



องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2



โดย
นางสาวณัฐธิดา สุวรรณนัจศิริ

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผนก ข

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2



โดย
นางสาวณัฐธิดา สุวรรณนัจศิริ

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผนก ข

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

THE HAPPY WORKPLACE IN THAMAKA EFFICIENCY PROMOTION GROUP 1
UNDER KANCHANABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 2



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for Master of Education EDUCATIONAL ADMINISTRATION
Department of Educational Administration
Academic Year 2024
Copyright of Silpakorn University

650620076 : การบริหารการศึกษา แผน ข

คำสำคัญ : องค์กรแห่งความสุข

นางสาว ณิชฐิตา สุวรรณนัจศิริ: องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร. นพดล เจนอักษร

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1. องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 2. แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยศึกษาประชากร คือ โรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 จำนวน 10 โรงเรียนในแต่ละโรงกำหนดผู้ให้ข้อมูล 4 คน คือ 1) ฝ่ายบริหาร 2 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการหรือหัวหน้างานวิชาการ และ 2) ครู จำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้น 40 คน โดยใช้ผู้ให้ข้อมูลเป็นหน่วยวิเคราะห์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มี 2 ฉบับ คือ ฉบับที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็น เกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข ตามแนวคิดของสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ฉบับที่ 2 แบบสอบถามเพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการส่งเสริมหรือพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยใช้เกณฑ์ค่ามัธยเลขคณิตสูงกว่า 4.50 สำหรับการส่งเสริม และต่ำกว่า 4.50 สำหรับการพัฒนา สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่า

1. องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพื่อแยกพิจารณาแต่ละด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน โดยเรียงมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย คือ ด้านที่ทำงานน่าอยู่เสมือนบ้าน ด้านคนทำงานมีความสุข และด้านชุมชนสมานฉันท์

2. แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่า ด้านคนทำงานมีความสุข ส่งเสริมบุคลากรให้จัดสมดุลชีวิตอย่างเหมาะสมทั้งด้านชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน พัฒนาบุคลากรให้ได้เรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นหรือฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ และนำความรู้มาพัฒนาองค์กรต่อไป ด้านที่ทำงานน่าอยู่เสมือนบ้าน ส่งเสริมการเป็นองค์กรที่มีการทำงานเป็นทีม มีความสุขในการทำงานร่วมกัน และเป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ พัฒนาการสื่อสารที่ดีเพื่อให้บุคลากรมีความกล้าและพร้อมต่อการพัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลง เพราะองค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงเสมอ ด้านชุมชนสมานฉันท์ ส่งเสริมด้านการทำงานเป็นทีม ความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และเอื้ออาทรระหว่างชุมชน องค์กร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่ความความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กร พัฒนาด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยการประสานความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน สถานประกอบการ สถาบัน สังคมอื่น

650620076 : Major EDUCATIONAL ADMINISTRATION

Keyword : THE HAPPY WORKPLACE

MISS Nutthida SUVANNUTSIRI : THE HAPPY WORKPLACE IN THAMAKA EFFICIENCY PROMOTION GROUP 1 UNDER KANCHANABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 2 Thesis advisor : Assistant Professor MAJ. Nopadol Chenaksara, RTAR, Ph.D.

This independent study aimed to explore (1) the concept of a happy workplace in Thamaka Promotion Group 1 under Kanchanaburi Primary Educational Service Area 2, and (2) the promotional and developmental guidelines for establishing a happy workplace in this context. The population consisted of 10 consortium schools, with four respondents from each school: two school administrators and two teachers representing the school board, totaling 40 respondents. Each respondent served as a unit of analysis. The instruments employed were: (1) an opinionnaire based on the Thai Health Promotion Bureau's concept of a happy workplace, and (2) a questionnaire focused on promotional and developmental guidelines for creating a happy workplace. Data were analyzed using frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and content analysis.

The findings of the study were as follows:

1. The overall happiness level of the workplaces in Thamaka Promotion Group 1 under Kanchanaburi Primary Educational Service Area 2 was rated high. The aspects ranked from highest to lowest mean scores were a happy home, happy people, and happy teamwork

2. The promotional and developmental guidelines for establishing a happy workplace in Thamaka Promotion Group 1 under Kanchanaburi Primary Educational Service Area 2 revealed the following: (1) Happy Home: Personnel are encouraged to achieve work-life balance, pursue higher education or professional training to enhance their potential, adopt best practices, and apply new knowledge to organizational development. (2) Happy People : Personnel are motivated to foster teamwork, work collaboratively, and cultivate creativity. Effective communication is emphasized to encourage adaptability and readiness for change. (3) Happy Teamwork: Personnel are encouraged to promote team unity, mutual assistance, and kindness among the community, organization, and stakeholders, leading to organizational satisfaction. Additionally, resource mobilization for education is developed through coordination with individuals, communities, private organizations, local administrative bodies, businesses, and other institutions.

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระเรื่อง "องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2" สำเร็จลุล่วงด้วยดี ซึ่งได้รับความกรุณาจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร.นพดล เจนอักษร ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระที่ให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้วิจัย รวมทั้งรองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์ ประธานกรรมการตรวจสอบการค้นคว้าอิสระ และ ดร.ณัฐริน เจริญเกียรติบวร ผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงการค้นคว้าอิสระเล่มนี้ จนถูกต้องและเสร็จสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาของทุกท่านเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์สาขาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่ให้ความรู้ ให้คำแนะนำ และประสบการณ์อันมีค่าแก่ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณเจ้าของหนังสือ วารสาร เอกสาร และวิทยานิพนธ์ทุกเล่ม ที่ช่วยให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีความสมบูรณ์ ขอขอบคุณพี่ เพื่อน และพี่น้องสาขาการบริหารการศึกษาทุกคนที่ให้คำแนะนำและกำลังใจตลอดมา

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงเรียน คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 และโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ที่ให้ความร่วมมืออย่างดียิ่งในการเก็บข้อมูลการวิจัย ส่งผลให้ผู้วิจัยสามารถดำเนินการวิจัย จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

คุณค่าหรือประโยชน์อันเกิดจากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาแต่พระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ ที่อบรมสั่งสอน แนะนำ ให้การสนับสนุนและให้กำลังใจอย่างดียิ่งเสมอมา

ณัฐธิดา สุวรรณنجศิริ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญ.....	2
ปัญหาของการวิจัย.....	5
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
ข้อคำถามการวิจัย.....	6
สมมติฐานการวิจัย.....	6
ขอบข่ายเชิงอ้างอิงของการวิจัย.....	7
ขอบเขตการวิจัย.....	10
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	11
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	12
องค์กรแห่งความสุข.....	12
ความหมายขององค์กรแห่งความสุข.....	12
ความสำคัญขององค์กรแห่งความสุข.....	14
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งความสุข.....	15
ประโยชน์ของการบริหารองค์กรแห่งความสุข.....	29

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	37
งานวิจัยในประเทศ	37
งานวิจัยต่างประเทศ	39
สรุป	41
บทที่ 3 การดำเนินการวิจัย	42
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	42
ระเบียบวิธีวิจัย	43
แผนแบบการวิจัย	43
ประชากร	44
ผู้ให้ข้อมูล	44
ตัวแปรที่ศึกษา	44
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	47
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย	57
การเก็บรวบรวมข้อมูล	58
การวิเคราะห์ข้อมูล	59
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	59
สรุป	61
บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล	62
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	62
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานการณ์ภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	62
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์การแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่า มะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2	65
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาองค์การแห่งความสุขของโรงเรียนใน กลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 2	72

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	88
สรุปผลการวิจัย	89
การอภิปรายผล	89
รายการอ้างอิง	98
ภาคผนวก	102
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย แบบตรวจคุณภาพเครื่องมือ ด้านความตรง (Validity) และผลการวิเคราะห์การตรวจ เครื่องมือวิจัย	103
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือ วิจัยรายชื่อโรงเรียนที่ทดลองใช้เครื่องมือ วิจัย และผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นเครื่องมือวิจัย	123
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลและ รายชื่อโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริม ประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2.....	127
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	130
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม และรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ	136
ภาคผนวก ฉ แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ	139
ประวัติผู้เขียน	151

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 กรอบแนวคิดองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน.....	18
ตารางที่ 2 ข้อมูลจำนวนนักเรียนและบุคลากร ของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพ ท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2	35
ตารางที่ 3 แสดงจำนวนผู้บริหารและครูของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2	44
ตารางที่ 4 แสดงการวิเคราะห์นิยามตามทฤษฎี เป็นนิยามปฏิบัติการ และข้อคำถามของเครื่องมือวิจัย	48
ตารางที่ 5 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	63
ตารางที่ 6 แสดงค่าดัชนีเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 2 เมื่อจำแนกตามความคิดของแต่ละกลุ่มโดยภาพรวม	65
ตารางที่ 7 แสดงค่าดัชนีเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 2 ด้านคนทำงานมีความสุข (Happy People)	66
ตารางที่ 8 แสดงค่าดัชนีเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 2 ด้านที่ทำงานน่าอยู่เสมือนบ้าน (Happy Home)	68
ตารางที่ 9 แสดงค่าดัชนีเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ด้านชุมชนสามานฉันท์ (Happy Teamwork).....	71
ตารางที่ 10 แสดงแนวทางในการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข ด้านคนทำงานมีความสุข (Happy People)	72
ตารางที่ 11 แสดงแนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ด้านคนทำงานมีความสุข (Happy People)	73

ตารางที่ 12 แสดงแนวทางในการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข ด้านที่ทำงานน่าอยู่เสมือนบ้าน (Happy Home) 75

ตารางที่ 13 แสดงแนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ด้านที่ทำงานน่าอยู่เสมือนบ้าน (Happy Home) 78

ตารางที่ 14 แสดงแนวทางในการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข ด้านชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) 79

ตารางที่ 15 แสดงแนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ด้านชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) 80

ตารางที่ 16 แสดงสรุปแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 81



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 แผนภูมิชอบช่วยเชิงอ้างอิงของการวิจัย.....	10
ภาพที่ 2 แผนภูมิชอบเขตการวิจัย.....	11
ภาพที่ 3 กรอบแนวคิดองค์กรแห่งความสุข.....	25



บทที่ 1

บทนำ

ท่ามกลางโลกที่กำลังเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงที่ไร้ทิศทาง เบนนิส และนาณัส (Warren Bennis และ Burton Nanus) นำเสนอโมเดลแนวคิด VUCA ในหนังสือ ผู้นำกับกลยุทธ์การรับมือกับวูคา (Leaders : The Strategies For Taking Charge VUCA) แต่ละตัวอักษรแทนคุณสมบัติของโลก ได้แก่ โลกที่ผันผวน (volatility) ไม่แน่นอน (uncertainty) ซับซ้อน (complexity) และคลุมเครือ (ambiguity) แต่ภายหลังจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือ COVID-19 ในช่วงปี 2019 หลายองค์กรค้นพบว่าแนวคิด VUCA ไม่เพียงพอในการอธิบายและรับมือกับปรากฏการณ์โลกที่เกิดขึ้นอีกต่อไป โลกยุคใหม่มีอัตราการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วมากขึ้น ผลกระทบยิ่งทวีความรุนแรง ไม่เพียงมีผลต่อการตัดสินใจของผู้นำองค์กรที่ต้องใช้กลยุทธ์เอาชนะปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ แต่ยังมีผลต่อสภาพจิตใจของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่ต้องทำงานในโลกแห่งความยุ่งเหยิง ความวุ่นวาย ในการพัฒนาองค์กรจึงนำแนวคิด BANI World มาใช้อธิบายโลกยุคใหม่แทน VUCA World เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการรับมือกับผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงของโลกได้อย่างเฉพาะเจาะจงมากขึ้น ทั้งในมิติด้านกายภาพองค์กร และความรู้สึกอารมณ์ของบุคลากรในองค์กร¹

BANI World เป็นแนวคิดของ เจมส์ แคสซิโอ (Jamais Cascio) นักมานุษยวิทยาชาวอเมริกาที่ศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ ที่กล่าวถึงสถานการณ์ในโลกปัจจุบัน โดยกล่าวว่า BANI World เป็นมากกว่า "สถานการณ์" ที่พลิกผัน, ไม่แน่นอน, ซับซ้อน, และคลุมเครือ แต่เป็นการมองไปถึงผลกระทบ "ด้านอารมณ์ของคน" ด้วย เช่น ความเครียด ความกังวล ความหดหู่ ความสับสน ฯลฯ สถานการณ์โลกยุค BANI World ประกอบไปด้วย 1) โลกที่เปราะบาง (B – brittle) สิ่งต่าง ๆ มีความเปราะบาง นอกจากเปลี่ยนแปลงได้เสมอแล้ว ยังสามารถล่มสลายได้อย่างรวดเร็ว เช่น โครงการแผนงาน ล้วนมีความเสี่ยงที่จะล้มเหลวอยู่ตลอดเวลา อันเนื่องมาจากความพลิกผันของโลกรอบด้าน แผนระยะยาวหรือแผนที่ไม่มีความยืดหยุ่น จึงอาจถูกทำให้ชะงัก (disrupt) ได้ตลอดเวลา 2) โลกที่เต็มไปด้วยความกังวล (A - anxious) บุคลากรเกิดความกังวลและความเครียด เนื่องจากธรรมชาติของการทำงานเปลี่ยนไปจากเดิม โดยบุคลากรต้องตอบสนองต่อความรวดเร็วและไม่แน่นอนของสถานการณ์ซึ่งทำให้เกิดความลังเลใจ และไม่กล้าตัดสินใจ ก่อให้เกิดความผิดพลาดหรือ

¹ จิราเจต วิเศษตอนหาวย. (2565). ลาก่อน VUCA มาแล้ว BANI : ขวน ผอ. ปรับตัวและโรงเรียนให้ทันการเปลี่ยนแปลง, เข้าถึงเมื่อ 1 มกราคม 2567, เข้าถึงได้จาก <https://www.educathai.com/knowledge/articles/652>.

