การสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของคณะครูและบุคลากรโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศรีบูรพาจารย์หัวตะพานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ

BUILDING ORGANISATIONAL RELATIONSHIPS BASED ON THE FOUR BRAHMAVIHĀRA PRINCIPLES AMONG TEACHERS AND EDUCATIONAL PERSONNEL IN THE SRIBOONPAJARN HUATA PAN NETWORK SCHOOLS UNDER THE AMNAT CHAROEN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

เบญจมาศ แสงพล
Benchamat Saengphon
พระมหาประยูร ติกฺขปญฺโญ
Phramaha Prayoon Tikkhapanyo
บรรยวัสถ์ ฝางคำ
Banyawat Fangkham
อริย์ธัช ศรีภัทรโกสินทร์
Arithat Sriphathrkosinthr
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Ubon Ratchathani Campus
โรงเรียนปรีชาชาญ
Preechachan School
e-mail: Benjamaed.song59@sskru.ac.th Prayoon@gmail.com
วันที่รับบทความ (Received) : 24 เมษายน 2569
วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 23 พฤษภาคม 2569
วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 24 พฤษภาคม 2569

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพความสัมพันธ์ในองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศรีบูรพาจารย์หัวตะพาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ 2.) เพื่อศึกษาวิธีการสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศรีบูรพาจารย์หัวตะพาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ และ 3.) เพื่อเสนอแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศรีบูรพาจารย์หัวตะพาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศรีบูรพาจารย์หัวตะพาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ

จำนวน 63 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1) สภาพความสัมพันธ์ในองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศรีบูรพาจารย์หัวตะพาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ อุเบกขา กรุณา มุทิตา และ เมตตา ตามลำดับ

2) วิธีการสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศรีบูรพาจารย์หัวตะพาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การมีส่วนร่วมและเป้าหมายร่วม การยึดมั่นคุณธรรมและการเคารพสิทธิ ความจริงใจและความไว้วางใจ และการสื่อสารที่โปร่งใสและเปิดกว้าง ตามลำดับ

3) แนวทางการสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศรีบูรพาจารย์หัวตะพาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ที่นำเสนอประกอบด้วย 3.1) ด้านเมตตา สถานศึกษาควรพัฒนาบรรยากาศองค์กรเชิงบวกด้วยความปรารถนาดี 3.2) ด้านกรุณา สถานศึกษาควรบริหารด้วยการรับฟังปัญหาอย่างตั้งใจ เข้าใจบริบทชีวิตและภาระหน้าที่ของบุคลากร 3.3) ด้านมุทิตา สถานศึกษาควรสร้างกลไกชื่นชมและยกย่องความสำเร็จของบุคลากรอย่างเหมาะสม 3.4) ด้านอุเบกขา สถานศึกษาควรตัดสินใจด้วยเหตุผลและหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน พิจารณาข้อเท็จจริงโดยไม่ลำเอียง สร้างบรรยากาศที่บุคลากรปฏิบัติต่อกันด้วยความเป็นกลาง

คำสำคัญ : การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ,หลักพรหมวิหาร 4 , คณะครูในกล่มเครือข่ายศรีบูรพาจารย์หัวตะพาน

Abstract

The objectives of this research were to: (1) study the state of organisational relationships among teachers and educational personnel in the Sriboonpajarn Hua Taphan School Network, Amnat Charoen Primary Educational Service Area Office; (2) examine approaches to building organisational relationships based on the Four Brahmavihāra principles among teachers and educational personnel in the Sriboonpajarn Hua Taphan School Network, Amnat Charoen Primary Educational Service Area Office; and (3) propose guidelines for developing organisational relationships based on the Four Brahmavihāra principles among teachers and educational personnel in the Sriboonpajarn Hua Taphan School Network, Amnat Charoen Primary Educational Service Area Office.

This study employed a mixed-methods research design combining quantitative and qualitative approaches. Data were collected via questionnaires from 63 administrators and teachers in the Sriboonpajarn Hua Taphan School Network at the

Amnat Charoen Primary Educational Service Area Office. The data were analysed using mean, standard deviation, and content analysis.

