

แนวทางการส่งเสริมสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1
Guidelines for Promoting Schools to become Happiness Organization under
Sisaket Primary Educational Service Area Office 1

สินีนารถ มุขพันธ์* | Sineenat Mookkhan

ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
Master of Education, Educational Administration, Sisaket Rajabhat University

*Corresponding author e-mail: stu6530117225@sskru.ac.th

(Received: 20 April 2025, Revised: 24 June 2025, Accepted: 4 July 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 2) ศึกษาลักษณะที่ดี (Best practice) ของสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 และ 3) ศึกษาแนวทางในการส่งเสริมสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จำนวน 338 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.981 และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล แบบสอบถาม ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการสัมภาษณ์ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ลักษณะที่ดี (Best practice) ของสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 พบว่า การมีศีลธรรม การบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ต้องมีความดีงามที่ถูกปลูกฝังขึ้นในจิตใจ มีความกตัญญู ขยัน ซื่อสัตย์ มีน้ำใจ เป็นสุภาพชน จนเกิดจิตสำนึกที่ดี 3) แนวทางในการส่งเสริมสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมอบหมายภาระงานให้เหมาะสมกับความสามารถของครูผู้สอน พร้อมทั้งต้องมีศีลธรรมในการดำเนินงาน รวมถึงการดำเนินงานที่ชัดเจนแบบมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้เกิดความสมดุลในการพัฒนางาน (Work life balance)

คำสำคัญ: องค์กรแห่งความสุข

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) To study the condition of schools happiness organization. Under Sisaket Primary Education Area Office 1, 2) Study the best practices of the school to become a happiness organization of the school under the Sisaket Primary Education Area Office 1, and 3) Study the guidelines for promoting the schools to become a happiness organization of the school. The sample group used in the study was 338 school administrators and teachers affiliated to the Sisaket Primary Education Area 1. The tools used to collect data include questionnaires and the confidence value was 0.981 and the interview. Statistics were used in data analysis such as percentages, averages, and standard deviations and interviews Use content analysis. The results showed that 1) The condition of the school's happiness organization. In the Sisaket Primary Education Area Office1, the overall and individual aspects are at a high level Under the Sisaket Primary Education Area Office 1, it was found that having morals, school management to become a happiness organization. There must be goodness instilled in the mind. 3) Study the guidelines for promoting the schools to become a happiness organization of the school Under the Sisaket Primary Education Area Office 1, it was found that school administrators must assign workloads to suit the abilities of teachers, as well as have moral conduct in operation, including clear and participatory operations between school administrators. Teachers and educational personnel create a work-life balance.

Keywords: Happiness organization

บทนำ

ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) มีนโยบายสร้างภูมิคุ้มกันในอนาคต ใดก็ได้แก่ ปัจเจก ครอบครัวยุคใหม่ สังคม และประเทศ ซึ่งเป็นการพัฒนามิติคุณภาพชีวิตและความสุขของมนุษย์มากที่สุด กล่าวคือ นโยบายจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฯ ทำให้ทุกภาคส่วนทุกระดับ มุ่งมั่นที่จะพัฒนาองค์กรให้เป็นไปตามกรอบของแผนพัฒนาประเทศอย่างเคร่งครัด จากการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ค่าครองชีพที่สูงขึ้น หรือเรียกว่าแทบจะทุกด้าน มนุษย์ในโลกปัจจุบันจึงต้องเปลี่ยนแปลงให้ทันต่อการแข่งขัน เพื่อความอยู่รอด คำพูดที่ว่างานคือชีวิต ชีวิตคืองาน ซึ่งทำให้รู้สึกได้ว่าการทำงานมีความสำคัญมากในการดำเนินชีวิต เนื่องจากการทำงานสามารถทำให้เกิดรายได้ในการเลี้ยงชีวิต และด้วยความจำเป็นดังกล่าว ทำให้ชีวิตของคนหลาย ๆ คน ต้องทำงานกัน 1 ใน 3 ของ เวลาในชีวิตประจำวันหรือมากกว่านั้น ซึ่งแน่นอนว่าการทำงานที่มากขึ้นทำให้การใช้ชีวิตในด้านอื่น ๆ ลดน้อยลง อาจจะส่งผลให้คนทำงานมีความสุขในการทำงานน้อยลง ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารและองค์กรหลายแห่งจึงหันมาให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและใส่ใจในการสร้างบรรยากาศในที่ทำงานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อเพิ่มความสุขในการทำงาน