หากพบปัญหาซับซ้อนหลายครั้งที่เกินความสามารถในการแก้ไข อาจนำไปสู่สภาวะความสับสนหวังของบุคลากร และนำองค์กรไปสู่สถานการณ์วิกฤต 3) โลกที่สับสน คาดเดาได้ยาก (N - nonlinear) เกิดจากการเปลี่ยนแปลงที่ไม่เป็นเส้นตรง หมายถึง สาเหตุและผลลัพธ์ไม่สัมพันธ์กัน และไม่สามารถคาดเดาแนวโน้มได้ สาเหตุเล็กน้อยอาจจะนำไปสู่ปัญหาที่ใหญ่เกินคาดเดา และ 4) โลกที่เข้าใจยาก (I - incomprehensible) ข้อมูล ข่าวสาร ตลอดจนปัจจัยต่าง ๆ มีปริมาณมากและซับซ้อนมากขึ้น ทั้งข้อมูลจริงและเท็จ ทำให้ความสามารถในการทำความเข้าใจ วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือสรุปสถานการณ์ การคาดการณ์หรือการวางแผนควบคุมให้สถานการณ์ต่าง ๆ เป็นไปได้ยากขึ้น² ในสถานการณ์โลกยุค BANI World ก่อให้เกิดผลกระทบต่อมากมาย โดยเฉพาะระบบการศึกษา เช่น เกิดสภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ในเด็กปฐมวัย ธุรกิจเทคโนโลยีการเรียนรู้ออนไลน์เติบโตอย่างรวดเร็ว ในขณะที่ประชาชนบางกลุ่มขาดความสามารถในการเข้าถึงเทคโนโลยี และการเข้าถึงข้อมูล ขาดทักษะดิจิทัล เกิดปัญหาความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัล รวมไปถึงสภาวะทางจิตใจของนักเรียน นักศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาที่เปราะบางและเต็มไปด้วยความหดหู่ เครียด วิตกกังวล เป็นต้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนา และยกระดับคุณภาพผู้เรียน³

ความเป็นมาและความสำคัญ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 65 กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) เป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ เพื่อให้ประเทศไทยสามารถยกระดับการพัฒนาให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ "ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง" จึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศระยะยาว ที่จะทำให้ประเทศไทยมีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงจากปัจจัยภายในและภายนอกประเทศในทุกมิติทุกรูปแบบและทุกระดับ การพัฒนาประเทศในช่วงระยะเวลาของยุทธศาสตร์ชาติ จะมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่าง การพัฒนาความมั่นคง เศรษฐกิจ

² Cascio, J. (2020). *Facing the Age of Chaos, We are in an age of chaos*. Accessed January 2, 2024 Available from <https://medium.com/@cascio/facing-the-age-of-chaos-b00687b1f51d>

³ไทยโพสต์. (2565). *ปลัดศธ.ชี้โลกเข้าสู่ยุค BANI World รวมความปั่นป่วนไว้ทั้งหมด กระทบการศึกษาโดยตรง มอบนโยบายรับมือ การเรียนรู้ถดถอย*. เข้าถึงเมื่อ 2 มกราคม 2567. เข้าถึงได้จาก <https://www.thaipost.net/education-news/255668/>

สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในรูปแบบ "ประชารัฐ" โดยประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุล และพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยเฉพาะยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งมีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก "ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม" โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ แยกบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการในระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันมีสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่าและปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล⁴

ในยุคที่ดิจิทัลและเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรแห่งความสุขเป็นรูปแบบการจัดการภาครัฐที่เหมาะสมกับยุคปัจจุบัน เพราะเป็นการพัฒนาที่สมดุล คือให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทั้งผลงานและความสุขของพนักงาน รวมถึงนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนของพนักงาน องค์กร และสังคม⁵ ด้วยเหตุนี้หน่วยงานทางการศึกษาได้ให้ความสนใจเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดนโยบายการศึกษา ที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุข คือ นโยบาย “เรียนดี มีความสุข” ซึ่งมีข้อสั่งการและแนวปฏิบัติ ดังนี้ 1) ลดภาระครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยปรับวิธีการประเมินวิทยฐานะครู และบุคลากรทางการศึกษา ลดขั้นตอนมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาคืนถิ่น (โยกย้ายกลับภูมิลำเนาด้วยความโปร่งใสไม่มีการซื้อขายตำแหน่ง) แก้ไขปัญหาหนี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดหาอุปกรณ์การสอนและสวัสดิการ (1 ครู 1 Tablet) 2) ลดภาระนักเรียนและผู้ปกครอง โดยสามารถเรียนได้ทุกที่ ทุกเวลา (anywhere anytime) เรียนฟรี มีงานทำ "ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง" มีระบบหรือแพลตฟอร์มการเรียนรู้ โดยผู้เรียนไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

⁴ “ประกาศ เรื่อง ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561- 2580).” (2561). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 135 ตอนที่ 82 (13 ตุลาคม) : 1-10.

⁵ ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และคณะ, **องค์กรแห่งความสุข 4.0** (กรุงเทพฯ : โครงการส่งเสริมผลิตภาพและสุขภาวะองค์กรในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม SMEs Happy and Productive Workplace, 2561), 9.

(1 นักเรียน 1 tablet) 1 อำเภอ 1 โรงเรียนคุณภาพ ระบบแนะแนวการเรียน (coaching) และ เป้าหมายชีวิต การจัดทำระบบวัดผลรับรองมาตรฐานวิชาชีพ (skill certificate) ผู้เรียนสามารถเรียน เพิ่มเพื่อรับประกาศนียบัตรในการประกอบอาชีพ การจัดทำระบบวัดผลเทียบระดับการศึกษา และ ประเมินผลการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนที่มีความสามารถเป็นเลิศไม่ต้องเสียเวลาในระบบ ประหยัดเวลา ประหยัดค่าใช้จ่าย มีรายได้ระหว่างเรียน จบแล้วมีงานทำ (Learn to Earn)⁶ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ได้เห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายใต้ การปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง เพื่อขับเคลื่อนและประสานงานนโยบายด้านการศึกษาให้ สำเร็จตามเป้าหมาย "เรียนดี มีความสุข" และส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน จึงได้ จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566 - 2570 ซึ่งมีนโยบายและแนวปฏิบัติที่ส่งเสริม องค์กรแห่งความสุข โดยกลุ่มบริหารงานบุคคลวางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประจำปี ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการที่มีประสิทธิภาพ และมีการยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้ 1) มีการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการอย่างถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความผูกพันของ บุคลากร 2) กำหนดให้มีกิจกรรมสัมพันธ์ตามประเพณี วัฒนธรรม การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการ ปฏิบัติงานเป็นประจำทุกปี เพื่อให้กิจกรรมเป็นสื่อกลางในการเชื่อมความสัมพันธ์ และความสามัคคีที่ ดีของบุคลากร 3) ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบจ่ายตรงเงินเดือนให้เป็นปัจจุบัน และทันต่อ การเบิกจ่ายเงินเดือนข้าราชการและค่าจ้างลูกจ้างประจำ 4) จัดกิจกรรมคัดเลือกบุคลากรที่มีผลงาน ดีเด่น เพื่อเป็นการชมเชย ยกย่อง เชิดชูเกียรติ และเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร 5) ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนด ตลอดจนดำเนินการ พิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เลื่อนค่าจ้างลูกจ้างประจำและ เลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ ให้เสร็จเรียบร้อย ทันตามเวลาที่กำหนด⁷

⁶ กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). “ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายการศึกษาของ กระทรวงศึกษาธิการ.” 23 พฤศจิกายน.

⁷ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2. (2567). “ประกาศสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 เรื่อง นโยบายการบริหารงานบุคคล.” 1 เมษายน.

ปัญหาของการวิจัย

จากการศึกษาแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 2 และแผนพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 ซึ่งเป็นข้อมูลจากการสรุปประเด็นสำคัญที่พบจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรคของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 และ โรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 พบปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข 3 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านคนทำงานมีความสุข ได้แก่ ปัญหาการเรียนรู้และความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน ครูและบุคลากรทางการศึกษาบางส่วน จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้นเนื่องจากสอนไม่ตรงสาขาวิชาเอก ปัญหาครูและบุคลากรยังขาดความรู้และไม่เห็นความสำคัญในการนำการวิจัยและพัฒนาใช้ในการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการศึกษา ปัญหาการปฏิบัติงานในองค์กรค่อนข้างล่าช้า เนื่องจากนโยบายด้านการศึกษาที่มีจำนวนมาก อีกทั้งบางนโยบายต้องมีการดำเนินการรายงานผลต่อหลายหน่วยงาน เป็นการทำงานซ้ำซ้อนและใช้เวลามาก จากปัญหาดังกล่าวส่งผลให้ความสุขในการทำงานของผู้บริหาร ครูและบุคลากรลดลง
- 2) ด้านที่ทำงานน่าอยู่เสมือนบ้าน ได้แก่ ปัญหาแหล่งเรียนรู้ภายใน เช่น ห้องสมุด ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ในสถานศึกษา ไม่เอื้อต่อการให้บริการ เนื่องจากขาดการจัดการความรู้ที่ดี ปัญหาการคิดค้นทางด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา ต้นทุนสูง ทำให้ไม่สามารถจัดหามาใช้ได้เพียงพอกับความต้องการจำเป็นของบุคลากร และปัญหาวัสดุ อุปกรณ์ หรือครุภัณฑ์เกี่ยวกับเทคโนโลยีล้ำสมัย เนื่องจากคุณลักษณะที่กำหนดและวิธีการจัดหาไม่เอื้อตามความต้องการ จากปัญหาดังกล่าวส่งผลให้ความสะดวกในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ครูและบุคลากรลดลง
- 3) ด้านความสมานฉันท์ในชุมชน ได้แก่ การสนับสนุนขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในการจัดการศึกษาไม่เพียงพอ เนื่องจากติดขัดเรื่องระเบียบและหลักเกณฑ์การเบิกจ่ายงบประมาณ เศรษฐกิจของชุมชน รายได้ของประชาชนโดยรวมอยู่ในภาวะค่อนข้างน้อยเป็นอุปสรรคต่อการระดมทรัพยากรทางการศึกษา จากปัญหาดังกล่าวส่งผลให้ชุมชนมีส่วนร่วม และให้ความร่วมมือในการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างจำกัด⁸

จากการวิเคราะห์ปัญหาที่นำเสนอข้างต้น พบว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นอุปสรรคในการสร้างองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขและสร้างองค์กรแห่งความสุขให้เกิดขึ้นอย่างแท้จริง

⁸ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2. (2565). “แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พ.ศ. 2566-2570” ธันวาคม.

ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 การได้ทราบถึงการเป็นองค์กรแห่งความสุขที่ชัดเจนนั้น จะทำให้เกิดประโยชน์ในเชิงบริบททางการศึกษาสามารถพัฒนาและต่อยอดศาสตร์การบริหารการศึกษา โดยผู้บริหารสามารถนำแนวคิดการเป็นองค์กรแห่งความสุขไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างองค์กรแห่งความสุข พัฒนาครูและบุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สามารถพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา สามารถนำพาให้สถานศึกษาไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. เพื่อทราบองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2
2. เพื่อทราบแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

ข้อคำถามการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดข้อคำถามของการวิจัย ดังนี้

1. องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 อยู่ในระดับใด
2. แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 เป็นอย่างไร

สมมติฐานการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง
2. แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 เป็นพหุแนวทาง

ขอบข่ายเชิงอ้างอิงของการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยในครั้งนี้มีคุณภาพและมาตรฐาน ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีเชิงระบบ (System approach) ตามแนวคิดของลูเนนเบิร์กและออร์นสไตน์ (Lunenburg and Ornstein) เป็นขอบข่ายของการวิจัย ประกอบด้วยระบบย่อย ๆ ภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอก โดยระบบจะยอมรับปัจจัยนำเข้า (Inputs) ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ วัสดุ/อุปกรณ์ และการบริหารจัดการ (Transformation process) ได้แก่ กระบวนการบริหาร กระบวนการจัดการเรียนการสอน กระบวนการนิเทศ ซึ่งเปลี่ยนแปลงตัวป้อนให้กลายเป็นผลผลิต (Outputs) ได้แก่ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของหน่วยงาน ผลผลิตที่มีคุณภาพ และองค์กรแห่งความสุข มีความสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กรและมีสภาพแวดล้อม (Environment) และการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาซึ่งในระบบการจัดการศึกษานั้น⁹ คิม (Gwang - Jo Kim) กล่าวถึง โรงเรียนแห่งความสุข หรือองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนโดยให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการภายในโรงเรียน ซึ่งประกอบไปด้วย 1) บุคคล (People) 2) กระบวนการ (Process) 3) สถานที่ (Place)¹⁰ ยูเนสโก (UNESCO) กล่าวว่าโรงเรียนแห่งความสุข หรือองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน เป็นการส่งเสริมความสุขในโรงเรียนผ่านการยกระดับความเป็นอยู่ที่ดีของผู้เรียน การเรียนรู้ทางอารมณ์ทางสังคม และการพัฒนาแบบองค์รวม กรอบความคิดของโรงเรียนแห่งความสุขประกอบด้วย ผู้คน กระบวนการ และสภาพแวดล้อม¹¹ เอด วิลลี (Ed Wesley) กล่าวถึงแนวคิดองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข ว่ามี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความไว้วางใจในการทำงาน 2) มนุษย์สัมพันธ์ 3) ความมั่นคง 4) ภารกิจที่เหนือกว่าเงิน 5) ความท้าทาย¹² ยูเนสโก (UNESCO) กล่าวว่า กรอบการทำงานของโรงเรียนแห่งความสุข หรือองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน

⁹ Fred C. Lunenburg. and Allan C. Ornstein, **Educational Administration: Concepts and Practices 7th** (California : SAGE Publications, 2022), 25.

¹⁰ Gwang - Jo Kim, **Happy Schools A framework for learner well - being in the Asia - Pacific**, (France: The United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, 2016), 37.

¹¹ UNESCO. (2021). **Happy Schools in Asia-Pacific Activities for Learner Well-Being and Happiness**. France : the United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.

¹² Ed Wesley. (2021). **Five Elements of Happy Workplaces**, Accessed March 9, 2024. Available from : <https://www.onofficemagazine.com/interiors/the-five-elements-of-a-happy-workplace>.

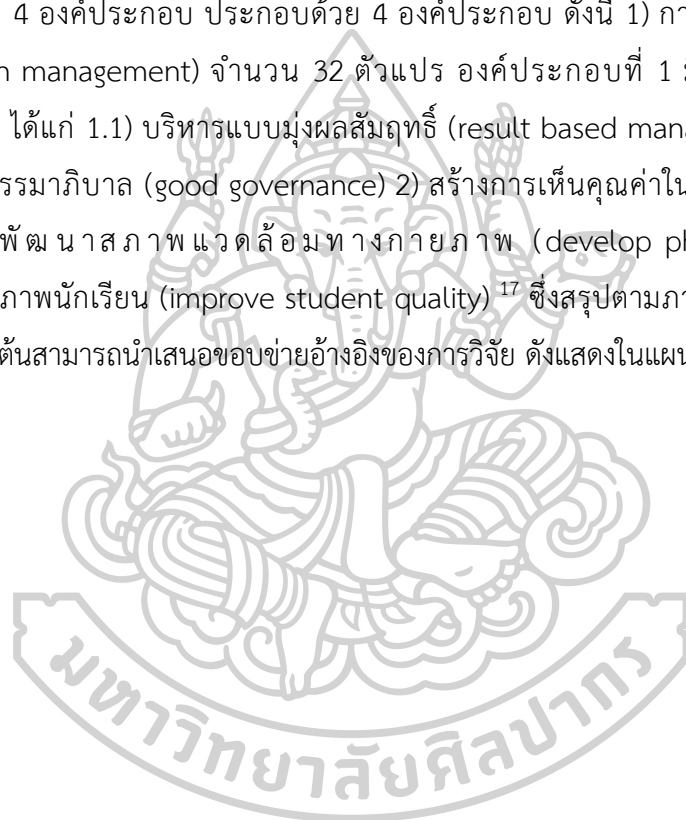
มีหลักเกณฑ์สำคัญ ประกอบไปด้วย 1) ด้านบุคลากร 2) ด้านกระบวนการ 3) ด้านสภาพแวดล้อม 4) การเน้นย้ำถึงค่านิยมพื้นฐานที่เชื่อมโยงชุมชนโรงเรียนเข้าด้วยกัน¹³ ธีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว และคณะ แบ่งองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขเป็น 3 ด้าน คือ 1) คนทำงานมีความสุข 2) ที่ทำงานน่าอยู่ และ 3) ชุมชนสมานฉันท์ ซึ่งองค์กรควรพัฒนาทั้ง 3 องค์ประกอบภายใต้ความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร และความต้องการของพนักงาน¹⁴ พิกุล พุ่มซ่าง และ ปริญญา มีสุข กล่าวว่างค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการศึกษาไทย มีจำนวน 9 องค์ประกอบเรียงตามลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ความสุขทางด้านจิตใจ 2) ความสุขทางด้านสังคม 3) ความสุขทางการเงิน 4) ความสุขทางสมอง 5) ความสุขของครอบครัว 6) ความสุขทางด้านร่างกาย 7) ความสุขจากการปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบ 8) ความสุขทางวัฒนธรรม 9) ความสุขจากการผ่อนคลาย¹⁵ สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุน การสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) กล่าวว่างค์กรแห่งความสุขประกอบด้วย 1) คนทำงานมีความสุข (Happy People) หมายถึง พนักงานสามารถจัดสมดุลชีวิตได้ ตระหนักว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีความสำคัญขององค์กร มีความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นอยู่ที่ดี มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงาม และเอื้ออาทรต่อตนเอง และสังคม ประกอบด้วย 1.1) การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น (happy body) 1.2) การเป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (happy heart) 1.3) การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (happy relax) 1.4) การเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นผู้มีอาชีพในงาน (happy brain) 1.5) การเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู (happy soul) 1.6) การเป็นผู้ใช้เงินเป็น (happy money) 1.7) การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (happy family) 1.8) การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเองได้ (happy society) 2) ที่ทำงานน่าอยู่เสมือนบ้าน (Happy Home) หมายถึง พนักงานรู้สึกว่ทำงานเป็นบ้านหลังที่สอง มีความรัก ความสามัคคีในองค์กร

¹³ UNESCO. (2024). **happy schools Global report on happiness in and for learning.** France : the United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. 39

¹⁴ ธีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว และคณะ, **กลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข**, ศูนย์องค์กรสุขภาพ (Healthy Organization Center) (กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2559), 24-26.

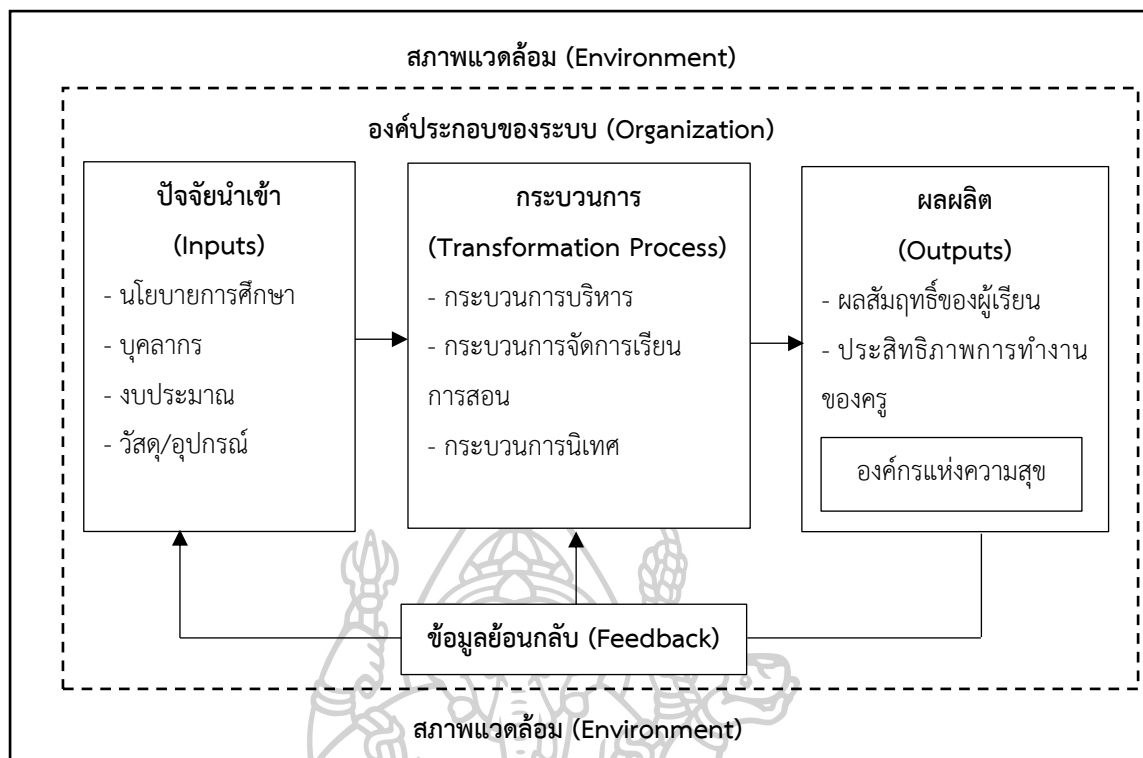
¹⁵ พิกุล พุ่มซ่าง, และ ปริญญา มีสุข. (2560). “การวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการศึกษาไทย”. **วารสาร Vendian E-Journal Sipakorn Universty ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ**, 10(2), 647-663.

ที่ทำงานน่าอยู่ประกอบด้วยความอบอุ่นของบ้าน (house) คนในองค์กร (human) และความสุข (happy) ลักษณะของที่ทำงานน่าอยู่ ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ 2.1) องค์กรที่มีการทำงานเป็นทีม (teamwork) 2.2) องค์กรที่มีความสุขในการทำงานร่วมกัน (cooperative) 2.3) องค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ (creativity) 3. ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) ชุมชนต้องมีความสามัคคี มีการทำงานเป็นทีม มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และเอื้ออาทรกับสังคมรอบข้าง ชุมชนสมานฉันท์ ยังหมายความรวมถึงลูกค้าหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร รวมถึงชุมชน สังคมพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กร¹⁶ กมลทิพย์ ใจเที่ยง ได้กำหนดองค์ประกอบการบริหารองค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การบริหารจัดการองค์กร (organization management) จำนวน 32 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 1 มีองค์ประกอบย่อย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1.1) บริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (result based management) 1.2) บริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาล (good governance) 2) สร้างการเห็นคุณค่าในตนเอง (create self – esteem) 3) พัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (develop physical environment) 4) พัฒนาคุณภาพนักเรียน (improve student quality)¹⁷ ซึ่งสรุปตามภาพประกอบ 1 ดังนี้จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถนำเสนอข้อช่วยอ้างอิงของการวิจัย ดังแสดงในแผนภูมิที่ 1



¹⁶ ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และคณะ, **องค์กรแห่งความสุข 4.0** (กรุงเทพฯ : โครงการส่งเสริมผลิตภาพและสุขภาวะองค์กรในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม SMEs Happy and Productive Workplace, 2561), 10-18.

