



การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการเป็นองค์กรแห่งความสุข
ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่
The Needs Assessment and Guideline of School of Happiness
for Secondary Schools Under the Secondary Educational
Service Area Office Trang Krabi

¹ไพรัช วรรณบวร Pairut Wannaboworn

²เชาวนี แก้วมโน Chaowanee Kaewmano

³ตริภูมิินทร์ ตริตรีศวร Triphumin Tritrisual

^{1,2,3}มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

^{1,2,3}Hatyai University

¹Corresponding author, e-mail: pairut.wan044@hu.ac.th

Received October 26, 2023; Revised September 24, 2024; Accepted: September 26, 2024



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ 2) เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านความสมานฉันท์ในองค์กร 2) ด้านทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ 3) ด้านที่ทำงานน้อยอยู่ และ 4) ด้านคนทำงานมีความสุข 2. การประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น หรือ Modified Priority Needs Index (PNImodified) ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ พบว่า ด้านความสมานฉันท์ในองค์กร อยู่ในระดับสูงสุด ลำดับที่ 2 คือ ด้านที่ทำงานน้อยอยู่ ลำดับที่ 3 คือ ด้านคนทำงานมีความสุข และด้านที่ค่าคะแนนต่ำสุด คือ ด้านทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ 3. แนวทางในการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ มีดังนี้ 1) ด้านความสมานฉันท์ในองค์กร ทำได้โดยการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กรให้เกิดขึ้น 2) ทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ ทำได้โดยสร้างความมั่นคงพื้นฐานให้กับผู้ปฏิบัติหน้าที่ในระบบราชการ ส่งเสริมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติงานมากกว่าระบบอาวุโส 3) ที่ทำงาน

น่าอยู่ ทำได้โดยร่วมกันปรับปรุง พัฒนาสถานศึกษา และ 4) คนทำงานมีความสุข ทำได้โดยสร้างความตระหนักให้เห็นความสำคัญของการทำงาน

คำสำคัญ: การประเมินความต้องการจำเป็น; องค์กรแห่งความสุข; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาต่ง กระบี่

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the current conditions and expected conditions of being a happy organization of educational institutions according to the teacher's opinion under the secondary educational service area office Trang Krabi 2) to assess the needs and necessities of being a happy organization of educational institutions according to the teacher's opinion under the secondary educational service area office Trang Krabi and 3) to study the guidelines for being a happy organization under the secondary educational service area office Trang Krabi. The results reviewed that: 1. Components of being a happy organization for educational institutions under the secondary educational service area office Trang Krabi consisted of 4 aspects: 1) organizational harmony, 2) positive attitude towards work, 3) pleasant workplace, and 4) happy workers. 2. the Modified Priority Needs Index (PNImodified) in prioritizing essential needs for a happy organization of educational institutions under the secondary educational service area office Trang Krabi was found that organizational harmony was ranked at the highest level, followed pleasant workplace, and happy workers, respectively. The aspect with the lowest score was positive attitude towards work. 3. Guidelines for being a happy organization for educational institutions under the secondary educational service area office Trang Krabi were as follows: 1) To build organizational harmony can be done by organizing activities in order to build relationships within the organization. 2) positive attitude towards work can be done by creating basic stability for those performing duties in the bureaucratic system to promote efficient work performance. 3) Pleasant workplace can be done by improving the schools. 4) Happy workers can be done by concerning about the importance of work performance.

Keywords: The Needs Assessment; School of Happiness; the Secondary Educational Service Area Office Trang Krabi

บทนำ

สภาพเศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมต่างๆ ทั้งปัจจัยภายนอกและภายในของชีวิตมนุษย์ ในปัจจุบันล้วนมีความเครียดและความกดดันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้เสมอ ดังนั้น ทุกคนจึงต้องการแสวงหาสิ่งที่ทำให้ตนเองนั้นผ่อนคลายความกดดัน เกิดความรู้สึกภายในจิตใจที่เรียกว่า