ลดการลาออกของบุคลากร เนื่องจากอัตราการลาออกที่สูงจะส่งผลที่ตามมาคือ การต้องเสียเงินในการจัดหา จัดจ้างบุคลากรใหม่ จึงถือว่าเป็นเรื่องที่ทำนายสำหรับผู้บริหารยุคใหม่ที่จะทำอะไรให้บุคลากรทำงานอยู่กับ องค์กรนานขึ้น คำตอบที่หลายองค์กรได้คือ ต้องทำสถานที่ทำงานให้มีความสุขและ Happy Workplace ดังนั้นจึงเกิดขึ้นในองค์กรภาครัฐและ ภาคเอกชน (ทิพวัลย์ รามรง, 2557)

ทรัพยากรบุคคล คือ หัวใจและทรัพยากรที่สำคัญภายในขององค์กร การสร้างคนให้รวมกันเป็นองค์กร แห่งความสุข (Happy Workplace) เป็นกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ ให้ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความสามารถและพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กร ไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน การสร้างองค์กรแห่งความสุข มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างสรรค์คุณภาพชีวิต คนทำงานในองค์กร อันจะส่งผลเชิงบวกต่อเนื่องทั้งต่อองค์กร ครอบครัวของบุคลากร ตลอดจนชุมชนและ สังคมโดยรวม (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริม สุขภาพ (สสส.), 2552) ทั้งนี้ความสุขในการทำงานจะเกิดขึ้นได้จะต้องทำให้บุคลากรเห็นคุณค่าในตนเอง รับรู้ ความรู้สึกมีส่วนร่วม ดังที่ Warr (2020) ได้กล่าวไว้ว่า ความสุขในการทำงานเป็นความสุขที่เกิดจากภายใน จิตใจของบุคคล มีการตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการ ทำงาน ประกอบด้วย การรับรู้ในงาน กระตือรือร้น มีวินัยในตนเอง และรู้สึกตนเองมีคุณค่า เกิดความ ภาคภูมิใจ สอดคล้องกับท่านพุทธทาสภิกขุ (2548) ได้กล่าวไว้ว่า ความสุขเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนแสวงหา ความรู้สึกของบุคลากรในการที่จะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้เกิดความพึงพอใจและพยายามที่จะทำให้ตนเองมี ความสุข รู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าเพราะการทำงาน เกิดทัศนคติที่ดีต่องาน

จึงเห็นได้ว่าการเป็นองค์กรแห่งความสุข มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการปฏิบัติงานทั้งในภาคของ หน่วยงานและภาคธุรกิจ และขยายไปสู่สถาบันการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งปัญหาคือในแต่ละบริบท ของ สถาบันการศึกษามีแนวคิดการวัดองค์กรแห่งความสุขที่แตกต่างกัน การได้ทราบถึงองค์ประกอบ การ เป็น องค์กรแห่งความสุขที่ชัดเจนนั้นจะทำให้ได้เกิดประโยชน์ในเชิงบริบททางการ ศึกษาจะสามารถพัฒนาและต่อ ยอดศาสตร์การบริหารการศึกษา โดยผู้บริหารทางการศึกษาของสถาบันการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทุกระดับ สามารถนำแนวคิดการเป็นองค์กรแห่งความสุขไปใช้ออกนโยบายการพัฒนาคุณภาพการเป็นองค์กรแห่ง ความสุขของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากสภาพปัญหาดังกล่าวจึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจ และต้องการหาแนวทางการส่งเสริมสถานศึกษา สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 อย่างจริงจัง ซึ่งมุ่งเน้นการศึกษาข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยศึกษาองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านที่ 1 น้ำใจงาม (Happy Heart) ด้านที่ 2 สังคมดี (Happy Society) ด้านที่ 3 รู้จักผ่อนคลาย (Happy Relax) ด้านที่ 4 การพัฒนาตนเอง (Happy Brain) และ ด้านที่ 5 มีศีลธรรม (Happy Soul) เพื่อเป็น แนวทางในการส่งเสริมสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประเมินศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยมุ่งหวังให้การศึกษามีการพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1
2. เพื่อศึกษาลักษณะที่ดี (Best practice) ของสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริมสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จาก 258 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารจำนวน 253 คน และครูจำนวน 2,011 คน รวมทั้งสิ้น 2,264 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จำนวน 338 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครชีและมอร์แกน ได้มาโดยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และเทียบสัดส่วนตามขนาดสถานศึกษา