¹⁷ กมลทิพย์ ใจเที่ยง, **"การบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา"** (วิทยานิพนธ์ปริญญา ปรัชญาดุษฎี.บัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2562), 193-196.



ภาพที่ 1 แผนภูมิขอบข่ายเชิงอ้างอิงของการวิจัย

ที่มา : Fred C. Lunenburg, and Allan C. Ornstein, **Educational Administration: Concepts and Practices 7th** (California : SAGE Publications, 2022), 25.

: ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และคณะ, **องค์กรแห่งความสุข 4.0** (กรุงเทพฯ : โครงการส่งเสริมผลิตภาพและสุขภาวะองค์กรในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม SMEs Happy and Productive Workplace, 2561), 10-18.

ขอบเขตการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย โดยศึกษาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ตามแนวคิดของ สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ซึ่งประกอบด้วยเกณฑ์พิจารณา 3 ด้าน คือ 1) คนทำงานมีความสุข (Happy People) 2) ที่ทำงานน่าอยู่เหมือนบ้าน (Happy Home) 3) ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) ดังแผนภูมิที่ 2

องค์กรแห่งความสุข
1) คนทำงานมีความสุข (Happy People)
2) ที่ทำงานน่าอยู่เหมือนบ้าน (Happy Home)
3) ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork)

ภาพที่ 2 แผนภูมิขอบเขตการวิจัย

ที่มา : ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และคณะ, **องค์กรแห่งความสุข 4.0** (กรุงเทพฯ : โครงการส่งเสริมผลิตภาพและสุขภาวะองค์กรในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม SMEs Happy and Productive Workplace, 2561), 10-18.

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจ ความหมายเฉพาะของคำบางคำซึ่งใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จึงนิยามความหมายของคำต่อไปนี้ ดังนี้

องค์กรแห่งความสุข หมายถึง องค์กรที่มีกระบวนการในการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร และมีระบบการจัดการ การสร้างสภาพแวดล้อม และบรรยากาศในการทำงานที่ดี เพื่อให้บุคลากรในองค์กรนั้นมีสุขภาพกายที่แข็งแรง และมีสุขภาพใจที่ดี สามารถนำพาให้องค์กรไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน องค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย 1) คนทำงานมีความสุข 2) ที่ทำงานน่าอยู่เหมือนบ้าน และ 3) ชุมชนสมานฉันท์

โรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 หมายถึง สถานศึกษาของรัฐ ตั้งอยู่ในอำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ที่เปิดสอนในระดับชั้นอนุบาลปีที่ 1-3 จนถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 ประกอบด้วย 10 โรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนวัดเขาสะพายแรง 2) โรงเรียนบ้านหนองลาน 3) โรงเรียนบ้านท่ามะกา 4) โรงเรียนวัดห้วยตะเคียน 5) โรงเรียนวัดหนองโรง 6) โรงเรียนวัดทุ่งมะกรูด 7) โรงเรียนบ้านทุ่งประทุน 8) โรงเรียนวัดดอนชะเอม 9) โรงเรียนวัดสนามแย้ และ 10) โรงเรียนบ้านหนองกรด

บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎี วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งความสุขในเรื่องของ ความหมายขององค์กรแห่งความสุข ความสำคัญขององค์กรแห่งความสุข แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งความสุข ประโยชน์ขององค์กรแห่งความสุข และงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

องค์กรแห่งความสุข

ความหมายขององค์กรแห่งความสุข

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรเพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน¹⁸

จินดาวรรณ รามทอง กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข (happy workplace) หมายถึง แนวคิดที่มุ่งสร้างความสุขในองค์กร มุ่งทำให้คนทำงานมีความสุขทั้งในชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน สร้างที่ทำงานให้น่าอยู่เสมือนบ้านหลังที่สอง สร้างชุมชนสมานฉันท์ให้เกิดขึ้นโดยเน้นการทำงานเป็นทีม และการสร้างความรักความสามัคคีในทีมงาน เพื่อเป้าหมายสำคัญคือทำให้คนทำงานมีความสุข อันจะนำมาซึ่งการเพิ่มปริมาณและคุณภาพผลผลิต และนำองค์กรสู่ความเจริญเติบโตอย่างมั่นคงยั่งยืน¹⁹

สุภาวดี ขุนทองจันทร์ กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข คือ องค์กรที่พัฒนาแรงงานให้มีความรู้ และทักษะอย่างต่อเนื่อง และมุ่งเน้นบรรยากาศการทำงาน พื้นฐานคุณธรรมจริยธรรมทางธุรกิจ และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การบริหารความสุขของบุคลากรมุ่งเน้นไปที่ความสมดุลของชีวิตและการทำงาน โดยการประยุกต์ใช้หลักธรรมในการดำเนินงาน ผู้บริหารจึงเป็นต้นแบบของการทำงานและการใช้ชีวิต ดังนั้น ความสุขในองค์กร คือ แรงงานที่มีสุขภาพกายที่แข็งแรง จิตใจที่เข้มแข็ง มีคุณธรรม ทำงานด้วยความเพียร ใช้สติปัญญาทำงานแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้น

¹⁸ ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และคณะ. (2559). **คู่มือมาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ ฉบับปรับปรุง 2559**. กรุงเทพฯ : บริษัทแอทโฟรพรีนธ์ จำกัด, 6.

¹⁹ จินดาวรรณ รามทอง. (2560). “โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย”. **วารสารพัฒนบริหารศาสตร์**, 57(2), 59-82.

เมื่อบุคลากรมีความสุข องค์กรโดยรวมมีความสุข องค์กรและบุคลากรก็เพื่อแผ่ความสุขไปสู่สังคมภายนอกในวงกว้างต่อไป²⁰

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ ได้กล่าวว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุข หมายถึง องค์กรที่บุคลากรเกิดความ รู้สึกดี มีความประทับใจและภาคภูมิใจที่จะทำงานอยู่ในองค์กรนั้น เมื่อความสุขเกิดขึ้นพลังใจย่อมเกิดขึ้นตามมาด้วยเช่นกัน และพลังใจจะนำไปสู่ผลงานของพนักงานที่เป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงานและองค์กร ปัจจัยเรื่องการจัดวางระบบงานบุคคลและการสร้างคนหรือผู้นำให้รู้จักให้อิสระ รู้จักให้ความเป็นธรรม และรู้จักให้ความห่วงใย จึงเป็นเรื่องที่องค์กรไม่อาจละเลยได้ เพราะปัจจัยทั้งสองส่วนนี้มีผลต่อการหลอมตัวให้เกิดองค์กรแห่งความสุข สถานที่ใดที่พนักงานมีความสุข สถานที่นั้นย่อมเป็นเหตุจูงใจให้พนักงานเกิดความผูกพันและเกิดความทุ่มเท เพื่อสร้างผลงานของตนเองให้เกิดขึ้น²¹

จินดารัตน์ โพธิ์นอก ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งความสุขว่า เป็นหน่วยงานสถานประกอบการสถานศึกษา ที่ทำงานที่มีความมั่นคงก้าวหน้าตามจุดประสงค์ของภารกิจคนในองค์กร ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจและตั้งใจทำงาน สถานที่ทำงานมีบรรยากาศเกื้อหนุนให้บุคลากรมีสุขภาพดี และทุกคนทุกระดับในองค์กรทำงานร่วมกันอย่างสมานฉันท์²²

บุษกร วัฒนบุตร ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งความสุข เป็นกระบวนการพัฒนาด้านในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง มีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเติบโตอย่างต่อเนื่องขององค์กร²³

จากการศึกษาความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง องค์กรที่มีกระบวนการในการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร และมีระบบการจัดการ การสร้างสภาพแวดล้อม และบรรยากาศในการทำงานที่ดี เพื่อให้

²⁰ สุภาวดี ขุนทองจันทร์. (2561). “การเพิ่มผลิตภาพแรงงานที่ไม่ได้สำเร็จการศึกษาระดับอาชีวศึกษาขององค์กรธุรกิจ ที่ดำเนินงานในรูปแบบองค์กรแห่งความสุข.” *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร*, 38(4), 106-132

²¹ อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์, *องค์กรแห่งความสุข...สิ่งที่คุณปรารถนา*, เข้าถึงเมื่อ 3 กุมภาพันธ์ 2567, เข้าถึงได้จาก <http://www.prosofthmi.com/ArticleInfo.aspx?TypeID=2085&ArticleID=8207>

²² จินดารัตน์ โพธิ์นอก, *องค์ความรู้ภาษา-วัฒนธรรม (องค์ความรู้ภาษาไทย)*, เข้าถึงเมื่อ 4 กุมภาพันธ์ 2567 เข้าถึงได้จาก <http://www.dailynews.co.th/article/217512>.

²³ บุษกร วัฒนบุตร, *องค์กรแห่งความสุข*, เข้าถึงเมื่อ 5 กุมภาพันธ์ 2567. เข้าถึงได้จาก <http://pol.mcu.ac.th/wpcontent/uploads/2014/12/%E0%B9%80%E0%B8%AD%E0%B>

บุคลากรในองค์กรนั้นมีสุขภาพกายที่แข็งแรง และมีสุขภาพใจที่ดี สามารถนำพาให้องค์กรไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน

ความสำคัญขององค์กรแห่งความสุข

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ ได้กล่าวว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุขมีความสำคัญ ช่วยสนับสนุนให้เกิดประเทศไทย 4.0 เพราะองค์กรแห่งความสุขมีการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง เช่น ปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการ การพัฒนากระบวนการทำงาน พัฒนาให้พนักงานร่วมคิดค้นนวัตกรรม โดยเป้าหมายสำคัญคือ เพื่อให้องค์กรรอดพ้นจากวิกฤต และทำให้องค์กรเติบโตอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังพบว่าในองค์กรแห่งความสุขเป็นแหล่งจ้างงานที่ให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่าองค์กรอื่น ๆ เพราะพนักงานทุ่มเทให้กับองค์กร สามารถพัฒนาศักยภาพเพื่อตอบสนองภาระงาน และเป้าหมายขององค์กรได้²⁴

กอปรลาภ อภัยภักดี กล่าวถึงความสำคัญขององค์กรแห่งความสุขว่า องค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องมีผลมาจากความสุขของคนในองค์กรก่อน ซึ่งเป็นปัจจัยแรกที่องค์กรต้องคำนึงถึง เพราะฉะนั้นองค์กรแห่งความสุข (happy workplace) จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น เมื่อคนในองค์กรมีความสุข สนุกกับสิ่งที่ตัวเองทำ เกิดความภูมิใจและเห็นคุณค่าของงาน ก็ยิ่งช่วยกันขับเคลื่อนงานขององค์กรให้ก้าวไปข้างหน้าอย่างไม่ย่อท้อ เมื่อนั้นประสิทธิภาพขององค์กรจะเห็นได้ชัดทันที²⁵

จรรยา ดาสา ได้อธิบายความสำคัญของการสร้างองค์กรให้มีลักษณะที่เป็นองค์กรแห่งความสุข ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่ทำให้การบริหารเป็นไปด้วยความราบรื่น เนื่องจากคนในองค์กรมีความสุขจะเป็นการเพิ่มทั้งปริมาณและคุณภาพของผลผลิต ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งช่วยให้องค์กรก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบด้วย 1) สนุกกับสิ่งที่ตัวเองทำ 2) ทำงานที่ดีและมีความภูมิใจกับงานที่ตนทำ 3) รู้ว่างานที่ตนเองทำนั้นมีความสำคัญ 4) มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ 5) มีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน 6) รู้สึกสนุก มีความสุขในที่ทำงาน 7) มีคนเห็นคุณค่าของงานที่เราทำ 8) ทำงานร่วมกับคนดี ความสุขในที่ทำงานนั้นไม่สามารถสร้าง

²⁴ ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และคณะ, **องค์กรแห่งความสุข 4.0** (กรุงเทพฯ : โครงการส่งเสริมผลิตภาพและสุขภาวะองค์กรในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม SMEs Happy and Productive Workplace, 2561), 5.

²⁵ กอปรลาภ อภัยภักดี. (2563). “บรรยากาศองค์กรแห่งความสุข : คนเบิกบาน งานสำเร็จ.”วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์, 6(1), 315-331.

