

องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2
Happy Organization in School
under Phetchaburi Primary Educational Service Area Office 2

บุญญพัฒน์ คุ่มภัย¹ วิโรจน์ สุรสาคร²

Received : July 19, 2024

Revised : August 2, 2024

Accepted : September 19, 2024

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 และ 2) แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างคือ ครูในสถานศึกษา ศูนย์รวมใจ สี่ตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 จำนวน 50 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้าน มีคุณธรรม รองลงมาคือ ด้านมีน้ำใจงาม และต่ำสุดคือ ด้านมีสุขภาพดี และ 2) แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา มีพหุแนวทางดังต่อไปนี้ (1) มีการจัดสรรงบประมาณให้ในแต่ละปีการศึกษาสำหรับการศึกษาดูงาน ทั้งในและต่างประเทศ (2) จัดกิจกรรมให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการสร้างความสัมพันธ์ เช่น กีฬาสร้างความสามัคคี (3) จัดกิจกรรมค่ายส่งเสริมคุณธรรมเบื้องต้น (4) จัดกิจกรรมเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ในการวางแผนการใช้จ่ายเงิน และการทำบัญชีรายรับรายจ่าย (5) จัดกิจกรรมศึกษาดูงาน นำสิ่งที่ได้ไปศึกษามาต่อยอดในการพัฒนางานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (6) วางแผนการจัดสรรงบประมาณในการให้ทุนการศึกษาและช่วยเหลือค่าใช้จ่ายในการซื้ออุปกรณ์การศึกษาให้แก่บุตรของครูและบุคลากร และ (7) มีการอบรมปลูกฝังให้ครูและบุคลากรเกิดความรักความสามัคคีต่อองค์กร

คำสำคัญ : องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

² อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

Abstract

This article with the objectives to study 1) the happy organization in school under Phetchaburi primary educational service area office 2, and 2) the development guidelines of happy organization in school under Phetchaburi primary educational service area office 2. The 50 research samples were the teachers schools in four subdistrict community centers, school under Phetchaburi primary educational service area office 2. The tool for research were the opinion questionnaire and structured interview. The data were analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis.

The research results were as follows: 1) The happy organization in school under Phetchaburi primary educational service area office 2, were overall at a high level. When each aspect was considered, it was found that the aspect with the highest average was happy soul, followed by happy heart, and lowest aspect was happy body, and 2) The development guidelines of happy organization in school. There are several approaches as follows: (1) A budget is allocated each academic year for study tours both domestically and abroad, (2) Organize activities for teachers and personnel in educational institutions to participate in building relationships, such as sports to build unity, (3) Organize camp activities to promote basic morality, (4) Organize activities to invite speakers to provide knowledge on spending planning, and income and expense accounting, (5) Organize study tour activities, use what has been studied to develop work in the duties to be more efficient, (6) Plan budget allocation to provide scholarships and help with the cost of purchasing educational equipment for the children of teachers and personnel, and (7) There is training to instill love and unity among teachers and personnel for the organization.