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ มีตัวแปรที่ศึกษา ดังต่อไปนี้

2.1 สภาพการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน

ด้านที่ 1 น้ำใจงาม (Happy Heart)

ด้านที่ 2 สังคมดี (Happy Society)

ด้านที่ 3 รู้จักผ่อนคลาย (Happy Relax)

ด้านที่ 4 การพัฒนาตนเอง (Happy Brain)

ด้านที่ 5 มีศีลธรรม (Happy Soul)

2.2 ลักษณะที่ดี (Best practice) ของสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน

2.3 แนวทางในการส่งเสริมสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม เครื่องมือเป็น 4 ตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย ตำแหน่ง ประการณทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จำนวน 35 ข้อ ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านที่ 1 น้ำใจงาม (Happy Heart) ด้านที่ 2 สังคมดี (Happy Society) ด้านที่ 3 รู้จักผ่อนคลาย (Happy Relax) ด้านที่ 4 การพัฒนาตนเอง (Happy Brain) และ ด้านที่ 5 มีศีลธรรม (Happy Soul)

ตอนที่ 3 ข้อคำถามปลายเปิด (Open End) สอบถามเกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ดี (Best practice) ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา

ตอนที่ 4 แนวทางในการส่งเสริมสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน

4. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

4.1 ร้อยละ (Percentage)

4.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

4.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1 ผู้วิจัยบันทึกเสนอบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ เพื่อออกหนังสือขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลตอบแบบสอบถามและขออนุญาตสัมภาษณ์จากบุคลากรในสังกัด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

5.2 การส่งและติดต่อขอรับแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยปฏิบัติ ดังนี้

5.2.1 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ใกล้ ผู้วิจัยนำส่งและขอรับแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง

5.2.2 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ไกล ผู้วิจัยส่งและรับคืนแบบสอบถามทางไปรษณีย์

5.3 สัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง ใช้เวลาในการสัมภาษณ์ ไม่เกิน 60 นาที โดยใช้วิธีการจดบันทึกและใช้เครื่องบันทึกเสียงในการบันทึกบทสนทนา เพื่อนำมาใช้ถอดความสำหรับการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

5.4 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนนำไปวิเคราะห์ทางสถิติ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัย

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 ผลการวิเคราะห์สภาพการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยภาพรวม

รายการ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. น้ำใจงาม (Happy Heart)	4.44	0.59	มาก
2. สังคมดี (Happy Society)	4.42	0.57	มาก
3. รู้จักผ่อนคลาย (Happy Relax)	4.39	0.63	มาก
4. การพัฒนาตนเอง (Happy Brain)	4.48	0.51	มาก
5. มีศีลธรรม (Happy Soul)	4.47	0.58	มาก
เฉลี่ย	4.44	0.52	มาก

จากตารางที่ 1 สภาพการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดสามอันดับแรกโดยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเอง (Happy Brain) ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.51) รองลงมา ด้านมีศีลธรรม (Happy Soul) ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.58) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านรู้จักผ่อนคลาย (Happy Relax) ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.57)

6.2 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะที่ดี (Best practice) ของสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน

คุณลักษณะที่ดี (Best practice) ของสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน จากผลการสัมภาษณ์โดยส่วนใหญ่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่เป็นตัวแทน สถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีความเห็นสอดคล้องกัน พบว่า การมีศีลธรรม มีผลต่อการบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข

6.3 ผลการวิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

จากการศึกษาสภาพการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา จากผลการสัมภาษณ์โดยส่วนใหญ่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่เป็นตัวแทน สถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ มีความเห็นสอดคล้องกัน พบว่า การมอบหมายภาระงานให้เหมาะสมกับความสามารถของครู การมีกัลยาณมิตร และการมีศีลธรรม มีผลต่อการบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางในการส่งเสริมสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดสามอันดับแรกโดยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเอง (Happy Brain) รองลงมา ด้านมีศีลธรรม (Happy Soul) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านรู้จักผ่อนคลาย (Happy Relax)

2. ผลการศึกษาคุณลักษณะที่ดี (Best practice) ของสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน และแนวทางการส่งเสริมสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน ผู้วิจัยได้สรุป ในแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 น้ำใจงาม (Happy Heart) ผู้บริหารทุกระดับตระหนักถึงการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรในสถานศึกษา จะทำให้บุคลากรในสถานศึกษามีขวัญกำลังใจที่ดีจะก่อให้เกิดคุณภาพและประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษาควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการมีน้ำใจ การคิดถึงคนอื่น เอื้ออาทรต่อกันและกัน การรับทราบของตนเอง บุคลากรในสถานศึกษาช่วยส่งเสริม สนับสนุนให้คำปรึกษาให้กำลังใจซึ่งกันและกัน เมื่อเกิดอุปสรรคหรือความผิดพลาดด้วยความเต็มใจและเป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน

ด้านที่ 2 สังคมดี (Happy Society) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญและมีสัมพันธภาพที่ดีกับชุมชนและภาคีเครือข่ายเพื่อให้ความรัก ความปรองดอง ความรักสามัคคี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อชุมชนที่ตนทำงานและพักอาศัย พร้อมร่วมแรงร่วมใจ ช่วยกันพัฒนาชุมชนให้มีชีวิตการเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ชุมชนโดยรอบของสถานศึกษาให้การดูแลช่วยเหลือ ทำให้บุคลากรในสถานศึกษาและนักเรียนรู้สึกอบอุ่น ปลอดภัย รวมทั้งสถานศึกษาต้องมีสภาพแวดล้อมที่ดี ทั้งความสะอาดและความปลอดภัย

ด้านที่ 3 รู้จักผ่อนคลาย (Happy Relax) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิต (Work Life Balance) การสร้างสมดุลให้กับชีวิตและการทำงานนั้นไม่เพียงแต่มีประโยชน์ต่อสถานศึกษาเท่านั้น แต่ยังมีประโยชน์ต่อตัวบุคลากรเองด้วย ทั้งในด้านสุขภาพทางกายและสุขภาพทางใจ ซึ่งเมื่อบุคลากรในสถานศึกษามีคุณภาพชีวิตที่ดีก็ย่อมส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพได้มากขึ้นเช่นกัน และผลดีก็จะเกิดขึ้นกับสถานศึกษาในที่สุด สุขภาพร่างกายที่แข็งแรง และ สุขภาพจิตใจที่ดี ทำให้เราทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างศักยภาพให้กับสถานศึกษาได้ในระยะยาว

ด้านที่ 4 การพัฒนาตนเอง (Happy Brain) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญเกี่ยวกับด้านการพัฒนาตนเอง (Happy Brain) ต้องศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในทุกรูปแบบ พร้อมทั้งสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ทำงานที่ตรงตามวิชาเอก บุคลากรในสถานศึกษามีการนำความรู้ ความสามารถมาใช้ในการทำงานตรงกับหน้าที่ที่ได้รับ

มอบหมาย และได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นแรงผลักดันช่วยให้สถานศึกษาพัฒนาขึ้นด้วยบุคลากรที่มีศักยภาพ

ด้านที่ 5 มีศีลธรรม (Happy Soul) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญเกี่ยวกับด้านการมีศีลธรรม จริยธรรม หลักธรรมภิบาลและปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อเป็นแบบอย่างในการประพฤติปฏิบัติตนที่ดีแก่บุคลากรในสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานตามหลักธรรมภิบาล เป็นผู้ประพฤติดี ปฏิบัติดี มีจิตใจเมตตา กรุณา มีเหตุมีผล เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ไม่เห็นแก่ตัว พร้อมทั้งดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อลดปัญหาภาระหนี้สินครูในปัจจุบัน มีความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ บุคลากรในสถานศึกษาได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียม ยุติธรรม และไม่เลือกปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชา

คุณลักษณะที่ดี (Best practice) ของสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน จากผลการสัมภาษณ์โดยส่วนใหญ่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่เป็นตัวแทน สถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ มีความเห็นสอดคล้องกัน พบว่า การมีศีลธรรม มีผลต่อการบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข

3. ผลการศึกษาแนวทางในการส่งเสริมสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ในการศึกษาหาแนวทางการส่งเสริมสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 ท่าน และครูผู้สอนที่เป็นตัวแทน จำนวน 3 ท่าน สรุปผลได้ ดังนี้ จากการศึกษาสภาพการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา จากผลการสัมภาษณ์โดยส่วนใหญ่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่เป็นตัวแทน สถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ มีความเห็นสอดคล้องกัน พบว่า การมอบหมายภาระงานให้เหมาะสมกับความสามารถของครู การมีกัลยาณมิตรและการมีศีลธรรม มีผลต่อการบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข

อภิปรายผล

การศึกษาแนวทางในการส่งเสริมสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังต่อไปนี้

1. จากการศึกษาสภาพการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดสามอันดับแรกโดยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเอง (Happy Brain) รองลงมาด้านมีศีลธรรม (Happy Soul) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านรู้จักผ่อนคลาย (Happy Relax) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงได้กำหนดพันธกิจ (Mission) ในข้อที่ 3 ต้องมีส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณตามมาตรฐานวิชาชีพ และ ข้อที่ 4 ส่งเสริม สนับสนุน การบริหาร

จัดการตามหลักธรรมาภิบาล และหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ที่เน้นการมีส่วนร่วม และบูรณาการเพื่อสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการบริหารงานของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับด้านการพัฒนาตนเอง (Happy Brain) ต้องศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในทุกรูปแบบ พร้อมทั้งสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ทำงานที่ตรงตามวิชาเอก บุคลากรในสถานศึกษามีการนำความรู้ความสามารถใช้ในการทำงานตรงกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง ช่วยพัฒนาคุณภาพและวิธีการทำงานของครู ทำให้ครูมีสมรรถภาพในการสอน มีความรู้ในทางวิชาการและวิชาชีพมากขึ้น เข้าใจบทบาทหน้าที่และปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ไขปัญหาและข้อบกพร่องในการสอนและการทำงานได้ดีขึ้น ช่วยให้อาจารย์พัฒนาขึ้นด้วยบุคลากรที่มีศักยภาพ

สอดคล้องกับศูนย์องค์การสุขภาวะสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้อธิบายถึงแนวทางในการพัฒนาให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งความสุขมีหัวใจสำคัญ ประกอบด้วย 1) การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขทั้ง 3 องค์ประกอบ คือ 1.1) คนทำงานมีความสุข 1.2) ที่ทำงานน่าอยู่ และ 1.3) ชุมชนสมานฉันท์ 2) แผนการพัฒนาคนและแผนการสร้างองค์กรแห่งความสุขต้องสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์และวิสัยขององค์กร การที่บุคลากรจะมีความสุขในการทำงานที่แท้จริงได้ก็ต่อเมื่อจัดสมดุลความสุขในชีวิตได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543 อ้างถึงใน ชีระ บุญเจริญ, 2546: 19-21) ได้กำหนดลักษณะผู้บริหารต้นแบบว่า มีบทบาทในการบริหารจัดการศึกษาและส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้ การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่องโดยส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรม เข้าร่วมประชุมสัมมนาและไปทัศนศึกษาเพื่อเพิ่มพูน ความรู้และประสบการณ์ให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงของโลก เพื่อสามารถนำมาประยุกต์และปรับปรุงในการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น และสอดคล้องกับ จันทรพร ปานกล้า (2557) ได้ศึกษา เรื่อง การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยเทศจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ การมีคุณธรรมจริยธรรม โอท็อป (Happy Soul) มีกิจกรรมส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใน สถานศึกษา เกี่ยวกับเรื่องคุณธรรมจริยธรรม จริย โอท็อป (ความสะอาดและเกรงกลัวต่อการกระทำของตน โดยเฉพาะการกระทำที่ไม่ดี) การหาความรู้ (Happy Brain) สนับสนุนให้มีการจัดอบรมครู และบุคลากรในสถานศึกษาหรือส่งครูและบุคลากรไปอบรมกับสถาบันภายนอกเกี่ยวกับทักษะทาง วิชาชีพ มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีโอกาสศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษา การผ่อนคลาย (Happy Relax) มีการจัดกิจกรรมเพื่อผ่อนคลายให้กับครูและบุคลากร ในสถานศึกษา เช่น การสัมมนาหรือการท่องเที่ยวประจำปี การจัดงานเลี้ยงครูและบุคลากรใน สถานศึกษาตามเทศกาลต่าง ๆ หรือการจัดกิจกรรมเมื่อทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย สังคมดี (Happy Society) มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและ สังคม มีการทำกิจกรรมเพื่อสังคม เช่น การบริจาคโลหิต กิจกรรมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม อีกทั้งยังสอดคล้องกับ อนุพงศ์ รอดบุญปาน และ