ขึ้นมาได้ทันทีทันใดต้องใช้ระยะเวลา และความสุขในที่ทำงานนั้นมิใช่ความสุขชั่ววันจันทร์ แต่หมายถึง การที่เราทำงานอย่างมีความสุขมากกว่าความทุกข์ ความสุขในที่ทำงานมิใช่ความสนุกสนานหรือเกม ย่อมเป็นสิ่งที่ดีหากเราได้หัวเราะและสนุกในที่ทำงาน นอกจากนี้ความสุขในที่ทำงานยังหมายถึง ความสุขกับงานที่ไม่ใช่ความสุขกับเรื่องขำขันหรือตลก คนที่มีความสุขในที่ทำงานไม่ใช่คนที่เบื่อกับงาน ครั้นใครสนุกสนานไปทั่ว คนที่มีความสุขที่ทำงานอาจเป็นคนที่เจียบขริมนแต่มีความสุขกับงาน ที่ตนทำ²⁶

จากการศึกษาความสำคัญขององค์กรแห่งความสุขข้างต้น สรุปได้ว่า องค์กรแห่งความสุขมีความสำคัญ เป็นการสร้างสุขภาวะที่ดีในองค์กร สามารถช่วยให้พนักงานมีคุณธรรม มีแรงจูงใจในการทำงาน มีความพึงพอใจ ความรัก ความผูกพันต่อองค์กร ช่วยเพิ่มผลิตผลขององค์กร และทำให้องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น การสร้างความสุขในองค์กรนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร ทำให้การบริหารเป็นไปด้วยความราบรื่น เนื่องจากคนในองค์กรที่มีความสุขเป็นการเพิ่มทั้งปริมาณ และคุณภาพของผลผลิต ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งช่วยให้องค์กรก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งความสุข

การบริหารองค์กรแบ่งเป็น 3 ยุค โดยยุคแรกเป็นยุคทฤษฎีสมาัยดั้งเดิมที่เน้นผลงานหรือการ ออกแบบระบบงานให้ดีที่สุด ให้ความสำคัญกับงาน ยุคที่ 2 เป็นยุคทฤษฎีสมาัยใหม่ ที่ให้ความสำคัญ ต่อจิตใจและอารมณ์ของพนักงานองค์กร ในยุคที่ 3 หรือทฤษฎีสมาัยปัจจุบันที่มุ่งเน้นทั้งผลงานและ พนักงานไปพร้อมกัน และมององค์รวมแบบบูรณาการ การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข เป็นการพัฒนาที่สมดุล และนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนของทั้งพนักงานองค์กรและสังคม การบริหาร องค์กรแห่งความสุขนั้นนอกจากจะให้ความสำคัญกับความสุขของบุคลากรในองค์กร ความสุขของ ลูกค้าหรือผู้รับบริการแล้ว ยังต้องรวมถึงความสุขของผู้บริหารหรือของผู้ประกอบการเองด้วยเช่นกัน²⁷ ความสำเร็จในการสร้างองค์กรแห่งความสุข ผู้บริหารมีหน้าที่สำคัญในการสร้างกลยุทธ์ในการบริหาร จัดการสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ที่มีผลทางตรงและทางอ้อมต่อบุคลากรทั้งในด้านกายภาพ และด้านจิตวิทยา สภาพความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคมในองค์กรนั้น จะนำมาสู่ความพึงพอใจใน

²⁶ จรรยา ตาสา, **ความสุขในที่ทำงาน**, เข้าถึงเมื่อ 4 กุมภาพันธ์ 2567. เข้าถึงได้จาก web.sut.ac.th/ces /Happy/article/001.pdf.

²⁷ธีรธรรม วุฑฒิวัดราชย์แก้ว และคณะ, **กลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข**, ศูนย์ องค์กรสุขภาวะ (Healthy Organization Center) (กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้าง เสริมสุขภาพ, 2559), 14-16.

การทำงานของบุคลากร และพัฒนามาเป็นองค์กรแห่งความสุข ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาและนำเสนอทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งความสุขที่สามารถนำไปสู่การวางแผนในการบริหารองค์กรแห่งความสุข ดังนี้

คิม (Gwang - Jo Kim) กล่าวถึง โรงเรียนแห่งความสุข หรือองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน โดยให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการภายในโรงเรียน ซึ่งประกอบไปด้วย

1) บุคคล (People) หมายถึง ครูที่มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและมีความสัมพันธ์อันดีต่อชุมชน มีทัศนคติเชิงบวกต่อนักเรียน ผู้ปกครองและเพื่อนร่วมงาน มีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับความเป็นครู เช่น มีความเมตตาต่อนักเรียน มีความยุติธรรม มีความยืดหยุ่น มีการยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน ดูแลเอาใจใส่นักเรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน มีการยอมรับเงื่อนไขในการทำงานและทำงานได้อย่างมีความสุข ครูมีทักษะ และความสามารถในการจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียน

2) กระบวนการ (Process) หมายถึง การมอบหมายภาระงานอย่างมีเหตุผลและยุติธรรมให้กับนักเรียน ให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่น มีวิธีการจัดการเรียนรู้ที่สนุกสนาน เปิดโอกาสให้นักเรียนมีอิสระในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ให้นักเรียนรู้สึกได้ถึงความสำเร็จในการเรียนรู้มีกิจกรรมพิเศษ เสริมหลักสูตรให้กับนักเรียนมีการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือระหว่างครูกับนักเรียน ให้ความสำคัญกับเนื้อหาที่เป็นประโยชน์และเกี่ยวข้องกับนักเรียน และมีการจัดการเรียนรู้ที่มีความสุขไม่ก่อให้เกิดความเครียดในการเรียนของนักเรียน

3) สถานที่ (Place) หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนที่มีความอบอุ่นเป็นกันเองเหมาะสมแก่การจัดการเรียนรู้ภายในโรงเรียน มีความปลอดภัยปราศจากอันตรายและสิ่งยั่วยุที่เป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ไม่มีนักเรียนที่มีพฤติกรรมเกเรก้าวร้าว ซอปลั่นแก๊งเพื่อนในโรงเรียนมีพื้นที่โล่ง มีพื้นที่สีเขียวสำหรับการเรียนรู้และการเล่นของนักเรียน โรงเรียนมีการกำหนดวิสัยทัศน์ มีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการถือปฏิบัติเพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีการจัดสุขภาวะ สุขากิจบาล และภาวะโภชนาการที่ดีให้กับนักเรียน และมีการบริหารจัดการในระบอบประชาธิปไตย²⁸

UNESCO กล่าวว่าโรงเรียนแห่งความสุข หรือองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน เป็นการส่งเสริมความสุขในโรงเรียนผ่านการยกระดับความเป็นอยู่ที่ดีของผู้เรียน การเรียนรู้ทางอารมณ์ทางสังคม และการพัฒนาแบบองค์รวม โครงการนี้เน้นอีกมุมมองหนึ่งของการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ซึ่งไม่จำกัดเพียงการเรียนรู้ทางปัญญาหรือขอบเขตทางวิชาการ โดยตระหนักถึงคุณค่า ทัศนคติ ความรู้

²⁸ Gwang - Jo Kim, **Happy Schools A framework for learner well - being in the Asia - Pacific**, (France: The United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, 2016), 37.

ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นต่อผลการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ มิติการรับรู้ของทักษะและความสามารถ เช่น การสื่อสาร ความคิดสร้างสรรค์ การทำงานร่วมกัน ความเป็นผู้นำ ความเสมอภาค ความหลากหลาย ความอดทน และความเคารพ ช่วยปลูกฝังสังคมที่ยั่งยืน ครอบคลุม และสงบสุข กรอบความคิดของโรงเรียนแห่งความสุขประกอบด้วย ผู้คน กระบวนการ และสภาพแวดล้อมสามารถอธิบายได้ดังนี้

1) ประชากร กล่าวถึงความสัมพันธ์ของมนุษย์และสังคมทั้งหมดระหว่างสมาชิกของกลุ่มชุมชนโรงเรียน มิตรภาพและความสัมพันธ์ในชุมชนโรงเรียนได้รับการจัดอันดับให้เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในหมู่ผู้ตอบแบบสอบถามในแง่ของสิ่งที่ทำให้โรงเรียนมีความสุขด้วย ข้อค้นพบระบุแนวปฏิบัติของโรงเรียนที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง และส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์และมิตรภาพระหว่างนักเรียนชั้นต่าง ๆ และกิจกรรมของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องโดยตรง สมาชิกในชุมชน เป็นเกณฑ์สำคัญอีกประการหนึ่ง สำหรับโรงเรียนที่มีความสุขในหมวดหมู่นี้คือ ทักษะคิดของครูเชิงบวกและคุณลักษณะซึ่งรวมถึงคุณลักษณะต่าง ๆ เช่น ความมีน้ำใจ ความกระตือรือร้น และความศรัทธา และบทบาทของครูในการเป็นแรงบันดาลใจ สร้างสรรค์ และเป็นแบบอย่างด้านความสุขให้กับผู้เรียน จึงมีความจำเป็นที่โรงเรียนจะต้องคำนึงถึงเกณฑ์นี้ในการสรรหาครูและการประเมินผลเพื่อเน้นบุคลิกภาพ ทักษะคิด และจริยธรรมของครูมากขึ้น การจ้างและการประเมินครูเป็นเกณฑ์สำคัญในการทำให้โรงเรียนมีความสุข ค่านิยมและการปฏิบัติดังกล่าว ได้แก่ ความรัก ความเห็นอกเห็นใจ การยอมรับและความเคารพ

2) กระบวนการ ครอบคลุมถึงวิธีการเรียนการสอนที่สามารถเพิ่มความเป็นอยู่ที่ดี ได้แก่ การสร้างปริมาณงานที่สมเหตุสมผลและยุติธรรมมากขึ้นสำหรับนักเรียนเนื่องจากความไม่สมดุลระหว่างการเรียนและการเล่นที่เน้นการท่องจำเพื่อเตรียมตัวสอบ เกณฑ์ที่สำคัญอีกประการหนึ่งภายใต้หมวดหมู่นี้คือ อีสรภาพของผู้เรียน ความคิดสร้างสรรค์ และการมีส่วนร่วม ดังนั้นโรงเรียนที่มีความสุขควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นและเรียนรู้ได้อย่างอิสระ โดยไม่ต้องกลัวที่จะทำผิดพลาดหรือถูกอ้างถึง เพื่อให้ความผิดพลาดมีคุณค่าเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับเกณฑ์เนื้อหาการเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ และมีส่วนร่วมซึ่งเรียกร้องให้มีเนื้อหาของหลักสูตรเพื่อสะท้อนถึงประเด็นร่วมสมัยและประเด็นที่เกี่ยวข้อง โดยผู้สอนมีความรู้ความสามารถจะทำให้ประเด็นเหล่านี้เกี่ยวข้องกับชีวิตผู้เรียนได้

3) สภาพแวดล้อม เป็นปัจจัยทางบริบททั้งในแง่ของสภาพแวดล้อมทางกายภาพและบรรยากาศของโรงเรียน เกณฑ์ภายใต้หมวดหมู่นี้ คือ การเรียนรู้ที่อบอุ่นและเป็นกันเอง สภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดเป็นอันดับสองสำหรับโรงเรียนที่มีความสุข โดยผลการวิจัยชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นที่ต้องให้ความสำคัญกับการพักกาย ยิ้มแย้ม และการแนะนำให้มากขึ้น ดนตรีสร้างห้องเรียนที่เปิดกว้างมากขึ้น และการแสดงความคิดเห็นที่มีสีสันและมีความหมาย จึงสร้างบรรยากาศโรงเรียนที่เป็นบวกมากขึ้น สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยเป็นอีกเกณฑ์หนึ่งที่ได้รับ

การจัดอันดับให้มีความสำคัญ โดยเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ตอบและเข้าใจกันได้ดีขึ้นผ่านการเรียนรู้ร่วมกัน การมีวิสัยทัศน์และความเป็นผู้นำของโรงเรียนก็ได้รับการเน้นย้ำด้วยเช่นกัน วิสัยทัศน์ของโรงเรียน คำขวัญหรือสโลแกนเพื่อช่วยสร้างบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกมากขึ้น ในแง่ของสภาพแวดล้อมทางกายภาพ การเปิดกว้างและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมมากขึ้น จะเพิ่มพื้นที่การเรียนรู้และการเล่น และเพิ่มความสุขและความเป็นอยู่ที่ดีของผู้เรียน รวมถึงการสร้างพื้นที่พักผ่อนและสร้างสรรค์ การมีส่วนร่วมของโรงเรียน และการสร้างพื้นที่กลางแจ้งเพื่อให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมต่อกับธรรมชาติ ในขณะที่เดียวกันก็มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ทางกายภาพ²⁹ โดยสรุปกรอบแนวคิดองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 กรอบแนวคิดองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน

บุคคล	กระบวนการ	สภาพแวดล้อม
มิตรภาพและความสัมพันธ์ในชุมชนโรงเรียน	ปริมาณงานที่สมเหตุสมผลและยุติธรรม	สภาพแวดล้อมการเรียนรู้อบอุ่นและเป็นกันเอง
ครูมีทัศนคติเชิงบวก	การทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน	สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยปราศจากการกลั่นแกล้ง
การเคารพในความหลากหลายและความแตกต่าง	การสอน สนุก และมีแนวทางการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม	การเรียนรู้และการเล่นที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
การทำงานร่วมกัน ค่านิยมและแนวปฏิบัติเชิงบวก	ความรู้สึกระหว่างความสำเร็จและความสำเร็จ	วิสัยทัศน์ของโรงเรียนและภาวะผู้นำ
ครูมีเงื่อนไขการทำงานและความเป็นอยู่ที่ดี	กิจกรรมของโรงเรียนและกิจกรรมนอกหลักสูตร	มีวินัยเชิงบวก
ทักษะและความสามารถของครู	การเรียนรู้เป็นทีมระหว่างนักเรียนและคุณครู	สุขภาพดี มีสุขภาพีบาลและโภชนาการที่ดี
	เนื้อหาการเรียนรู้มีประโยชน์	โรงเรียนที่มีการจัดการแบบประชาธิปไตย

²⁹ UNESCO. (2021). *Happy Schools in Asia-Pacific Activities for Learner Well-Being and Happiness*. France : the United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.

แอด วิสลี (Ed Wesley) กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบที่สร้างความสุขที่ยั่งยืนในที่ทำงาน มี 5 องค์ประกอบ³⁰ ได้แก่

1) ความไว้วางใจในการทำงาน คือ ผู้จัดการต้องไว้วางใจว่าพนักงานจะทำงานด้วยความรับผิดชอบ และพนักงานต้องทำงานเพื่อสร้างและรักษาความรับผิดชอบในระดับที่ผู้จัดการพึงพอใจ

2) มนุษย์สัมพันธ์ คือ พนักงานมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่ดีต่อกัน จะช่วยให้พนักงานผูกพันกันและเพิ่มพลังในการทำงานร่วมกันอีกด้วย

3) ความมั่นคง คือ องค์กรต้องสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงานได้ว่างานที่พวกเขาทำอยู่จะไม่ล้มเหลว

4) ภารกิจที่เหนือกว่าเงิน คือ ภารกิจที่พนักงานเชื่อมั่น และเต็มใจทำเพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และการมีพันธกิจทำให้คนมีความสุข ส่งเสริมความภาคภูมิใจและนำไปสู่การดึงดูดผู้คนที่มีความสามารถสูง ซึ่งทำงานที่มีคุณภาพสูง

5) ความท้าทาย คือ การทำงานที่พนักงานตื่นเต้นและมีส่วนร่วม พนักงานต้องได้รับความท้าทายอย่างมืออาชีพ สถานที่ทำงานที่มีความสุขคือสถานที่ทำงานที่พนักงานและผู้จัดการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ

UNESCO กล่าวว่า กรอบการทำงานของโรงเรียนแห่งความสุข หรือองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน มีหลักเกณฑ์สำคัญ ประกอบไปด้วย

1) ด้านบุคลากร มีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความเป็นอยู่ที่ดีและทัศนคติเชิงบวก และคุณลักษณะของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องภายในชุมชนโรงเรียน ได้แก่ นักเรียน ผู้ปกครอง ครู ผู้อำนวยการโรงเรียน เจ้าหน้าที่สนับสนุน ผู้จัดการกลาง และสมาชิกในชุมชน

2) ด้านกระบวนการ มีเป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร การสอน และระบบการประเมินเพื่อยกระดับความสุขในแต่ละวันในโรงเรียน รวมถึงผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น กีฬา ศิลปะ และกิจกรรมนอกหลักสูตรที่จะช่วยยกระดับประสบการณ์การสอนและการเรียนรู้

3) ด้านสภาพแวดล้อม มีการเปลี่ยนแปลงพื้นที่ทางกายภาพและดิจิทัล เพื่อทำให้โรงเรียนมีสภาพที่ดี ปลอดภัยยิ่งขึ้น และเป็นศูนย์กลางชุมชนที่เปิดกว้างมากขึ้น

4) การเน้นย้ำถึงค่านิยมพื้นฐานที่เชื่อมโยงชุมชนโรงเรียนเข้าด้วยกัน และทำให้ผู้คนตระหนักรู้ กระบวนการ และวางเสาหลักค่านิยมพื้นฐานที่ดี³¹

³⁰ Ed Wesley. (2021). **Five Elements of Happy Workplaces**, Accessed March 9, 2024. Available from : <https://www.toolbox.com/hr/hr-analytics/guest-article/five-elements-of-happy-workplaces>.

ธีรธรรม วุฑฒิวัดราชย์แก้ว และคณะ แบ่งองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขเป็น 3 ด้าน คือ 1) คนทำงานมีความสุข 2) ที่ทำงานน่าอยู่ และ 3) ชุมชนสมานฉันท์ ซึ่งองค์กรควรพัฒนาทั้ง 3 องค์ประกอบภายใต้ความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร และความต้องการของพนักงาน อธิบายได้ดังนี้

1) การส่งเสริมให้คนทำงานมีความสุข พนักงานจะมีความสุขในการทำงานที่แท้จริงเมื่อสามารถจัดสมดุลความสุขในชีวิตได้อย่างเหมาะสม โดยเป็นความสุขที่สมดุลในโลกส่วนตัว โลกของการทำงาน และโลกของครอบครัว ถ้าพนักงานสามารถจัดสมดุลชีวิตได้แล้วจะแบ่งความสุขได้เป็น 8 ความสุข หรือ Happy 8

- 1.1) Happy Body : การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองได้
- 1.2) Happy Heart : การเป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น
- 1.3) Happy Relax : การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ได้
- 1.4) Happy Bran : การเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงาน
- 1.5) Happy Soul : การเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู
- 1.6) Happy Money : การเป็นผู้ใช้เงินเป็น
- 1.7) Happy Family : การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้
- 1.8) Happy Society : การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเองได้

การจัดกิจกรรมเพื่อให้พนักงานมีความสุขต้องคำนึงถึงความต้องการของพนักงาน พร้อมกับส่งเสริมให้พนักงานปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมให้ได้ การจัดกิจกรรมจึงไม่ใช่การจัดกิจกรรมเพื่อความสนุกสนานเท่านั้น แต่ต้องสอดแทรกความรู้เพื่อให้เกิดความตระหนัก รวมถึงออกแบบกิจกรรมและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

2) การสร้างที่ทำงานน่าอยู่เสมือนบ้านหรือ Happy Home ประกอบด้วย

2.1) เป็นองค์กรที่มีการทำงานเป็นทีม (teamwork) หรือพนักงาน รู้สึกว่าที่ทำงานคือบ้านหลังที่สอง

2.2) เป็นองค์กรที่มีความสุขในการทำงานร่วมกัน (happy 8)

2.3) เป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกันและมีการพัฒนาร่วมกัน (Creativity) ซึ่งหมายถึงองค์กรสามารถออกแบบการพัฒนาองค์กร และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่

³¹ UNESCO. (2024). **happy schools Global report on happiness in and for learning**. France : the United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. 39

สอดคล้องกับบริบทขององค์กรและความต้องการของพนักงานได้ การสร้างที่ทำงานน่าอยู่ ประกอบด้วยกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น ระบบคุณภาพต่าง ๆ การสื่อสารภายในองค์กร ค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงาน เป็นต้น ซึ่งมีแนวทางปฏิบัติที่แตกต่างกันไปในแต่ละองค์กร

3) การสร้างชุมชนสมานฉันท์ มีเป้าหมายเพื่อให้ลูกค้า ชุมชนและทุกภาคส่วนมีความคิดเห็น ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกับองค์กร รวมถึงเป็นพันธมิตรกับองค์กร โดยการดำเนินงานมีแนวปฏิบัติ 2 หลักการสำคัญ คือ การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล และการมีความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR)³²

พิกุล พุ่มซ้าง และ ปริญญา มีสุข กล่าวว่างค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการศึกษาไทย มีจำนวน 9 องค์ประกอบ เรียงตามลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ความสุขทางด้านจิตใจ 2) ความสุขทางด้านสังคม 3) ความสุขทางการเงิน 4) ความสุขทางสมอง 5) ความสุขของครอบครัว 6) ความสุขทางด้านร่างกาย 7) ความสุขจากการปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบ 8) ความสุขทางวัฒนธรรม และ 9) ความสุขจากการผ่อนคลาย³³

ก้านทอง บุหระ ได้อธิบายเกี่ยวกับแนวคิด กระบวนการองค์กรแห่งความสุขว่าปัจจัยแห่งความสำเร็จขององค์กรแห่งความสุข ควรต้องเริ่มต้นจากพนักงานก่อนเป็นอันดับแรก โดยองค์กรจะเป็นผู้สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสุข ก่อนขยายอิทธิพลของความสุขในวงกว้างออกไป สิ่งที่สำคัญที่สุดคือ ความร่วมมือของทุกคนที่จะสร้างองค์กรแห่งความสุขร่วมกัน จึงทำให้องค์กรสามารถบรรลุตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุขได้ โดยมีกระบวนการสร้างองค์กรแห่งความสุขคือ การสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคม พนักงาน และชุมชนให้เอื้อต่อการทำงาน ผู้บริหารให้ความสำคัญ แสดงภาวะผู้นำ และสร้างความเชื่อมั่น และทุกคนในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้และมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยที่ปัจจัยแห่งความสำเร็จคือทุกคนในองค์กรได้ร่วมมือกันในการเปลี่ยนแปลงตั้งแต่เริ่มแรก และมีส่วนร่วมในการสร้างองค์กรแห่งความสุขร่วมกัน ขณะที่การนำแนวคิดองค์กรแห่งความสุขมาใช้สำหรับประเทศไทยของภาคเอกชนและภาครัฐ มีความคล้ายคลึงกัน ในส่วนของกลุ่มความสุขของตนเอง และความสุขของครอบครัวมีความแตกต่างในส่วนของกลุ่ม

³² อีธีธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว และคณะ, กลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข, ศูนย์องค์กรสุขภาพ (Healthy Organization Center) (กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2559), 24-26.

³³ พิกุล พุ่มซ้าง, และ ปริญญา มีสุข. (2560). “การวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการศึกษาไทย”. วารสาร Vendian E-Journal Sipakorn Universty ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 10(2), 647-663.

ความสุขขององค์กรหรือสังคม โดยที่นักบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการสร้างองค์กรแห่งความสุข³⁴

สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) กล่าวว่าองค์กรแห่งความสุขประกอบด้วย คนทำงานที่มีความสุข ที่ทำงานน่ายุ่เหมือนบ้าน และชุมชนสมานฉันท์³⁵ อธิบายได้ดังนี้

1) คนทำงานมีความสุข (Happy People) หมายถึง พนักงานสามารถจัดสมดุลชีวิตได้ ตระหนักว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีความสำคัญขององค์กร มีความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นอยู่ที่ดี มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงาม และเอื้ออาทรต่อตนเอง และสังคม เป้าหมายสูงสุดของการส่งเสริมให้พนักงานมีความสุข คือพนักงานสามารถจัดสมดุลชีวิตผ่านโลกทั้ง 3 โลกของตัวเองได้ (โลกความสุขของตนเอง โลกความสุขของครอบครัว และโลกความสุขขององค์กร/สังคม) รวมถึงพนักงานมีศักยภาพสูงและมีความผูกพันต่อองค์กร (Engagement) คนทำงานมีความสุขประกอบด้วย

1.1) การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น (Happy Body) คือ มีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งเกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน

1.2) การเป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) คือ การมีน้ำใจ การคิดถึงคนอื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน การรับบทบาทของเจ้านาย ลูกน้อง บทบาทของคุณพ่อ บทบาทของคุณแม่ และผลของการกระทำของตนเองต่อสิ่งต่าง ๆ

1.3) การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) คือ การรู้จักการผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิตเมื่อชีวิตในการทำงาน หรือการดำเนินชีวิตประจำวันมีความเครียดต้องหาวิธีผ่อนคลาย เพื่อรักษาสมดุลของชีวิตไว้

1.4) การเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นผู้มืออาชีพในงาน (Happy Brain) คือ การศึกษาหาความรู้ การพัฒนาตัวเองตลอดเวลา เพื่อให้เป็นผู้มืออาชีพ และเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

³⁴ ก้านทอง บุหระ, "องค์กรแห่งความสุข : แนวคิด กระบวนการ และบทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์", วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ , 3 (กันยายน-ธันวาคม 2560): 169-176.

