

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา าระของ เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะการวิจัย ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. วิธีการดำเนินการวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
4. อภิปรายผล
5. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา าระของ เขต 2
2. เพื่อศึกษาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา าระของ เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหาร กับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา าระของ เขต 2
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา าระของเขต 2

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 1,147 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 2, 2564 : 35 – 40)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยองเขต 2 ปีการศึกษา 2564 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของ เกรจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 608) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 291 คน ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้อำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา เป็นชั้นของการสุ่ม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม การประยุกต์ใช้หลักสัปปริธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 2 โดยมีลักษณะเป็น แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554 : 35) ได้แบบสอบถามการประยุกต์ใช้ หลักสัปปริธรรมของผู้บริหาร จำนวน 45 ข้อความ มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.80 – 1.00 และ แบบสอบถามการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา จำนวน 30 ข้อความ มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.80 – 1.00 จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามการประยุกต์ใช้หลักสัปปริธรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยองเขต 2 จำนวน 45 ข้อ แบ่งเป็น 7 ด้าน ประกอบด้วย

- | | |
|----------------------------|-------------|
| 1.1 ด้านการรู้หลักการ | จำนวน 5 ข้อ |
| 1.2 ด้านการรู้ความมุ่งหมาย | จำนวน 5 ข้อ |
| 1.3 ด้านการรู้จักตน | จำนวน 5 ข้อ |
| 1.4 ด้านการรู้จักประมาณ | จำนวน 8 ข้อ |
| 1.5 ด้านการรู้จักเวลา | จำนวน 7 ข้อ |
| 1.6 ด้านการรู้จักชุมชน | จำนวน 7 ข้อ |
| 1.7 ด้านการรู้จักบุคคล | จำนวน 8 ข้อ |

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของเขต 2 จำนวน 30 ข้อ แบ่งเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------|
| 2.1 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน | จำนวน 5 ข้อ |
| 2.2 ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน | จำนวน 5 ข้อ |
| 2.3 ด้านบุคลากรมีความร่วมมือในการทำงาน | จำนวน 8 ข้อ |
| 2.4 ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม | จำนวน 7 ข้อ |
| 2.5 ด้านการมีสุขภาพที่ดี | จำนวน 5 ข้อ |

นำข้อคำถามที่ได้ มาสร้างเป็นแบบสอบถามการประยุกต์ใช้หลักสัจปฐิธรรมของผู้บริหารและแบบสอบถามการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา แล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู

แล้วนำข้อมูลที่ได้มาทำการคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยวิธีด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990 : 202 – 204) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการประยุกต์ใช้หลักสัจปฐิธรรมของผู้บริหาร เท่ากับ 0.93 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา เท่ากับ 0.91

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัย
2. ผู้วิจัยนำสำเนาหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยติดต่อกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
3. กำหนดวันในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง จำนวน 291 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักสัจปฐิธรรมของผู้บริหารและการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 2 ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักสัจปฐิธรรมของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ

ระของ เขต 2 ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient)

3. วิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักสัจปฐิธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 2 ด้วยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. การประยุกต์ใช้หลักสัจปฐิธรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการรู้จักชุมชน ด้านการรู้จักตน ด้านการรู้จักบุคคล ด้านการรู้หลักการ ด้านการรู้จักประมาณ ด้านการรู้ความมุ่งหมาย และด้านการรู้จักเวลา

2. การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการมีสุขภาพที่ดี ด้านบุคลากรมีความร่วมมือในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน และด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม

3. การประยุกต์ใช้หลักสัจปฐิธรรมของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาโดยรวม ($r_{xy} = 0.96$) มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยการเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ด้านการรู้ความมุ่งหมาย มีความสัมพันธ์กันสูงมากกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r_{x2y} = 0.85$)

ด้านการรู้หลักการ มีความสัมพันธ์กันสูงมากกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r_{x1y} = 0.82$)

ด้านการรู้จักตน มีความสัมพันธ์กันสูงกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r_{x3y} = 0.76$)

ด้านการรู้จักประมาณ มีความสัมพันธ์กันสูงกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{x4y} = 0.75$)