ความสุข ไม่ว่าจะเป็นความสุขในชีวิตส่วนตัว ความสุขในชีวิตการทำงาน หรือแม้แต่ชีวิตในสังคมทั่วไป ก็ตาม แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมและเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา เพื่อมุ่งไปสู่ “สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน” มาตั้งแต่แผนฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544) (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559) จนกระทั่งถึงแผนปัจจุบัน ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) ได้กล่าวถึงยุทธศาสตร์ ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ความสุขในการทำงานถือว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญของการมีชีวิตที่เป็นสุข เนื่องจากการทำงานถือเป็นกิจกรรมสำคัญของการดำเนินชีวิตที่ใช้เวลายาวนานกว่าการทำกิจกรรมอื่นๆ ความสุขในการทำงานจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของการมีชีวิตที่เป็นสุขของคนไทยในยุคปัจจุบันความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งที่สำคัญต่อการพัฒนาองค์กร เพราะหากผู้ปฏิบัติงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีความสุขในงานที่ทำ มีกำลังใจในการทำงาน ผลที่ออกมา就会有ประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้งการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ในปี 2558 มีการปรับเปลี่ยนและเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ดังนั้นการปรับตัวขององค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่อาเซียนจึงเป็นเรื่องที่สำคัญ องค์กรจึงต้องมีการวางแผนรองรับโอกาสและผลกระทบที่จะเกิดขึ้น รวมถึงต้องรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรให้ได้ หลายองค์กรจึงมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร โดยให้ความสำคัญกับความสุขในการทำงานที่ไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าการพัฒนาด้านอื่นๆ ซึ่งการสร้างสุขภาวะที่ดีในองค์กรหรือการเป็นองค์กรแห่งความสุขนั้นไม่เพียงแต่สร้างความพึงพอใจในการทำงาน ลดอัตราการขาดงาน และการลาออก แต่ยังเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญของการแข่งขันระหว่างองค์กรเพื่อช่วงชิงบุคคลที่มีความสามารถเป็นเลิศ (War of Talent) ให้มา ร่วมงานกับองค์กรของตน เพราะฉะนั้นการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เต็มไปด้วยความสุขนั้น จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จของผลการปฏิบัติงาน เพราะเมื่อพนักงานเกิดความรู้สึกรักสบายใจก็สามารถสร้างผลงานได้อย่างเต็มศักยภาพ (อัชฌา ชื่นบุญ และคณะ, 2556)

บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตราบึง กระบี่ มีการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เน้นการให้โอกาส มีคุณภาพมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานความมั่นคงของชาติและความเป็นไทย ส่งเสริม สนับสนุน ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง มีการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษาได้รับความปลอดภัยจากภัยพิบัติ ภัยคุกคามทุกรูปแบบ เพื่อรองรับวิถีชีวิตใหม่ ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันคาดหวังตามหลักสูตรและค่านิยมไทย และยังมีเป้าประสงค์หลักในการให้ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ได้รับการดูแลความปลอดภัยจากภัยพิบัติและภัยคุกคามทุกรูปแบบ และรองรับวิถีชีวิตใหม่ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นสำหรับอนาคต และสามารถปรับตัวในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาและสถานศึกษาบริหารจัดการศึกษาโดยยึดหลักธรรมาภิบาล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตราบึง กระบี่, 2565).

ดังนั้น องค์กรที่ต้องการจะประสบความสำเร็จก็ต้องสามารถบริหารและทราบถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานของคนทำงานที่อยู่ในองค์กรให้ได้ด้วย จะเห็นได้ว่าถ้าบุคลากรในองค์กรมี

ความสุขในการทำงาน จะส่งผลดีต่อทั้งตนเอง ต่องาน และต่อองค์กร กล่าวคือ บุคลากรที่มีความสุข ทำให้มีสุขภาพจิตที่ดี ส่งผลให้มีความพร้อมและมีประสิทธิภาพในการทำงาน นำไปสู่การพัฒนาขององค์กรต่อไป ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข (School of Happiness) ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตรัง กระบี่ เพื่อทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานเป็นประโยชน์ต่อการจัดการบริหารจัดการองค์กรให้เกิดความสุข ตามความต้องการของบุคลากรครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้มีความผูกพันเกิดจากการรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กร มีความรักในงาน และมีความศรัทธาต่อองค์กร จึงจะทำให้มีความสุขในการทำงาน และพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจอย่างเต็มความสามารถในการทำงานให้กับองค์กร