³⁵ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และคณะ, **องค์กรแห่งความสุข 4.0** (กรุงเทพฯ : โครงการส่งเสริมผลิตภาพและสุขภาวะองค์กรในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม SMEs Happy and Productive Workplace, 2561), 10-18.

1.5) การเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul) คือการเป็นผู้ที่มีคุณธรรม โดยเฉพาะทิริ โอดัปปะ (ความละอาย และเกรงกลัวต่อการกระทำของตน) ซึ่งเป็นคุณธรรมเบื้องต้น พื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของสังคมมนุษย์ และเป็นคุณธรรมที่สำคัญต่อการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ ควรมีคุณธรรมอื่น ๆ เช่น การเป็นคนดี มีศรัทธาต่อศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัยตรงต่อเวลา เป็นต้น

1.6) การเป็นผู้ใช้เงินเป็น (Happy Money) คือ เป็นผู้ใช้เงินเป็น มีเงินเก็บ รู้จักใช้ เป็นหนี้ อย่างมีเหตุผล มีชีวิตที่เหมาะสมกับเอง หรืออาจกล่าวว่าเป็นบุคคลที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองและครอบครัวได้

1.7) การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Happy Family) คือ การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ให้ความสำคัญต่อครอบครัว และครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เป็นกำลังใจเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคในชีวิต การมีครอบครัวเข้มแข็งจะทำให้สังคมมั่นคง

1.8) การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเองได้ (Happy Society) คือ การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม ความสัมพันธ์ระหว่างความสุข 8 ประการกับองค์กรแห่งความสุข

2) ที่ทำงานน่าอยู่เสมือนบ้าน (Happy Home) หมายถึง พนักงานรู้สึกว่ทำงานเป็นบ้าน หลังที่สอง มีความรัก ความสามัคคีในองค์กร ที่ทำงานน่าอยู่ประกอบด้วยความอบอุ่นของบ้าน (House) คนในองค์กร (Human) และความสุข (Happy) ลักษณะของที่ทำงานน่าอยู่ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

2.1) องค์กรที่มามีการทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง การร่วมกันทำงานของสมาชิก เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ การทำงานเป็นทีมต้องทำงานร่วมกันอย่างมีชีวิตชีวา ทำด้วยใจ และเห็นคุณค่าของสมาชิก งานที่ทำและมีเป้าหมายของงาน การขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข การสร้างทีมเป็นสิ่งสำคัญโดยเฉพาะการเป็นทีมงานเพื่อการพัฒนา หรือการเปลี่ยนแปลง เพราะองค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงเสมอ แต่พนักงานส่วนใหญ่กลัวการเปลี่ยนแปลง ทำให้ช่วงเวลา ที่องค์กรต้องเปลี่ยนแปลงเป็นช่วงเวลาที่มีความเป็นทีมน้อย การจัดการความเปลี่ยนแปลง (Change Management) ต้องเข้าใจว่าพนักงานกลัวการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเรียกว่าปรากฏการณ์ห้องมืด (Darkroom Effect) ต้องทำให้พนักงานกล้าและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง ด้วยการสื่อสารให้คลาย ความวิตก หัวใจของการเปลี่ยนแปลงคือการทำให้ทุกคนในทีมเห็นเหมือนกันรู้สึกเหมือนกัน การจัดการความเปลี่ยนแปลง องค์กรต้องสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงได้ทั้งทีม การเปลี่ยนแปลง ต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน และเป็นเป้าหมายที่เป็นไปได้

2.2) องค์กรที่มีความสุขในการทำงานร่วมกัน (Cooperative) หมายถึง มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมด้วยการทำให้พนักงานมีคุณสมบัติสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพราะส่วนใหญ่ ผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ แต่พนักงานไม่เห็นภาพร่วมกับผู้บริหาร นอกจากนี้ในองค์กร พนักงาน

ผู้จัดการ และผู้บริหาร มักมีมุมมองต่อองค์กรแตกต่างกัน เหมือนทฤษฎีภูเขา น้ำแข็งที่พนักงานมองเห็นปัญหาเล็กเหมือนส่วนยอดของภูเขาน้ำแข็ง ผู้จัดการมองปัญหาใหญ่ขึ้น และผู้บริหารมองว่าปัญหานั้น เป็นปัญหาใหญ่ขององค์กร เหมือนกับการมองเห็นฐานของภูเขาน้ำแข็ง การสื่อสารเป็นหัวใจสำคัญของการสร้างทีมและเชื่อมต่อกับความคิดของผู้บริหารกับความคิดของพนักงาน รวมถึงการทำให้พนักงานมีความรู้สึกร่วมกับวิสัยทัศน์ขององค์กร พัฒนาดนให้มีทักษะและมีความผูกพันต่อองค์กร กล่าวโดยสรุป บรรยากาศการทำงานเป็นทีม เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนำอยู่ องค์กรต้องทำให้เกิดการทำงานเป็นทีมโดยเน้นการสื่อสาร โดยเฉพาะการสื่อสาร วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และทิศทางการดำเนินงานขององค์กร การสื่อสารที่ดีจะช่วยให้พนักงานรู้สึกเป็นสมาชิกขององค์กรและมีความผูกพันต่อองค์กร

2.3) องค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) การเป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกันและมีการพัฒนาร่วมกัน หมายถึง การสร้างองค์กรแห่งความสุขที่เป็นแบบเฉพาะ และเหมาะสมกับบริบทขององค์กร การดำเนินการต้องเริ่มจากการทำความเข้าใจว่า แต่ละองค์กรมีกฎเกณฑ์ประตู่องค์กรแห่งความสุขที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับบริบทขององค์กร เช่น ความแตกต่างพนักงาน วัฒนธรรมองค์กร ระบบการทำงาน เป้าหมาย/วิสัยทัศน์ขององค์กร ฯลฯ องค์กรต้องพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาแนวทางการอยู่ร่วมกันที่เหมาะสมกับองค์กรด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมจากพนักงานทุกคน ทั้งผู้บริหาร หัวหน้างาน และพนักงาน (ผู้บริหารควรมีบทบาทรับรู้ เข้าใจและสนับสนุนหัวหน้างานขึ้นไปควรมีบทบาทรับรู้ เข้าใจและปฏิบัติเพื่อสร้างความสุข พนักงานควรมีบทบาทรับรู้เข้าใจและมีส่วนร่วมเพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุข) การเป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกันและมีการพัฒนาร่วมกันนั้น องค์กรต้องมีแผน/กลยุทธ์องค์กร รวมทั้งต่อยอดหรือพัฒนาแนวทางปฏิบัติเดิมของตนหรือจากประสบการณ์ของผู้อื่นแล้วคัดเลือกแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมกับองค์กร

3) ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) ชุมชนต้องมีความสามัคคี มีการทำงานเป็นทีม มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และเอื้ออาทรกับสังคมรอบข้าง ชุมชนสมานฉันท์ยังหมายถึงความรวมถึงลูกค้าหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร รวมถึงชุมชน สังคมพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งสรุปตามภาพที่ 3 ดังนี้



ภาพที่ 3 กรอบแนวคิดองค์กรแห่งความสุข

ฉัมนัญญิตตา อยู่เจริญ ได้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจขององค์กรแห่งความสุข พบว่า องค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ³⁶ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 สภาพแวดล้อมดี หมายถึง บรรยากาศ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน มีห้องทำงานที่มีขนาดเหมาะสม อุณหภูมิ แสง สี เสียงอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม และสภาพแวดล้อมโดยรอบ มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีต้นไม้ และอากาศบริสุทธิ์

องค์ประกอบที่ 2 จิตวิญญาณดี หมายถึง การมีคุณธรรมอันเป็นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคม มีฮีโร่ต้นแบบ มีจรรยาบรรณวิชาชีพในการทำงาน มีความศรัทธาในศาสนาที่ตนนับถือ มีศีลธรรม จริยธรรมในการดำรงชีวิต มีจิตใจที่ดี และรู้จักทางแห่งความสงบ

องค์ประกอบที่ 3 มีน้ำใจและแสวงหาความรู้ดี หมายถึง เป็นผู้ที่ส่งมอบความปรารถนาดีเห็นแก่ผู้อื่น มีน้ำใจงาม มีน้ำใจคิดถึงคนอื่น เอื้ออาทรต่อกัน รู้จักแบ่งปันกันอย่างเหมาะสม ผู้คนในองค์กรมีน้ำใจต่อกัน สอนงานให้เพื่อนร่วมงาน และแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ

องค์ประกอบที่ 4 วัสดุอุปกรณ์ดี หมายถึง การมีวัสดุ อุปกรณ์ที่ครบครัน เหมาะสมและเพียงพอต่อการใช้งาน เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกให้การปฏิบัติงานราบรื่น

องค์ประกอบที่ 5 ครอบครัวยุติธรรม หมายถึง การมีครอบครัวที่ดีและอบอุ่น สมาชิกในครอบครัวรักใคร่กลมเกลียว ให้เกียรติซึ่งกันและกัน การให้ความสำคัญกับครอบครัว ทำให้ครอบครัวมีความอบอุ่นมั่นคง เกิดกำลังใจที่ดีในการทำงาน เสมือนเป็นภูมิคุ้มกันที่ช่วยให้เผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิตได้

องค์ประกอบที่ 6 สังคมดี หมายถึง การดำรงชีวิตอยู่ในสังคมที่ดี มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน เพื่อนบ้าน ชุมชน สังคมโดยรอบ มีความรักและความสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองอาศัยอยู่ เพื่อให้เกิดสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดีตามมา

องค์ประกอบที่ 7 ผ่อนคลายดี หมายถึง การรู้จักผ่อนคลายเป็นสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต รู้จักปล่อยวาง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง หากงานเครียดก็ต้องมีวิธีผ่อนคลายเป็นการทำงาน หรือแม้แต่วิตส่วนตัวก็ต้องรู้จักผ่อนคลายเป็นสิ่งจำเป็น เป็นบุคคลที่สามารถบริหารเวลาในแต่ละวันเพื่อพักผ่อนได้อย่างมีคุณภาพ มีการหยุดพักระหว่างการทำงาน และทำชีวิตให้เรียบง่าย

องค์ประกอบที่ 8 ใฝ่รู้ดี หมายถึง การแสวงหาความรู้ การพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา จากแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การเป็นมืออาชีพและเกิดความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน

³⁶ ฉัมนัญญิตตา อยู่เจริญ, “การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจขององค์กรแห่งความสุข : กรณีศึกษาบุคลากร มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต,” วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร 10, 1 (2561) : 52-54.