ด้านการรู้จักเวลา มีความสัมพันธ์สูงกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r_{x5y} = 0.65$)

ด้านการรู้จักชุมชน มีความสัมพันธ์กับปานกลางกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r_{x6y} = 0.57$)

ด้านการรู้จักบุคคล มีความสัมพันธ์กันต่ำกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r_{x7y} = 0.31$)

4. การพยากรณ์การประยุกต์ใช้หลักสัจปฐิธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถร่วมกันพยากรณ์การประยุกต์ใช้หลักสัจปฐิธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 92 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.11 สามารถสร้างสมการพยากรณ์การประยุกต์ใช้หลักสัจปฐิธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 2 ได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ } \hat{Y} = -0.08* + 1.01*X$$

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ } \hat{Z}_y = 0.96* Z_x$$

จากสมการพยากรณ์แสดงให้เห็นว่า การประยุกต์ใช้หลักสัจปฐิธรรมของผู้บริหาร เปลี่ยนไป 1 หน่วย ทำให้การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 2 เปลี่ยนไป 1.01 หน่วย

อภิปรายผล

การประยุกต์ใช้หลักสัจปฐิธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 2 สามารถอภิปรายผลที่เกิดขึ้นได้ดังนี้

1. การประยุกต์ใช้หลักสัจปฐิธรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการรู้จักชุมชน ด้านการรู้จักตน ด้านการรู้จักบุคคล ด้านการรู้หลักการ ด้านการรู้จักประมาณ ด้านการรู้ความมุ่งหมาย และด้านการรู้จักเวลา ตามลำดับ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารเห็นถึงความสำคัญของการนำหลักสัจปฐิธรรม มาประยุกต์ใช้ในด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของสุรศักดิ์ ชะมารัมย์ และคณะ (2561 : 82 – 88) กล่าวว่า หลักสัจปฐิธรรมมีความสัมพันธ์กับเทคนิคการบริหารจัดการสมัยใหม่อยู่หลายประการ

โดยครอบคลุมมิติการบริหารตน การบริหารคน และการบริหารงาน ผู้บริหารต้องรู้หลักการ สามารถประเมินสถานการณ์ปัจจุบันขององค์กร เพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค หรือภาวะคุกคามต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการวางยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาองค์กรที่เหมาะสม ผู้บริหาร ต้องรู้ความมุ่งหมายโดยการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานให้บรรลุ วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้บริหารต้องรู้จักตน มีการพัฒนาภาวะผู้นำและบุคลิกภาพ (Leadership and Personality Development) เพื่อการเสริมสร้างความสามารถของผู้บริหารในการกำหนดเป้าหมาย ทิศทาง และอนาคตขององค์กร รวมทั้งมีบทบาทในการกระตุ้นสร้างการมีส่วนร่วม สร้างวัฒนธรรม ที่แข็งแกร่ง สร้างขวัญและกำลังใจ ตลอดจนสร้างแรงบันดาลใจให้กับสมาชิกทุกคนภายในองค์กร ในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อการปรับเปลี่ยนและพัฒนาองค์กร ให้ดีขึ้น อันจะนำองค์กรไปสู่จุดหมายปลายทางที่ตั้งไว้ ผู้บริหารต้องรู้จักประมาณ โดยมีการบริหาร งบประมาณ (Budget Management) อย่างถูกต้อง ประหยัดและเกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุด ผู้บริหารต้องรู้จักเวลาที่มีการบริหารเวลา (Time Management) รู้จักวางแผนและจัดสรรเวลา ในการทำงานอย่างถูกต้องเหมาะสม ผู้บริหารต้องรู้จักชุมชน มีการบริหารเครือข่าย (Network Management) สร้างแรงจูงใจให้แก่สมาชิกเครือข่าย การรักษาความผูกพันใกล้ชิดของสมาชิก เครือข่าย และการดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารต้องรู้จักบุคคล มีการบริหารทรัพยากร มนุษย์ (Human Resource Management) โดยมียุทธศาสตร์และแนวทางของการบริหารจัดการ บุคลากร ซึ่งเป็นการบริหารคนทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและระดับกลุ่มให้สามารถปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรได้ ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของธีระศักดิ์ บึงมูม และพรพิพัฒน์ เพิ่มผล (2560: 49 – 50) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากร ตามหลักสัปปุริสธรรมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 4 ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรมในสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของพิเชษฐ์ โปดาพล และปรมัตต์ โปดาพล (2563 : 83 – 84) ได้ศึกษาการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขต อำเภอน้ำโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการบริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งส่งผลให้การบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพ

2. การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการมีสุขภาพที่ดี ด้านบุคลากร มีความร่วมมือในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน และด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารและบุคลากร ในสถานศึกษา ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์กรเพื่อสร้างความสมดุล และความยั่งยืน ให้แก่องค์กร เนื่องจากการเป็นองค์กรแห่งความสุขเป็นการสร้างสมดุลระหว่างการมุ่งเน้นผลงาน และความสุขของบุคลากร โดยเชื่อว่าถ้าบุคลากรทำงานอย่างมีความสุขแล้ว ย่อมส่งผลให้ การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สูงขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2556 : 33 – 34) กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง องค์กรที่มีความมั่นคง มีความก้าวหน้า บุคลากรเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาได้อย่างทั่วถึง มีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตา และกรุณา มีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ ได้รับสวัสดิการที่พอเพียง ได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความประทับใจและการยกย่องยอมรับจากคนทั่วไป ถ้าบุคลากรได้รับความดีต่างๆ ดังกล่าว อย่างบ่อยครั้งและต่อเนื่องก็จะทำงานอย่างมีความสุข สอดคล้องกับแนวคิดของ อธิคุณ สิ้นธนาปัญญา และคณะ (2557: 15 – 32) กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง อารมณ์ความรู้สึก ในทางบวก ความพอใจ ความชื่นชอบที่บุคลากรมีต่อสถานที่ทำงานที่ตนทำงานอยู่ เกิดจากการ ตอบสนองต่อสถานการณ์ในการทำงาน หรือประสบการณ์การทำงานอันเป็นผลมาจากการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของพนิชกร มีสิทธิ์ และ ท้ายทิพย์ ธรรมวิริยะกุล (2560 : 43) กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง การรับรู้หรือทัศนคติ ของบุคคลที่มีต่อการทำงานหรือความรู้สึกพึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ ของบุคคล รวมถึงอารมณ์ที่แสดงออกทางด้านบวกและด้านลบจากการใช้ชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อม ที่ทำงาน รู้สึกพอใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน รู้สึกตนเองมีคุณค่า สนุกสนานกับการทำงาน พยายามที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและตอบสนองต่อ เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานเป็นความรู้สึกชื่นชอบ หรือเป็นสุขจากงานที่ได้ทำ สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของทัศนีย์ พงษ์สุพรรณ และคณะ (2562: 218 – 219) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผล ต่อองค์กรแห่งความสุขของครูผู้สอนใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หนองคาย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า องค์กรแห่งความสุขของครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก ดังนั้นจึง ทำให้การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยะเวลาของ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่งผลให้ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา ร่วมกัน เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