Keywords : Development, Happy Organization in School

บทนำ

องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า องค์กรสุขภาวะ เป็นอีกแนวคิดหนึ่งที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ซึ่งมีความเชื่อว่าการสร้างความสัมพันธ์ของคนในองค์กรให้มีความสุข ทำให้มีความผูกพันเกิดจากการรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อองค์กรและคนจะทำงานได้ดีก็ต่อเมื่อมีคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งจากที่บ้านและที่ทำงาน ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และมีความสุขความรักในงาน และมีความศรัทธาต่อองค์กร จึงทำให้มีความสุขในการทำงาน และพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจอย่างเต็มความสามารถ ในการทำงานให้กับองค์กร แนวคิดองค์กรแห่งความสุขมีแนวคิดหลัก 3 ประการ คือ ทำให้คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ และชุมชนสมานฉันท์ เนื่องจากถ้าที่ใดมีความสมานฉันท์ คนทำงานก็มีความสุขที่ทำงานก็จะน่าอยู่ ทั้งนี้สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้พยายามสนับสนุนให้สถานประกอบการนำแนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุข ไปประยุกต์ใช้ในองค์กร โดยการประเมินองค์กรแห่งความสุข 8 ด้านได้แก่ 1) ความสุขทางกาย (Happy body) 2) น้ำใจงาม (Happy heart) 3) รู้จักผ่อนคลาย (Happy relax) 4) การหาความรู้ (Happy brain) 5) การมีคุณธรรม (Happy soul) 6) ปลอดภัย (Happy money) 7) สร้างความสุขจากการมีครอบครัวที่ดี (Happy family) และ 8) ความสุขที่เกิดจากสังคม (Happy society) (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, 2559) สถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งในระบบสังคมที่มีแนวทางในการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ทางแวดวงการศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข หรือโรงเรียนแห่งความสุข จะเห็นได้จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่กล่าวไว้อย่างชัดเจนว่า ต้องมุ่งให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้อ มีความคิดสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน และเป็นนักเรียนที่เก่ง ดี และมีความสุข ดังนั้นสถาบันการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานถือได้ว่าเป็นเป้าหมายใหญ่ที่สำคัญที่จะเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ ทั้งทางร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ สังคม และคุณธรรมจริยธรรมให้กับเยาวชน ดังนั้นหากคนทำงานมีความสุขก็จะส่งผลถึงประสิทธิภาพของการทำงานด้วย อีกทั้งการเป็นองค์กรแห่งความสุขนั้นเกิดจากบุคลากรทุกระดับต้องมีส่วนร่วม และมีความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกัน มีการทำงานอย่างเป็นระบบและเป็นทีม มีการจัดการองค์ความรู้สู่ความสุขในการทำงาน และที่สำคัญคือ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทุกระดับ รวมถึงนักเรียนต้องร่วมกันรับรู้แนวคิดการเป็นองค์กรแห่งความสุข (ศิริรัตน์ กิตติสุขสถิต, 2556, น. 1)

จากสภาพการทำงานของครูในปัจจุบันยังพบเห็นปัญหาที่เกิดขึ้นกับครูอยู่บ่อยครั้ง ซึ่งส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นปัญหาจากพฤติกรรมของผู้เรียน ปัญหาด้านการจัดการภายในสถานศึกษา ปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอน ซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพร่างกาย และประสิทธิภาพของการทำงานของครูผู้สอนทั้งสิ้น (อติคุณ สิ้นธนาปัญญา และคณะ, 2557, น. 16) อีกทั้งยังพบปัญหาการบริหารจัดการภายในโรงเรียน ด้านการจัดการเรียนการสอน ค่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำลง ซึ่งเกิดจากกระบวนการบริหารจัดการของฝ่ายวิชาการ และการประกันคุณภาพการศึกษาที่ไม่ได้มีการสร้างความเข้าใจและให้ความรู้กับครูและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย มิได้กำหนดหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน และขาดความร่วมมือในการพัฒนากระบวนการบริหารและการจัดการศึกษาของโรงเรียน สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นของโรงเรียนเห็นได้ว่าครูได้รับผลกระทบจากการบริหารงานภายในโรงเรียน ต้องเผชิญกับความเครียดและปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ (อุทัยวรรณ ศรีรัตน์, 2562, น. 5-6) และยังพบปัญหาครูถูกลดภาระการทำงาน โดยให้ทำในสิ่งที่ไม่ใช่งานหลัก คือ ต้องทำงานเอกสาร รับการประเมินต่าง ๆ พาเด็กไปแข่งขัน ส่งผลให้ครูมีเวลาการสอนลดลง จากต้องสอน 200 วันต่อปี ถูกลดการสอนไปถึง 42% หรือ 84 วัน การที่ครูไม่ได้ทำหน้าที่สอน ซึ่งเป็นงานหลักถือเป็นอันตรายมาก ทำให้ครูไม่มีความสุข เพราะไม่ได้ทำงานหน้าที่โดยตรงของตนอย่างเต็มที่ (สมพงษ์ จิตระดับ, 2558) และปัญหาสำคัญอีกประการหนึ่งที่เป็นปัญหาหอมตะของครูไทยคือ ด้านสวัสดิการและความเป็นอยู่ ถือเป็นปัญหาร่วมของครูทั่วประเทศ โดยครูในปัจจุบันมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายในแต่ละวัน ส่วนกลางอยากให้การศึกษาระดับประเทศดี แต่ครูยังมีปัญหาด้านรายได้อยู่ อีกทั้งในต่างจังหวัดก็ยังพบครูที่เป็นหนี้สินล้นพ้นตัวมากมาย (ลิลิต วรภูมิสุนทร, 2558) ปัญหาเหล่านี้เป็นเพียงส่วนหนึ่ง