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตรัง กระบี่
2. เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตรัง กระบี่
3. เพื่อศึกษาแนวทางการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตรัง กระบี่

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยที่ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงผสม (Mixed Method) ซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. พื้นที่ที่ใช้ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ เป็นสถานศึกษาในความรับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ประกอบด้วย 18 อำเภอ ได้แก่ จังหวัดตรัง ประกอบด้วย 10 อำเภอ ได้แก่อำเภอเมืองตรัง อำเภอรังษี อำเภอนาโยง อำเภอวังวิเศษอำเภอห้วยยอด อำเภอสิเกา อำเภอนาโงก อำเภอกันตัง อำเภอเขาฉกรรจ์ อำเภอหาดสำราญและอำเภอปะเหลียน มีโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดตั้งอยู่ จำนวน 28 โรงเรียนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จังหวัดกระบี่ ประกอบด้วย 8 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองกระบี่ อำเภออ่าวลึก อำเภอปลายพระยา อำเภอคลองท่อม อำเภอเกาะลันตา อำเภอลำทับ อำเภอเหนือคลอง และอำเภอเขาพนม มีโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดตั้งอยู่ จำนวน 16 โรงเรียน
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ปีการศึกษา 2565 จำนวน 44 โรงเรียน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานและครู จำนวน 2,215 คน
3. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ปีการศึกษา 2565 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเคริจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนผู้บริหาร 16 คน จำนวนครู 311 คน กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random



Sampling) ตามขนาดโรงเรียน และกำหนดผู้ให้ข้อมูลในแต่ละระดับนั้น โดยการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลากแบบไม่ใส่คืน (Sampling Without Replacement)

4. เครื่องมือวิจัยที่ใช้สำหรับเก็บข้อมูลในการวิจัย มีดังนี้

4.1 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังในการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวันบุรี ระเบียบ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตรประมาณค่า 5 ระดับที่สร้างขึ้นจากการวิเคราะห์องค์ประกอบตามกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย จากนั้นได้ดำเนินการปรึกษาผู้เชี่ยวชาญทางด้านการวิจัยทางการศึกษาเกี่ยวกับการจัดทำแบบสอบถามและการเก็บข้อมูล โดยแบ่งเนื้อหาในแบบสอบถาม ออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) เพื่อสำรวจข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา สถานภาพการสมรส และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังในการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวันบุรี ซึ่งเป็นข้อคำถามซึ่งมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของบุญชม ศรีสะอาด (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) จำนวน 4 ด้าน ด้านละ 10 ข้อ ดังนี้ 1. ความสมานฉันท์ในองค์กร 2. ทิศนคติเชิงบวกต่อการทำงาน 3. ที่ทำงานน่าอยู่ 4. คนทำงานมีความสุข จำนวน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็น ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวันบุรี มีลักษณะเป็นการตอบแบบปลายเปิด (Open Ended) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อเสนอแนะและแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่

4.2 แบบสัมภาษณ์แนวทางการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวันบุรี ที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นจากเชี่ยวชาญ โดยใช้คำถามปลายเปิด (Open - ended Questionnaire) เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาทางการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวันบุรี ระเบียบ

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม

1.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่เพื่อขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวันบุรี เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัย

1.2 ผู้วิจัยนำสำเนาหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยติดต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวันบุรี เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ดำเนินการเก็บข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามเป็นฉบับทางไปรษณีย์และผ่านการใช้ Google Form ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างผ่านทางระบบการสื่อสารข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวันบุรี กำหนดส่งคืนภายใน 30 วัน

1.4 เมื่อได้รับแบบสอบถามคืน ครบ 327 ฉบับแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม เพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติและสรุปผลตาม ขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์

2.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่เพื่อขออนุญาตเข้าสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้แก่ 1) รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา ตรัง กระบี่ 2) รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ตรัง กระบี่ 3) ศึกษาธิการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ตรัง กระบี่ 4) รองผู้อำนวยการ โรงเรียนลำทับประชานุเคราะห์ 5) ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดไตรสามัคคี

2.2 ผู้วิจัยแจ้งกำหนดนัดหมายวัน และเวลากับผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อทำการสัมภาษณ์

2.3 ผู้วิจัยแนะนำตนเอง แจ้งวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ และขออนุญาตบันทึกเสียง

2.4 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ ตามประเด็นที่กำหนดไว้

2.5 ผู้วิจัยสรุปผลการสัมภาษณ์ และนำเสนอข้อมูล

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสถิติที่ใช้ ดังนี้ สถิติพื้นฐาน คือ 1. ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) 2. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 3. ค่าจัดลำดับความต้องการจำเป็น Modified Priority Needs Index (PNImodified) และสถิติเพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ คือ 1. ดัชนีความสอดคล้องระหว่าง ข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item – Objective Congruence: IOC) 2. ค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

7. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการเป็นองค์กรแห่ง ความสุขของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ที่ได้จากการ สัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ โดยใช้คำถามปลายเปิด ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาจัดหมวดหมู่ของความคิดเห็น แล้วนำเสนอแบบความเรียงตามประเด็นที่ศึกษา

ผลการวิจัย

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของการเป็นองค์กรแห่ง ความสุขของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านความสมานฉันท์ในองค์กร 2) ด้านทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ 3) ด้านที่ทำงานน้อย 4) ด้านคนทำงานมีความสุข

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเป็นองค์กร แห่งความสุขของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ด้านความ สมานฉันท์ในองค์กร อยู่ในระดับสูงสุด ลำดับที่ 2 คือ ด้านที่ทำงานน้อย ลำดับที่ 3 คือ ด้าน คนทำงานมีความสุข และด้านที่ค่าคะแนนต่ำสุด คือ ด้านทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ

3. วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า แนวทางในการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ มีดังนี้

3.1 ความสมานฉันท์ในองค์กร ควรปฏิบัติดังนี้ (ก) บุคลากรในสถานศึกษามีการทำงานเป็น ทีมอย่างเข้มแข็ง และบุคลากรในสถานศึกษาช่วยส่งเสริมสนับสนุน ให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะซึ่ง



กันและกันเป็นอย่างดี มีปัญหา ดังนี้ ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษา มองข้ามหรือละเลยการจัดการความสัมพันธ์ การสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร ในการบริหารงานอาจใช้ระบบการบริหารงานแบบสั่งการ มากกว่าการสร้างการเข้าใจ สำหรับแนวทางการแก้ปัญหา ทำได้โดยการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กรให้เกิดขึ้น อาจจะเป็นกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ กิจกรรมสนทนากลุ่ม เป็นต้น เพื่อให้ทุกคนในองค์กรได้รู้จัก ได้มีกิจกรรมร่วมกัน ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ ความไว้วางใจ และเอื้อเฟื้อต่อกัน ทั้งนี้ การสร้างความสมานฉันท์ในองค์กร จะได้ผลดี นอกจากกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์แล้ว ผู้บริหารก็มีส่วนสำคัญ โดยผู้บริหารต้องมีความเข้าใจ รู้บริบทการทำงานของบุคลากรในองค์กร มีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เปิดใจรับฟังข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ มีความยุติธรรม และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และ (ข) บุคลากรในสถานศึกษาให้ความเคารพ ให้เกียรติซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี และบุคลากรในสถานศึกษาให้กำลังใจซึ่งกันและกันเมื่อเกิดข้อผิดพลาด อุปสรรค หรือความผิดพลาดในการทำงาน มีแนวทาง ดังนี้ การรักษาแนวทางการปฏิบัติที่ดีของบุคลากรในองค์กร เมื่อทุกคนในองค์กร เห็นความสำคัญ และมองว่าการกระทำดังกล่าวเป็นสิ่งที่ดี การรักษาแนวทางการปฏิบัติที่ดีเหล่านั้นสามารถทำได้โดย การส่งต่อจากรุ่นสู่รุ่น ซึ่งจะเป็นการสั่งสอน ถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติ วัฒนธรรมต่างๆ ขององค์กร โดยบุคลากรที่อยู่ก่อนสู่บุคลากรใหม่ ซึ่งเป็นกลไกโดยธรรมชาติ และสร้างเป็นอัตลักษณ์ขององค์กร ในประเด็นนี้ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ในการส่งเสริม พัฒนาสิ่งที่ดีให้กลายเป็นอัตลักษณ์ขององค์กร เพื่อปลูกฝังให้ทุกคนในองค์กรเห็นความสำคัญ และถือปฏิบัติเหมือนกัน