3. ผลการวิจัยพบว่า มีการประยุกต์ใช้หลักสี่ปรัศธรรมของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า เมื่อการประยุกต์ใช้หลักสี่ปรัศธรรมของผู้บริหารมีค่าเพิ่มขึ้น การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาก็จะมีค่าเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา อาจต้องมีการประยุกต์ใช้หลักสี่ปรัศธรรมของผู้บริหาร ซึ่งประกอบไปด้วย 7 ด้าน คือ ด้านการรู้หลักการ ด้านการรู้ความมุ่งหมาย ด้านการรู้จักตน ด้านการรู้จักประมาณ ด้านการรู้จักเวลา ด้านการรู้จักชุมชน และด้านการรู้จักบุคคล อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 2 มีความรู้ ความเข้าใจ และนำหลักสี่ปรัศธรรมมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงาน โดยเฉพาะคุณสมบัติเกี่ยวกับการครองตน ครองคน ครองงาน จึงทำให้สถานศึกษาดำเนินไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนได้ สอดคล้องกับแนวคิด พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2553: 14 – 16) ได้อธิบาย หลักสี่ปรัศธรรม 7 ว่าเป็นธรรมของคนสมบูรณ์แบบหรือมนุษย์โดยสมบูรณ์ ซึ่งถือได้ว่าเป็นสมาชิกที่ดีมีคุณค่าอย่างแท้จริงของมนุษยชาติ ซึ่งเรียกได้ว่าเป็นคนเต็มคน ผู้สามารถนำหมู่ชนและสังคมไปสู่สันติสุขและความสวัสดิ์ อีกทั้งแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 – 2579) ได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาการศึกษา ภายใต้ 6 ยุทธศาสตร์หลักที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เพื่อให้แผนการศึกษาแห่งชาติบรรลุเป้าหมายตามจุดมุ่งหมาย วิสัยทัศน์และแนวคิดการจัดการศึกษา ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา มุ่งเน้นระบบบริหารงานบุคคลของครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเป็นธรรม สร้างขวัญกำลังใจ และส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของพระใบฎีกาสุภัทร ปภัสโร (ภะคะวา) (2562 : 24) ผลการวิจัยพบว่า หลักสี่ปรัศธรรมเป็นหลักพุทธธรรมสำหรับการเสริมสร้างสันติสุข แนวทางการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการเสริมสร้างสันติสุขสู่ชุมชนตำบลหนองแสง อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม โดยประยุกต์ใช้หลักสี่ปรัศธรรม ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านการรู้หลักการ ด้านการรู้ความมุ่งหมาย ด้านการรู้จักตน ด้านการรู้จักประมาณ ด้านการรู้จักเวลา ด้านการรู้จักชุมชน และด้านการรู้จักบุคคล ตลอดจนการใช้ภาษาสื่อสารเชิงประนีประนอม จึงสรุปได้ว่าการประยุกต์ใช้หลักสี่ปรัศธรรมของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอยู่ในระดับสูงมาก

4. ผลการวิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักสี่ปรัศธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาด้วยสมการพหุคูณ พบว่าการประยุกต์ใช้หลักสี่ปรัศธรรม

ของผู้บริหารส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ได้ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 2 เห็นความสำคัญของการประยุกต์ใช้หลักสัจปฐิธรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถทำงานอย่างมีความสุข เพราะความสุขในการทำงานสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรได้ สอดคล้องกับการศึกษาของ ชิวแมนโต (Chiumento, 2007 : 1 – 6) ผู้บริหารระดับสูงในประเทศอังกฤษได้รวบรวมการสำรวจดัชนีความสุขในที่ทำงาน (Happiness at Work Index) โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานทั้งประจำและไม่ประจำในองค์กรที่มีพนักงานอย่างน้อย 20 คน เป็นจำนวน 1,063 คน ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานถือเป็นกุญแจที่สำคัญที่ทำให้เกิดความสุขในที่ทำงานและการขาดการสื่อสารที่มาจากผู้บริหารระดับบนเป็นสาเหตุที่สำคัญที่ทำให้พนักงานไม่มีความสุขและรายงานการสำรวจครั้งนี้ได้สรุป 10 ปัจจัย ที่ส่งผลเกี่ยวกับความสุขในที่ทำงาน ได้แก่ 1) ความเป็นมิตรและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน 2) งานที่ทำมีความสนุก 3) การมีเจ้านายที่ดี 4) มีความสมดุลในการทำงานที่ดี 5) งานที่ทำมีความหลากหลาย 6) เชื่อว่าเรากำลังทำบางสิ่งที่มีคุณค่าอยู่ 7) รู้สึกว่าบางสิ่งที่เราทำสร้างความแตกต่างให้เกิดขึ้นได้ 8) เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของทีม 9) ได้รับการยอมรับในความสำเร็จที่ทำได้ 10) เงินเดือนดี สอดคล้องกับผลการวิจัยของฟรีเยอุมท์และโซว์ไวลด์ (Freyermuth and Schonewille, 2009 : 9) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานและการสร้างองค์กรแห่งความสุข ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำจะต้องเป็นผู้สร้างความสุขในสถานที่ทำงาน โดยเริ่มจากการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ทุกคนรู้สึกมีความสุขและได้สรุปแนวทางในการสร้างองค์กรแห่งความสุข 8 ข้อ ดังนี้ 1) การคิดสิ่งที่ยิ่งใหญ่เพื่อทำให้เกิดความแตกต่าง (for something) 2) การมีทัศนคติด้านบวกกับทุกเรื่อง รู้สึกมีความสุข (unabashed happiness) 3) ความเข้าใจในธรรมชาติ และรู้จักบทบาทหน้าที่ของตน (nurturing environment) 4) สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ โดยเริ่มต้นจากความรับผิดชอบต่อตนเอง (Working together we can) 5) รู้จักสู้กับความผิดหวังและนำมาปรับปรุงสู่ความสำเร็จ (outrageous acknowledgement) 6) ความกระตือรือร้น (reach high) 7) การสร้างผลลัพธ์ที่น่าอัศจรรย์ผ่านความคิดที่สร้างสรรค์ (Kickass) และ 8) การมองเห็นสิ่งที่ต้องการและวัดค่าได้ (specific outcome) สอดคล้องกับผลการวิจัยของพิกุล พุ่มซ่าง และปริญญา มีสุข (2560 : 647) ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบที่เป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการศึกษาไทย มีจำนวน 9 องค์ประกอบ เรียงตามลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อยได้แก่ 1) ความสุขทางด้านจิตใจ 2) ความสุขทางด้านสังคม 3) ความสุขทางการเงิน 4) ความสุขทางสมอง 5) ความสุขของครอบครัว 6) ความสุขทางด้านร่างกาย 7) ความสุขจากการปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบ 8) ความสุขทางวัฒนธรรม 9) ความสุขจากการผ่อนคลาย และ