เท่านั้นที่ทำให้ครูไม่มีความสุขในการทำงาน ยังมีปัญหาอีกมากมายที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา ดังนั้นจะเห็นได้ว่าจากสภาพปัญหาดังกล่าวแล้วแต่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขทั้งสิ้น ทั้งในด้านการมีสุขภาพดี การมีน้ำใจงาม การผ่อนคลาย การมีคุณธรรม การใช้เงินเป็น การหาความรู้ การมีครอบครัวที่ดี และมีสังคมที่มีความสุข

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาแห่งหนึ่งที่มีเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาใน 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอบ้านลาด อำเภอท่ายาง อำเภอชะอำ และอำเภอแก่งกระจาน ในปีการศึกษา 2565 มีสถานศึกษาในสังกัดที่เปิดทำการจัดการเรียนการสอนทั้งสิ้น จำนวน 123 สถานศึกษา มีนักเรียนในสังกัด จำนวน 14,972 คน มีผู้บริหาร ข้าราชการครู และบุคลากรในสถานศึกษา จำนวน 1,019 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2, 2565, น. 1-3) และจากการดำเนินงานที่ผ่านมาสถานศึกษาต้องเผชิญกับการปรับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ (Change Learning) เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ที่เกิดขึ้น โดยเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้มอบแนวทางและนโยบายให้สถานศึกษาติดตามสถานการณ์อย่างใกล้ชิด พิจารณารูปแบบการเรียนการสอน โดยยึดหลักความปลอดภัยสูงสุดของเด็ก ครู ผู้ปกครองเป็นที่ตั้ง นักเรียนทุกคนต้องไม่พลาดโอกาสในการเรียนรู้ ไม่บังคับว่าเด็กทุกคนในโรงเรียนเดียวกันต้องเรียนเหมือนกัน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นต้องหาวิธีการในการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งเป็นกระบวนการที่สำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้ภายใต้สถานการณ์โควิด-19 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564) ซึ่งผลจากการปรับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ดังกล่าวทำให้สถานศึกษาในพื้นที่ต่าง ๆ อาจมีความเข้าใจและความพร้อมในการดำเนินการตามนโยบายที่แตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยเป็นบุคลากรครูในสถานศึกษาของศูนย์รวมใจสี่ตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่ายาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 โดยศูนย์รวมใจสี่ตำบลมีโรงเรียนทั้งหมด 8 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบ้านดอนเตาอิฐ โรงเรียนวัดมาบปลาเค้า โรงเรียนบ้านในดง โรงเรียนวัดหนองจอก (ศรีสุวรรณ์พานิช) โรงเรียนวัดหนองบัว โรงเรียนวัดตาลกง โรงเรียนบ้านหันตะเภา และโรงเรียนบ้านหนองเกต มีบุคลากรครูจำนวน 57 คน ซึ่งผลจากการปรับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ดังกล่าว ทำให้ มีเสียงสะท้อนทั้งในเชิงบวกและเชิงลบต่อการดำเนินการจัดเรียนรู้ อาทิ นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการกับแนวทางปฏิบัติของโรงเรียนไม่สอดคล้องกัน ทำให้ผู้เรียนไม่สามารถเข้าถึงการเรียนออนไลน์ได้อย่างเท่าเทียม เนื่องจากขาดแคลนอุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียน ขาดการปรับให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สถานศึกษาต้องทำรายงานส่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งเป็นการเพิ่มภาระงานให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษา และไม่มี การสนับสนุนทรัพยากรที่เหมาะสม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563, น. 10-18) ทำให้บุคลากรต้องมีการปรับตัวเพื่อรับกับความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว และอาจทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน

จากสภาพปัญหาดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจและต้องการหาแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 อย่างจริงจัง ซึ่งมุ่งเน้นการศึกษาข้อมูลจากครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 เพื่อให้ทราบการเป็นองค์กรแห่งความสุขตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา และนำมาเป็นแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาและพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2