The research findings revealed that:

1. The state of organisational relationships among teachers and educational personnel in the Sriboonpajarn Hua Taphan School Network, Amnat Charoen Primary Educational Service Area Office, was found to be at a high level overall. When each aspect was considered, the aspects with the highest mean scores were Upekkhā (equanimity), Karuṇā (compassion), Muditā (sympathetic joy), and Mettā (loving-kindness), respectively. 2. The approaches to building organisational relationships based on the Four Brahmavihāra principles among teachers and educational personnel in the Sriboonpajarn Hua Taphan School Network, Amnat Charoen Primary Educational Service Area Office, were found to be at a high level overall. The aspects with the highest mean scores were participation and shared goals, adherence to moral principles and respect for rights, sincerity and trust, and transparent and open communication, respectively. 3.The guidelines for developing organisational relationships based on the Four Brahmavihāra principles among teachers and educational personnel in the Sriboonpajarn Hua Taphan School Network, Amnat Charoen Primary Educational Service Area Office, consisted of the following: (3.1) in terms of Mettā (loving-kindness), educational institutions should develop a positive organisational climate based on goodwill; (3.2) in terms of Karuṇā (compassion), educational institutions should manage by listening attentively to problems and understanding the life contexts and responsibilities of personnel; (3.3) in terms of Muditā (sympathetic joy), educational institutions should establish appropriate mechanisms for appreciating and recognising the achievements of personnel; and (3.4) in terms of Upekkhā (equanimity), educational institutions should make decisions based on reason and clear criteria, consider facts without bias, and foster an atmosphere in which personnel treat one another with impartiality.

Keywords: building positive organisational relationships; Four Brahmavihāra principles; teachers and educational personnel;

บทนำ

การศึกษาถือเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศและสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ประชาชน ดังที่แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้อย่างชัดเจนว่า "คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ (กรมวิชาการ, 2557) ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21" การจะบรรลุวิสัยทัศน์ดังกล่าวได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยเกื้อหนุนหลายประการ ทั้งด้านงบประมาณ โครงสร้างพื้นฐาน หลักสูตร และเทคโนโลยีการเรียนรู้ อย่างไรก็ตาม ปัจจัยที่สำคัญที่สุดและถือเป็นหัวใจ

ของการจัดการศึกษาคือ (กิตติคุณ ศรีอุดม, 2559). "ทรัพยากรบุคคล" โดยเฉพาะคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นผู้ขับเคลื่อนกระบวนการเรียนรู้โดยตรง ในยุคศตวรรษที่ 21 องค์กรทางการศึกษาทั่วโลกต่างเผชิญกับสภาวะความผันผวน ความไม่แน่นอน ความซับซ้อน และความคลุมเครือ (VUCA World) ซึ่งส่งผลให้บทบาทและภาระหน้าที่ของครูเปลี่ยนไปอย่างมาก ครูไม่ได้ทำหน้าที่เพียงผู้ถ่ายทอดความรู้ (Teacher) (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2558) แต่ต้องเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Facilitator) ผู้ชี้แนะ (Coach) และผู้สร้างแรงบันดาลใจ (Inspirer) สภาวะการณ์ดังกล่าว นำมาซึ่งความเครียด แรงกดดัน และความท้าทายในการทำงานร่วมกัน งานวิจัยในระดับสากล เช่น งานของ Skaalvik and Skaalvik (2011) ได้แสดงให้เห็นอย่างประจักษ์ชัดว่า ความสัมพันธ์ที่ไม่ดีในที่ทำงานและภาวะความเครียดสะสมของครูส่งผลโดยตรงต่อลดลงของความพึงพอใจในงาน แรงจูงใจในการสอน และอาจนำไปสู่ภาวะหมดไฟ (Burnout) ในที่สุด (จีระ หงส์ลดารมภ์, 2554). ซึ่งผลกระทบสุดท้ายย่อมตกอยู่กับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน ประเทศไทย แม้จะมีนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาที่มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพครูอย่างต่อเนื่อง แต่ปัญหาหนึ่งที่ส่งผลกระทบอย่างลึกซึ้งต่อคุณภาพการจัดการศึกษา ซึ่งมักถูกมองข้ามหรือให้ความสำคัญน้อยกว่าด้านวิชาการและวิทยฐานะในการอภิปรายด้านนโยบาย คือ "ปัญหาด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา" สังคมไทยเป็นสังคมที่ให้ความสำคัญกับระบบเครือญาติและความเป็นกัลยาณมิตร (Collectivist Culture) แต่เมื่อต้องมาทำงานในองค์กรที่มีระบบราชการและการแข่งขัน (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2556) ความสัมพันธ์อันดีมักถูกกัดเซาะด้วยปัญหาการสื่อสาร ความขัดแย้งเชิงผลประโยชน์ หรือความแตกต่างทางความคิด

