



Research Article

FACTOR ANALYSIS OF BEING A HAPPY ORGANIZATION OF PRIVATE SCHOOL

การวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเอกชน

Received: June 18, 2023

Revised: August 13, 2023

Accepted: September 5, 2023

Chama Tiensopha^{1*} Sathiraporn Chaowachai² and Anucha Kornpuang³

ชามา เทียนโสภา^{1*} สติพร เชาวนชัย² และอนุชา กอนพวง³

^{1,2,3}Faculty of Education, Naresuan University, Phitsanulok 65000, Thailand

^{1,2,3}คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

*Corresponding Author, E-mail: Chamat201@gmail.com

Abstract

This research aimed to explore the factors of being a happy organization of private school by using the exploratory research methodology. The sample of this research was 373 fundamental education administrators and teachers of private school under the Office of the Private Education Commission in the lower northern part of Thailand that were sampled by random sampling. The data were collected by using a 5 level estimation scale questionnaire with a reliability of 0.96 of 53 items. Exploratory factor analysis was used to analyze the data. Then extracted components by Principal component analysis and orthogonally rotated components axis with Varimax rotation method. The result showed that the composition of being a happy organization of private school consists of nine components with Factor loading from 0.518 to 0.762. : 1) the quality person, 2) the good achievements in educational management, 3) the good physical atmosphere, 4) teachers 's work-life balance, 5) a good relationship of teacher, 6) life planning, 7) growth mindset person, 8) good behavior, and 9) work support. All of these components were able to explain the variance of being a happy organization of private school at 52.751 percent.

Keywords: Happy Organization, Private School, Exploratory Factor Analysis

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเอกชน โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรสถานศึกษาเอกชนขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง 9 จังหวัด จำนวน 373 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 53 ข้อ โดยมีค่า ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ โดยสกัด องค์ประกอบด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก และหมุนแกนแบบหมุนฉาก ด้วยวิธีแวนแม็กซ์

ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบ การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเอกชน มีจำนวน 9 องค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ตั้งแต่ 0.518 ถึง 0.762 ได้แก่ 1) สถานศึกษามีบุคลากรที่มีคุณภาพ 2) สถานศึกษามีผลสัมฤทธิ์ที่ดีด้านการจัดการศึกษา 3) สถานศึกษามีบรรยากาศทางกายภาพที่ดี 4) ครูและบุคลากรมีสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน 5) ครูและบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน 6) ครูและบุคลากรมีการวางแผนการดำเนินชีวิต 7) ครูและบุคลากรเป็นผู้มีความคิดแบบเติบโต 8) ครูและบุคลากรเป็นผู้มีการปฏิบัติตนที่ดี และ 9) ครูและบุคลากรมีแรงสนับสนุนในการทำงาน โดยทั้ง 9 องค์ประกอบเหล่านี้สามารถอธิบาย ความแปรปรวนการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเอกชน ได้ร้อยละ 52.751

คำสำคัญ: องค์กรแห่งความสุข สถานศึกษาเอกชน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

บทนำ (Introduction)

ช่วงระยะเวลาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2560 เป็นช่วงการเปลี่ยนผ่านประเทศไทยเข้าสู่การพัฒนาประเทศ ตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) และเข้าสู่ช่วงระยะเวลาของแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 23 (พ.ศ. 2566 - 2570) ซึ่งขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศตามกรอบ ยุทธศาสตร์ชาติรวมทั้งได้เข้าสู่ช่วงระยะเวลาของแผนการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2560 - 2579 เป็นช่วงเวลาของการปฏิรูปการศึกษาและการปฏิรูประบบราชการตามบทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ในขณะที่ สถานศึกษาเอกชนซึ่งอยู่ในความดูแลของกระทรวงศึกษาธิการ เป็นส่วนหนึ่งที่มีหน้าที่หลักในการจัดการศึกษาแก่เยาวชนของชาติ ย่อมต้องตระหนักถึงการพัฒนาารูปแบบและระบบโครงสร้างการบริหารจัดการศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับสภาวะทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ดังที่ Regional Education Office No.17 (2023) ซึ่งให้การกำกับ ดูแล ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนสถานศึกษาเอกชนภาคเหนือตอนล่างได้ศึกษาสภาพการณ์อันเป็นจุดอ่อนของการพัฒนาการศึกษาภาคเหนือตอนล่าง พบว่า บุคลากรทางการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนจำนวนมากยังขาดทักษะความเชี่ยวชาญในด้านเทคโนโลยีที่จำเป็นต่อการพัฒนาการศึกษาในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษายังขาดการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาของสถานศึกษา จึงกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาการศึกษากลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง (พ.ศ. 2566-2570) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาสู่จุดหมายแห่งคุณภาพชีวิต ซึ่งการที่สถานศึกษาจะสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันในยุคปัจจุบัน ต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์ซึ่งที่เป็นปัจจัยสำคัญที่จะสร้างให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการดำเนินงาน ดังที่ Ramrong and Ritmontri (2018) ได้กล่าวว่า องค์กรควรส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานในเชิงบวก ส่งเสริมความรู้สึกเป็นเจ้าของ ส่งเสริมการเติบโตส่วนบุคคล และมุ่งเน้นที่ความสุขโดยรวมของสมาชิก ให้ความสำคัญกับปัจจัย ความสมดุลในชีวิตการทำงาน ความสัมพันธ์ที่สนับสนุน การสื่อสารเชิงบวก การยอมรับของพนักงาน และโอกาสในการพัฒนาตนเอง โดยจุดมุ่งหมายคือการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่กลมกลืนและเติมเต็ม ซึ่งส่งเสริมความสุขและความเป็นอยู่ที่ดีของทุกคนที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับองค์การอนามัยโลก ได้ให้เหตุผลที่องค์กรควรพัฒนางานองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุขไว้ว่าหลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลงานเพียงอย่างเดียว จะทำให้บุคลากรเครียด องค์กรควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีให้แก่บุคลากร ดำเนินการเชิงรุกด้วยการให้ความสำคัญต่อสุขภาพความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดีแก่บุคลากร ซึ่งในการสร้างองค์กรแห่งความสุขนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนจึงจำเป็นต้องวางแผนในการรองรับผลกระทบจากประชากรวัยเรียนที่ลดลง การวางพื้นฐานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีทักษะและสมรรถนะสูง การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรของโรงเรียนสามารถจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ที่มีความโดดเด่นและเป็นอัตลักษณ์เพื่อให้สามารถแข่งขันได้ เช่นเดียวกับ Rungarunsangthong and Inrak (2019) ที่ได้กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษาเอกชน ควรสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวกที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงาน แรงจูงใจ และความพึงพอใจในงาน

ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญโดยแสดงภาวะผู้นำที่มีความเข้มแข็ง วิสัยทัศน์ และพฤติกรรมที่มีความสอดคล้องกันที่จะมีอิทธิพลต่อการขับเคลื่อนให้การสร้างองค์กรแห่งความสุขบรรลุผลสำเร็จ โดยต้องมีการกำหนดลำดับขั้นตอนในการสร้างองค์กรแห่งความสุข และนำองค์กรนั้นไปสู่ความสุขได้อย่างยั่งยืนซึ่งสามารถทำได้ผ่านช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ โปรแกรมการยกย่องและให้รางวัล การส่งเสริมความสมดุลในชีวิตการทำงาน และการปลูกฝังวัฒนธรรมของการทำงานร่วมกัน ความไว้วางใจ และความเคารพในหมู่พนักงาน การดำเนินการดังกล่าวนี้จะส่งผลไปยังวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นพื้นฐานของความเชื่อมั่นในความร่วมมือในการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรแห่งความสุขตั้งแต่ในระยะแรก Bura (2017) โดยการนำแนวคิดองค์กรแห่งความสุขมาใช้สำหรับสถานศึกษาเอกชนมีความเกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับ Chaowachai and Chatuprashewin (2023) ที่ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ผลการวิจัย พบว่า 1) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลส่งอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนเนื่องมาจากครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนและยังไม่เปลี่ยนที่ทำงานรู้สึกพอใจกับความสัมพันธ์ในโรงเรียน รู้สึกถึงความอบอุ่นเมื่อมาทำงานจนกลายเป็นความสุข 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน โดยผู้บริหารโรงเรียนเอกชนมีบทบาทสำคัญในการจูงใจให้ครูให้ ความร่วมมือ รวมถึงสนับสนุนการทำงานของครูจนทำให้ครูเกิดการยอมรับในการทำงาน 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ครูที่มีความพึงพอใจกับโรงเรียนจึงยินดีที่จะปฏิบัติงานต่อไป ดังนั้น ครูต้องให้ความรักและความเอาใจใส่แก่นักเรียน เพื่อให้นักเรียนมีความสุขในการเรียนรู้ เมื่อนักเรียนมีความสุข ผลลัพธ์ที่ดีก็จะตามมา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องสร้างองค์กรที่ให้ความสำคัญกับความสุขและยึดหลักจริยธรรมนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเอกชน โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) ซึ่งเป็นเทคนิคการวิเคราะห์ทางสถิติที่ใช้สำหรับการลดจำนวนตัวแปรในการศึกษา โดยการรวมกลุ่มตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กัน ไว้ในองค์ประกอบเดียวกัน Pinyo (2012) เพื่อให้ได้เป็นข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ที่จะนำไปใช้ในการวางแผนการบริหารสถานศึกษาเอกชน เพื่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนเอกชน และสามารถนำมากำหนดนโยบายและแผนงานการพัฒนาองค์กรได้ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Objective)

เพื่อศึกษาองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเอกชน

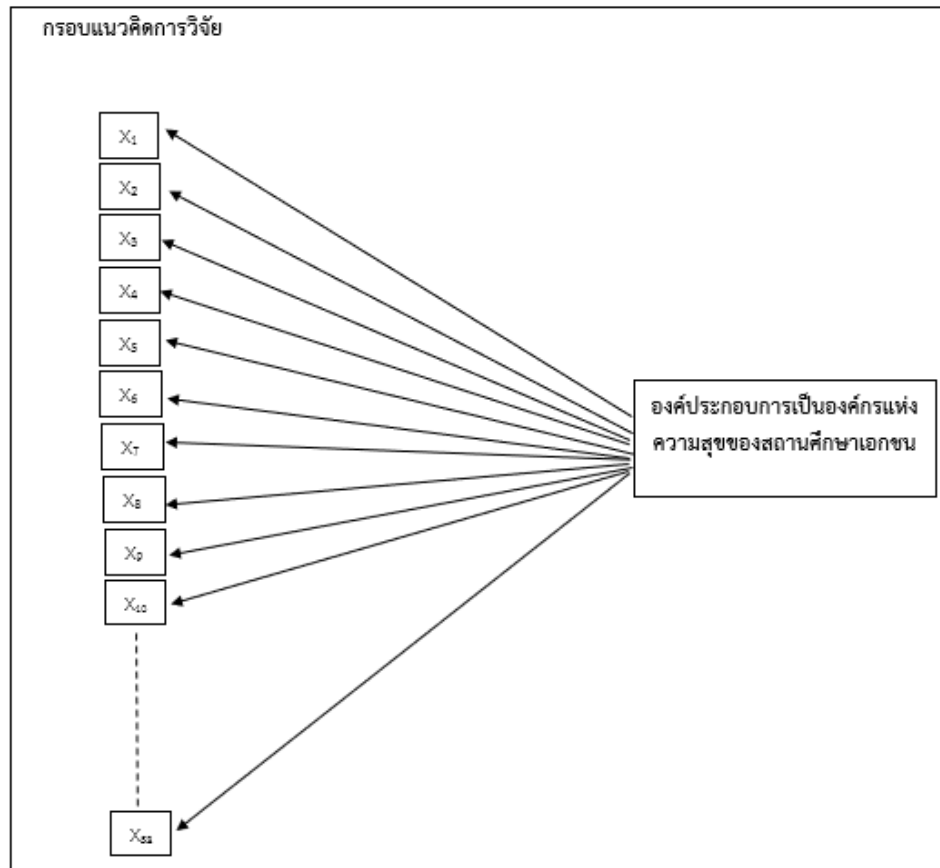
กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