สอดคล้องกับผลการวิจัยของณฐอร เจือจันทร์ และคณะ (2562 : 589) พบว่า 1) ปัจจัยที่เสริมสร้างความเข้มแข็งของเยาวชน ในการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม 7 กับเยาวชนเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน โนนชัย มีระดับความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกปัจจัยมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก 2) ระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม 7 กับเยาวชน เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน โนนชัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้าน มีระดับการประยุกต์ใช้อยู่ในระดับมาก จึงสรุปได้ว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรมของผู้บริหารส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา การประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากผลการวิจัยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรมของผู้บริหารในด้านการรู้จักเวลา มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย จึงเสนอแนะให้ผู้บริหารควรมีการบริหารจัดการเวลา (Time Management) วางแผนและจัดสรรเวลาในการทำงานอย่างเหมาะสม เพราะเวลาเป็นทรัพยากรที่มีจำกัดและมีคุณค่ามากที่สุด โดยผู้บริหารจะต้องมีเทคนิค วิธีการ ตลอดจนการสร้างรูปแบบในการบริหารเวลา มีการจำแนกงานตามความสำคัญของงาน มอบหมาย หรือลดภาระของงาน เพื่อให้การบริหารเวลาเกิดประสิทธิภาพ และให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย

2. จากผลการวิจัยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ในด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย จึงเสนอแนะให้ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างและส่งเสริมบุคลากรในสถานศึกษาให้มีคุณลักษณะที่ดีที่ควรประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างในการทำงาน ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน อีกทั้งผู้บริหารส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยความยุติธรรม ส่งผลให้บุคลากรในสถานศึกษามีกระบวนการทำงานที่มีคุณธรรมอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะของการวิจัยต่อไป และเพื่อต่อยอดองค์ความรู้ให้ลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น และเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้า จึงขอเสนอแนะวิธีการวิจัยต่อไปนี้

1. ควรศึกษาการประยุกต์ใช้ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข ของสถานศึกษา เพื่อนำผลมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป
2. ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ของสถานศึกษา เพื่อที่จะได้มีรูปแบบการบริหารที่เป็นรูปธรรมและส่งผลต่อประสิทธิภาพ ของสถานศึกษา

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี