



The Management of the Happy Workplace by School Administrators Under Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 2

Kesineee Khamkate^{1*}, Paitoon Puangyod²

1 Faculty of Education, Nakhon Phanom University, Thailand

2 Faculty of Education, Nakhon Phanom University, Thailand

** Corresponding author. E-mail: Kesinee0929@gmail.com*

Abstract

The purposes of this study were 1) to examine the current and desired situations of the happy workplace management by school administrators, and 2) to examine needs for the happy workplace management by school administrators. The sample comprised 265 individuals: 72 school administrators and 193 teachers. The sample size was determined based on a percentage criterion and selected through stratified random sampling. The tools used in this study were two five-rating scale questionnaires 1) a questionnaire on the current situations of the happy workplace management by school administrators, which had the Index of Item Congruence (IC) between .80–1.00, discrimination values between .38–.84, and reliability of .96, 2) a questionnaire on the desirable situations of the happy workplace management by school administrators, which had the Index of Item Congruence (IC) between .80–1.00, discrimination values between .44–.86, and reliability of .97. The statistics used were percentage, mean, standard deviation, and the Priority Needs Index Modified (PNI_{Modified}). The results revealed that (1) the current state of the happy workplace management by school administrators was generally at a high level, while the desired state of the happy workplace management by school administrators was at the highest level, (2) The results of the assessment of the needs for the happy workplace management by school administrators ranked the aspects from highest to lowest as follows: workplace relationships, organizational culture, work participation, management, working environment and work–life balance, respectively.

Keywords: Current Situations, Desired Situations, Needs, The Happy Workplace



การบริหารองค์กรแห่งความสุขของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

เกศินี คำเกษ^{1*}, ไพฑูรย์ พวงยอด²

1 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

2 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

* Corresponding author. E-mail: Kesinee0929@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารองค์กรแห่งความสุขของผู้บริหารสถานศึกษา (2) เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นของการบริหารองค์กรแห่งความสุขของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 265 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 72 คน และครู 193 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 2 ฉบับ คือ (1) แบบสอบถามสภาพปัจจุบันของการบริหารองค์กรแห่งความสุขของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .80-1.00 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .38-.84 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .96 (2) แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารองค์กรแห่งความสุขของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .80-1.00 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .44-.86 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI_{Modified}) ผลการศึกษาพบว่า (1) สภาพปัจจุบันของการบริหารองค์กรแห่งความสุขของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์การบริหารองค์กรแห่งความสุขของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (2) ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของการบริหารองค์กรแห่งความสุขของผู้บริหารสถานศึกษา เรียงลำดับจากค่าสูงที่สุดไปหาค่าต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในงาน ด้านการบริหารจัดการ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านความสมดุลชีวิต ตามลำดับ

คำสำคัญ : สภาพปัจจุบัน, สภาพที่พึงประสงค์, ความต้องการจำเป็น, องค์กรแห่งความสุข

บทนำ

สถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายในประเทศ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อทิศทางการพัฒนาประเทศในอนาคต อีกทั้งจากสภาพการแข่งขันทางเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันทางด้านการค้าและการลงทุนที่แข่งขันกันด้วยทุนทางปัญญาและการสร้างนวัตกรรม ซึ่งไม่ใช่เฉพาะการแข่งขันแค่ภายในประเทศ แต่เป็นการแข่งขันในระดับภูมิภาคและระดับโลก จากความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว สถาบันการศึกษาและครูผู้สอนจึงถูกคาดหวังให้เป็นกลไกสำคัญในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของสังคม และพัฒนาเยาวชนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ที่จะสามารถแข่งขันในระดับสากล (จิระภา สมัครพงษ์, 2564)

รัฐบาลไทยได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 กล่าวว่า การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ในทุกมิติและในทุกช่วงวัยสามารถได้รับการพัฒนาและยกระดับได้เต็มศักยภาพและเหมาะสม



ประกอบด้วย การพัฒนาศักยภาพคน ตลอดช่วงชีวิตควบคู่กับการปฏิรูปที่สำคัญ ทั้งในส่วนของ การปรับเปลี่ยน ค่านิยมและวัฒนธรรม เพื่อให้คนมีความดีอยู่ใน “วิถี” การดำเนินชีวิตและมีจิตสำนึกร่วมในการสร้างสังคมที่น่า อยู่ และมีการปฏิรูปการเรียนรู้แบบพลิกโฉมในทุกระดับตั้งแต่ระดับปฐมวัย จนถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยการ พัฒนาระบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ การเปลี่ยนบทบาทครู การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษา และการพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอด ชีวิตเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถก้าวทันกับการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเองได้อย่างต่อเนื่อง แม้จะออกจากระบบ การศึกษาแล้ว รวมถึงความตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลายตลอดจนพัฒนาและรักษากลุ่มผู้มีความสามารถพิเศษของพหุปัญญาแต่ละประเภท (บุญธรรม เทียมจันทร์และศรัญญา วิชชาธรรม, 2561)

แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข (Happy Organization หรือ Happy Workplace) จะได้รับความสนใจอย่างแพร่หลายในช่วงหลายปีที่ผ่านมา แต่ในทางปฏิบัติยังไม่พบว่ามีแนวทางหรือรูปแบบที่ชัดเจนตายตัว และเป็นมาตรฐานกลางที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างครอบคลุมในทุกบริบทองค์กร ทั้งนี้เพราะ “ความสุข” เป็นแนวคิดที่มีความซับซ้อนและหลากหลายมิติ เช่น ด้านจิตใจ ร่างกาย ความสัมพันธ์ สภาพแวดล้อม ฯลฯ อีกทั้งยังขึ้นอยู่กับบริบทเฉพาะขององค์กรแต่ละแห่ง เช่น วัฒนธรรมองค์กร ประเภทกิจการ และลักษณะบุคลากร ปัญญาวัฒน์ จุฑามาศ (2565) กล่าวไว้ว่า แม้องค์กรจะมีความพยายามในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เช่น การสรรหา การฝึกอบรม หรือแรงงานสัมพันธ์ เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข แต่กระบวนการเหล่านี้ยังไม่มีการอบวิธีการที่ชัดเจนเป็นสากลที่สามารถนำไปใช้ได้อย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ ยังพบว่าองค์กรต่าง ๆ มีการตีความ “องค์กรแห่งความสุข” แตกต่างกันไป ทำให้การประเมินผลลัพธ์และความสำเร็จของแนวคิดนี้ในแต่ละบริบทยังคงมีความคลาดเคลื่อนอยู่ไม่น้อย ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุขจึงยังเป็นเรื่องที่ต้องการการศึกษา วิจัย และประยุกต์ใช้อย่างต่อเนื่องและหลากหลายวิธี ความสุขเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการดำรงชีวิต การที่คนทำงานมีความสุข เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ความสุขจึงเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา และเป็นจุดมุ่งหมายสูงสุดตามธรรมชาติของมนุษย์ ความสุขเป็นพลังงานบวกอย่างหนึ่ง ที่ทำให้ชีวิตสนุกสนาน มีสีสัน และรู้สึกได้ถึงการถูกเติมเต็มในชีวิต ในมิติของการทำงานก็เช่นเดียวกัน คนที่ทำงานอย่างมีความสุข ก็อยากจะมาทำงานทุกวัน และรู้สึกได้ถึงคุณค่าของงานที่ทำนั้น ท้ายที่สุดผลสัมฤทธิ์ของงานก็มีประสิทธิภาพตามไปด้วยความสุขจากการทำงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมที่สุด คือ การได้ทำงานใน “องค์กรแห่งความสุข” ที่มั่นคง เข้าถึงโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึง รู้สึกได้ว่าตนเองมีโอกาสเจริญก้าวหน้า ผู้บังคับบัญชามีธรรมาภิบาล มีเพื่อนร่วมงานที่เป็นกัลยาณมิตร ได้รับสวัสดิการที่เพียงพอ และมีสวัสดิภาพจากการทำงาน หากคนทำงานได้รับสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวนี้อยู่บ้าง และต่อเนื่อง ก็จะทำอย่างมีความสุข งานมีประสิทธิภาพ และทำให้องค์กรก้าวไปสู่การเป็น “องค์กรแห่งความสุข” (Happy Workplace) ได้ (กอบปรลาภ อภัยภักดิ์, 2563) ความสุขในการทำงานเป็นพลังภายในที่ช่วยหล่อเลี้ยงชีวิตให้ดำเนินไปอย่างมีคุณค่าและเปี่ยมความหมาย แนวคิดของ ว.วชิรเมธี (2556) ซึ่งได้รับการตีความอย่างลุ่มลึกในบทวิจารณ์โดย พระครูวินัยธร ชวลิต อุตตโม (สุวรรณจันทร์) และพระครูโฆสิตวิธานานุกุล (2567) ในหนังสือ ความสุขในกำมือ ได้เสนอว่า การทำงานอย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จต้องอาศัยหลักอิทธิบาท 4 ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา ซึ่งเป็นกระบวนการฝึกตนให้มีใจรักในงาน มุ่งมั่น ขยัน และใช้ปัญญาพิจารณาอย่างรอบคอบ ความสุขในการทำงานจึงมิได้เกิดจากปัจจัยภายนอกเพียงลำพัง หากแต่อยู่ที่การพัฒนาใจให้เห็นคุณค่าในสิ่งที่ทำและยอมรับตนเองตามความเป็นจริง หากองค์กรสามารถส่งเสริมให้บุคลากรมีใจรักงาน รู้คุณค่าของสิ่งที่ทำ และฝึกตนด้วยสติปัญญา ก็จะเกิดความสุขอย่างยั่งยืนในชีวิตการทำงาน อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรรวมทั้งในระดับบุคคลและองค์กรอย่างแท้จริง



ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการ มีรูปแบบ ขั้นตอน กติกาและวิธีดำเนินการประสาน ประโยชน์ให้เกิดแก่บุคคลและกลุ่มบุคคลให้ร่วมมือ ร่วมใจกันทำงาน เพื่อให้เกิดการทำงานที่บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ การบริหาร การศึกษามีความจำเป็น เพราะต้องการคนที่ได้รับการฝึกฝนเฉพาะด้านที่มีความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญมา ดูแล รับผิดชอบ เป็นนักบริหารการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง มีวิสัยทัศน์ ที่กว้างไกล มีความ เข้าใจงานด้านการศึกษา และผลกระทบของการศึกษาต่อความก้าวหน้า ของประชาชน และประเทศชาติ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จึงควรมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ มีความสุข และเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (ศศิกัญจน์ แปรงามนกุล, 2561)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ “จัดการศึกษาได้ มาตรฐานสากล บนวิถีความเป็นไทย น้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษา สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน” โดยมี นโยบายในการขับเคลื่อนและพัฒนาคุณภาพการศึกษารูปแบบ 5A & P Model สู่คุณภาพ 5 มิติ (5Q) ประกอบด้วย Quality Student : นักเรียนคุณภาพ Quality Classroom : ห้องเรียนคุณภาพ Quality Director, Teacher & Staffs : ผู้บริหาร ครู และบุคลากรคุณภาพ Quality School : โรงเรียนคุณภาพ Quality Educational Service Area : เขตพื้นที่การศึกษาคุณภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2, 2566) ทั้งนี้ในปัจจุบันในการบริหารสถานศึกษาให้กลายเป็นองค์กรแห่งความสุข ในด้าน สภาพแวดล้อมการทำงาน การบริหารจัดการ การสมดุลชีวิต วัฒนธรรมองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการมีส่วนร่วมในงาน ยังเป็นประเด็นท้าทายต่อการพัฒนาต่อไป และในการดำเนินการขับเคลื่อน โรงเรียนคุณภาพ “ตามนโยบาย 1 อำเภอ 1 โรงเรียนคุณภาพ” โดยใช้โมเดล “โรงเรียนแห่งความสุข” เพื่อส่งเสริมให้ ผู้เรียนมีความสุข ดำเนินโครงการตามโมเดล “โรงเรียนแห่งความสุข” 5 ความสำเร็จ (สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2, 2568)

จากที่มาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้ศึกษาได้สนใจเกี่ยวกับการบริหารองค์กรแห่ง ความสุขของผู้สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ซึ่งข้อมูลที่ได้จาก การศึกษาครั้งนี้ จะเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาการบริหารองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาให้เกิด ประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผลอันจะนำมาซึ่งประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทุกฝ่าย โดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ ไปเป็นข้อมูลสารสนเทศ ประกอบการกำหนดนโยบายหรือ จัดทำแผนปฏิบัติการในสถานศึกษา เพื่อมุ่งสู่การยกระดับคุณภาพขององค์กรทางการศึกษาให้มีความมั่นคง ยั่งยืน และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างเหมาะสม

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารองค์กรแห่งความสุขของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
2. เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นของการบริหารองค์กรแห่งความสุขของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2



หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข

Fisher (2010) กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข มี 9 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกเชิงบวกและความพอใจที่พนักงานมีต่องานของตน ซึ่งรวมถึงงานที่ทำ เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และสภาพแวดล้อมโดยรวม
2. ความผูกพันทางอารมณ์ต่อองค์กร (Affective Organizational Commitment) หมายถึง ความรู้สึกเชิงบวกของพนักงานที่มีต่อองค์กร เช่น ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวองค์กร และความเต็มใจที่จะอยู่กับองค์กรระยะยาว
3. ความมีส่วนร่วมในงาน (Work Engagement) หมายถึง การมีพลัง ความมุ่งมั่น และการจดจ่อกับงาน เช่น รู้สึกตื่นตัว มีความหมาย และหลงใหลในสิ่งที่ทำ
4. การมีตัวตนในงาน (Job Involvement) หมายถึง การที่พนักงานรู้สึกว่างานมีความสำคัญต่อชีวิตของตน และเป็นส่วนหนึ่งของตัวตน เช่น การรู้สึกผูกพันกับบทบาทหน้าที่ของตนเอง
5. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง แรงกระตุ้นที่มาจากความชอบ ความสนุก หรือความท้าทายของงาน โดยไม่ต้องพึ่งพารางวัลจากภายนอก
6. ภาวะจดจ่อและไหลลื่น (Flow State) หมายถึง สภาวะที่ทำงานอย่างมีสมาธิ ลืมเวลา และรู้สึกมีความสุขในสิ่งที่ทำ
7. ความเป็นอยู่ที่ดีทางอารมณ์ในงาน (Affective Well-being at Work) หมายถึง ความรู้สึกทางอารมณ์ที่ดีขณะทำงาน เช่น ความสุข ความสงบ ความพึงพอใจ และอารมณ์เชิงบวกต่าง ๆ
8. การเติบโตอย่างมีพลัง (Thriving at Work) หมายถึง ความรู้สึกที่ตนเองมีพลัง มีชีวิตชีวา และกำลังพัฒนา เติบโตในการทำงาน
9. ระดับทีมและหน่วยงาน (Group-Level Happiness) หมายถึง ความสุขที่เกิดจากความสัมพันธ์และบรรยากาศในทีม เช่น
 - 9.1ขวัญกำลังใจของทีม (Morale)
 - 9.2 อารมณ์ร่วมของทีม (Group Mood)
 - 9.3 ความมีส่วนร่วมของทีม (Unit-Level Engagement)