กลุ่มเครือข่ายศรีบูรพาจารย์หัวตะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ถือเป็นกลุ่มโรงเรียนที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาให้แก่เด็กและเยาวชนในพื้นที่ ซึ่งเผชิญกับความท้าทายเฉพาะตัวของบริบทภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งด้านทรัพยากรที่จำกัด และสภาวะทางเศรษฐกิจและสังคมของผู้ปกครอง จากการสังเกตและศึกษาเบื้องต้นทางการบริหารของผู้วิจัย พบว่าสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายดังกล่าวประสบปัญหาด้านความสัมพันธ์และการทำงานร่วมกันของคณะครูและบุคลากรในหลายมิติปัญหาที่ปรากฏชัด ได้แก่ (ธัญญา โพธิ์พฤกษานันท์, 2555). การขาดการสื่อสารที่โปร่งใสและเปิดกว้าง ซึ่งนำไปสู่ความเข้าใจผิดและการลือ (Rumor) ภายในองค์กร ความขัดแย้งในการจัดสรรภาระงานที่ไม่ลงตัว (ประเวศ วะสี, 2545) ความรู้สึกไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาผลงาน และที่สำคัญคือขาดวัฒนธรรมการชื่นชมและความยินดีในความสำเร็จของผู้อื่น (Jealousy) สภาพการณ์เหล่านี้สร้างบรรยากาศองค์กรเชิงลบ (Negative Organizational Climate) ทำให้บุคลากรขาดความสุขในการทำงาน ขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและผู้เรียน และส่งผลให้การทำงานเป็นทีม (Teamwork) ขาดประสิทธิภาพ

จากสภาพปัญหาดังกล่าว การแสวงหาแนวทางในการสร้างและพัฒนาความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กรจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ศาสตร์การบริหารจัดการสมัยใหม่ (Western Management) มักมุ่งเน้นการใช้กฎระเบียบ จูงใจด้วยวัตถุ หรือเทคนิคการสร้างทีมราชการ (ประเวศ วะสี, 2560) ซึ่งอาจไม่สามารถแก้ปัญหาที่รากเหง้าของจิตใจและวัฒนธรรมไทยได้อย่างยั่งยืน ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นว่า การนำหลักพุทธธรรมมาบูรณาการกับการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะ (พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต), 2546)."หลักพรหมวิหาร 4" ซึ่งเป็นหลักธรรมเครื่องอยู่ของท่านผู้ประเสริฐ ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ปรากฏชัดในฐานะเครื่องมือทางจิตวิญญาณและจริยธรรมที่ทรงพลัง หลักพรหมวิหาร 4 ไม่ได้เป็นเพียงหลักธรรมสำหรับการปฏิบัติส่วนบุคคล แต่สามารถประยุกต์ใช้เป็น "ศาสตร์และศิลป์แห่งการครองใจคน" ในระดับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากผู้บริหารและบุคลากรนำหลักเมตตา (ความ

