคมดี โรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ สร้างเครือข่ายชุมชนให้มีส่วนร่วมดูแลโรงเรียน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในกิจกรรมชุมชน 5) ด้านการใฝ่เรียนรู้ มีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรตามสายงาน สนับสนุนการเข้าร่วมอบรมและพัฒนาทักษะร่วมกับหน่วยงานภายนอกอย่างต่อเนื่อง 6) ด้านการมีความสุขในการทำงาน ปรับสภาพแวดล้อมให้เหมาะกับการทำงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การมอบหมายงานตามศักยภาพ มีเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น และสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสุขภาพและสันทนาการ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของจิระภา สมัครพงษ์ (2564) ที่พบว่า ความคิดเห็นของครูต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านมีสังคมที่มีความสุข ด้านมีคุณธรรม ด้านมีน้ำใจงาม ด้านการผ่อนคลาย ด้านมีสุขภาพดีด้านใช้เงินเป็น ด้านการหาความรู้ด้านมีครอบครัวที่ดี

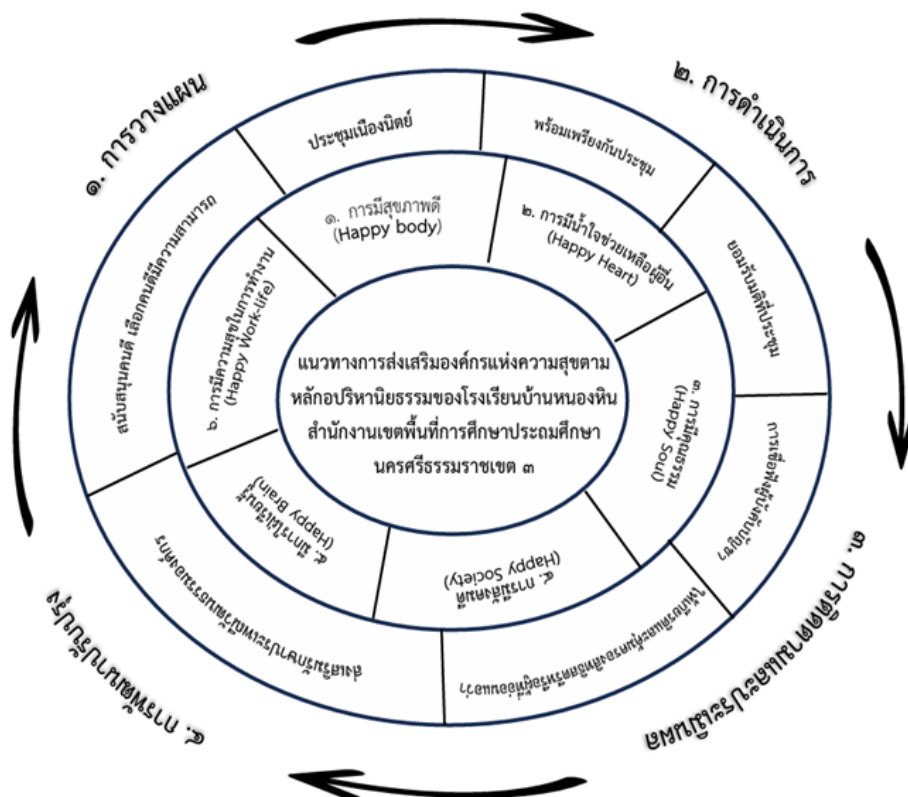
2. แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขตามหลักอปริหานิยธรรมของโรงเรียนบ้านหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 มีความจำเป็นต่อผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องยึดหลักอปริหานิยธรรม ในการดำเนินงาน ประกอบด้วย 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) มีสุขภาพดี (Happy body) 2) มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) 3) มีคุณธรรม (Happy Soul) 4) มีสังคมดี (Happy Society) 5) มีการใฝ่เรียนรู้ (Happy Brain) และ 6) มีความสุขในการทำงาน (Happy Work-life) ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีหลักธรรมในการบริหารงาน ให้เป็นไปได้อย่างบรรลุผลตามเป้าหมายของสถานศึกษา คือ หลักอปริหานิยธรรม ประกอบด้วย 1) ประชุมเนื่องนิตย์ 2) พร้อมเพรียงกันประชุม 3) ยอมรับมติที่ประชุม 4) การเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา 5) ให้เกียรติและคุ้มครองสิทธิสตรีหรือผู้ที่อ่อนแอกว่า 6) ส่งเสริมรักษาประเพณีวัฒนธรรมองค์กร และ 7) สนับสนุนคนดี เลือกคนดีมีความสามารถ เพราะว่าเป็นแนวทางที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการแก้ปัญหาและการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมและพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานอย่างมีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนการบริหารจัดการการศึกษา และพัฒนาบุคลากรให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เพื่อให้บริหารองค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของเขมานันท์ ขบวนฉลาด (2564) ที่พบว่า การประยุกต์ใช้หลักอปริหานิยธรรม มียุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา (พ.ศ. 2561-2565) ดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 6 ด้าน มีด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เป็นต้น บริหารงานตามหลักการบริหารราชการแผ่นดิน และนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการบริหาร 2) อปริหานิยธรรม หมายถึง ธรรมของผู้ปกครองหรือของผู้บริหาร อันเป็นที่ตั้งแห่งความเจริญฝ่ายเดียว ไม่มีความเสื่อม มี 7 ประการ ได้แก่ (1) หมั่นประชุมกันเป็นประจำ (2) พร้อมเพรียงกันประชุม (3) ปฏิบัติตามกฎหมายข้อบังคับ (4) เคารพนับถือผู้ใหญ่ (5) ไม่ลุแก่อำนาจ (6) ให้ความ