Charles-Leija et al. (2023) กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีจุดมุ่งหมายในชีวิต (Purpose in Life) คนที่มีเป้าหมายชีวิตที่ชัดเจนมีแนวโน้มที่จะรู้สึกมีความสุขกับงานมากขึ้น
2. การมีงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายชีวิต (Purpose-Oriented Job) หากพนักงานรู้สึกว่างานที่ช่วยให้เข้าใจเป้าหมายในชีวิต จะทำให้รู้สึกผูกพันและมีความสุขมากขึ้น
3. ความรู้สึกว่างานมีคุณค่าและประโยชน์ (Valuable and Useful Work) การรับรู้ว่างานของตนมีคุณค่าและส่งผลดีต่อผู้อื่น ช่วยเสริมสร้างความภาคภูมิใจและความสุขในงาน
4. ความสนุกและความพึงพอใจในกิจกรรมประจำวัน (Enjoyment of Daily Tasks) ความรู้สึกสนุกกับสิ่งที่ทำในแต่ละวันเป็นตัวทำนายที่สำคัญที่สุดของความสุขในการทำงาน
5. ความรู้สึกได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (Appreciation by Coworkers) การได้รับการยอมรับจากคนรอบข้าง มีผลเชิงบวกต่อระดับความสุขในการทำงาน

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีร์ธรรม วุฑฒิวัดวิตรชัยแก้ว (2560) กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้



1. คนทำงานมีความสุข (Happy People) หมายถึง บุคลากรสามารถจัดสมดุลชีวิต ได้ตระหนักว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีความสำคัญขององค์กร มีความเป็นมืออาชีพมีความเป็นอยู่ที่ดี มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงาม และเอื้ออาทรต่อตนเองและสังคมเป้าหมายสูงสุดของการส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุข คือ บุคลากรสามารถจัดสมดุลชีวิตผ่านโลกทั้ง 3 โลกของตัวเองได้ (โลกความสุขของตนเอง โลกความสุขของครอบครัว และโลกความสุขขององค์กร/สังคม) รวมถึงบุคลากรมีศักยภาพสูงและมีความผูกพันต่อองค์กร (Engagement)

2. ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) คือ บุคลากรรู้สึกว่ทำงานเป็นบ้านหลังที่ 2 มีความรัก ความสามัคคีในองค์กรที่ทำงานน่าอยู่ ประกอบด้วย ความอบอุ่นของบ้าน (House) คนใน องค์กร (Human) และความสุข (Happy) ลักษณะของที่ทำงานน่าอยู่ ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

2.1 เป็นองค์กรที่มีการทำงานเป็นทีม

2.2 เป็นองค์กรที่มีความสุขในการทำงานร่วมกัน

2.3 เป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกันและมีการพัฒนาร่วมกัน

3. ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) ชุมชนต้องมีความสามัคคีมีการทำงาน เป็นทีม มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และเอื้ออาทรกับสังคมนอกข้าง ชุมชนสมานฉันท์ยัง หมายความว่ารวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร รวมถึงชุมชน สังคมพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของ องค์กร

บุรินทร์ เทพสาร และอภิภา ปรัชญพฤทธิ (2560) กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุขประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านทรัพยากรบุคคล หมายถึง การให้บุคลากรกำหนดวิธีการที่เป็นองค์กรแห่งความสุขการกำหนดค่านิยมที่เอื้อต่อเพื่อร่วมงานเน้นการทำงานแบบถ้อยทีถ้อยอาศัย การให้บุคลากรมีกิจกรรมพบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในด้านการทำงาน ผลักดันให้ผู้บริหารมีบทบาทเป็นผู้อำนวยการให้เกิดผลสำเร็จมากกว่าสั่งการ

2. ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก หมายถึง องค์กรมีการปรับปรุงสถานที่ทำงานให้มีความร่มรื่น สุขสบาย ไม่มีมลพิษ มีการจัดเครื่องมือหรือเทคโนโลยีในการทำงานที่ทันสมัยรวมถึงการจัดสรรพื้นที่ขององค์กรให้บุคลากรได้ประโยชน์ร่วมกัน

3. ด้านการเงิน หมายถึง การจ่ายค่าตอบแทนบุคลากรในองค์กรสูงกว่ามาตรฐานแรงงานหรือการจ้างงานอื่นทั่วไป มีเงินโบนัสพิเศษ รวมไปถึงการให้ทุนการศึกษาสำหรับบุตรบุคลากร

4. ด้านการบริหารทั่วไป หมายถึง องค์กรมีการทำงานแบบเอื้ออาทร ทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้บุคคลในองค์กรได้แสดงความคิดเห็นในการทำงาน มีช่องทางการติดต่อสื่อสารกับผู้บริหารระดับสูง และส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรพร้อมมีวิธีการทำงานที่ยืดหยุ่นโดยเน้นผลของงานเป็นหลัก

กมลทิพย์ ใจเที่ยง (2562) กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การบริหารจัดการองค์กร (Organization Management) เป็นกระบวนการสำคัญที่จะนำพาองค์กรไปให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร และสำหรับองค์ประกอบย่อยที่ 1 บริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นไปตามหลักการแนวคิดที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ หรือผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก โดยมีการวัดผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และสามารถควบคุมทิศทางการทำงานให้มุ่งสู่วิสัยทัศน์ของหน่วยงาน ด้านองค์ประกอบย่อยที่ 2 บริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ควรยึดหลักการบริหารจัดการที่ดี ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า

2. สร้างการเห็นคุณค่าในตนเอง (Create Self-Esteem) มีหลักการแนวคิด และทฤษฎีในด้านการบริหารงานบุคคล บุคลากรเห็นคุณค่าในตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรู้สึกว่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร



ที่จะทำให้ห้องค์กรประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียงความสุขด้านปัจเจกบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว และการทำงานจะทำให้ทำงานอย่างมีความสุข ในขณะที่เดียวกันผู้บริหารควรสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองและเห็นความสำคัญของการดูแลสุขภาพ

3. พัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Develop Physical Environment) มีหลักการแนวคิด และทฤษฎี ทั้งนี้เนื่องจากการที่องค์กรมีการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี ร่มรื่น ปลอดภัย ไม่มีมลพิษ จะส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์และประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ตลอดจนการที่มีเทคโนโลยีและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกย่อมส่งผลต่อความสุขของบุคลากรในองค์กรซึ่งจะทำให้ผลผลิตหรือเป้าหมายของการทำงานบรรลุวัตถุประสงค์