ปรารถนาดี) กรุณา (ความสงสารคิดช่วย) มุทิตา (ความพลอยยินดี) และอุเบกขา (ความวางใจเป็นกลาง) มาเป็นพื้นฐานในการปฏิสัมพันธ์ ย่อมจะช่วยสมานรอยร้าว แก้ไขความขัดแย้ง และสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ (Trust) ขึ้นในองค์กรได้ แม้จะมีงานวิจัยจำนวนมากที่ศึกษาเรื่องหลักพรหมวิหาร 4 แต่ส่วนใหญ่ยังมุ่งเน้นการศึกษาในเชิงทฤษฎี (ชัยอนันต์ สมุทวณิช, 2546) หรือการนำไปใช้ในบริบททั่วไป งานวิจัยที่มุ่งเน้นการประยุกต์ใช้หลักธรรมดังกล่าวใน "ระดับระบบปฏิบัติการ" เพื่อสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโดยเฉพาะ ในพื้นที่จังหวัดอำนาจเจริญ ยังมีจำนวนจำกัดและขาดโมเดลการปฏิบัติที่ชัดเจนและสอดคล้องกับบริบท

ด้วยเหตุผลและความจำเป็นข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจและเล็งเห็นความจำเป็นเร่งด่วนในการดำเนินงานวิจัยเรื่อง การสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของคณะครูและบุคลากรโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศรีบูรพาจารย์หัวตะพาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยการวิจัยครั้งนี้เป็นกระบวนการผสานวิธี (Mixed Methods Research) ที่มุ่งหวังให้ผลการศึกษาได้แนวทางการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ที่เป็นรูปธรรมและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการนำไปใช้วางแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารงานบุคคล การปรับปรุงบรรยากาศองค์กร และการสร้างวัฒนธรรมกัลยาณมิตร อันจะนำไปสู่การเพิ่มความสุขในการทำงาน ยกระดับแรงจูงใจในการสอนของครู และผลลัพธ์สุดท้ายคือการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างยั่งยืน ให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของแผนการศึกษาแห่งชาติสืบไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1.เพื่อศึกษาสภาพความสัมพันธ์ในองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศรีบูรพาจารย์หัวตะพาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ

2. เพื่อศึกษาวิธีการสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศรีบูรพาจารย์หัวตะพาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ

3.เพื่อเสนอแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศรีบูรพาจารย์หัวตะพาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ

ระเบียบวิธีวิจัย

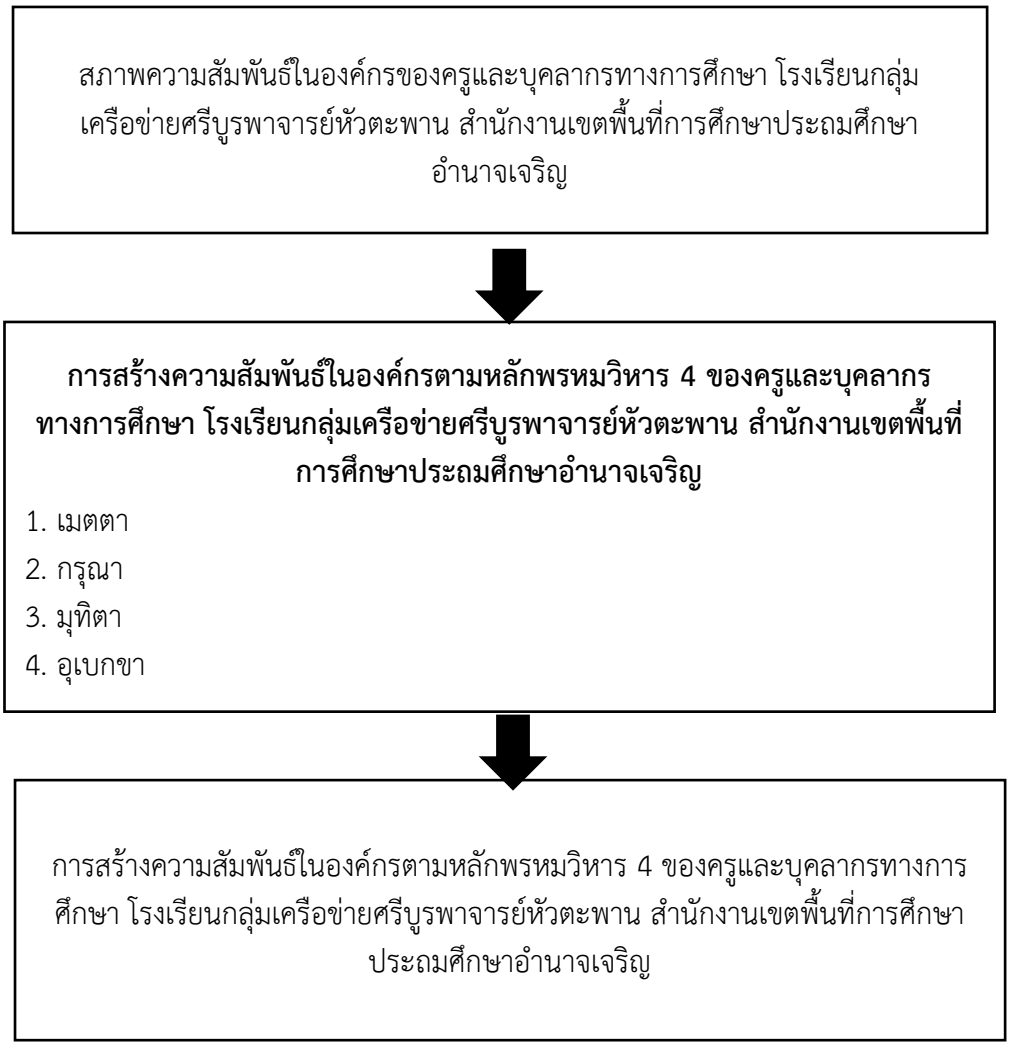
การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสานวิธีพหุระยะ (Multi-phase Mixed Methods Research) โดยใช้รูปแบบการวิจัยแบบอธิบายเชิงลำดับ (Explanatory Sequential Design) ซึ่งเป็นการดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณในระยะแรก แล้วนำผลที่ได้ไปใช้สนับสนุนการวิจัยเชิงคุณภาพในระยะถัดไป และสังเคราะห์เป็นแนวทางในระยะสุดท้าย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมทั้งเชิงกว้างและเชิงลึก และสามารถพัฒนาแนวทางที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบ

1. ประชากร ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศรีบูรพาจารย์หัวตะพาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ รวมทั้งสิ้น 16 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 7 คน ครูผู้สอนโรงเรียน จำนวน 68 คน รวมทั้งสิ้น 75 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงทำการสุ่มหาขนาดกลุ่มตัวตามตารางเปรียบเทียบของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 63 คน จากจำนวนประชากรทั้งหมด จำนวน 75 คน จาก 16 โรงเรียน

3. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน ได้จากการเจาะจง (Purposive Sampling)

กรอบแนวคิดการวิจัย



ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง การสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของคณะครูและบุคลากรโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศรีบูรพาจารย์หัวตะพาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 1. เพื่อศึกษาสภาพความสัมพันธ์ในองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศรีบูรพาจารย์หัวตะพาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ 2. เพื่อศึกษาวิธีการสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศรีบูรพาจารย์หัวตะพาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ และ 3. เพื่อเสนอแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรตามหลัก

พรหมวิหาร 4 ของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศรีบูรพาจารย์หัวตะพาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ และผู้วิจัยได้แบ่งผลการวิจัยเป็น 4 ตอน ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์สภาพความสัมพันธ์ในองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศรีบูรพาจารย์หัวตะพาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ

4.2 ผลการศึกษาวิธีการสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศรีบูรพาจารย์หัวตะพาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ

4.3 เสนอแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศรีบูรพาจารย์หัวตะพาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ

อภิปรายผล

สรุปผลการศึกษาสภาพความสัมพันธ์ในองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศรีบูรพาจารย์หัวตะพาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ

สรุปผลการศึกษาสภาพความสัมพันธ์ในองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศรีบูรพาจารย์หัวตะพาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ดังนี้

1) ด้านเมตตา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เนื่องจากการสื่อสารด้วยวาจาถือเป็นเครื่องมือพื้นฐานและสำคัญที่สุดในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสถานศึกษา โดยเฉพาะในบริบทของวิชาชีพครูที่ต้องอาศัยการสื่อสารเป็นหัวใจหลักของการปฏิบัติงาน