จากการศึกษาทบทวนงานวิจัย และสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขจากนักวิชาการ ได้แก่ Thai Health (2009); Kaewphichit (2011); Kaewdamkerng (2014); Kusumalee (2009); Wasanthanarat (2016); Aphaiphak (2020); Lowe (2004) และ Burton (2010) ผู้วิจัยสามารถนำมากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยเรื่ององค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเอกชน ได้ดัง Figure 1 โดยมีตัวแปรจากการสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการเป็นตัวแปรตั้งต้นแนวคิดในการวิเคราะห์องค์ประกอบรวมทั้งสิ้น 53 ตัวแปร

Figure 1

Conceptual Framework

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย (Methodology)

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Research) เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามที่พัฒนาจากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis)

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรสถานศึกษาเอกชนขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง 9 จังหวัด จำนวน 7,162 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการกำหนดอัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างตามจำนวนพารามิเตอร์ หรือตัวแปรตามสูตรของ Hair et al. (2010) ที่ได้กล่าวว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมกับการใช้สถิติการวิเคราะห์พหุตัวแปรควรมีจำนวนอย่างน้อย 5-10 เท่าของดัชนีชี้วัด ในการศึกษาวิจัยนี้แบบสอบถามมีจำนวนข้อคำถาม 53 ข้อคำถาม จำนวนกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ จึงควรมีประมาณ 265 ตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 ตัวอย่าง และเพื่อให้จำนวนตัวอย่างเป็นอุปสรรคในการคำนวณค่าสถิติต่างๆ จึงใช้ตัวอย่าง มากกว่าจำนวนขั้นต่ำที่กำหนดไว้และสุ่มตัวอย่างแบบง่ายตามสัดส่วนของประชากรครูในแต่ละจังหวัด ได้ตัวอย่างจำนวน 380 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามคุณลักษณะที่บ่งชี้ถึงการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา เอกชนซึ่งวิเคราะห์และสังเคราะห์รายการคำถามจากหลักการและทฤษฎีที่ได้จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย ส่วนข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และส่วนของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเอกชน ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 53 ข้อ จากนั้นนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบ คุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยพิจารณาจากค่าดัชนีความ สอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.60-1.00 และนำไปทดลองใช้ กับครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 30 คน หา ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้กำหนดไว้ 380 คน โดยได้แบบสอบถามตอบกลับคืนมาจำนวน 373 คน คิดเป็นร้อยละ 98.15 และนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์สถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์สถิติโดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้

1) การตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลที่จะนำมาวิเคราะห์ ใช้สถิติ Kaiser-Mayer- Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO)

2) การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ โดยใช้สถิติ Bartlett's test of Sphericity

3) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ได้แก่

3.1 การสกัดองค์ประกอบ (Factor Extraction) โดยการวิเคราะห์ องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis)

3.2 การหมุนแกนองค์ประกอบ (Factor Rotation) แบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนริแมกซ์ (Varimax Method)

3.3 การพิจารณาองค์ประกอบ ใช้เกณฑ์กำหนดจำนวนองค์ประกอบ คือ มีค่าไอเกน (Eigen Value) มากกว่า 1 ขึ้นไป คำนวณน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) มากกว่า 0.5 มีตัวแปรสังเกตได้ตั้งแต่ 3 ตัวขึ้นไป ในแต่ละองค์ประกอบ

4) การนำผลการวิเคราะห์องค์ประกอบไปแปลผล และกำหนดชื่อองค์ประกอบที่เหมาะสม

ผลการวิจัย (Results)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ผู้วิจัยได้ทำการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขององค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเอกชน เพื่อเป็นการตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบว่าข้อมูลที่ได้มานั้นมีความเหมาะสม สัมพันธ์กันอย่างเพียงพอต่อการ วิเคราะห์องค์ประกอบหรือไม่ โดยพิจารณาจากค่าสถิติ 2 ค่า ได้แก่ Kaiser-Mayer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) และค่า Bartlett's test of Sphericity ได้ผลดัง Table 1

Table 1*KMO and Bartlett's test of Sphericity**ค่า KMO and ค่า Bartlett's test of Sphericity*

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		.892
Bartlett's Test of Sphericity	Approx Chi-Square	7949.343
	df	1378
	Sig	.000

จาก Table 1 พบว่า ค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) เท่ากับ .892 พบว่า มีค่ามากกว่า .50 และจากการทดสอบนัยสำคัญด้วย Bartlett's Test of Sphericity พบว่า มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์มีความสัมพันธ์กันเพียงพอที่จะนำไปสู่การวิเคราะห์องค์ประกอบในขั้นตอนต่อไป

Table 2*Results of Factor Analysis, Eigen Value, Coefficient of Variation, and Accumulative Percentage of Variance**ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ ค่าไอเกน ค่าร้อยละของความแปรปรวน ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม*