4. พัฒนาคุณภาพนักเรียน (Improve Student Quality) แนวคิดของการบริหารองค์กรแห่งความสุขที่ไม่แต่ละองค์กรจะดำเนินการเพื่อผลผลิตหรือผลลัพธ์ขององค์กร ซึ่งในด้านโรงเรียน ผลผลิตหรือผลลัพธ์ก็คือคุณภาพของนักเรียน ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ สังคม การได้รับการสนับสนุนจากภาคเอกชนต่าง ๆ

สมสิทธิ์ รักบุญ (2563) กล่าวไว้ว่า องค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ครูทำงานมีความสุข (Happy People) หมายถึง ครูสามารถจัดสมดุลชีวิตได้ ตระหนักว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีความสำคัญขององค์กร มีความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นอยู่ที่ดี มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงาม และเอื้ออาทรต่อตนเองและสังคม เป้าหมายสูงสุดของการส่งเสริมให้ครูมีความสุข คือ ครูสามารถจัดสมดุลชีวิตผ่านโลกทั้ง 3 ใบของตัวเองได้ โลก 3 ใบ สมดุลชีวิต ประกอบด้วย โลกใบที่ 1 คือ ความสุขของตนเอง โลกใบที่ 2 คือ โลกความสุขของครอบครัว โลกใบที่ 3 คือ โลกความสุขขององค์กร/สังคม

2. โรงเรียนน่าอยู่ (Happy Home) คือ ครูรู้สึกว่าเป็นบ้านหลังที่สอง มีความรัก ความสามัคคีในองค์กร ที่ทำงานน่าอยู่ประกอบด้วย ความอบอุ่นของบ้าน (House) คนในองค์กร (Human) และความสุข (Happy) ลักษณะของที่ทำงานน่าอยู่ประกอบด้วยเป็นองค์กรที่มีการทำงานเป็นทีม เป็นองค์กรที่มีความสุขในการทำงานร่วมกัน เป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานร่วมกันและมีการพัฒนาร่วมกัน

3. ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) ชุมชนต้องมีความสามัคคี มีการทำงานเป็นทีม มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และเอื้ออาทรกับสังคมนอกข้าง ชุมชนสมานฉันท์ยังหมายถึง ลูกค้า (นักเรียน) หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร รวมถึงชุมชนและสังคมที่พึงพอใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กร

ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานต์ (2564) กล่าวไว้ว่า องค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การทำงานอย่างมีพลังและมีความสุข หมายถึง การทำสมาธิและการตั้งสติ ทำให้ทุกคนสามารถนำไปปรับใช้ในองค์กรและในชีวิตประจำวันได้ โดยการใช้ชีวิตอย่างมีสตินี้ยังเป็นพื้นฐานของความสุขในด้านต่าง ๆ

2. การพัฒนาค่านิยม หมายถึง การใช้สติเป็นรากฐานใคร่ครวญจากภายในเพื่อให้เข้าถึงค่านิยมขององค์กรและร่วมกันหาหนทางทำให้โรงเรียนเป็นองค์กรที่ส่งเสริมค่านิยมและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3. การทำงานร่วมกันด้วยมิตรไมตรี หมายถึง การทำงานร่วมกันอย่างดีนั้น ต้องอาศัยการสื่อสารอย่างมีสติอันเป็นรากฐานของความสัมพันธ์ที่ดีและใช้สติในการประชุมหารือกันด้วยกัลยาณมิตรสนทนา (Dialogue) และการอภิปรายอย่างสร้างสรรค์ (Creative Discussion) ร่วมไปกับการคิดบวก

พงศกร ศรีรงค์ทอง (2565) กล่าวไว้ว่า องค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การที่จะมีความสุขในการทำงานและรู้สึกอยากที่จะมาทำงานนั้นมาจากการที่สถานที่ ทำงานมีความสุขสบาย มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่พร้อมสำหรับการทำงาน เช่น อาคารสถานที่ ห้องเรียน เครื่องปรับอากาศ คอมพิวเตอร์



2. ด้านการบริหาร หมายถึง ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดนโยบายและแนวทางการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กรและยังเป็นผู้สร้างแรงจูงใจกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานดั่งศักยภาพของคนทำงานออกมาเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสุขในการทำงาน และส่งผลให้เป็นองค์กรแห่งความสุข

3. ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน หมายถึง การทำงานในองค์กรนั้นไม่สามารถทำงานได้เพียงคนเดียว ต้องมีการประสานงานและร่วมมือกันทำงาน ดังนั้น ความสัมพันธ์ในที่ทำงานที่ีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยที่สำคัญ โดยจะต้องมีการแบ่งปันความรู้กัน มีความเป็นมิตรให้คำปรึกษา ให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำได้ ทำให้คนในองค์กร มีความสุขในการทำงาน

4. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง หากได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างเพียงพอและเหมาะสมจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกสบายใจและมีความสุขในการทำงานที่ต่อเนื่องไปจนทำให้เกิดเป็นองค์กรแห่งความสุข

ฐิติชน ลุนสูงยาง (2566) กล่าวไว้ว่า องค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ด้านคน หมายถึง องค์กรที่มีความสัมพันธ์ในองค์กรที่ดี มีทัศนคติและคุณลักษณะเชิงบวก เคารพความหลากหลายและความแตกต่าง มีค่านิยมและแนวปฏิบัติเชิงบวกที่ทุกคนมีส่วนร่วม และการมีสภาพการทำงานและสุขภาวะที่ดี

2. ด้านการบริหารจัดการ หมายถึง องค์กรที่มีภาระงานที่เหมาะสมและเป็นธรรม มีผู้นำที่ดี มีแรงกระตุ้นในการทำงานและการมีส่วนร่วม ทุกคนรู้สึกถึงความสำเร็จและการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน มีการทำงานเป็นทีม

3. ด้านสภาพแวดล้อม หมายถึง องค์กรที่มีสภาพแวดล้อมอบอุ่นและเป็นมิตร มีสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัย เกิดสุขอนามัยและโภชนาการที่ดี บุคลากรมีสภาพครอบครัวที่มั่นคง มีรายได้และสวัสดิการที่เหมาะสม ซึ่งทางโรงเรียนต้องดำเนินการให้เกิดขึ้น

4. ด้านการใช้ชีวิตให้สมดุล หมายถึง องค์กรที่มีบุคลากรได้ใช้ชีวิตของตนเองอย่างเต็มที่ บุคลากรมีภาวะอิสระจากงานที่ทำประจำ ซึ่งทางโรงเรียนต้องดำเนินการให้เกิดขึ้น

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2567) กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของความสุข 8 ประการ มีดังนี้

1. Happy Body - กายและใจดี

ส่งเสริมให้คนทำงานมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่แข็งแรง มีพฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสม เช่น ออกกำลังกาย กินอาหารที่ดี พักผ่อนเพียงพอ และจัดการความเครียดได้

2. Happy Heart - ความมีน้ำใจ

สนับสนุนการมีน้ำใจ เอื้ออาทร รู้จักแบ่งปัน และสร้างความรักสามัคคีภายในองค์กร ช่วยให้ทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น

3. Happy Relax - การผ่อนคลาย

ส่งเสริมให้คนทำงานรู้จักผ่อนคลายจากความเครียดทั้งในชีวิตและการทำงาน เพื่อรักษาสมดุลชีวิตและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