2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2

สมมติฐานของการวิจัย

1. องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก

2. แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 เป็นพหุวิธี

วิธีการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูในสถานศึกษา ศูนย์รวมใจสี่ตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2566 โดยมีจำนวนประชากรทั้งสิ้นจำนวน 57 คน ใช้วิธีการกำหนดขนาดประชากรโดยคำนวณจากสูตรของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น. 43) ได้จำนวน 50 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างด้วยเทคนิคการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรพื้นฐาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555, น. 19-20) ประกอบด้วย 8 ประการ ได้แก่ 1) มีสุขภาพดี 2) มีน้ำใจงาม 3) การผ่อนคลาย 4) มีคุณธรรม 5) ใช้เงินเป็น 6) การหาความรู้ 7) มีครอบครัวที่ดี และ 8) มีสังคมที่มีความสุข

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจำนวน 2 ฉบับ ประกอบด้วย

เครื่องมือฉบับที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็นการให้บริการของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดเพชรบุรี แบ่งออกเป็น 2 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ มีสุขภาพดี (Happy Body) มีน้ำใจงาม (Happy Heart) การผ่อนคลาย (Happy Relax) มีคุณธรรม (Happy Soul) ใช้เงินเป็น (Happy Money) การหาความรู้ (Happy Brain) มีครอบครัวที่ดี (Happy Family) และมีสังคมที่มีความสุข (Happy Society) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

เครื่องมือฉบับที่ 2 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยดำเนินการหลังจากที่แปลผลและสรุปผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 เพื่อสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ตามข้อสงสัยเป็น 8 ด้าน จากข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุดมาเป็นประเด็นสัมภาษณ์ในแต่ละด้าน ได้แก่ 1) ด้านมีสุขภาพดี 2) ด้านมีน้ำใจงาม 3) ด้านการ

ผ่อนคลาย 4) ด้านมีคุณธรรม 5) ด้านใช้เงินเป็น 6) ด้านการหาความรู้ 7) ด้านมีครอบครัวที่ดี และ 8) ด้านมีสังคมที่มีความสุข

4. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

4.1 แบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน องค์กรแห่งความสุข และการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขแล้วนำผลการศึกษามากำหนดกระทงคำถามเครื่องมือตามกรอบแนวคิดของการวิจัย การสร้างข้อคำถามในแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) แบบ 5 ระดับ

5 หมายความว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5

4 หมายความว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4

3 หมายความว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3

2 หมายความว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2

1 หมายความว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1

การสร้างแบบสอบถามตามขอบเขตของเนื้อหาแล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ส่วนภาษา และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.66- 1.00 นำแบบสอบถามที่ได้มาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อตรวจพิจารณาแล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูในสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.976 และจัดทำชุดแบบสอบถามฉบับจริงใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

4.2 แบบสัมภาษณ์

สร้างแบบสัมภาษณ์โดยการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา 8 ด้าน ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในแต่ละด้านมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ นำผลการสัมภาษณ์แต่ละประเด็นมาสรุปผลแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

5.1 ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ถึงผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์รวมใจสี่ตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

5.2 ติดต่อประสานงานกับผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อนำหนังสือขอความอนุเคราะห์และแบบสอบถามไปสอบถามกับครูผู้สอนในสถานศึกษา โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามและหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปเก็บรวบรวมด้วยตนเอง พร้อมรับคืนกลับมาภายใน 15 วัน

5.3 แบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา ผู้วิจัยจะนำมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ก่อนนำไปประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ พบว่า แบบสอบถามตอบกลับถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ จำนวน 50 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5.4 นำแบบสัมภาษณ์ไปสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์รวมใจสี่ตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 จำนวน 3 ท่าน โดยผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์พร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์

ไปดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

5.5 นำผลการสัมภาษณ์มาตรวจสอบความครบถ้วน สมบูรณ์ เพื่อนำไปสรุปผลและดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ดังตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 และกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนและการแปลผลตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1977, p. 190 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น. 89) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

และการเสนอแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการหาค่าความถี่ (Frequency) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แสดงค่าดังตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 โดยรวม