เคารพนับถือบูชาและบำรุงรักษาพุทธสถาน และ (7) การจัดการอารักขา บำรุง คัมภีร์ โดยธรรมแก่พระสงฆ์ และ 3) องค์การบริหารส่วนตำบลประทัดบุ มีการนำหลักการบริหารนิยธรรมทั้ง 7 ประการมาประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์กร เพราะอภินิยธรรมเป็นหลักธรรมทำให้เกิดความเจริญไม่มีความเสื่อม ทั้งส่วนตนและส่วนรวม เน้นให้คนในองค์กรมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม มีความสามัคคีและความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพ

3. จากผลการนำเสนอแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขตามหลักอภินิยธรรมของโรงเรียนบ้านหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 พบว่า มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้และมีความเป็นประโยชน์ทุกองค์ประกอบ ซึ่งการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขตามหลักอภินิยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องคำนึงถึงหลักการบริหารการศึกษาที่ถูกต้อง มีคุณธรรมเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) มีสุขภาพดี (Happy body) 2) มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) 3) มีคุณธรรม (Happy Soul) 4) มีสังคมดี (Happy Society) 5) มีการใฝ่เรียนรู้ (Happy Brain) และ 6) มีความสุขในการทำงาน (Happy Work-life) ทั้งนี้เป็นเพราะการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขตามหลักอภินิยธรรมของโรงเรียนบ้านหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ดำเนินการโดยผู้บริหารสถานศึกษานำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ได้แก่ 1) ประชุมเนืองนิตย์ การประชุม การปรึกษาหารือ การพูดคุย การประสานงานกันอยู่เป็นประจำ เพื่อแก้ไขปัญหาและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน 2) พร้อมเพรียงกันประชุม หมายถึงการประชุมเล็กประชุม และทำกิจกรรมที่ควร-ทำโดยพร้อมเพรียงกัน การลงมติเห็นชอบร่วมกัน เน้นการมีส่วนร่วมภายในองค์กรเพื่อทำให้เกิดความสามัคคีภายในองค์กร 3) ยอมรับมติที่ประชุม การไม่บัญญัติหรือไม่ล้มเลิกระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆ หรือกฎระเบียบข้อบังคับอื่นๆ ตามความต้องการของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือตามความต้องการของกลุ่มคนใดกลุ่มคนหนึ่ง 4) การเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาและผู้นำชุมชน เพื่อให้บรรลุไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและชุมชน 5) ให้เกียรติและคุ้มครองสิทธิสตรีหรือผู้ที่อ่อนแอกว่า การเปิดโอกาสให้สตรีมีส่วนร่วมและ บริหารภายในองค์กรและชุมชนให้มากขึ้น โดยมีบทบาทหน้าที่ในตำแหน่งต่างๆ ขององค์กร ในสัดส่วนที่ทัดเทียมกับผู้ชาย และได้รับความคุ้มครองโดยชอบธรรมตามกฎหมาย 6) ส่งเสริมรักษาประเพณีวัฒนธรรมองค์กร ทุกสถานที่ที่มีสิ่งที่สำคัญและเป็นที่เคารพบูชาของคนในองค์กรนั้นๆ ดังนั้น ทุกคนจะต้องให้ความเคารพ ไม่ดูหมิ่น หรือหลบหลู่ และ 7) สนับสนุนคนดีเลือกคนดีมีความสามารถ การให้ความดูแลเอาใจใส่ต่อท่านผู้มาเยือนนั้น จะต้องให้ความเคารพอย่างจริงใจ มีการปฏิสันถาร พร้อมทั้งเชื่อฟังคำแนะนำจากท่านผู้รู้เหล่านั้น ที่ได้มาเยือนถึงองค์กรของเรา ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของสมบัติ เจนสระคู, จิราภรณ์ ผันสว่าง และพระครูวิจิตรปัญญาภรณ์ (2561) ที่พบว่า การบริหารโรงเรียนของผู้บริหารตามหลักอภินิยธรรม 7 โรงเรียนการกุศลของวัด ทางพระพุทธศาสนา ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ผู้บริหารควรบริหารจัดการโดยให้ครู และบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการบริหารงานในด้านต่างๆ ด้านไม่ลู่แก่อำนาจ ความอยาก ความเห็นแก่ตัว ผู้บริหารโรงเรียนควรรับฟังความคิดเห็นตลอดจนข้อเสนอแนะของครู และบุคลากรทางการศึกษา ด้านเคารพสักการะสิ่งที่ชุมชนนั้นนับถือ รักสันติ ขัดเกลาจิตใจ อยู่เสมอ ผู้บริหารโรงเรียนควรเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับขนบธรรมเนียม ประเพณีอันดีงามของชุมชนตามโอกาสที่เหมาะสม