4. Happy Brain - พัฒนาความรู้

สนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อก้าวสู่ความเป็นมืออาชีพและมีความก้าวหน้าในสายงาน

5. Happy Money - บริหารจัดการรายรับรายจ่าย



ส่งเสริมให้คนทำงานมีทักษะการบริหารการเงินที่ดี เช่น การวางแผนการเงิน การออม รู้จักใช้เงินอย่างเหมาะสม และลดปัญหาหนี้สิน

6. Happy Soul – สุขภาวะทางปัญญา

สนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจชีวิต มีความมั่นคงภายใน รู้จักคิดดี คิดเป็น มีจิตใจที่เข้มแข็ง สามารถเผชิญปัญหาในชีวิตได้อย่างมีสติและสมดุล

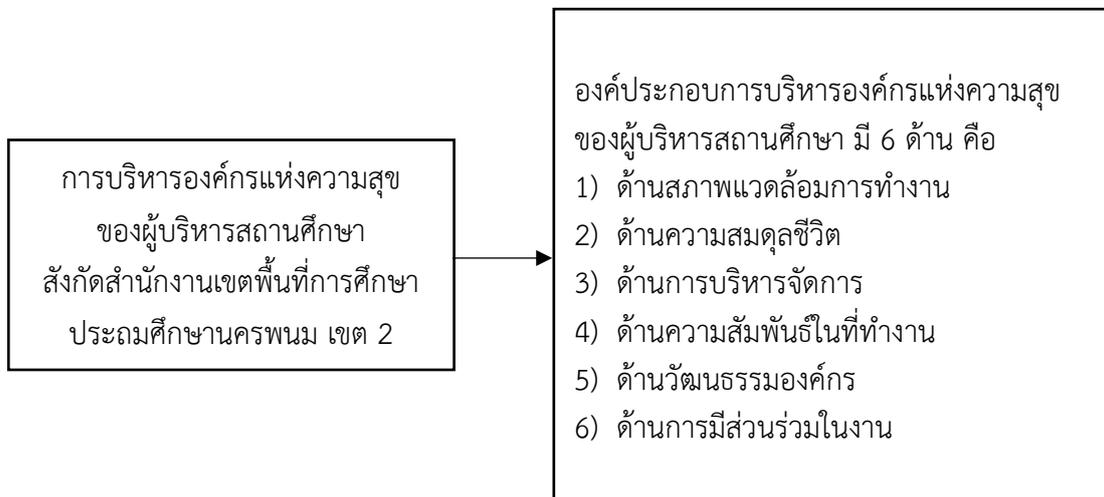
7. Happy Family – ครอบครัวมีความสุข

ส่งเสริมการจัดสรรเวลาและสร้างความอบอุ่นในครอบครัว ซึ่งเป็นพลังใจที่สำคัญในการดำเนินชีวิตและการทำงานอย่างมีคุณภาพ

8. Happy Society – สังคมดี

ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างสังคมที่ดีทั้งในที่ทำงานและในชุมชน มีความสามัคคีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และช่วยกันพัฒนาสิ่งแวดล้อมรอบตัวให้ดีขึ้น

จากหลักการ แนวคิด และทฤษฎีดังกล่าว ผู้วิจัยกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment Research) โดยมีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 1,768 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 181 คน และครู จำนวน 1,587 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 265 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 72 คน และครู จำนวน 193 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 15



(บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา

เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 2 ฉบับ คือ (1) แบบสอบถามสภาพปัจจุบันของการบริหารองค์กรแห่งความสุขของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .80-1.00 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .38-.84 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .96 (2) แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารองค์กรแห่งความสุขของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .80-1.00 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .44-.86 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญความต้องจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI Modified)

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) โดยการหาค่าความถี่และร้อยละ
2. วิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารองค์กรแห่งความสุขของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. ประเมินความต้องการจำเป็นของการบริหารองค์กรแห่งความสุขของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นข้อมูลจากการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์มาคำนวณหาค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI Modified)

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารองค์กรแห่งความสุขของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารองค์กรแห่งความสุขของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน

การบริหารองค์กรแห่งความสุข ของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	3.86	0.43	มาก	4.82	0.16	มากที่สุด
2. ด้านความสมดุลชีวิต	3.82	0.50	มาก	4.77	0.20	มากที่สุด
3. ด้านการบริหารจัดการ	3.83	0.40	มาก	4.79	0.15	มากที่สุด
4. ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.78	0.44	มาก	4.80	0.17	มากที่สุด
5. ด้านวัฒนธรรมองค์กร	3.80	0.49	มาก	4.81	0.17	มากที่สุด
6. ด้านการมีส่วนร่วมในงาน	3.80	0.48	มาก	4.78	0.18	มากที่สุด
รวม	3.82	0.39	มาก	4.79	0.12	มากที่สุด



จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการบริหารองค์กรแห่งความสุขของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82, S.D. = 0.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ($\bar{X} = 3.86, S.D. = 0.43$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ($\bar{X} = 3.78, S.D. = 0.44$) ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารองค์กรแห่งความสุขของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.79, S.D. = 0.12$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ($\bar{X} = 4.82, S.D. = 0.16$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสมดุลชีวิต ($\bar{X} = 4.77, S.D. = 0.16$)

2. ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของการบริหารองค์กรแห่งความสุขของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 นำเสนอข้อมูลโดยแสดงค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI Modified)

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI Modified) และลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของการบริหารองค์กรแห่งความสุขของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

การบริหารองค์กรแห่งความสุข ของผู้บริหารสถานศึกษา	D	I	PNI Modified	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	3.86	4.82	.249	5
2. ด้านความสมดุลชีวิต	3.82	4.77	.249	5
3. ด้านการบริหารจัดการ	3.83	4.79	.251	4
4. ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.78	4.80	.270	1
5. ด้านวัฒนธรรมองค์กร	3.80	4.81	.266	2
6. ด้านการมีส่วนร่วมในงาน	3.80	4.78	.258	3
รวม	3.82	4.79	.254	

จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารองค์กรแห่งความสุขของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 มีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI Modified) โดยรวม มีค่าเท่ากับ .254 เมื่อพิจารณาลำดับ ความต้องการจำเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าสูงกว่าค่าโดยรวม มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 4 ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน มีค่าเท่ากับ .270 ด้านที่ 5 ด้านวัฒนธรรมองค์กร มีค่าเท่ากับ .249 และด้านที่ 6 ด้านการมีส่วนร่วมในงาน มีค่าเท่ากับ .249

อภิปรายผล

การบริหารองค์กรแห่งความสุขของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จากสรุปผลการศึกษานำมาอภิปรายผลการศึกษาดังนี้

1. สภาพปัจจุบันการบริหารองค์กรแห่งความสุขของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ทั้งนี้เนื่องมาจากการสร้างความสุขในการทำงานจำเป็นต้องอาศัย การมีปฏิสัมพันธ์ การสื่อสาร และความร่วมมือระหว่างบุคลากรใน