ด้านที่	องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
1.	มีสุขภาพดี (Happy Body)	3.86	0.89	มาก	8
2.	มีน้ำใจงาม (Happy Heart)	4.29	0.71	มาก	2
3.	การผ่อนคลาย (Happy Relax)	4.16	0.73	มาก	3
4.	มีคุณธรรม (Happy Soul)	4.40	0.68	มาก	1
5.	ใช้เงินเป็น (Happy Money)	3.89	0.86	มาก	7
6.	การหาความรู้ (Happy Brain)	4.02	0.71	มาก	5
7.	มีครอบครัวที่ดี (Happy Family)	3.91	0.85	มาก	6
8.	มีสังคมที่มีความสุข (Happy Society)	4.12	0.77	มาก	4
รวม		4.08	0.66	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการวิเคราะห์องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 โดยรวม ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านที่ 4 มีคุณธรรม (Happy Soul) มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.68) ค่าเฉลี่ยรองลงมาคือ ด้านที่ 2 มีน้ำใจงาม (Happy Heart) มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.71) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านที่ 1 มีสุขภาพดี (Happy Body) มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.89)

ตารางที่ 2 ตารางสรุปประเด็นสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2

ข้อ	ประเด็นสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2	ค่าคะแนน
1.	มีการจัดสรรงบประมาณให้ในแต่ละปีการศึกษาสำหรับการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	3
2.	จัดกิจกรรมให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการสร้างความสัมพันธ์ ความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เช่น กีฬาสร้างความสามัคคี	3
3.	จัดกิจกรรมค่ายส่งเสริมคุณธรรมเบื้องต้น โดยการเชิญวิทยากรมาบรรยายให้ความรู้	3
4.	จัดกิจกรรมเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ในการวางแผนการใช้จ่ายเงินอย่างรอบคอบ และการทำบัญชีรายรับรายจ่าย	3
5.	จัดกิจกรรมศึกษาดูงาน นำสิ่งที่ได้ไปศึกษามาต่อยอดในการพัฒนางานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	3
6.	วางแผนการจัดสรรงบประมาณในการให้ทุนการศึกษาและช่วยเหลือค่าใช้จ่ายในการซื้ออุปกรณ์การศึกษาให้แก่บุตรของครูและบุคลากร	3
7.	มีการอบรมปลูกฝังให้ครูและบุคลากรเกิดความรักความสามัคคีต่อองค์กร ร่วมกันพัฒนาองค์กรและสังคมด้วยใจ โดยการจัดกิจกรรมสร้างความรักความสามัคคี	3
8.	จัดทำโปสเตอร์ให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการออกกำลังกาย	3

จากตารางที่ 2 พบว่า ประเด็นสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาที่คิดเห็นตรงกัน ทั้ง 3 คน มีดังนี้ (1) มีการจัดสรรงบประมาณให้ในแต่ละปีการศึกษาสำหรับการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ (2) จัดกิจกรรมให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการสร้างความสัมพันธ์ ความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เช่น กีฬาสร้างความสามัคคี (3) จัดกิจกรรมค่ายส่งเสริมคุณธรรมเบื้องต้น โดยการเชิญวิทยากรมาบรรยายให้ความรู้ (4) จัดกิจกรรมเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ในการวางแผนการใช้จ่ายเงินอย่างรอบคอบ และการทำบัญชีรายรับรายจ่าย (5) จัดกิจกรรมศึกษาดูงาน นำสิ่งที่ได้ไปศึกษามาต่อยอดในการพัฒนางานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (6) วางแผน การจัดสรรงบประมาณในการให้ทุนการศึกษาและช่วยเหลือค่าใช้จ่ายในการซื้ออุปกรณ์การศึกษาให้แก่บุตรของครูและบุคลากร และ (7) มีการอบรมปลูกฝังให้ครูและบุคลากรเกิดความรักความสามัคคีต่อองค์กร ร่วมกันพัฒนาองค์กรและสังคมด้วยใจ โดยการจัดกิจกรรมสร้างความรักความสามัคคี (8) จัดทำโปสเตอร์ให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการออกกำลังกาย

สรุปผล

จากการวิจัยเรื่อง องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 โดยรวมค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านมีคุณธรรม รองลงมาคือ ด้านมีน้ำใจงาม และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านมีสุขภาพดี

2. แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 จากประเด็นการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ นำประเด็นที่ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นตรงกันมาสรุปได้ดังนี้ (1) มีการจัดสรรงบประมาณให้ในแต่ละปีการศึกษาสำหรับการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ (2) จัดกิจกรรมให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการสร้างความสัมพันธ์ ความสามัคคี

ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เช่น กีฬาสร้างความสามัคคี (3) จัดกิจกรรมค่ายส่งเสริมคุณธรรมเบื้องต้น โดยการเชิญวิทยากรมาบรรยายให้ความรู้ (4) จัดกิจกรรมเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ในการวางแผนการใช้จ่ายเงินอย่างรอบคอบและการทำบัญชีรายรับรายจ่าย (5) จัดกิจกรรมศึกษาดูงาน นำสิ่งที่ได้ไปศึกษามาต่อยอดในการพัฒนางานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (6) วางแผนการจัดสรรงบประมาณในการให้ทุนการศึกษาและช่วยเหลือค่าใช้จ่ายในการซื้ออุปกรณ์การศึกษาให้แก่บุตรของครูและบุคลากร และ (7) มีการอบรมปลูกฝังให้ครูและบุคลากรเกิดความรักความสามัคคีต่อองค์กร ร่วมกันพัฒนางานองค์กรและสังคมด้วยใจ โดยการจัดกิจกรรมสร้างความรักความสามัคคี (8) จัดทำโปสเตอร์ให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการออกกำลังกาย

อภิปรายผล

1. องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 โดยรวมค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก เนื่องจากสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ให้เป็นองค์กรแห่งความสุขหรือโรงเรียนแห่งความสุข โดยมุ่งให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ มีความคิดสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน และเป็นนักเรียนที่เก่ง ดี และมีความสุข ตลอดจนให้ความสำคัญกับบุคลากรในสถานศึกษาซึ่งมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข โดยมีการให้รางวัล ยกย่อง ชมเชย นักเรียน ครู และบุคลากรในสถานศึกษาที่เป็นคนดี จัดกิจกรรมที่เป็นการปลูกฝังในเรื่องการมีระเบียบวินัย การตรงต่อเวลาในการทำงานให้กับครู นักเรียน และบุคลากรในสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูได้ช่วยเหลือเพื่อนครูด้วยกัน มีการช่วยเหลือและมีน้ำใจเอื้ออาทรกันและกัน จัดกิจกรรมตามหลักศาสนาเพื่อเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจ จัดกิจกรรมเพื่อผ่อนคลายให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษา เช่น การสัมนานาหรือการทำสมาธิประจำปี ดูแลช่วยเหลือครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้รู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับของสังคม ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีโอกาสศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิทางการศึกษา ปลูกฝังให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาใฝ่เรียนรู้และรักการอ่าน ให้ความสำคัญกับครอบครัวและการทำงานไปพร้อม ๆ กัน ส่งเสริมให้ครูใช้ชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีความรู้เกี่ยวกับการบริหารการเงินส่วนบุคคล มีการตรวจสุขภาพร่างกายประจำปี และรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณวิภู ฦ พัทลุง และสุดาพร ทองสวัสดิ์ (2565, น.1763-1764) ศึกษาเรื่ององค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สงขลา สตูล ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความสุขอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความคิดเห็นของครูต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขมากที่สุด คือ ด้านน้ำใจงาม รองลงมาคือ ด้านคุณธรรม ด้านการหาความรู้ ด้านสังคมดี ด้านครอบครัวที่ดี ด้านผ่อนคลาย ด้านสุขภาพดี และด้านใช้เงินเป็น ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทัยวรรณ ศรีรัตน์ (2562, น.52-53) ศึกษาเรื่องการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนชุมชนบ้านหนองฝ้าย ผลการวิจัยพบว่า การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนชุมชนบ้านหนองฝ้าย โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของอิสริยา กลิ่นสุนทร (2564, น.127-128) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจระยอง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐพงษ์ น้อยโคตร (2565, น.141-143) ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาสถานศึกษา สู้องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความเห็นต่อสภาพปัจจุบันของความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จินดา ชัยปัน (2562, น.74-77) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุข กรณีศึกษา คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขมีค่าระดับอยู่ในระดับมากทั้ง