องค์ประกอบ (Factor)	ค่าไอเกน (Eigenvalue)	ค่าร้อยละของความแปรปรวน (% of Variance)	ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม (Cumulative %)
1	11.931	22.511	22.511
2	3.843	7.251	29.762
3	1.233	2.326	32.088
4	2.660	5.019	37.107
5	2.136	4.030	41.137
6	1.820	3.434	44.571
7	1.539	2.905	47.476
8	1.466	2.766	50.242
9	1.330	2.510	52.752
10	1.166	2.200	54.952
11	1.111	2.097	57.049
12	1.048	1.978	59.027
13	1.006	1.897	60.924
14	1.001	1.889	62.813

จาก Table 2 พบว่า ในการสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีองค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis) และหมุนแกนองค์ประกอบ (Factor Rotation) แบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนริแมกซ์ (Varimax Method) ทำให้ได้องค์ประกอบ ออกมาทั้งสิ้น 14 องค์ประกอบ ที่มีค่าไอเกน (Eigen Value) มากกว่า 1.00 โดยที่ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมทั้ง 14 องค์ประกอบ มีค่าร้อยละ 62.813

โดยเมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ที่ใช้ในการกำหนดองค์ประกอบ นั่นคือ แต่ละองค์ประกอบต้องมีค่าไอเกน (Eigen Value) มากกว่า 1 ขึ้นไป มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) มากกว่า 0.5 และต้องมีตัวแปรสังเกตได้ตั้งแต่ 3 ตัวขึ้นไป ทำให้ได้ องค์ประกอบที่เหมาะสมทั้งสิ้น 9 องค์ประกอบ โดยมีค่าไอเกน (Eigen Value) อยู่ระหว่าง 1.233-11.931 โดยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของทั้ง 9 องค์ประกอบ โดยเรียงลำดับตามความเหมาะสมในการปฏิบัติ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 สถานศึกษามีบุคลากรที่มีคุณภาพ พบว่า สามารถอธิบายด้วยตัวแปร 6 ตัวแปร ซึ่งเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรของสถานศึกษาที่แสดงออกถึงบทบาทการเป็นสมาชิกที่ดีที่มีคุณภาพของสถานศึกษา เพื่อรักษาส่งเสริม เกียรติคุณ ชื่อเสียงของสถานศึกษา ในฐานะของบุคลากรของสถานศึกษาที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและนักเรียน โดยมี ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) อยู่ระหว่าง 0.625–0.756 มีค่าไอเกน (Eigen Value) เท่ากับ 11.931 และมีร้อยละ ความแปรปรวน เท่ากับ 22.511

องค์ประกอบที่ 2 สถานศึกษามีผลสัมฤทธิ์ที่ดีด้านการจัดการศึกษา พบว่า สามารถอธิบายด้วยตัวแปร 5 ตัวแปร ซึ่งเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ อันเป็นผลที่เกิดขึ้นต่อความสำเร็จของผู้เรียน ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกัสถานศึกษา และชื่อเสียงของสถานศึกษาเป็นต้น โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) อยู่ระหว่าง 0.609–0.762 มีค่าไอเกน (Eigen Value) เท่ากับ 3.843 และมีร้อยละความแปรปรวนเท่ากับ 7.251

องค์ประกอบที่ 3 สถานศึกษามีบรรยากาศทางกายภาพที่ดี พบว่า สามารถอธิบายด้วยตัวแปร 3 ตัวแปร ซึ่งเกี่ยวข้องกัสภาพแวดล้อมที่ดีโดยรวมที่เป็นรูปธรรมในสถานศึกษาที่จะส่งผลให้ครูและบุคลากรของสถานศึกษาเกิดความรู้สึก ผ่อนคลาย มีบรรยากาศในการทำงานที่สดใส เกิดความสะดวกสบายโดยสถานศึกษามีอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรของสถานศึกษาครบครันและมีประสิทธิภาพไว้รองรับตามความต้องการ โดยมีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ (Factor Loading) อยู่ระหว่าง 0.518–0.734 มีค่าไอเกน (Eigen Value) เท่ากับ 1.233 และมีร้อยละ ความแปรปรวนเท่ากับ 2.326

องค์ประกอบที่ 4 ครูและบุคลากรมีสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน พบว่า สามารถอธิบายด้วย ตัวแปร 5 ตัว ซึ่งเกี่ยวข้องกัการบริหารและจัดสรรเวลาในการทำงานอันเป็นกิจกรรมที่มีการปฏิบัติมากส่วนหนึ่งของชีวิตเพื่อตอบสนอง ความต้องการพื้นฐาน และการดำรงชีวิตที่มีกิจกรรมสำคัญอื่นๆ ที่จะทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจของครูและบุคลากร ของสถานศึกษา โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) อยู่ระหว่าง 0.587–0.758 มีค่าไอเกน (Eigen Value) เท่ากับ 2.660 และมีร้อยละความแปรปรวนเท่ากับ 5.019

องค์ประกอบที่ 5 ครูและบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน พบว่า สามารถอธิบายด้วยตัวแปร 4 ตัวแปร ซึ่งเกี่ยวข้อง กัการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา การเป็นกัลยาณมิตรในที่ทำงาน ทัศนคติเชิงบวกที่มีต่อ การทำงานและตำแหน่งงานที่ได้รับ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) อยู่ระหว่าง 0.538–0.749 มีค่าไอเกน (Eigen Value) เท่ากับ 2.136 และมีร้อยละความแปรปรวนเท่ากับ 4.030