นุชนรา รัตนศิริระประภา (2562) ได้ศึกษาเรื่อง องค์การแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) พบว่า องค์การแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐาน เลขคณิตจากมากไปน้อย พบว่า มี 1 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด คือ คุณธรรม (Happy Soul) และอีก 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ มีสังคมดี (Happy Society) การหาความรู้ (Happy Brain) น้ำใจงาม (Happy Heart) ครอบครัวที่ดี (Happy Family) การผ่อนคลาย (Happy Relax) สุขภาพดี (Happy Body) และใช้เงินเป็น (Happy Money) ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาคุณลักษณะที่ดี (Best practice) ของสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนจากผลการสัมภาษณ์โดยส่วนใหญ่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่เป็นตัวแทน สถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ มีความเห็นสอดคล้องกัน พบว่า การมีศีลธรรม มีผลต่อการบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ต้องมีความดีงามที่ถูกปลูกฝังขึ้นในจิตใจ มีความกตัญญู ขยัน ประหยัด ซื่อสัตย์ สามัคคี มีวินัย มีน้ำใจ เป็นสุภาพชน จนเกิดจิตสำนึกที่ดี รู้สึกประทับใจ ชอบ ชั่ว ดี เกรงกลัวต่อการทำความชั่ว โดยประการต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กอปรลาภ อภัยภักดิ์ (2563) โดย ทศนคติการทำงานเชิงบวก ผู้บริหารหรือหัวหน้างานต้องมีภาวะผู้นำ และเป็นต้นแบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล พร้อมทั้งต้องเสริมสร้างแนวคิดเรื่องการทำงานเชิงบวกแบบผ่อนคลาย ไม่จำเป็นต้องเต็มไปด้วยความเครียดเสมอ ผู้บริหารหรือหัวหน้างานต้องเสริมสร้างทัศนคติการทำงานเชิงบวกเหล่านี้ให้เกิดขึ้น เพื่อให้คนทำงานเกิดความรู้สึกว่าเจ้านายพร้อมที่จะให้กำลังใจและคอยช่วยเหลืออยู่เสมอ ไม่ใช่เพียงแค่คาดหวังให้ทำงานเพียงอย่างเดียว อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฒิวิตรชัยแก้ว (2560) คนทำงานมีความสุข (Happy People) หมายถึง พนักงานสามารถจัดสมดุลชีวิต ได้ตระหนักว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีความสำคัญขององค์กร มีความเป็นมืออาชีพมีความเป็นอยู่ที่ดี มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงาม และเอื้ออาทรต่อตนเองและสังคมเป้าหมายสูงสุดของการส่งเสริมให้พนักงานมีความสุข คือ พนักงานสามารถจัดสมดุลชีวิตผ่านโลกทั้ง 3 โลกของตัวเองได้ (โลกความสุขของตนเอง โลกความสุขของครอบครัว และโลกความสุของค์กร/สังคม) รวมถึงพนักงานมีศักยภาพสูงและมีความผูกพันต่อองค์กร (Engagement) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิกุล พุ่มช้าง (2560) โดย ความสุขทางวัฒนธรรมและศาสนา (Happy Soul) การที่บุคลากรของสถานศึกษามีส่วนร่วมกับกิจกรรมทางศาสนาที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พร้อมทั้งสถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรมีจรรยาบรรณต่อการปฏิบัติงาน มีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาการให้ความสำคัญกับการใช้หลักธรรมคำสอนทางศาสนาหรือจริยธรรมและคุณธรรมในการทำงานและการดำเนินชีวิต และบุคลากรของสถานศึกษาปฏิบัติงานตามกรอบของศีลธรรมวินัยและจรรยาบรรณอย่างเหมาะสม

3. ผลการศึกษาแนวทางในการส่งเสริมสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน จากผลการสัมภาษณ์โดยส่วนใหญ่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่เป็นตัวแทน สถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ มีความเห็นสอดคล้องกัน พบว่า การดำเนินงานที่ชัดเจนแบบมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้เกิดความสมดุลในการพัฒนางาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวัลย์ รามรณ (2557) โดยการทำงานในหน่วยงานต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชน จึงเต็ม

ไปด้วยความกดดัน คนทำงานยังคงรู้สึกเบื่อเช้าวันจันทร์ เวลาแต่ละวันในการทำงานผ่านไปช้า ไม่อยากช่วยงานคนอื่น ไม่อยากมาทำงาน เกิดภาวะความเครียด ไม่มีความสุขหรือสนุกกับการทำงาน จนกระทั่งเกิดการขาด ลา มาสาย และเปลี่ยนงานในที่สุด ส่งผลกระทบต่องานและประสิทธิภาพในการทำงาน หลายๆ หน่วยงานจึงหันมาให้ความสำคัญและต้องการที่จะแก้ปัญหาด้วยการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กร เกิดกระแสการทำงานอย่างมีความสุขแพร่หลายมากขึ้น เพื่อสร้างผลผลิตหรือผลประกอบการที่ยั่งยืน สร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรโดยให้เขาเหล่านั้นรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในการทำงาน รู้สึกทำงานแล้วมีความสุขมีความมั่นคงในงาน มีความก้าวหน้า กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน สนุกกับงาน รวมถึงมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมที่ทำงานดีที่เอื้ออำนวยให้เกิดความสุขในการทำงาน ลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งช่วยให้องค์กรพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