8 ด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กษมา ช่วยยิ้ม (2563, น. 125-129) ศึกษาเรื่องการพัฒนา รูปแบบการสร้าง ความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของธนวุฒิ แก้วนุช, อุทัย บุญประเสริฐ, และพิมพ์พรณ เพชรสมบัติ (2563, น. 54-55) ศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษาต้องคำนึงถึงลำดับความสำคัญขององค์ประกอบและตัวแปรหรือปัจจัยในการกำหนดวิธีดำเนินการ หรือแนวปฏิบัติเป็นหลักในขั้นต้นและคำนึงถึงความสัมพันธ์กับบริบท ศักยภาพ และความพร้อมของสถานศึกษาในการกำหนดการดำเนินการในแต่ละเรื่องให้เหมาะสม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ัญญวีร์ เจริญสุข (2566, น.123-124) ศึกษาเรื่องการพัฒนา รูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของอาจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้ของประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 มีพหุแนวทาง ดังนี้ (1) มีการจัดสรรงบประมาณให้ในแต่ละปีการศึกษาสำหรับการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ (2) จัดกิจกรรมให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการสร้างความสัมพันธ์ ความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เช่น กีฬาสีสร้างความสามัคคี (3) จัดกิจกรรมค่ายส่งเสริมคุณธรรมเบื้องต้น โดยการเชิญวิทยากรมาบรรยายให้ความรู้ (4) จัดกิจกรรมเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ในการวางแผนการใช้จ่ายเงินอย่างรอบคอบ และการทำบัญชีรายรับรายจ่าย (5) จัดกิจกรรมศึกษาดูงาน นำสิ่งที่ได้ไปศึกษา มาต่อยอดในการพัฒนางานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (6) วางแผน การจัดสรรงบประมาณในการให้ทุนการศึกษาและช่วยเหลือค่าใช้จ่ายในการซื้ออุปกรณ์การศึกษาให้แก่บุตรของครูและบุคลากร และ (7) มีการอบรมปลูกฝังให้ครูและบุคลากรเกิดความรักความสามัคคีต่อองค์กร ร่วมกันพัฒนาองค์กรและสังคมด้วยใจ โดยการจัดกิจกรรมสร้างความรักความสามัคคี (8) จัดทำโปสเตอร์ให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการออกกำลังกาย ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 เป็นพหุวิธี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของก้านทอง บุหระ (2560, น.172) พบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จขององค์กรแห่งความสุขควรต้องเริ่มต้นจากพนักงานก่อนเป็นอันดับแรก โดยองค์กรจะเป็นผู้สร้างสภาพแวดล้อมที่รายรอบให้เอื้อต่อความสุข ก่อนขยายอิทธิพลของความสุขในวงกว้างออกไป สิ่งที่สำคัญที่สุดคือ ความร่วมมือของทุกคนที่จะสร้างองค์กรแห่งความสุขร่วมกัน จึงทำให้องค์กรสามารถบรรลุตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุขได้ โดยมีกระบวนการสร้างองค์กรแห่งความสุขคือ การสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคม พนักงาน และชุมชนให้เอื้อต่อการทำงาน ผู้บริหารให้ความสำคัญ แสดงภาวะผู้นำ และสร้างความเชื่อมั่น และการที่ทุกคนในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ และมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของศราวดี อินดา, และวันทนา อมตาริยกุล (2565, น. 83-84) ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า การหาแนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ควรมีการกำหนดเป้าหมาย วางแผน การปฏิบัติงานให้ชัดเจน ส่งเสริมการดูแลสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง สนับสนุนสื่อวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม มอบหมายภาระงานให้เหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละบุคคล เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม เป็นแบบอย่างให้แก่บุคลากร สร้างบรรยากาศที่ทำงานให้น่าอยู่ ส่งเสริมการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน ปรีกษา ให้คำแนะนำเรื่องการใช้ชีวิต ให้ความสำคัญกับสมาชิกในครอบครัวของบุคลากรให้มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีการวางแผนการใช้จ่ายและแสวงหารายได้ด้วยการประกอบอาชีพเสริม ใช้ชีวิตตามวิถีเศรษฐกิจพอเพียง สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพงษ์ น้อยโคตร (2565, น.141-143) ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม

เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสมานฉันท์ในองค์กร ด้านทัศนคติเชิงบวกต่อ งานที่ทำ ด้านที่ทำงานน้อยๆ ด้านคนทำงานมีความสุข

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

จากวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวทางการพัฒนาจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ มีพหุแนวทางมา สังเคราะห์และเขียนเป็นโครงการเพื่อนำเสนอผู้บริหารสถานศึกษา พิจารณานำไปใช้ในแผนพัฒนาองค์กร ประจำปี ต่อไปนี้