องค์ประกอบที่ 6 ครูและบุคลากรมีการวางแผนการดำเนินชีวิต พบว่า สามารถอธิบายด้วยตัวแปร 4 ตัวแปร ซึ่งเกี่ยวข้องกัการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านวิชาการต่างๆ ที่สอดคล้องกัความต้องการของยุคสมัยและความต้องการของ ครูและบุคลากรของสถานศึกษา การดำเนินชีวิตด้วยการใช้สติปัญญา หลีกเลี่ยงพฤติกรรมเสี่ยงที่เป็นผลเสียต่อสุขภาพ มีการวางแผนทางการเงิน มีความพอที่ไม่มากหรือน้อยจนเกินไป ไม่เบียดเบียนตนเอง หรือผู้อื่น มีความอดทน อดออม โดยมีค่า น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) อยู่ระหว่าง 0.550–0.663 มีค่าไอเกน (Eigen Value) เท่ากับ 1.820 และมีร้อยละ ความแปรปรวนเท่ากับ 3.434

องค์ประกอบที่ 7 ครูและบุคลากรเป็นผู้มีความคิดแบบเติบโต พบว่า สามารถอธิบายด้วยตัวแปร 5 ตัวแปร ซึ่งเกี่ยวข้องกัการเป็นผู้ที่มีกรอบความคิด ความเชื่อมั่นในคุณค่าความสามารถของตนเอง มีความรับผิดชอบในงาน การปรับตัว

เพื่อการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ พร้อมเรียนรู้สิ่งต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงรอบตัวด้วยความเข้าใจ จนส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้นของครูและบุคลากรของสถานศึกษา โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) อยู่ระหว่าง 0.544–0.653 มีค่าไอเกน (Eigen Value) เท่ากับ 1.539 และมีร้อยละ ความแปรปรวนเท่ากับ 2.905

องค์ประกอบที่ 8 ครูและบุคลากรเป็นผู้มีการปฏิบัติหน้าที่ดี พบว่า สามารถอธิบายด้วยตัวแปร 3 ตัวแปร ซึ่งเกี่ยวข้องกับบทบาท พฤติกรรมเชิงบวกของครูและบุคลากรของสถานศึกษาที่พึงมีต่อบุคคลใน สถานศึกษาและสังคมส่วนรวมอันจะเป็น การส่งเสริมบรรยากาศความสุขเชิงกายภาพและในเชิงของจิตใจ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) อยู่ระหว่าง 0.525– 0.698 มีค่าไอเกน (Eigen Value) เท่ากับ 1.466 และมีร้อยละความแปรปรวนเท่ากับ 2.766

องค์ประกอบที่ 9 ครูและบุคลากรมีแรงบันดาลใจในการทำงาน พบว่า สามารถอธิบายด้วยตัวแปร 3 ตัวแปร ซึ่งเกี่ยวข้องกับวิถีปฏิบัติต่อครูและบุคลากรของสถานศึกษาที่แสดงถึงความใส่ใจต่อบุคคล การส่งเสริมความท้าทาย สร้างแรงจูงใจ การสนับสนุน การมีส่วนร่วมครูและบุคลากรในสถานศึกษา ความเป็นธรรมในการให้รางวัลของการทำงานครูและบุคลากรของ สถานศึกษา โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) อยู่ระหว่าง 0.616–0.624 มีค่าไอเกน (Eigen Value) เท่ากับ 1.330 และมีร้อยละความแปรปรวนเท่ากับ 2.510

อภิปรายผล (Discussions)

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจทำให้ได้องค์ประกอบที่เป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเอกชน จำนวน 9 องค์ประกอบ โดยสามารถนำมาอภิปรายผลแต่ละองค์ประกอบได้ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 สถานศึกษามีบุคลากรที่มีคุณภาพ พบว่า มีตัวแปรที่มี ความสัมพันธ์กันถึง 6 ตัวแปร โดยมีตัวแปร ที่ระบุถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ เนื่องมาจากการคุณสมบัติความเป็นผู้นำเหล่านี้ มีความสำคัญต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา เมื่อผู้บริหารมีคุณสมบัติเหล่านี้ จะสามารถแนะนำทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานในเชิงบวก และนำไปสู่ความพึงพอใจและความสำเร็จโดยรวมของสถานศึกษา สอดคล้องกับ Sinthanapanya et al. (2020) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเนื่องจากผู้จัดการมีหน้าที่สั่งการและกำหนดแนวทางสำหรับกิจกรรมการดำเนินงานต่างๆ หากผู้จัดการขาดคุณสมบัติความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ องค์กรจะประสบความสำเร็จได้ยาก นอกจากนี้ ยังมีตัวแปรที่ระบุถึงครู และบุคลากรของสถานศึกษาที่แสดงออกถึงบทบาทการเป็นสมาชิกที่ดีที่มีคุณภาพของสถานศึกษา เพื่อรักษาส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียงของสถานศึกษา ในฐานะของบุคลากรของสถานศึกษาที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและนักเรียน เนื่องมาจาก หากครูและบุคลากร ของสถานศึกษามีความรักในอาชีพของตนเองและนำไปสู่การพัฒนาตนเอง เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานด้านต่างๆ ทั้งการจัดการ เรียนการสอน การดูแลนักเรียน และการประสานงานของผู้ปกครอง จะทำให้เกิดสภาพแวดล้อมเชิงบวกอันเป็นประโยชน์ต่อ สถานศึกษา สอดคล้องกับ Faisong and Klomku (2022) ที่ได้กล่าวว่า “องค์กรแห่งความสุข” เป็นกระบวนการที่มุ่งพัฒนาบุคคล ภายในองค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร ความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและการเติบโตอย่างยั่งยืน โดยครอบคลุม ประเด็นสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ ผู้คนที่มีความสุข บ้านที่มีความสุข และการทำงานเป็นทีมที่มีความสุข