องค์กร ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และการมีความสัมพันธ์ที่ดีในสถานศึกษาจะช่วยให้เกิดบรรยากาศแห่งความไว้วางใจและความเข้าใจซึ่งกันและกัน ส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส., 2567) กล่าวไว้ว่า องค์กรแห่งความสุข คือ องค์กรที่ให้ความสำคัญต่อคนทำงาน โดยเน้นให้บุคลากรมีความสุขที่ดีทั้งกาย ใจ สังคม และปัญญา รวมทั้งส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์อันดีในองค์กรเพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความสุข สอดคล้องกับงานวิจัยของ ก่อกุลธิดา อินธิแสน (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การดำเนินงานองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการดำเนินงานองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของ Roy (2020) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสุขในที่ทำงาน : กรอบแนวคิด ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในที่ทำงาน ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ (1) มุมมองส่วนบุคคล ประกอบด้วย ความหมายของงาน ความมั่นคงของงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การเป็นที่ยอมรับ การจัดการและความเป็นผู้นำ และความเป็นอิสระ (2) การสร้างสถานที่ทำงานที่มีความสุข ประกอบด้วย การฝึกอบรมและการพัฒนาพนักงาน ค่าตอบแทนและรางวัล การรับรู้ทักษะ ความสัมพันธ์ที่เหนือกว่าผู้ใต้บังคับบัญชา โอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพ ความยืดหยุ่นในงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสมดุลของชีวิตการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Claypool (2017) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสำเร็จขององค์กร : ความเป็นมาของความสุขในปัจจุบันและผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ผลการวิจัยพบว่า จุดเน้นหลักของการศึกษาเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพนี้ คือ การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในที่ทำงาน และการมีส่วนร่วมของพนักงาน ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร โดยการมีส่วนร่วมของพนักงาน เป็นสิ่งที่ช่วยให้องค์กรบรรลุความสำเร็จ เนื่องจากพนักงานที่มีความกระตือรือร้นและมีความมั่นใจในการทำงาน ย่อมมีประสิทธิผลในการทำงาน สำหรับความสุขในที่ทำงาน มีเหตุผลว่าเป็นหนึ่งในปัจจัยที่ส่งเสริมให้พนักงานมีการแข่งขันทางด้านความสามารถ ความคิด และออกมาในรูปแบบของนวัตกรรม

2. สภาพที่พึงประสงค์การบริหารองค์กรแห่งความสุขของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีแนวโน้มส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ช่วยให้เกิดความรู้สึกละมุนคลาย มีความสุข และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งย่อมส่งผลให้การดำเนินงานทั้งด้านการจัดการเรียนการสอนและงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ จิตติชน ลุนสูงยาง (2566) กล่าวไว้ว่า ด้านสภาพแวดล้อมเป็นองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข ควรมีสภาพแวดล้อมอบอุ่นและเป็นมิตร มีสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัย เกิดสุขอนามัยและโภชนาการที่ดี บุคลากรมีสภาพครอบครัวที่มั่นคง มีรายได้และสวัสดิการที่เหมาะสม ซึ่งทางโรงเรียนต้องดำเนินการให้เกิดขึ้น สอดคล้องกับ กมลทิพย์ ใจเที่ยง (2562) กล่าวไว้ว่า พัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Develop Physical Environment) มีการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี ร่มรื่น ปลอดภัย



ไม่มีมลพิษ จะส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์และประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ตลอดจนการที่มีเทคโนโลยีและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกย่อมส่งผลต่อความสุขของบุคลากรในองค์กรซึ่งจะทำให้ผลผลิตหรือเป้าหมายของการทำงานบรรลุวัตถุประสงค์สอดคล้องกับบุรินทร์ เทพสาร และอภิภา ปรัชญพฤทธิ (2560) กล่าวไว้ว่า ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก เป็นองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข ควรมีการปรับปรุงสถานที่ทำงานให้มีความร่มรื่น สุขสบาย ไม่มีมลพิษ มีการจัดเครื่องมือหรือเทคโนโลยีในการทำงานที่ทันสมัยรวมถึงการจัดสรรพื้นที่ขององค์กรให้บุคลากรได้ประโยชน์ร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของฐิติกร อาจะสมิต, วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์ และสนั่น ประจงจิตร์ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า จากแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สุขภาพกายและใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Rao Vijayalakshmi and Goswami (2017) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาปัจจัยของความสุขในสถานที่ทำงานความสุขในที่ทำงานเกิดจากทั้ง ปัจจัยภายในและภายนอก ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยภายนอก เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน สุขภาพ และความยืดหยุ่นในการดำเนินงาน เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขของบุคลากรในองค์กร การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีและการบริหารเวลาในการทำงานที่เหมาะสม ช่วยให้บุคลากรมีความสุขในชีวิตและเกิดความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น

3. การประเมินความต้องการจำเป็นของการบริหารองค์กรแห่งความสุขของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า ด้านที่มีค่าสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความสัมพันธ์ในที่ทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครู รวมถึงระหว่างเพื่อนร่วมงานกันเอง ช่วยให้เกิดบรรยากาศแห่งความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการสนับสนุนซึ่งกันและกัน เมื่อบุคลากรรู้สึกว่าได้รับการยอมรับและมีความสัมพันธ์ที่อบอุ่นภายในองค์กร ย่อมส่งผลให้เกิดความสุข ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และเป็นพลังขับเคลื่อนให้สถานศึกษาพัฒนาและเติบโตอย่างมั่นคงในอนาคต สอดคล้องกับ พงศกร ศรีรงค์ทอง (2565) กล่าวไว้ว่า ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน หมายถึง การทำงานในองค์กรนั้นไม่สามารถทำงานได้เพียงคนเดียว ต้องมีการประสานงานและร่วมมือกันทำงาน ดังนั้น ความสัมพันธ์ในที่ทำงานที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เป็นปัจจัยที่สำคัญ โดยจะต้องมีการแบ่งปันความรู้กัน มีความเป็นมิตรให้คำปรึกษา ให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำได้ ทำให้คนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับ ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และ ธีรธรรม วุฑฒิวัดชัยแก้ว (2560) กล่าวไว้ว่า ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) คือ องค์กรที่บุคลากรรู้สึกว่าที่ทำงานเป็นบ้านหลังที่สอง มีความรัก ความสามัคคี และมีความสุขในการทำงานร่วมกัน ซึ่งสะท้อนถึงความสัมพันธ์เชิงบวกที่ช่วยให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนวุฒิ แก้วนุช (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่เป็นองค์ประกอบหลักของ การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) องค์ประกอบด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม 2) องค์ประกอบด้านสัมพันธ์ภาพ 3) องค์ประกอบด้านความพึงพอใจ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Saritha and Mukherjee (2024) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสุขในที่ทำงาน : การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวม วิเคราะห์ และสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ความสุขในที่ทำงาน (Happiness at Work: HAW) จากฐานข้อมูล Scopus ในช่วงปี ค.ศ. 2010-2022 เพื่อทำความเข้าใจปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ



ความสุขของพนักงาน และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในที่ทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญของความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร (Employee Well-being) ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงาน ความพึงพอใจในอาชีพ และความผูกพันต่อองค์กร โดยสามารถแบ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลได้เป็น 3 ระดับหลัก คือ ระดับองค์กร (Organizational Level) เช่น วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ การบริหารจัดการงาน และการยอมรับในผลงาน ระดับสังคม (Social Level) เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มิตรภาพในที่ทำงาน และการสนับสนุนทางสังคม ซึ่งช่วยลดความเครียดและเพิ่มแรงจูงใจและระดับจิตวิทยา (Psychological Level) เช่น การเห็นคุณค่าในตนเอง ความสอดคล้องระหว่างค่านิยมส่วนบุคคลกับองค์กร และทุนทางจิตวิทยา (Psychological Capital) พบว่า ความสุขในที่ทำงานมีผลลัพธ์เชิงบวกต่อองค์กร ได้แก่ การลดอัตราการลาออก การเพิ่มประสิทธิภาพ ความคิดสร้างสรรค์ และการมีส่วนร่วมของพนักงาน ผู้วิจัยเสนอว่าองค์กรควรส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อความสุข เช่น การสร้างวัฒนธรรมแห่งความไว้วางใจ การมีผู้นำที่สนับสนุน และการจัดตั้ง “ผู้บริหารด้านความสุข” (Chief Happiness Officer: CHO) เพื่อสร้างสมดุลระหว่างความสุขของบุคลากรและเป้าหมายขององค์กร

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

การศึกษานี้ได้สร้างองค์ความรู้ใหม่ที่สะท้อนให้เห็นถึง “สภาพจริง” ของการทำงานในสถานศึกษา โดยค้นพบความเชื่อมโยงเชิงระบบระหว่างปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ที่สำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์กรทางการศึกษา พบว่า

1. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน (Work Environment) สภาพแวดล้อมทางกายภาพและสภาพแวดล้อมทางจิตใจสามารถผสมผสานกันเป็นระบบเดียว ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญ เช่น ความสะอาด ความเป็นระเบียบ ความปลอดภัย การเข้าถึงทรัพยากร รวมถึงความรู้สึกมั่นคงในองค์กร ล้วนเป็นฐานของ “พลังงาน การทำงานเชิงบวก” ที่ส่งผลถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระยะยาว องค์กรที่ให้ความสำคัญกับความปลอดภัย ความสบายใจ และความเอื้อต่อการเรียนรู้ จะสร้างสภาพที่บุคลากรรู้สึก “พร้อมทำงาน” มากขึ้น ซึ่งเป็นองค์ความรู้ใหม่ที่สามารถนำไปใช้เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตครูและผู้บริหารได้อย่างเป็นรูปธรรม

2. ด้านความสมดุลชีวิต (Work-Life Balance) ความสมดุลชีวิตไม่ได้เกิดจากปริมาณเวลาพักผ่อนเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากความยืดหยุ่นทางความคิดที่องค์กรช่วยสนับสนุน เช่น การเข้าใจบทบาทชีวิตของบุคลากร การเปิดช่องทางให้จัดสรรเวลา การมีนโยบายดูแลสวัสดิการ รวมถึงกิจกรรมทางสังคมที่ลดความเครียด

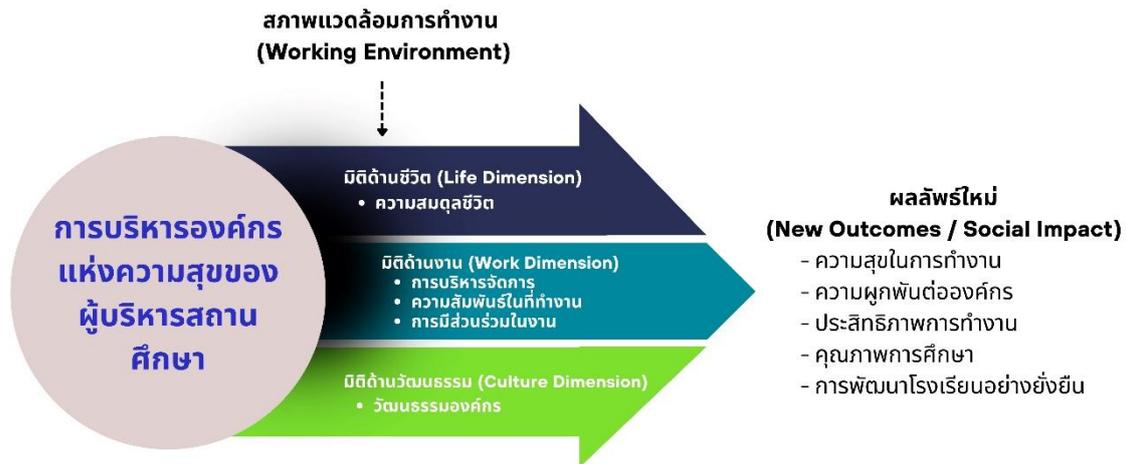
3. ด้านการบริหารจัดการ (Management) ลักษณะการบริหารยุคใหม่ในสถานศึกษา ที่เน้นการมอบอำนาจ ความโปร่งใส การสื่อสารสองทาง และการวางระบบทำงานที่ชัดเจน โดยพบว่า “ผู้บริหารที่เป็นผู้นำเชิงสนับสนุน (Supportive Leader)” เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อทั้งวัฒนธรรมองค์กรและความสุขของบุคลากรอย่างชัดเจน ซึ่งเป็นองค์ความรู้เชิงประจักษ์ที่มีนัยยะต่อการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในอนาคต

4. ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Workplace Relationship) ความสัมพันธ์ที่ดีไม่ได้เกิดจากความสนิทสนมส่วนตัว แต่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ที่เคารพในบทบาทซึ่งกันและกัน เช่น การสื่อสารที่ไม่ก้าวร้าว การให้กำลังใจ การร่วมมือแก้ปัญหา และการแบ่งปันองค์ความรู้ สะท้อน “ทุนทางสังคมในองค์กร” ที่เป็นทรัพยากรสำคัญต่อการขับเคลื่อนคุณภาพโรงเรียน และเป็นตัวคาดการณ์ความสุขของบุคลากรได้อย่างแม่นยำกว่าความสัมพันธ์ส่วนตัวทั่วไป



5. ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) วัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกที่มีคุณลักษณะเด่นคือ การยึดมั่นค่านิยมร่วม เปิดโอกาสให้เสนอความคิด และสร้างความภาคภูมิใจในความเป็นสมาชิกขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งมีผลต่อการทำงานของบุคลากรอย่างลึกซึ้ง โดยส่งผลต่อความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน ความตั้งใจทำงาน และความผูกพันต่อสถานศึกษา

6. ด้านการมีส่วนร่วมในงาน (Work Participation) การมีส่วนร่วมไม่ใช่การมอบหมายงาน แต่คือการทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความหมายต่อองค์กร ผ่านการได้รับหน้าที่ที่มีคุณค่า การรับฟังความคิดเห็น การร่วมกำหนดทิศทางการทำงาน



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการศึกษาไปใช้

1. สภาพปัจจุบันของการบริหารองค์กรแห่งความสุขของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศของความไว้วางใจและการสื่อสารที่เปิดกว้างภายในองค์กร รวมทั้งส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือ ความเข้าใจ และการเคารพซึ่งกันและกันระหว่างผู้บริหาร ครู บุคลากร และผู้ปกครอง เพื่อให้การปฏิบัติงานในทุกมิติของสถานศึกษาดำเนินไปด้วยความสุข ความสามัคคี และความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว

2. สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารองค์กรแห่งความสุขของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับสูงที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องควรมีการกำหนดแนวทางและนโยบายที่ส่งเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีทั้งทางกายภาพและจิตใจ เช่น การจัดพื้นที่ทำงานที่สะอาด ปลอดภัย และร่มรื่น รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุข นอกจากนี้ ควรกำหนดตัวชี้วัดและมาตรการที่ชัดเจนเพื่อใช้ในการประเมินประสิทธิภาพของการบริหารและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของการบริหารองค์กรแห่งความสุขของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 รวมถึง