- (1) โครงการเสริมสร้างความปลอดภัยในโรงเรียน
- (2) โครงการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาเรียนรวม
- (3) โครงการพาน้องกลับห้องเรียน
- (4) โครงการนิเทศเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา (5) โครงการจัดงานยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรผู้มี คุณธรรม (6) โครงการการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาตามภารกิจ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้เป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้างานวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยดังนี้

- 1) ควรศึกษากระบวนการและกิจกรรมในการส่งเสริมความสุขของบุคลากรในสถานศึกษา
- 2) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา
- 3) ควรศึกษารูปแบบการบริหารองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา

รายการอ้างอิง

- กษมา ช่วยยิ้ม. (2563). การพัฒนารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.
- ก้านทอง บุหระ. (2560). องค์การแห่งความสุข : แนวคิด กระบวนการ และบทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์. วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 28(3), 169-176.
- จินดา ชัยปัน. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) กรณีศึกษาคณะเทคโนโลยี อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์. อุดรดิตถ์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2559). มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ. กรุงเทพฯ: แอปโพร์พรินท์.
- ณัฐพงษ์ น้อยโคตร. (2565). แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและ พัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ธนวุฒิ แก้วนุช, อุทัย บุญประเสริฐ, และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2563). รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาขึ้น พื้นฐานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข. วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 23(1), 54-71.
- นัจจรี เจริญสุข. (2566). การพัฒนารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของอาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย ราชภัฏภาคใต้ของประเทศไทย. วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์, 8(1), 123-139.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ลิลิต วรภูมิสุนทร. (2558). ปัญหาอมตะครูไทย เร่งแก้ก่อนการศึกษาต่ำดิ่ง. ค้นเมื่อ 9 มิถุนายน 2566, จาก <https://www.posttoday.com/politic/report/341473>.
- วรรณวิภา วัฒนพัทลุง และสุดาพร ทองสวัสดิ์. (2565). องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล. การประชุมการประชุมมหาดใหญ่วิชาการ ระดับชาติและ นานาชาติ ครั้งที่ 13 (หน้า 1763-1779). สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ศราววุฒิ อินดา, และวันทนา อมตาริยกุล. (2565). แนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย. วารสารปัญญาภิธาน, 7(1), 83-96.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต. (2556). เสริม “สุข” ให้มหาวิทยาลัยสู่องค์กรสุขภาวะแห่งประเทศไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงาน กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, สุภรณ์ จรัสสิทธิ์, เฉลิมพล สายประเสริฐ, พงศา บุญยศิริธนะ และวรรณภา อารีย์. (2555). คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง Happinometer. กรุงเทพฯ: ธรรมดาเพรส จำกัด.
- สมพงษ์ จิตระดับ. (2558). วอนเห็นใจครูทำงานไม่มีความสุข. ค้นเมื่อ 9 มิถุนายน 2566, จาก <https://www.kroobannok.com/73674>.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2. (2565). โรงเรียนในสังกัด ข้อมูลครู ข้อมูลนักเรียน. เพชรบุรี: กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). ถอดบทเรียนการแก้ไขภาวะถดถอยทางการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2563). การติดตามและประเมินผลการบูรณาการองค์ความรู้แบบสะเต็มศึกษา ในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักประเมินผลการจัดการศึกษา.
- อธิคุณ สิ้นธนาปัญญา, อภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์, ราชนันย์ บุญธิดา และวีระ สุภาภิจ. (2557). การบริหารความสุขใน สถานศึกษา. Suthiparithat, 28(88), 15-32.

- อิสริยา กลิ่นสุนทร. (2564). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้าง องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- อุทัยวรรณ ศรีรัตน์. (2562). **การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนชุมชนบ้านหนองฝ้าย.** การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- Claypool, Kevin K.. (2017). **Organizational Success: How the Presence of Happiness in The Workplace Affects Employee Engagement that Leads to Organizational Success.** Dissertation Publishing, Pepperdine University.
- Cronbach, L. J. (1970). **Essentials of Psychological Testing.** New York: Harper and Brother.
- Duncan, R., Kerry, Tilbrook, K. and Krivokapic-Skoko, B. (2015). Does academic work make Australian academics happy?. **Article of Australian Universities' Review**, 57(1), 5-12.
- Simmons, Bret L.. (2014). **Organizational Characteristics of Happy Organization.** U.S.A.: University of Nevada.