องค์ประกอบที่ 2 สถานศึกษามีผลสัมฤทธิ์ที่ดีด้านการจัดการศึกษา พบว่า มีตัวแปรที่ มีความสัมพันธ์กันถึง 5 ตัวแปร โดยมีตัวแปรที่ระบุสถานศึกษาได้รับรางวัลในการแข่งขันจากหน่วยงานต่างๆ การดำเนินงานได้บรรลุวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา สถานศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีจากนักเรียน ทำให้มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของชุมชน ทั้งนี้ เนื่องมาจากปัจจุบันโรงเรียนรัฐ และเอกชนนั้นต้องสามารถจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพที่มีความโดดเด่นและเป็นอัตลักษณ์เพื่อให้สามารถแข่งขันได้ ซึ่งครูและ บุคลากรของสถานศึกษานั้นเมื่อมีการทุ่มเทปฏิบัติงานแล้ว ผลงานประสบความสำเร็จจะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเองและ ความภาคภูมิใจต่อชื่อเสียงของสถานศึกษา และจะนำไปสู่การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในอนาคต สอดคล้องกับ Manion, J.

(2003) ที่อธิบายว่า การทำงานในองค์กรแห่งความสุขประกอบด้วยองค์ประกอบหลายประการ เช่นความสำเร็จในการทำงาน อันเกี่ยวข้องกับการตระหนักว่าได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้และบรรลุผลสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงการได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายและทำสำเร็จ ทำให้เกิดความรู้สึกสำเร็จและรู้สึกมีคุณค่าในชีวิต

องค์ประกอบที่ 3 สถานศึกษามีบรรยากาศทางกายภาพที่ดี พบว่า มีตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันถึง 3 ตัวแปร โดยมีตัวแปรที่ระบุถึงสถานศึกษาตกแต่งอาคารสถานที่อย่างเป็นระเบียบ สะอาดร่มรื่น และสวยงาม สถานศึกษาจัดหาอุปกรณ์สำนักงาน อุปกรณ์สื่อเทคโนโลยี อินเทอร์เน็ตที่อำนวยความสะดวกในการทำงานแก่ครูและบุคลากรของสถานศึกษา ทั้งนี้ เนื่องมาจากการสร้างสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานนั้นส่งเสริมสุขภาวะทางร่างกาย จิตใจ และสังคมของบุคลากร ซึ่งท้ายที่สุดจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นโครงสร้าง บรรยากาศ การจัดวางเครื่องมือการทำงาน และกระบวนการที่ส่งผลต่อความปลอดภัย สุขภาพจิต และความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน สอดคล้องกับ Sinthanapanya et al. (2020) ที่ให้ความสำคัญสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพราะส่งผลต่อความพึงพอใจในงานอันครอบคลุมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ โดยสภาพแวดล้อมทางกายภาพประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ เช่น ความสะอาด การจัดองค์กร สุขอนามัย คุณภาพอากาศ แสงสว่าง และความพร้อมใช้งานของอุปกรณ์และเครื่องมือที่เพียงพอ สภาพแวดล้อมควรเอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน

องค์ประกอบที่ 4 ครูและบุคลากรมีสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน พบว่า มีตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กัน 5 ตัวแปร โดยมีตัวแปรที่ระบุถึงครูและบุคลากรของสถานศึกษามีเวลาส่วนตัวมีการพักผ่อนอย่างเพียงพอ ครูและบุคลากรของสถานศึกษามีโอกาสท่องเที่ยว เรียนรู้ รับข่าวสารความก้าวหน้าต่างๆ ทั้งนี้ เนื่องมาจากการทำงานที่ย่อมก่อให้เกิดภาวะความเครียด ความเหนื่อยล้าทั้งร่างกาย ต้องมีการจัดการให้มีการทำงานที่สมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานจึงจะทำให้บุคคลนั้นๆ ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งความสุขในการทำงานทำให้เกิดแรงจูงใจ ความกระตือรือร้น และความรักในอาชีพของตนเองอย่างลึกซึ้งเมื่อบุคลากรมีความสุข จะมีนัยเชิงบวกต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สอดคล้องกับ Thai Health (2009) ที่ให้ความสำคัญกับการมีสุขภาวะที่ดีของบุคลากรในองค์กร ซึ่งได้กำหนดองค์ประกอบพื้นฐาน 8 ประการของความสุขในที่ทำงาน ซึ่งตอบสนองความต้องการของมนุษย์ในมิติต่างๆ โดยระบุว่าหากมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงจะส่งผลต่อความคิดเชิงบวกและความสามารถในการรับมือกับความท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการกระตุ้นให้แต่ละคนเรียนรู้วิธีผ่อนคลายและหาสมดุลในชีวิต รวมถึงการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและการพัฒนาตนเองจากแหล่งต่างๆ ทำให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพและมีส่วนร่วมในความก้าวหน้าขององค์กร

องค์ประกอบที่ 5 ครูและบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน พบว่า มีตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันถึง 4 ตัวแปร โดยมีตัวแปรที่ระบุถึง ครูและบุคลากรของสถานศึกษาได้รับความเชื่อถือและให้เกียรติจากผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรของสถานศึกษามีการพูดคุยสื่อสาร รับฟังระหว่างกันอย่างสม่ำเสมอทั้งนี้เนื่องมาจากการส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานในเชิงบวก การทำงานร่วมกันและการสื่อสารที่เป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงานนำไปสู่การช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับ Jaithiang (2019) ที่ได้กล่าวว่าองค์กรแห่งความสุข จะต้องมีการได้รับขวัญกำลังใจ และมีมิตรภาพที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา การมีอิสระความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานและจะนำไปสู่การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับ Sinthanapanya et al. (2020) ที่ได้กล่าวว่า องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลระหว่างบุคคลในสถาบันการศึกษาซึ่งมีบทบาทสำคัญในการมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานเพราะช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีภายในสถาบันการศึกษา สร้างความไว้วางใจและความรู้สึกเป็นเจ้าของ หากมีปัจจัยเหล่านี้ครบ สถานที่ทำงานจะรู้สึกเหมือนเป็นครอบครัวที่สอง