3.2 ทศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ โดยมีวิธีการดังนี้

ก. งานที่ทำมีความมั่นคงในปัจจุบัน และมีโอกาสก้าวหน้าในอนาคต มีค่าเฉลี่ยต่ำ มีแนวทาง ดังนี้ 1) รายได้ สวัสดิการ หรือค่าตอบแทนที่น้อย เมื่อเทียบกับกลุ่มคนในภาคธุรกิจกว่าจะมีรายได้ที่พอเพียง ก็ต้องมีอายุราชการที่มากและใช้ระยะเวลานาน 2) ระบบการทำงานที่ไม่คล่องตัว โดยการดำเนินงานในระบบราชการค่อนข้างจะรัดกุม และมีกฎ ระเบียบข้อบังคับต่างๆ ในการควบคุมการทำงาน ส่งผลให้การทำงานในระบบราชการเกิดความล่าช้า หลายๆ อย่างอาจไม่ตอบโจทย์ หรือทันตามความต้องการได้ 3) การบริหารแบบรวมศูนย์ กล่าวคือ การบริหารที่มีระบบการสั่งการกันเป็นทอดๆ ผู้ปฏิบัติในระดับล่างไม่สามารถคิด แสดงความคิดเห็น หรือตัดสินใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบได้ และ 4) ระบบอาวุโส ซึ่งเป็นการให้ความสำคัญของลำดับขั้นของการบังคับบัญชา อายุราชการ ซึ่งในบางครั้งส่งผลให้ การให้ความสำคัญ ขึ้นชม ความดีความชอบ หรือแม้กระทั่งการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ก็มักจะยึดระบบอาวุโสมากกว่าความสามารถของบุคคล สำหรับแนวทางการแก้ไข ปรับปรุงต้องกล่าวถึงการปฏิรูประบบราชการ โดยการดำเนินการพัฒนา 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 สร้างความมั่นคงพื้นฐานให้กับผู้ปฏิบัติหน้าที่ในระบบราชการ เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการ ขวัญกำลังใจ เป็นต้น ส่วนที่ 2 การส่งเสริมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย ให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติงานมากกว่าระบบอาวุโส เป็นต้น

ข. บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ ด้วยศักยภาพทั้งหมดที่มี เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด ได้ค่าคะแนนสูง มีแนวทาง ดังนี้ 1) การยกย่องชมเชย การปฏิบัติงานให้เป็นแบบอย่างแก่บุคลากรอื่นในองค์กร ทั้งภายในและภายนอกองค์กร 2) สร้างความ

ภาคภูมิใจในจากผลของการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งตอบแทนในส่วนของความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และค่าตอบแทน

3.3 ที่ทำงานน่าอยู่ มีดังนี้ 1. สถานศึกษามีห้องทำงานที่สะอาด อากาศถ่ายเทสะดวก และแสงสว่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยต่ำ อาจมีสาเหตุจากหลายส่วน อาทิเช่น โครงสร้างพื้นฐาน อาคารเรียน อาคารประกอบ งบประมาณในการปรับปรุง พัฒนา และการบริหารจัดการ มีแนวทาง ดังนี้ (1) การให้ความสำคัญในการปรับปรุง พัฒนาให้สถานศึกษา ห้องทำงานมีแข็งแรง มั่นคง แสงสว่างเพียงพอ ซึ่งเกี่ยวข้องกับงบประมาณในการดำเนินงานเป็นสำคัญ (2) การสร้างความเข้าใจ ความสำคัญ ความตระหนักแก่บุคลากรในสถานศึกษา ในเรื่องการดูแล ร่วมกันพัฒนาสถานศึกษา ห้องทำงานให้น่าอยู่ ตามบริบทของสถานศึกษานั้นๆ 2. สถานศึกษาของท่านมีการประสานงาน แลกเปลี่ยนความความคิดเห็น และรับผิดชอบงานร่วมกัน ได้ค่าคะแนนสูง มีแนวทาง ดังนี้ แนวทางในการรักษา โดยการสร้างความสำคัญ และให้เห็นถึงประโยชน์ หรือผลของการประสานงาน แลกเปลี่ยนความความคิดเห็น และรับผิดชอบงานร่วมกัน อาจจะเป็นกิจกรรม หรือการยกย่องชมเชย เป็นต้น