หน่วยงานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องควรนำผลการศึกษานี้ไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาความสัมพันธ์เชิงบวกภายในสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ ซึ่งจะช่วยยกระดับคุณภาพการทำงานและสร้างบรรยากาศแห่งความสุขในองค์กรอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาอื่น ๆ ที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เพื่อเปรียบเทียบแนวทางการบริหารและศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขของบุคลากรในแต่ละระดับของสถานศึกษา

2. ควรมีการวิจัยเชิงติดตามผล (Follow-up Study) เพื่อตรวจสอบการนำแนวทางการบริหารองค์กรแห่งความสุขไปประยุกต์ใช้จริงในสถานศึกษา โดยติดตามผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพการทำงาน ความพึงพอใจ และความผูกพันในองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้สามารถประเมินได้ว่าการนำแนวทางไปใช้ส่งผลในเชิงบวกและยั่งยืนเพียงใด ควรมีการติดตามผลการนำแนวทางการบริหารองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาไปใช้จริงอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลการนำความรู้และแนวทางพัฒนาไปใช้ในทางปฏิบัติ รวมถึงตรวจสอบความคงทนและประสิทธิผลของแนวทางดังกล่าวในระยะยาว

3. ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังหน่วยงานทางการศึกษาอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เช่น สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา หรือโรงเรียนเอกชน เพื่อเปรียบเทียบรูปแบบการบริหารองค์กรแห่งความสุขในหลากหลายบริบท ซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนองค์ความรู้และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนานโยบายด้านความสุขในองค์กรการศึกษาโดยรวม

เอกสารอ้างอิง

- กมลทิพย์ ใจเที่ยง. (2562). การบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท] บัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- กอปรลาภ อภัยภักดิ์. (2563). บรรยากาศองค์กรแห่งความสุข : คนเบิกบาน งานสำเร็จ. *วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์*, 6(1), 315-331. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/human/article/view/237682>
- ก่อกุศล อินธิแสน. (2567). การดำเนินงานองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโท] บัณฑิต, มหาวิทยาลัยนครพนม].
- จิระภา สมัครพงษ์. (2564). องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตรัง เขต 1 [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโท] บัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่].
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว. (2560). องค์กรแห่งความสุขด้วยความสุข 8 ประการ. *ซีเอ็ดยูเคชั่น*.
- ฐิติกร อาจะสมิต, วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์ และสนั่น ประจงจิตร. (2564). แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1. *วารสารบริหารการศึกษา มศว*, 18(34), 42-56. <http://ejs.bsru.ac.th/eduswujournal/uploads/files/journals/journal18-34.pdf>



- ฐิติชนัน ลุนสูงยาง. (2566). รูปแบบการบริหารโรงเรียนตามแนวคิดองค์การแห่งความสุข ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา].
- ธนวุฒิ แก้วนุช. (2561). รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์].
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่ (พิมพ์ครั้งที่10). บริษัท สุวีริยาสาส์น จำกัด.
- บุญร่วม เทียมจันทร์, และศรีัญญา วิชชาธรรม. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561–2580 พร้อมหัวข้อเรื่องทุกมาตรา ฉบับสมบูรณ์. เดอะลอร์กรุป จำกัด.
- บุรินทร์ เทพสาร และอภิภา ปรัชญพฤทธิ์. (2560). ยุทธศาสตร์การบริหารการเปลี่ยนแปลงสถาบันอุดมศึกษาเอกชนสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข. *วารสารครุศาสตร์*, 45(3), 83-96. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDUCU/article/view/107391/84986>
- ปัญญาวัฒน์ จุฑามาศ. (2565). การจัดการองค์กรสู่องค์กรแห่งความสุขเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ*, 11(1), 99–109. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/NBU/article/view/258214/171086>
- พงศกร ศรีรงค์ทอง. (2565). องค์กรแห่งความสุข : มุมมองจากอาจารย์มหาวิทยาลัย. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 36(2), 150-169. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/DPUsthiparithatJournal/article/view/257899/175118>
- พระครูวินัยธร ขวลิต อุตโตโม (สุวรรณจันทร์) และพระครูโฆสิตวัฒน์านุกุล. (2567). บทวิจารณ์หนังสือ “ความสุขในกำมือ”. *วารสารวิชาการ มจร บุรีรัมย์*, 9(3), 496–507. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/ambj/article/view/276967/186596>
- ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานต์. (2564). *คู่มือวิทยากร หลักสูตรสร้างสุขด้วยสติในองค์กร* (พิมพ์ครั้งที่ 2). สำนักวิชาการกรมสุขภาพจิต.
- ว.วชิรเมธี. (2556). *ความสุขในกำมือ*. นนทบุรี. สำนักพิมพ์ปราม.
- ศศิกาลญณ์ แสงงามนกุล. (2561). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยพะเยา].
- สมสินธุ์ รักบุญ และอำนวยการ ทองโปร่ง. (2563). การบริหารโรงเรียนเทศบาลเพื่อให้เป็นองค์กรแห่งความสุข. *วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์*, 10(2), 310-320. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/phdssj/article/view/150127/167775>
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). (2567). *คู่มือสร้างเสริมองค์กรสุขภาพ*. <https://happy8workplace.thaihealth.or.th/books-videos/books/254>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. (2566) *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570*. กลุ่มนโยบายและแผน. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2. <https://www.nkp2.go.th/wp-content/uploads/2023/06/แผนพัฒนาการศึกษา2566.pdf>
- _____. (2568). *รายงานผลการตรวจราชการและติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ รอบที่ 1 ประจำปี*. กลุ่มนโยบายและแผน. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2. <https://www.nkp2.go.th/wp-content/uploads/2025/02/เล่มรายงานผลการติดตามการตรวจราชการ-รอบที่.pdf>



- Charles-Leija, H., Castro, C. G., Toledo, M., & Ballesteros-Valdés, R. (2023). Meaningful work, happiness at work, and turnover intentions. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(4), 3565. <https://doi.org/10.3390/ijerph20043565>
- Claypool, K. K. (2017). *Organizational success: How the presence of happiness in the workplace affects employee engagement that leads to organizational success* (Doctoral dissertation, Pepperdine University). ProQuest Dissertations Publishing. <https://www.proquest.com/dissertations-theses/organizational-success-how-presence-happiness/docview/1926310735>
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384-412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- Rao, G. V., Vijayalakshmi, D. & Goswami, R. (2017). A study on factors of workplace happiness. *Asian Journal of Management*, 9(1), p. 251. <https://ajmjournal.com/HTMLPaper.aspx?Journal=Asian+Journal+of+Management%3BPID%3D2018-9-1-38>.
- Roy, R. (2020). Workplace Happiness: A Conceptual Framework. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 9(1), pp. 4452-4459. <https://www.ijstr.org/final-print/jan2020/Workplace-Happiness-A-Conceptual-Framework.pdf>
- Saritha, S. R., & Mukherjee, U. (2024). Happiness at work: A systematic literature review. *International Journal of Research in Engineering, Science and Management*, 7(5), 38-44. <https://doi.org/10.5281/zenodo.11180911>