องค์ประกอบที่ 6 ครูและบุคลากรมีการวางแผนการดำเนินชีวิต พบว่า มีตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันถึง 4 ตัวแปร โดยมีตัวแปรที่ระบุถึงครูและบุคลากรของสถานศึกษาดำเนินชีวิตด้วยความพอประมาณมีการวางแผนในการใช้จ่ายเงินตาม

ความจำเป็น สอดคล้องกับ Thai Health (2009) ที่ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความรู้ทางการเงิน การใช้จ่ายอย่างมีความรับผิดชอบ การหลีกเลี่ยงหนี้สิน ส่งเสริมนิสัยการออม และการใช้เงินอย่างฉลาด ตามหลักการของเศรษฐกิจที่ตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานและหลีกเลี่ยงการใช้จ่ายที่มากเกินไป มันให้อำนาจแก่ปัจเจกชนในการดำรงชีวิตตามวิถีทางของตน และสอดคล้องกับ Pinthong (2013) ที่พบว่า การมีความพึงพอใจต่อสถานทางการเงินที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน มีเงินเหลือเก็บทุกเดือน ภายในครอบครัวมีการจัดทำบัญชีรายรับรายจ่ายและบริหารจัดการเงินได้เป็นอย่างดี ซึ่งเป็นองค์ประกอบของความสุขทางการเงิน

องค์ประกอบที่ 7 ครูและบุคลากรเป็นผู้มีความคิดแบบเติบโต พบว่า มีตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันถึง 5 ตัวแปร โดยมีตัวแปรที่ระบุถึงครูและบุคลากรของสถานศึกษามีความรู้สึกละเลยผ่อนคลายไม่เครียดในการทำงาน ครูและบุคลากรของสถานศึกษามีงานอดิเรกหรือกิจกรรมยามว่างที่ช่วยสร้างความสุขให้กับตนเอง ทั้งนี้ เนื่องมาจากการเปิดโอกาสให้ตัวได้ผ่อนคลายเป็นการส่งเสริมความสมดุลในชีวิตการทำงาน การให้โอกาสในการเติบโตส่วนบุคคลและในอาชีพ เป้าหมายสูงสุดคือการสร้างสภาพแวดล้อมที่พนักงานรู้สึกมีคุณค่า มีแรงจูงใจ และได้รับการเติมเต็ม ซึ่งนำไปสู่ระดับการมีส่วนร่วม ประสิทธิภาพการทำงาน สอดคล้องกับ Thai Health (2009) ที่ให้ความสำคัญกับการกระตุ้นให้แต่ละคนเรียนรู้วิธีผ่อนคลายในชีวิต เนื่องจากหากไม่นำวิธีผ่อนคลายมาใช้ อาจนำไปสู่ความเครียดและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน และมีตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการที่ครูและบุคลากรของสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความสนใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา เปิดใจเรียนรู้สิ่งใหม่อยู่เสมอเช่นเดียวกับ Thai Health (2009) ที่ให้ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและการพัฒนาตนเองจากแหล่งต่างๆ ทำให้พนักงานมีความก้าวหน้าในสายอาชีพและมีส่วนร่วมในความก้าวหน้าขององค์กร

องค์ประกอบที่ 8 ครูและบุคลากรเป็นผู้มีการปฏิบัติที่ดี พบว่า มีตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันถึง 3 ตัวแปร โดยมีตัวแปรที่ระบุถึงครูและบุคลากรของสถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหาร ซึ่งแสดงออกถึงความห่วงใย เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน ครูและบุคลากรของสถานศึกษาไม่ยุ่งเกี่ยวกับอบายมุข และยาเสพติดทุกประเภท ครูและบุคลากรของสถานศึกษามีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ทั้งนี้ เนื่องจากการที่บุคลากรมีพฤติกรรมทางบวกและแสดงออกถึงความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน การได้รับรางวัลให้รับผิชอบงานที่มีความสำคัญ มีอิสระในการทำงานเป็นการแสดงออกถึงการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น อันก่อให้เกิดความสุข ภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในตนเอง รักในงานที่ปฏิบัติ ทำงานด้วยความสุข สอดคล้องกับ Chuayyim (2020) ที่พบว่า ความสุขในการทำงานมีองค์ประกอบ ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับนั้นบุคลากรจะต้องมีโอกาสได้ปฏิบัติงานนั้นสำเร็จลุล่วง อันนำมาซึ่งความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา

องค์ประกอบที่ 9 ครูและบุคลากรมีแรงสนับสนุนในการทำงาน พบว่า มีตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันถึง 3 ตัวแปร โดยมีตัวแปรที่ระบุถึงสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรของสถานศึกษาได้แสดงความคิดเห็นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษา สถานศึกษามีการให้รางวัลยกย่องครูและบุคลากรของสถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานดี ครูและบุคลากรของสถานศึกษามีโอกาสได้ดูแลสุขภาพร่างกาย และจิตใจของตนเองเป็นประจำ ทั้งนี้ เนื่องมาจากการให้รางวัลเป็นการสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจ เนื่องจากทำให้พนักงานรู้สึกมีค่าสำหรับความพยายามของพวกเขา เมื่อพนักงานรับรู้ถึงรางวัล หรือสวัสดิการพิเศษที่องค์กรมอบให้พวกเขาอยู่ดีธรรม และสอดคล้องกับการทำงานหนักของพวกเขา จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและกระตุ้นให้พวกเขาทำงานได้ดีขึ้น สิ่งนี้นำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานที่สูงขึ้น สอดคล้องกับ Sinthanapanya et al. (2020) ได้กล่าวว่า โบนัสและรางวัลพิเศษที่เป็นตัวเงิน สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล แผนการเกษียณอายุ หรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่ไม่ใช่ตัวเงินที่เป็นรางวัลเพิ่มเติมที่องค์กรมอบให้ นอกเหนือจากเงินเดือนได้รับการออกแบบมาเพื่อสนับสนุนและเพิ่มพูนความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ความพึงพอใจในการทำงาน โดยองค์กรที่มีค่าตอบแทน