อีกทั้งยังสอดคล้อง กับงานวิจัยของ นูร์ปายีเยห์ กูนา (2562) โดย การมีส่วนร่วม เนื่องจากบุคลากรจะเป็นผู้ได้รับผลประโยชน์โดยตรงจากระบบ สวัสดิการที่องค์กรธุรกิจจัดให้ ดังนั้นการจัดสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพสมควรเปิดโอกาสให้ สมาชิกมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน เสนอความคิดในการปรับปรุงและแก้ไข ระบบสวัสดิการเดิม เพื่อให้บุคลากรเกิดความเข้าใจ การยอมรับและได้รับประโยชน์สูงสุด สิ่งสำคัญจะทำให้ระบบสวัสดิการสามารถตอบสนองต่อความต้องการของสมาชิกได้อย่างแท้จริง อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลทิพย์ ใจเที่ยง (2563) โดยสนับสนุนให้บุคลากรมีความคิดเชิงบวกส่งเสริมการมีส่วนร่วมให้คำชื่นชม ให้ขวัญกำลังใจแก่บุคลากรซึ่งเป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุดขององค์ประกอบการบริหารองค์กรแห่งความสุข ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากองค์กรแห่งความสุขได้หมายถึงองค์กรที่มีแต่ความสนุกสนาน หรือมีแต่รอยยิ้มแล้วเสียหัวเราะเท่านั้นแต่ไม่มีประสิทธิภาพของการทำงาน แต่องค์กรแห่งความสุขหมายถึงองค์กรที่บุคลากรทำงานด้วยความกระตือรือร้น ตั้งใจทำงาน มีความต้องการที่จะมาทำงานเพื่อให้งานบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กรดังนั้นตัวแปรในข้อผู้บริหารจูงใจให้บุคลากรทำงานตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียนด้วยความเต็มใจ การยึดเป้าประสงค์คุณภาพของนักเรียนเป็นสำคัญ อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Fisher (2010) โดย ความสุขในการทำงานเป็นแนวคิดที่กว้าง และมีโครงสร้างจำนวนมาก ตั้งแต่อารมณ์ชั่ววูบไปจนถึงอารมณ์ที่ค่อนข้างคงที่ ทักษะคิดและการจัดการของแต่ละบุคคล ระดับหน่วยงาน โดยความสุขในที่ทำงานได้รับอิทธิพลมาจากทั้งเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในระยะสั้นและระยะยาว นอกจากนี้ยังได้รับอิทธิพลจากคุณลักษณะที่มั่นคงของบุคคล เช่น บุคลิกภาพ การได้มีส่วนร่วมในการทำงาน ความเหมาะสมระหว่างสิ่งทำงาน/องค์กรให้ความคาดหวังและความต้องการ และมีเหตุผลที่จะคิดว่าการพัฒนาความสุขในการทำงานเป็นเป้าหมายที่คู่ควร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Salas-Vallina และ Alegre (2018) โดย มิติของความสุขในการทำงานที่ได้จากการวิจัยประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วม เป็นความรู้สึกพิเศษของพลังงานและแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการรู้สึกตื่นเต้น มีชีวิตชีวา หรือหลงใหลในการทำงาน เกิดความผูกพันซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดจากความหมายในที่ทำงาน 2) ความพึงพอใจในงาน หมายถึง สภาวะทางอารมณ์เชิงบวกอันเป็นผลมาจากการประเมินผลงานหรือประสบการณ์การทำงานของบุคคลหนึ่ง 3) ความรู้สึกผูกพันกับ

องค์กร หมายถึง ความรู้สึกทางอารมณ์ในที่ทำงานและความมุ่งมั่นเชิงบรรทัดฐานในที่ทำงาน ตลอดจนความรู้สึกรับผิดชอบต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะสำหรับนักวิจัย

1.1 จากผลการศึกษาแนวทางการส่งเสริมสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำแนวทางการส่งเสริมสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขไปประยุกต์ใช้ได้ โดยต้องคำนึงถึงบริบท ความต้องการ ข้อดี ข้อจำกัด และปัจจัยอื่น ๆ ที่มีความแตกต่างกันในแต่ละสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับด้านการพัฒนาตนเอง (Happy Brain) ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในทุกรูปแบบ พร้อมทั้งสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อเป็นแรงผลักดันช่วยให้สถานศึกษาพัฒนาขึ้นด้วยบุคลากรที่มีศักยภาพ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร

2.1 หน่วยงานต้นสังกัดสามารถนำข้อค้นพบ สภาพ คุณลักษณะที่ดีและแนวทางในการส่งเสริมสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ไปพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพในแต่ละด้านให้เหมาะสม และสามารถนำองค์กรไปสู่การเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน

3. ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัย

3.1 ในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดอื่น เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันต่อไป

3.2 ควรมีการศึกษารูปแบบการผ่อนคลาย เพื่อรักษาสมดุลชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา

องค์ความรู้ใหม่

แนวทางการส่งเสริมสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน โดยศึกษาองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านที่ 1 น้ำใจงาม (Happy Heart) ด้านที่ 2 สังคมดี (Happy Society) ด้านที่ 3 รู้จักผ่อนคลาย (Happy Relax) ด้านที่ 4 การพัฒนาตนเอง (Happy Brain) และ ด้านที่ 5 มีศีลธรรม (Happy Soul) พบว่า ผู้บริหารทุกระดับควรตระหนักถึงการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรในสถานศึกษา จะทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดี ก่อให้เกิดคุณภาพและประสิทธิภาพ ให้ความสำคัญและมีส่วนร่วมที่ดีกับชุมชนและภาคีเครือข่ายเพื่อให้ความรัก ความรักสามัคคี ต้องมีความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิต (Work life balance) ต้องศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในทุกรูปแบบ และให้ความสำคัญในด้านศีลธรรม จริยธรรม หลักธรรมาภิบาลและปรัชญา

เศรษฐกิจพอเพียง เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร ก่อให้เกิดการพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน
ทั้งสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงและสุขภาพจิตใจที่ดี สร้างศักยภาพให้กับสถานศึกษาได้ในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

- กมลทิพย์ ใจเที่ยง. (2563). การบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 18(2), 197 -198.
- กอปรลาภ อภัยภักดิ์. (2563). บรรยากาตองค์กรแห่งความสุข คนเบิกบาน งานสำเร็จ. *วารสาร มจร. มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์*, 8(1), 315 – 331.
- จันทร์ทร ปานคล้า. (2557). การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนรัตน์ และ ชีร์ธรรม วุฒิวัตรชัยแก้ว. (2560). องค์กรแห่งความสุข 4.0. ศูนย์องค์กรสุขภาพ (Healthy Organization Center). *วารสารโครงการส่งเสริมผลิตภาพและสุขภาวะองค์กรในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ*.
- ทิพวัลย์ รามรง. (2557). แนวทางการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*, 44(1), 205 – 206.
- ธีระ รุญเจริญ. (2546). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 1). ข้าวฟ่าง.
- นุรปาชียะห์ ภูนา. (2562). ความสุขในการทำงานของคนทำงานหน่วยงานบริหารส่วนตำบล ในอำเภอ เมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี. *สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*.
- พิกุล พุ่มช้าง. (2560). การวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการศึกษาของไทย. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 10(2), 661.
- พุทธทาสภิกขุ. (2548). *แก่นพุทธศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 4). เพชรประกาย.
- ศูนย์องค์กรสุขภาพ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2559). *กลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข* (พิมพ์ครั้งที่ 1). Healthy Organization Center.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). (2552). *มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ* (พิมพ์ครั้งที่ 1). Thai Health Resource Center. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- อนุพงศ์ รอดบุญปาน และ นุชนรา รัตนศิริระประภา. (2562). องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(2), 251 – 252.
- Fisher, C.D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 4(12), 15 – 16.

- Salas-Vallina, A. and others. (2018). “On The Road to Happiness at Work (HAW): Transformational Leadership and Organizational Learning Capability As Drivers of HAW In A Healthcare Context,”. *Personnel Review*. 46,2 (2017): 41-42.
- Warr (2020). Workplace Happiness: A Conceptual Framework. *Journal of scientific & technology research*, 9(1), 29.