2) ด้านกรุณา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เนื่องจากกรุณาธรรมเป็นหัวใจสำคัญของการเห็นทุกข์และต้องการบรรเทาทุกข์ของผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มักเผชิญกับความกดดันจากภาระงานที่หนักหน่วง ปัญหานักเรียน

3) ด้านมุทิตา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เนื่องจากมุทิตาธรรมเป็นหัวใจสำคัญของการสร้างบรรยากาศเชิงบวกและความภาคภูมิใจร่วมกันในองค์กร โดยเฉพาะในวิชาชีพครูที่มักประสบกับความท้าทายและความกดดันอย่างต่อเนื่อง การได้รับการยอมรับและชื่นชมจากเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบความสำเร็จจึงเป็นแรงจูงใจที่สำคัญในการพัฒนางานและสร้างขวัญกำลังใจ

4) ด้านอุเบกขา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เนื่องจากอุเบกขาธรรมเป็นหลักการสำคัญของความวางเฉยในทางที่เหมาะสม การให้เกียรติและเคารพในขอบเขตความเป็นส่วนตัวของแต่ละบุคคล

สรุปผลการศึกษาวิธีการสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศรีบูรพาจารย์หัวตะพาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ

1) ด้านความจริงใจและความไว้วางใจ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เนื่องจากความจริงใจและความโปร่งใสในการสื่อสารเป็นรากฐานสำคัญของความไว้วางใจระหว่างบุคคลในองค์กร โดยเฉพาะในสถานศึกษาที่การทำงานต้องอาศัยความร่วมมือเป็นทีม

2) ด้านการสื่อสารที่โปร่งใสและเปิดกว้าง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เนื่องจากการสื่อสารที่เปิดกว้างและกล้าแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นรากฐานสำคัญของการเรียนรู้และพัฒนานวัตกรรมในองค์กรการศึกษา

3) ด้านการมีส่วนร่วมและเป้าหมายร่วม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เนื่องจากการมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดใหม่สะท้อนถึงความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วม (collective ownership) และความมุ่งมั่นต่อเป้าหมายร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการทำงานเป็นกลุ่มเครือข่าย โดยเฉพาะในบริบทของการศึกษาไทยที่ส่งเสริมให้โรงเรียนขนาดเล็กทำงานร่วมกันเป็นเครือข่ายเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพร่วมกัน

4) ด้านการยึดมั่นคุณธรรมและการเคารพสิทธิ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เนื่องจากคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นรากฐานสำคัญของความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจในองค์กร โดยเฉพาะในวิชาชีพครูที่ถือเป็นวิชาชีพชั้นสูงที่มีบทบาทสำคัญในการหล่อหลอมคนและสังคม

ผลการศึกษาแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศรีบูรพาจารย์หัวตะพาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ

1) สถานศึกษาควรพัฒนาบรรยากาศองค์กรเชิงบวกโดยมีความปรารถนาดีต่อบุคลากรทุกฝ่ายเป็นรากฐาน ผ่านการส่งเสริมกระบวนการรับฟังความคิดเห็นอย่างเท่าเทียม สร้างกลไกการให้ความช่วยเหลือทั้งด้านวิชาชีพและส่วนตัวอย่างเป็นระบบ

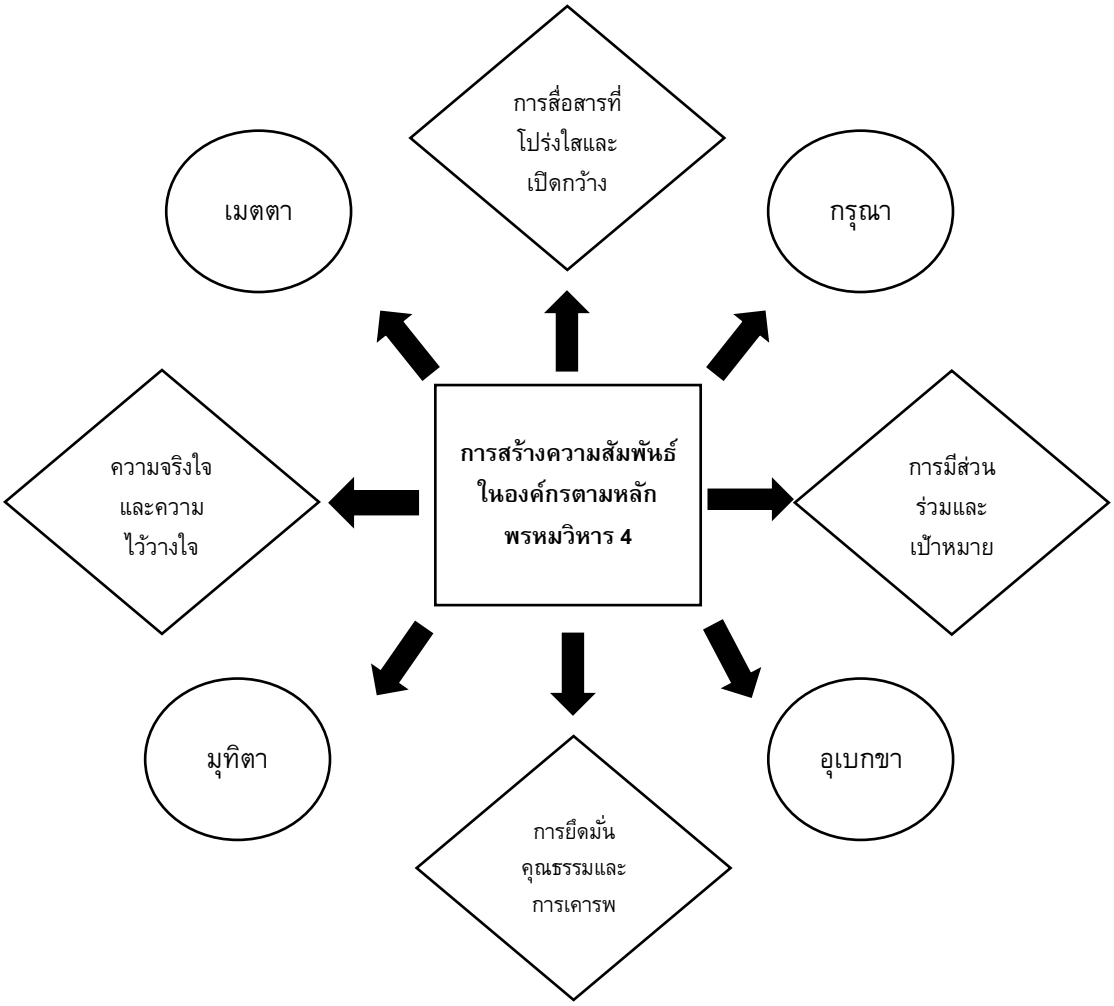
2) สถานศึกษาควรพัฒนากลไกการบริหารด้วยหลักกรุณาธรรมที่ให้ความสำคัญกับการรับฟังปัญหาของบุคลากรอย่างตั้งใจและเข้าใจบริบทชีวิตและภาระหน้าที่ของแต่ละบุคคลอย่างลึกซึ้ง โดยผู้บริหารควรสร้างแนวทางช่วยเหลือที่เหมาะสมและเป็นรูปธรรม

3) สถานศึกษาควรพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมมุทิตาธรรมอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยสร้างกลไกการบริหารงานที่เน้นการชื่นชมและยกย่องความสำเร็จของบุคลากรอย่างเหมาะสม ผ่านการประกาศเกียรติคุณ การให้กำลังใจในที่ประชุม และการสนับสนุนโอกาสในการพัฒนาต่อเนื่องสำหรับผู้มีผลงานดีเด่น ปลูกฝังให้บุคลากรมีความยินดีและชื่นชมเมื่อเพื่อนครูประสบความสำเร็จในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หรือได้รับรางวัลทางวิชาการ

4) สถานศึกษาควรพัฒนากลไกการบริหารงานและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในหลักอุเบกขาธรรมและความเป็นธรรม โดยผู้บริหารควรสร้างกระบวนการตัดสินใจบนพื้นฐานของเหตุผลและหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและตรวจสอบได้

สรุปผลการวิจัย

จากสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศรีบูรพาจารย์หัวตะพาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ จำนวน 63 คน และสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศรีบูรพาจารย์หัวตะพาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ จำนวน 5 คน สามารถเสนอแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักพรหมวิหาร 4 ผู้วิจัยขอเสนอองค์ความรู้จากการวิจัยเรื่อง การสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของคณะครูและบุคลากรโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศรีบูรพาจารย์หัวตะพาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ดังภาพที่ 4.1



ข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง การสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของคณะครูและบุคลากรโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศรีบูรพาจารย์หัวตะพาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ สามารถนำเสนอข้อเสนอแนะได้ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) สถานศึกษาควรกำหนดนโยบายส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ให้เป็นแนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร โดยบรรจุไว้ในแผนพัฒนาการศึกษาระยะยาว และกำหนดตัวชี้วัดด้านบรรยากาศองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างชัดเจน

2) สถานศึกษาควรจัดทำแนวทางและมาตรฐานการบริหารสถานศึกษาที่เน้นการสร้างบรรยากาศองค์กรเชิงบวก การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ และการดูแลสวัสดิภาพทางจิตใจของบุคลากร เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพการศึกษา

3) สถานศึกษาควรกำหนดนโยบายสนับสนุนระบบดูแลช่วยเหลือบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยจัดให้มีหน่วยงานหรือกลไกสนับสนุนด้านสวัสดิการ สุขภาวะทางจิต และการให้คำปรึกษา เพื่อส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรและลดปัญหาความเครียดในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้องดังนี้

1) สถานศึกษาควรนำแนวทางการบริหารตามหลักเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบรรยากาศองค์กร เช่น การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างระบบชื่นชมยกย่อง และการจัดเวทีรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

2) ผู้บริหารควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการออกแบบระบบการบริหารงานบุคคล โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ปรับภาระงานให้เหมาะสมกับศักยภาพ และสร้างกลไกช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในองค์กร

3) สถานศึกษาควรพัฒนาระบบการยกย่อง ชื่นชม และสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร รวมทั้งกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งโดยยึดหลักความเป็นธรรม เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีในองค์กร

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษารูปแบบหรือโมเดลการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาประเภทต่าง ๆ เพื่อพัฒนาเป็นแนวทางปฏิบัติที่สามารถนำไปใช้ได้อย่างเป็นรูปธรรม

2) ควรศึกษาผลกระทบของการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณภาพชีวิตครู และความพึงพอใจของผู้ปกครอง เพื่อให้เห็นผลลัพธ์เชิงประจักษ์ที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

3) ควรขยายขอบเขตการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน หรือการวิจัยเชิงทดลอง เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลของการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 กับรูปแบบการบริหารอื่น ๆ และยืนยันความน่าเชื่อถือของผลการศึกษา

บรรณานุกรม

กรมวิชาการ. (2557). การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์การศึกษากลาง.

กิตติคุณ ศรีอุดม. (2559). การพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2558). ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม. กรุงเทพฯ: มูลนิธิพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.

จีระ หงส์ลดารมภ์. (2554). ทุนมนุษย์กับการพัฒนาองค์กร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรังสิต.

ชัยอนันต์ สมุทวณิช. (2546). องค์การและการบริหารจัดการ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2556). จิตวิทยาสังคมเพื่อการทำงาน. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นิธิ เอียวศรีวงศ์. (2558). ทุนทางสังคมกับการพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มติชน.

บัณฑิต เอื้ออาภรณ์. (2549). ภาวะผู้นำและความสัมพันธ์ในองค์กร. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาฯ.

ประยุทธ์ หลงสมบรูณ์. พจนานุกรม มคธ-ไทย.

ประเวศ วะสี. (2545). สังคมศักยภาพ. กรุงเทพฯ: หมอชาวบ้าน.

ประเวศ วะสี. (2560). สังคมศักยภาพ: คุณธรรมและทุนทางสังคม. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุน

พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต). (2546). พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.