และสวัสดิการที่ดีก็มีความพึงพอใจของพนักงานที่ทุ่มเทให้กับงาน ตระหนักถึงคุณค่าที่พวกเขาได้รับจากการทำงานและรู้สึกถึงความยุติธรรม ซึ่งช่วยเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งองค์กรที่มีค่าตอบแทนที่น่าสนใจมักจะมีสภาพแวดล้อมการทำงานในเชิงบวก

ข้อเสนอแนะ (Recommendations)

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการศึกษาขององค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเอกชนพบตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักสูงสุดคือสถานศึกษาได้รับรางวัลในการแข่งขันจากหน่วยงานต่างๆ ซึ่งเป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบด้านสถานศึกษามีผลสัมฤทธิ์ที่ดีด้านการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนจึงควรให้ความสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนางานวิชาการ ควบคู่กับการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา โดยกำหนดนโยบาย และส่งเสริมแผนการปฏิบัติงานที่สร้างความสุขแก่บุคลากรให้สอดคล้องกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา เพื่อให้มีการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำมาซึ่งความสำเร็จของสถานศึกษาและสามารถต่อยอดศาสตร์การบริหารการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

1.2 สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนและสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเอกชนควรส่งเสริมให้สถานศึกษานำองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเอกชนนี้ไปปรับใช้ในการวางแผนและพัฒนาวัฒนธรรมการบริหารสถานศึกษาไปสู่การเป็นสถานศึกษาที่มีวัฒนธรรมการเป็นองค์กรแห่งความสุข เพื่อเพิ่มคุณค่าของทุนมนุษย์ด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับของสังคมมากขึ้น อันเป็นการส่งเสริมประสิทธิภาพและภาพลักษณ์ของการจัดการศึกษาภาคเอกชนยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาเอกชนให้เป็นองค์กรแห่งความสุข เพื่อนำองค์ประกอบที่ได้ มาใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของการบริหารสถานศึกษาเอกชนต่อไป

References

- Aphaiphak, K. (2020). The Corporate Atmosphere of Happiness: Cheerful People, Successful Work. *MCU Humanities Review*, 6(1), 315-331.
- Bura, K. (2017). Healthy Workplace: Concept process and the role of human resource professional. *Academic Services Journal, Prince of Songkla University*, 28(3), 169-176
- Burton, J. (2010). *WHO Healthy Workplace Framework and Model: Background and supporting literature and practice*. World Health Organization. <https://iris.who.int/handle/10665/113144>
- Chaowachai, S., & Chatuprashewin, C. (2023). A causal relationship model of factors affecting the workplace happiness for teacher in private school. *Journal of Education Naresuan University*, 25(1), 295-303.
- Chuayyim, K. (2020). *Development of a model in creating happiness at work of administrators and teachers in schools under the Suratthani Primary Educational Service Area Office 2* (Doctoral dissertation). Suratthani: Suratthani University.
- Faisong, S., & Klomku, L. (2022). Dharma principles for creating an organization of happiness at work. *Journal of MCU Nakhondhat*, 9(6), 133-142.

- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Jaithieng, K. (2019). *The happy workplace management in primary school* (Doctoral dissertation). Bangkok: Sillapakorn University.
- Kaewdamkerng, K. (2014). Ways of creating happiness and factors for development of organizations that create happiness. *Journal of Health Education, Mahidol University*, 37(127), 1-15.
- Kaewphichit, J. (2011). *102 Happy workplaces = Happy workplaces*. Bangkok: Organizational Wellness Promotion Center.
- Kusumalee, S. (2009). *Decoding 100 Diverse Organizations*. Bangkok: Thai Health Promotion Foundation.
- Lowe, G. S. (2004). *Health workplace strategies: creating change and achieving results*. Toronto: The Gramhaw Group.
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652-655.
- Pinthong, S. (2013). *Management model of the sports authority of Thailand as an organization of happiness* (Doctoral dissertation). Bangkok: Kasetsart University.
- Pinyo, T. (2012). Techniques for interpreting the results of factor analysis in research work. *Panyapiwat Journal*, 10(Special), 292-304.
- Ramrong, T., & Ritmontri, S. (2018). Guidelines for Enhancement of Happy Organizations in Kasetsart University. *Journal of Social Sciences and Humanities*, 44(1), 185-208.
- Regional Education Office No.17. (2023). *Education Development Plan for the Lower Northern Province*. Phitsanulok : Office of the Permanent Secretary, Ministry of Education.
- Rungarunsangthong, S., & Inrak, S. (2019). Efficiency of basic school management. *Journal of Educational Administration, Silpakorn University*, 10(2), 934-944.
- Sinthanapanya, A., Songbundit, A., Boontima, R., & Supakit, W. (2020). Happiness management in school. *Suthiparitat*, 28 (88), 15-32.
- Thai Health. (2009). *Happy workplace*. Bangkok: Thai Health.
- Wasanthanarat, C. (2016). *Let's build a happy organization*. Bangkok: At Four Print.