3.4 คนทำงานมีความสุข ทำให้บุคลากรใช้เวลาว่างในการทำกิจกรรมร่วมกันกับคนในครอบครัวอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำ มีแนวทาง ดังนี้ ภาระงานส่วนใหญ่ของระบบราชการที่มาก และมีหลายภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ส่งผลให้เวลาส่วนตัว เวลาว่างในการพักผ่อนต้องมาทำงานที่มอบหมาย และส่วนหนึ่ง คือ การมอบหมายงานที่มุ่งหวังแต่ผลของงาน มากกว่า ความเข้าใจกันของผู้ใต้บังคับบัญชา แนวทางในการแก้ไข คือ การสร้างความตระหนัก เห็นความสำคัญของครอบครัว และเปิดใจรับฟังการสะท้อนผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อรับทราบปัญหา อุปสรรค และหาแนวทางการแก้ไขร่วมกัน นอกจากนี้ยังทำให้บุคลากรมีน้ำใจแบ่งปันสิ่งของ หรือบริจาคทรัพย์สินช่วยเหลือผู้อื่นที่ลำบากอยู่เสมอ ได้ค่าคะแนนสูง มีแนวทาง ดังนี้ ยกย่องชมเชยการกระทำดังกล่าว พร้อมทั้งสร้างความยั่งยืนให้ทุกคนเห็นความสำคัญของการแบ่งปัน โดยการจัดกิจกรรมให้ทุกคนมีส่วนร่วม และเผยแพร่การดำเนินงานภาคสังคมได้รับรู้

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันในการการประเมินความต้องการจำเป็นในการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตวัน ระเบียบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของนันท์สินี ทวีสุวรรณ ได้ศึกษาเรื่องสุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว พบว่า 1) สุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว พบว่า ในภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้านอยู่ในระดับมาก 6 ด้านและอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน โดยเรียงตามลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ด้านคุณธรรม ด้านสุขภาพดี (Happy body) ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) ด้านน้ำใจงาม (Happy heart) ด้านการหาความรู้ (Happy Brain) ด้านสังคมดี (Happy Society) ด้านผ่อนคลายดี (Happy relax) และด้านใช้เงินเป็น (Happy Money) (นันท์สินี ทวีสุวรรณ, 2562) และสอดคล้องกับอนุพงศ์ รอดบุญปาน และนุชนรา รัตนศิริประภา ได้ศึกษาเรื่ององค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) พบว่า 1) องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี 1 ด้าน



อยู่ในระดับมากที่สุด คือ คุณธรรม และอีก 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ มีสังคมดี การหาความรู้ น้ำใจงาม ครอบครัวที่ดี การผ่อนคลายสุขภาพดี และใช้เงินเป็น 2) แนวทางพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) (อนุพงศ์ รอดบุญปาน และนุชนรา รัตนศิริประภา, 2562)