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้จากการวิจัยครั้งนี้ คือ แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขตามหลักอปริหานิยธรรมของโรงเรียนบ้านหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 3 สามารถสรุปองค์ประกอบได้ 6 ด้าน คือ 1) มีสุขภาพดี (Happy body) 2) มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) 3) มีคุณธรรม (Happy Soul) 4) มีสังคมดี (Happy Society) 5) มีการใฝ่เรียนรู้ (Happy Brain) และ 6) มีความสุขในการทำงาน (Happy Work-life) โดยนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาใช้ คือ หลักอปริหานิยธรรม ประกอบด้วย 1) ประชุมเนืองนิตย์ 2) พร้อมเพรียงกันประชุม 3) ยอมรับมติที่ประชุม 4) การเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา 5) ให้เกียรติและคุ้มครองสิทธิสตรีหรือผู้ที่ย่อมนอกว่า 6) ส่งเสริมรักษาประเพณีวัฒนธรรมองค์กร และ 7) สนับสนุนคนดี เลือกคนดีมีความสามารถ สรุปองค์ความรู้จากการวิจัยดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขตามหลักอปริหานิยธรรมของโรงเรียนบ้านหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมาเขต 3

จากภาพองค์ความรู้จากการวิจัย อธิบายได้ดังนี้ แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขตามหลักอปริหานิยธรรมของโรงเรียนบ้านหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมาเขต 3 ดังนี้

1. การมีสุขภาพดี (Happy body) มีการดำเนินการ 4 ขั้นตอน คือ 1) ผู้บริหารกำหนดแนวทางและกลยุทธ์ในการส่งเสริมสุขภาพบุคลากร ต้องเริ่มต้นจากการประชุมเพื่อวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการด้านสุขภาพของครูและบุคลากร (พร้อมเพรียงกันประชุม) 2) ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องนำแผนที่วางไว้ไปปฏิบัติจริง โดยมีการสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างให้บุคลากรมีเสรีภาพในการเลือกแนวทางดูแลสุขภาพของตนเอง

(ยอมรับมติที่ประชุม, การเชื้อฟังผู้บังคับบัญชา) 3) ติดตามผลการดำเนินงานด้านสุขภาพและประเมินผลโดยอาศัยแนวคิดเชิงระบบและการพิจารณาอย่างรอบคอบ (ยอมรับมติที่ประชุม) 4) ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการประเมินกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพนำเสนอให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทราบทุกฝ่ายร่วมสะท้อนผลการดำเนินงานด้านการส่งเสริมสุขภาพครูและบุคลากร (การตรวจสอบและปรับปรุง)

2. การมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) มีการดำเนินการ 4 ขั้นตอน คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมวางแผนดำเนินงานด้านการส่งเสริมการมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (ประชุมกันเองนิตย, ยอมรับมติที่ประชุม) 2) ผู้บริหารต้องนำแผนการดำเนินงานด้านการมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่นที่วางไว้จากการประชุมนำไปลงไปปฏิบัติจริง ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย (เคารพสิทธิและศักดิ์ศรีของกันและกัน, การให้เกียรติและคุ้มครองสิทธิสตรี, เคารพหลักศีลธรรมและความถูกต้อง) 3) มีการแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อผู้บริหารและครูบุคลากรได้มีการติดตามการดำเนินงานด้านการมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่นการประเมินผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ (ยอมรับมติที่ประชุม) 4) ผู้บริหารนำผลการประเมินการมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่นนำเสนอให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทราบ หลังจากการประเมินผลแล้ว ควรมีการตรวจสอบและปรับปรุงแนวทางการดำเนินงาน (สนับสนุนคนดี เลือกคนดีมีความสามารถ)

3. การมีคุณธรรม (Happy Soul) มีการดำเนินการ 4 ขั้นตอน คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูจะต้องร่วมกันกำหนดแนวทางเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร โดยเริ่มจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางศีลธรรมของโรงเรียน (ประชุมเองนิตย) 2) ผู้บริหารและครูนำแผนการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร ไปปฏิบัติจริง เพื่อให้ครูและบุคลากรได้รับการปลูกฝังคุณธรรมในการทำงาน (พร้อมเพรียงกันประชุม) 3) ผู้บริหารต้องมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินการด้านส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร เพื่อวัดประสิทธิภาพของแผนงาน (ยอมรับมติที่ประชุม, เคารพหลักศีลธรรมและความถูกต้อง) 4) นำผลจากการวิเคราะห์และประเมินผลที่ได้รายงานต่อผู้เกี่ยวข้องทราบดำเนินการตรวจสอบและปรับปรุง (การเชื้อฟังผู้บังคับบัญชา, เคารพหลักศีลธรรมและความถูกต้อง)

4. การมีสังคมดี (Happy Society) มีการดำเนินการ 4 ขั้นตอน คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการวางแผนการดำเนินงานด้านการมีสังคมดีเพื่อกำหนดแนวทางและกลยุทธ์เพื่อสร้างบรรยากาศทางด้านสังคมที่ดี (ส่งเสริมให้เกิดจิตสำนึกรับผิดชอบต่อส่วนรวม) 2) ผู้บริหารนำแผนดำเนินงานด้านการมีสังคมดีไปปฏิบัติจริงเพื่อให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี (ส่งเสริมรักษาประเพณีวัฒนธรรมองค์กร) 3) ผู้บริหารต้องตรวจสอบมาตรการที่ดำเนินไปนั้น ได้ช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรและชุมชน (การเชื้อฟังผู้บังคับบัญชา) 4) ผู้บริหารนำผลการประเมินมาปรับปรุงแนวทางดำเนินงานด้านการมีสังคมดีโดยสรุปผลการดำเนินงาน (การเชื้อฟังผู้บังคับบัญชา)

5. การใฝ่เรียนรู้ (Happy Brain) มีการดำเนินการ 4 ขั้นตอน คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมเพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง (ยอมรับมติที่ประชุม) 2) ผู้บริหารสถานศึกษา และครูนำไปปฏิบัติให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมโดยการจัดอบรมและพัฒนาความรู้ให้กับครูอย่างเป็นระบบ (การเชื้อฟังผู้บังคับบัญชา) 3) ผู้บริหารและครูติดตามประเมินผลว่าโครงการที่ดำเนินไปนั้นบรรลุเป้าหมายหรือไม่ โดยการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการเรียนรู้ของครู (ยอมรับมติที่ประชุม) 4) ผู้บริหารมีการประชุมครูบุคลากรเพื่อประเมินสรุปผลและวิเคราะห์ประสิทธิภาพของโครงการใฝ่เรียนรู้ เพื่อระบุแนวทางและกิจกรรมที่ประสบความสำเร็จ (ส่งเสริมรักษาประเพณีวัฒนธรรมองค์กร)

5. การความสุขในการทำงาน (Happy Work-life) มีการดำเนินการ 4 ขั้นตอน คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนกำหนดแนวทางเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุข (ประชุมเบื้องต้น) 2) ผู้บริหารและครูนำแผนไปปฏิบัติจริง เพื่อให้ครูรู้สึกพึงพอใจและมีความสุขกับการทำงาน โดยเริ่มจากการพัฒนาและปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ยอมรับมติที่ประชุม) 3) ผู้บริหารและครูมีการติดตามและประเมินผลเป็นขั้นตอน ที่ช่วยให้มั่นใจได้ว่ามาตรการที่ดำเนินไปสามารถส่งเสริมความสุขในการทำงานของครูได้จริง (ยอมรับมติที่ประชุม) 4) ผู้บริหารมีการประชุมครูบุคลากรเพื่อประเมินผลและนำข้อมูลที่ได้รับมาวิเคราะห์และปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (พร้อมเพรียงกันประชุม)

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับปรุงและพัฒนาเพื่อการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขตามหลักอปริหานิยธรรม ได้แก่ ประชุมเบื้องต้น พร้อมเพรียงกันประชุม ยอมรับมติที่ประชุม การเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา ให้เกียรติและคุ้มครองสิทธิสตรีหรือผู้ที่อ่อนแอกว่า และส่งเสริมรักษาประเพณีวัฒนธรรมองค์กร ด้วยการฝึกฝนตนเองและปฏิบัติต่อผู้อื่นอยู่เสมอ
 - 1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุน บุคลากรในการดำเนินงานทุกด้าน พัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย พร้อมต่อการรับความเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน
 - 1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริม สนับสนุนให้มีนโยบาย การจัดโครงการหรือกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความสามัคคีในองค์กร เพื่อลดความขัดแย้งหรือความเห็นต่าง โดยยึดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานเป็นสำคัญโดยใช้หลักอปริหานิยธรรม
2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป
 - 2.1 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขตามหลักอปริหานิยธรรมของโรงเรียนบ้านหนองหิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3
 - 2.2 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับหลักการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขตามหลักอปริหานิยธรรมของสถานศึกษาอื่นๆ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3
 - 2.3 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมหรือการแสวงหาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศในการสร้างองค์กรแห่งความสุขตามหลักอปริหานิยธรรม

เอกสารอ้างอิง

- ขมานันท์ ขบวนฉลาด. (2564). การประยุกต์ใช้หลักการบริหารนิยธรรมเพื่อการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลประตึก อำเภอบราสาท จังหวัดสุรินทร์. *มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, 12(1), 133-142.
- จิระภา สมักรพงษ์. (2564). องค์การแห่งความสุข ในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1. *สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- นพมาศ ยามกระโทก และคณะ. (2565). ความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา เขต 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร. *Journal of Modern Learning Development*, 7(9), 341-356.
- นุรปาชียะห์ ภูนา. (2561). ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบึงนาราง จังหวัดพิจิตร. *สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ปรเมต วรรณบวร. (2560). การสร้างองค์การแห่งความสุขด้วยหลักพุทธธรรม. *นวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 1(1), 25-38.
- พระมหาพุทธพิชัย สิริขโย. (2561). การบริหารงานตามหลักอภินิยธรรม. *วารสารสมาคมศิษย์เก่า*, 7(2), 139-147.
- สมชาย ชัยเชษฐ์ดำรงกุล. (2560). ศึกษาหลักพุทธธรรมในการสร้างองค์การแห่งความสุข. *รายงานวิชาการการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงสำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญ รุ่นที่ 12 สถาบันพระปกเกล้า*.
- สมบัติ เจนสระคู, จิราภรณ์ ผันสว่าง และพระครู วิจิตรปัญญาภรณ์. (2561). การบริหารโรงเรียนของผู้บริหารตามหลักอภินิยธรรม 7 โรงเรียนการกุศลของวัดทางพระพุทธศาสนา ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด. *วารสารวิชาการวิทยาลัยบริหารศาสตร์*, 1(2), 15-27.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). (2566). Happy 8 Workplace. แหล่งที่มา <http://www.thaihealth.or.th/Content> สืบค้นเมื่อ 17 สิงหาคม 2566.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3. (2533). รายงานการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ประจำปีงบประมาณ 2566. *นครราชสีมา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3*.
- เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.