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น หรือ Modified Priority Needs Index (PNImodified) ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการเป็นองค์กร แห่งความสุขของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตวัน กระจบ พบว่า ความต้องการจำเป็นในด้านความสมานฉันท์ในองค์กร อยู่ในระดับสูงสุด ลำดับที่ 2 คือ ด้านที่ทำงานน่ายุ ลำดับที่ 3 คือ ด้านคนทำงานมีความสุข และด้านที่ค่าคะแนนต่ำสุด คือ ด้านทัศนคติเชิงบวกตวันงานที่ทำ ผลการศึกษาสภาพที่คาดหวังในการเป็นองค์กร แห่งความสุขของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตวัน กระจบ พบว่า สภาพที่คาดหวังของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตวัน กระจบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของกมลทิพย์ ใจเที่ยง ได้ศึกษาเรื่องการบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา ผลการศึกษารวบรวมพบวว่า 1) องค์กรประกอบการบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์กรประกอบ 44 ตัวแปร ดังนี้ 1) การบริหารจัดการองค์กร จำนวน 32 ตัวแปร ซึ่งมี 2 องค์กรประกอบย่อย คือ บริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ จำนวน 18 ตัวแปร พบว่า ผู้บริหารจูงใจให้บุคลากรทำงานตามวิสัยทัศน์ ของโรงเรียนด้วยความเต็มใจ สร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรมีความมั่นใจในตนเอง สร้างแรงจูงใจใน การมาทำงานของบุคลากร การบริหารจัดการยึดเป้าประสงค์สำคัญคือคุณภาพนักเรียนเป็นสำคัญ มี การบริหารเวลาด้วยความยืดหยุ่น การกำหนดแผนงาน/โครงการที่เหมาะสม สร้างบรรยากาศในการ ทำงาน สนับสนุนให้บุคลากรมีความคิดเชิงบวก ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ให้คำชื่นชม ให้ขวัญกำลังใจแก่ บุคลากร (กมลทิพย์ ใจเที่ยง, 2563)

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า แนวทางการเป็นองค์กรแห่งความสุขของ สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตวัน กระจบ แบ่งเป็นด้านความสมานฉันท์ในองค์กร ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษา มองข้ามหรือละเลยการจัดการความสัมพันธ์ การสร้างความสัมพันธ์ใน องค์กร ในการบริหารงานอาจใช้ระบบการบริหารงานแบบสั่งการ มากกว่าการสร้าง ความเข้าใจ สำหรับแนวทางการแก้ปัญหา ทำได้โดยการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กรให้เกิดขึ้น อาจจะเป็นกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ กิจกรรมสนทนากัน เป็นต้น ด้านทัศนคติเชิงบวกตวันงานที่ทำ 1) รายได้ สวัสดิการ 2) ระบบการทำงานที่ไม่คล่องตัว 3) การบริหารแบบรวมศูนย์ 4) ระบบอาวุโส ซึ่ง เป็นการให้ความสำคัญของลำดับชั้นของการบังคับบัญชา อายุราชการ ด้านที่ทำงานน่ายุ อาจมี สาเหตุจากหลายส่วน อาทิเช่น โครงสร้างพื้นฐาน อาคารเรียนอาคารประกอบ งบประมาณในการ ปรับปรุง พัฒนา และการบริหารจัดการ สำหรับแนวทางแก้ไข และพัฒนา ด้านคนทำงานมีความสุข ภาระงานส่วนใหญ่ของระบบราชการที่มาก และมีหลายภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ส่งผลให้เวลาส่วนตัว เวลาว่างในการพักผ่อนต้องมาทำงานที่มอบหมาย และส่วนหนึ่ง คือ การมอบหมายงานที่มุ่งหวังแต่ผล ของงาน มากกว่า ความเข้าใจกันของผู้ใต้บังคับบัญชา แนวทางการแก้ไข คือ การสร้างความ ตระหนัก เห็นความสำคัญของครอบครัว และเปิดใจรับฟังการสะท้อนผลการปฏิบัติงานของ

ผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อรับทราบปัญหา อุปสรรค และหาแนวทางการแก้ไขร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติพงษ์ พรหมทอง ที่ได้ศึกษาเรื่องการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 เมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ครูโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่จะมีบุคลากรที่เหมาะสมกับงานในโรงเรียน แต่ในโรงเรียนขนาดเล็กภาระงานมีมากกว่าขนาดกลางและขนาดใหญ่ จึงมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (กิตติพงษ์ พรหมทอง, 2556)

องค์ความรู้ใหม่

องค์ประกอบที่เป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

- 1) ด้านความสมานฉันท์ในองค์กร ทุกคนในองค์กรได้รู้จัก ได้มีกิจกรรมร่วมกัน ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ ความไว้วางใจ และเอื้อเฟื้อต่อกัน
- 2) ด้านทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ ได้แก่ (1) รายได้ สวัสดิการ (2) ระบบการทำงานที่ไม่คล่องตัว (3) การบริหารแบบรวมศูนย์ และ (4) ระบบอาวุโส ซึ่งเป็นการให้ความสำคัญของลำดับขั้นของการบังคับบัญชา อายุราชการ
- 3) ด้านที่ทำงานน่าอยู่ มีสาเหตุจากหลายส่วน อาทิเช่น โครงสร้างพื้นฐาน อาคารเรียน อาคารประกอบ งบประมาณในการปรับปรุง พัฒนา และการบริหารจัดการ
- 4) ด้านคนทำงานมีความสุข ภาระงานส่วนใหญ่ของระบบราชการที่มาก และมีหลายภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ส่งผลให้เวลาส่วนตัว เวลาว่างในการพักผ่อนต้องมาทำงานที่มอบหมาย และส่วนหนึ่งคือ การมอบหมายงานที่มุ่งหวังแต่ผลของงาน มากกว่า ความเข้าใจกันของผู้ได้บังคับบัญชา

บทสรุป

การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านความสมานฉันท์ในองค์กร 2) ด้านทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ 3) ด้านที่ทำงานน่าอยู่ 4) ด้านคนทำงานมีความสุข จากการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ สะท้อนให้เห็นว่า ด้านความสมานฉันท์ในองค์กร อยู่ในระดับสูงสุด ลำดับที่ 2 คือ ด้านที่ทำงานน่าอยู่ ลำดับที่ 3 คือ ด้านคนทำงานมีความสุข และด้านที่ค่าคะแนนต่ำสุดคือ ด้านทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่

1.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่



2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

2.1 สถานศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่งในการสร้างความสมานฉันท์ในการทำงานการให้เกียรติซึ่งกันและกัน รวมถึงการยกย่องชมเชยยินดีในโอกาสต่างๆ การสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรจากกิจกรรมที่ทำร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายของงานร่วมกัน

2.2 สถานศึกษาควรมีหลักการบริหารที่สามารถเป็นที่ยอมรับของครูในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดความศรัทธา สามารถเป็นแบบอย่างเพื่อให้เกิดการรักษาความศรัทธาในวิชาชีพ ในการทำงานในสถานศึกษาเพื่อการประกอบวิชาชีพอย่างมีความสุข

2.3 สถานศึกษาควรมีการจัดสภาพแวดล้อมโครงสร้างพื้นฐานที่น่าอยู่และปลอดภัยสำหรับครูนักเรียน ซึ่งเป็นความจำเป็นเพื่อให้เกิดความสุขในสถานศึกษาได้ รวมถึงระบบการบริหารงานเพื่อนำไปสู่ที่ทำงานน่าอยู่

2.4 สถานศึกษาควรสร้างความตระหนักในด้านความเป็นกัลยาณมิตร การทำงานอย่างมีความสุข ทำให้เกิดสมดุลในการทำงาน การใช้ชีวิตในสังคม ของผู้บริหารและครู จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการระดมทุนเพื่อช่วยเหลือผู้อื่นทั้งในองค์กร และหน่วยงานอื่นๆ

เอกสารอ้างอิง

- กมลทิพย์ ใจเที่ยง. (2563). การบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 18(2): 74-93.
- กิตติพงษ์ พรหมทอง. (2556). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 2. *ปริญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- นันท์สินี ทวีสุวรรณ. (2562). สุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 13(7): 98-100.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวัน กระปี. (2565). *ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2565 ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวัน กระปี*. สืบค้นข้อมูลเมื่อ 15 มีนาคม 2565 จาก https://www.sesatrgkbi.go.th/site/?fbclid=IwAR0memn2CQzj3z-2zfy8bzyl8a_gVztSeh278jTGCwe79yroywcnZfjdm2w.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560-2564*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรี.
- อัมมา ชื่นบุญ และคณะ. (2556). *รายงานวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลโรงพยาบาลเซนต์แมรี*. นครราชสีมา: โรงพยาบาลเซนต์แมรี.
- อนุพงศ์ รอดบุญปาน และนุชนรา รัตนศิริระประภา. (2562). องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว). *วารสารการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(2): 245-257.



Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities.
Educational and Psychological Measurement, (30)(3): 607-610.