เป็นการเรียนเพื่อรู้ สามารถสอนคนอื่นได้ในงานที่ตนรู้ และองค์กรมีการจัดการฝึกอบรม เพื่อส่งเสริมทักษะ ความรู้ ความสามารถ รวมทั้งให้ทุนสนับสนุนการฝึกอบรมจากภายนอกองค์กร

องค์ประกอบที่ 9 สุขภาพดี หมายถึง มีสุขภาพที่แข็งแรงทั้งกายและใจ มาจากการที่รู้จักใช้ชีวิต มีพฤติกรรมบริโภคที่ดีและเหมาะสม ชีวิตมีความสุข และองค์กรให้การสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรหันมาออกกำลังกาย

กมลทิพย์ ใจเที่ยง ได้กำหนดองค์ประกอบการบริหารองค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การบริหารจัดการองค์กร (Organization Management) จำนวน 32 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 1 มีองค์ประกอบย่อย 2 องค์ประกอบ ได้แก่

1.1) บริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management)

1.2) บริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาล (Good Governance)

2) สร้างการเห็นคุณค่าในตนเอง (Create Self – Esteem)

3) พัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Develop Physical Environment)

4) พัฒนาคุณภาพนักเรียน (Improve Student Quality)³⁷

กอปรลาภ อภัยภักดิ์ กล่าวว่า บรรยากาศขององค์กรแห่งความสุข จะช่วยให้คนทำงานสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข และงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งบรรยากาศภายในองค์กรจะเป็นบรรยากาศแห่งความสุขได้นั้นต้องประกอบขึ้นจากปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้³⁸

1) สถานที่ทำงานน่าทำงาน สถานที่ทำงานน่าทำงานไม่ได้หมายถึงการจัดโต๊ะเก้าอี้ให้น่านั่งทำงานเท่านั้น แต่หมายรวมถึงการจัดบรรยากาศห้องทำงานและตัวอาคารสำนักงานให้น่าทำงานด้วย เช่น การทำสีอาคารที่เป็นสีโทนอ่อน สบายตา เพื่อช่วยดึงดูดพนักงานให้อยากทำงาน เช่น สีเขียว สีน้ำเงิน สีฟ้า หรือติดภาพธรรมชาติที่สวยงามน่ามอง หรืออาจจะมัตินไม้เล็ก ๆ ที่ช่วยให้พนักงานมาหยุดพักสายตา เพื่อป้องกันอาการเมื่อยล้าจากการทำงาน การจัดสถานที่ทำงานให้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีจะช่วยให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลาย และรู้สึกภูมิใจในสถานที่ทำงานของตนเองมากขึ้น

2) ความรักในงานที่ทำ งานที่ทำอาจมีความจำเจ แต่การทำให้เกิดความคิดเชิงบวกด้านความรักในงานที่ทำ เป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยผลักดันให้บรรยากาศในการทำงานสดใสมากขึ้น ไม่คิดว่างานที่ทำ

³⁷ กมลทิพย์ ใจเที่ยง, "การบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา" (วิทยานิพนธ์ปริญญา ปรัชญาดุษฎี.บัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2562), 193-196.

³⁸ กอปรลาภ อภัยภักดิ์. (2563). "บรรยากาศองค์กรแห่งความสุข: คนเบิกบาน งานสำเร็จ". วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์, 6(1), 315-331.

เป็นงานที่จำเป็นต้องทำหรือถูกบังคับให้ทำ แต่ควรมองหาแง่มุมที่ดีของงานที่ทำ ข้อดีของการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ในส่วนนี้ ผู้บริหารหรือหัวหน้างานควรช่วยเหลือคนทำงานในการสร้างบรรยากาศเหล่านี้ให้เกิดขึ้น เพื่อให้เขาสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขและพร้อมที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จ โดยไม่ต้องสั่ง ร้องขอหรือกดดัน

3) วิธีการทำงานแบบใหม่ที่สร้างสรรค์ วิธีการทำงานแบบใหม่ที่ท้าทายและสร้างสรรค์จะช่วยให้คนทำงานรู้สึกตื่นเต้น กระตือรือร้นที่จะทำงานอยู่เสมอ อยากทดลอง เพื่อพิสูจน์ว่าวิธีการแบบไหนที่เหมาะสมกับงานที่เขาทำ และวิธีการใดที่ทำให้เขาเข้าใจเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้เร็วขึ้น วิธีการแบบใหม่ที่สร้างสรรค์นี้ ผู้บริหารหรือหัวหน้างานต้องกระตุ้นให้คนทำงานหมั่นคิดหาวิธีการด้วยตัวเองด้วย เขาจะได้เกิดความภาคภูมิใจหากสิ่งที่เขาคิดค้นประสบผลสำเร็จและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร นอกจากผลงานขององค์กรจะพัฒนาไปข้างหน้าแล้ว คนทำงานยังได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับงานและมุ่งหวังความสำเร็จ

4) กลยัตินิยมในที่ทำงาน การสร้างมิตรภาพที่ดีแบบกัลยาณมิตรในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญมากที่ผู้บริหารหรือหัวหน้างานต้องเป็นแกนนำและสร้างให้เกิดขึ้น ต้องส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อกันเป็นหนึ่งเดียวกันเหมือนคนในครอบครัว รู้สึกอบอุ่น ไม่โดดเดี่ยวและรับรู้ได้ว่าจะมีคนที่พร้อมเดินไปด้วยกัน และพร้อมคอยช่วยเหลืออยู่เสมอเพื่อให้บรรลุพันธกิจขององค์กร

5) ทักษะการทำงานเชิงบวก ผู้บริหารหรือหัวหน้างานต้องมีภาวะผู้นำและเป็นต้นแบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล พร้อมเสริมสร้างแนวคิดเรื่องการทำงานเชิงบวกแบบอ่อนคลาย ผู้บริหารหรือหัวหน้างานต้องเสริมสร้างทัศนคติการทำงานเชิงบวกเหล่านี้ให้เกิดขึ้น เพื่อให้คนทำงานเกิดความรู้สึกที่ว่า เจ้านายพร้อมที่จะให้กำลังใจและคอยช่วยเหลืออยู่เสมอ ไม่ใช่เพียงแค่คาดหวังให้ทำงานเพียงอย่างเดียว

6) ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม ปัจจัยที่ทำให้คนทำงานมีความสุขมีหลายอย่างด้วยกัน เช่น การได้รับการยอมรับจากผลงานที่ทำ การได้รับการส่งเสริมในการพัฒนาตน การได้เลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น แต่สิ่งที่สำคัญที่สุดคือ การจัดการค่าตอบแทนและสวัสดิการให้แก่คนทำงานอย่างเหมาะสม ซึ่งไม่เพียงแค่อุดมแล้วตัวคนทำงานเท่านั้น แต่ควรดูแลรวมไปถึงครอบครัวของเขาด้วย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีข้างต้น สรุปได้ว่าแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งความสุข คือ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข โดยบุคลากรมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และปรับปรุงองค์กรแห่งความสุขอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน ประกอบด้วย

1) คนทำงานมีความสุข หมายถึง การสร้างบรรยากาศ สภาพแวดล้อมทางกายภาพให้มีความสะอาด สะอาด มีคุณภาพการเป็นอยู่ที่ดี มีความปลอดภัย ทั้งทางกาย และจิตใจ สนับสนุนให้

บุคลากรเข้าถึงการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข ทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต เป็นบุคคลที่มีศักยภาพสูงและมีความผูกพันต่อองค์กร

2) สภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ดี หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ มีความสะอาด สะอาด และปลอดภัย สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยา ได้แก่ มีการทำงานเป็นทีม มีความสุขในการทำงานร่วมกัน และมีความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกันและมีการพัฒนาร่วมกัน

3) การสร้างชุมชนสมานฉันท์ หมายถึง ชุมชน องค์กร มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีความสามัคคี เอื้ออาทรต่อกัน เป็นผลให้ชุมชนและทุกภาคส่วนพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กร

ประโยชน์ของการบริหารองค์กรแห่งความสุข

เคจีรึฟท์ (Alexander Kjeruff) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารองค์กรแห่งความสุขว่าทำให้เกิดผลดีซึ่งทำให้ผลผลิตในงานดีขึ้น ประกอบด้วย

1) บุคลากรที่มีความสุขทำงานกับคนอื่นได้ดี สนุกที่จะอยู่ในกลุ่มคนและมีความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน ซึ่งทำให้การทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน ทำให้ลูกค้าหรือผู้รับบริการพึงพอใจ

2) บุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์จะทำงานได้อย่างราบรื่น ซึ่งจะส่งผลในวันต่อไปด้วย

3) บุคลากรที่มีความสุขจะจัดการกับปัญหาได้อย่างดี แทนการบ่นถึงปัญหาโดยไม่หาทางแก้ไข

4) บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมีพลังงานมากกว่า และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

5) บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานจะเป็นคนที่มองโลกในแง่ดี คิดในทางบวก ซึ่งการมองโลกในแง่ดีทำให้ประสบความสำเร็จและสร้างผลงานจากความเชื่อว่าทำได้หรือทำไม่ได้ มันจะเป็นจริงตามนั้น

6) บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานจะมีแรงจูงใจสูง ซึ่งจะทำให้ผลิตภาพสูงตาม ความที่ยั่งยืนในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน คือ การมีความสุข และชอบในสิ่งที่ทำ

7) บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมักไม่ขาดงาน เนื่องจากการทำงานทำให้บุคคลมีความสุข ดังนั้นจึงไม่ขาดงาน ถ้าคนไม่ชอบงานที่ทำ ความเครียดและความเบื่อหน่ายจะทำให้เกิดแผลในกระเพาะอาหาร มะเร็งหรือเบาหวาน จากผลกระทบของความเครียดในงานต่อสุขภาพ

8) คนที่มีความสุขในการทำงานมีการเรียนรู้ไว เมื่อคนมีความสุขและผ่อนคลาย คนก็พร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ

9) คนที่มีความสุขมักมีความวิตกกังวลน้อยในการทำงานผิดพลาด และทำงานผิดพลาดน้อย เนื่องจากการมีความความรับผิดชอบ ยอมรับเมื่อเกิดความผิดพลาด เรียนรู้จากความผิดพลาดนั้น และพร้อมที่แก้ไขในสิ่งที่ผิดพลาด

10) คนที่มีความสุขมีการตัดสินใจที่ดี คนที่ไม่มีความสุขในการทำงานอยู่ในภาวะวิกฤติ มีมุมมองแคบไม่มองภาพกว้าง ใช้สัญชาตญาณความอยู่รอด ตัดสินใจ โดยมองระยะสั้นในการตัดสินใจ จะคำนึงเพียงสถานการณ์เฉพาะหน้าที่ตัดสินใจเท่านั้น ต่างจากคนที่มีความสุข ซึ่งจะมีการตัดสินใจที่ดีกว่าและให้ความสำคัญกับงานมากกว่า³⁹

เคทเชียน (Ketchian) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารองค์กรแห่งความสุข⁴⁰ ดังนี้

1) ประโยชน์ต่อองค์กร

1.1) การมีความสุขในการทำงานทำให้ผลิตผลเพิ่มขึ้น คนที่มีความสุขในการทำงานจะเป็นคนที่ทำงานได้ผลิตผลมากกว่า เมื่อเวลาผ่านไปความสามารถในการทำงานก็จะเพิ่มขึ้นความสุขไม่เพียงแต่พัฒนาปริมาณงานให้มากขึ้น แต่เป็นการเพิ่มคุณภาพด้วยการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความทุ่มเทตั้งใจทำงานให้เกิดผลที่ดีที่สุดจากคุณค่า ความเชื่อ และความยึดมั่นผูกพันที่บุคคลมีให้กับงานนั้น

1.2) การมีความสุขในการทำงานทำให้ความสามารถในการตัดสินใจดีขึ้นเนื่องจากความสุขทำให้ความสับสนจากความเครียดและความไม่แน่นอนลดลง บุคคลจะหยุดความหวาดกลัวต่อผลที่ตามมาจากการแก้ปัญหา แทนการสร้างปัญหา และรู้สึกดีเมื่อได้ทำงานอย่างดีที่สุด

1.3) การมีความสุขในการทำงานทำให้ผู้รับบริการได้รับความสุข สิ่งที่คนมีความสุขทำให้องค์กรมีความแตกต่าง คนที่มีความสุขจะดูแลผู้รับบริการอย่างดีมีความสุขุมรอบคอบ พูดด้วยถ้อยคำที่ดีทำทางเป็นมิตรจะดึงดูดผู้รับบริการให้มาใช้บริการอีก

1.4) การมีความสุขในการทำงานทำให้ลดการขาดงานและลาป่วย เนื่องจากความสุขมีความสัมพันธ์กับสุขภาพ คนที่มีความสุขมีแนวโน้มที่จะป่วยน้อยกว่าและหายป่วยเร็วกว่า

1.5) การมีความสุขในการทำงานทำให้บุคคลมีพลังงาน พร้อมทั้งจะทำงานในสิ่งที่รักและมีความสุข สามารถส่งผ่านไปยังผู้อื่นได้และพลังงานดังกล่าวจะแผ่ไปทั่วทั้งองค์กร

³⁹ Alexander Kjeruft, **Top 10 reasons why happiness at work is the ultimate productivity booster**, Accessed March 11, 2024, Available from <http://positivesharing.com/2007/03/top-10-reasonswhy-happiness-at-work-is-the-ultimate-productivity-booster/>.

⁴⁰ Lione Ketchian, **Happiness at Work**, Accessed March 12, 2024, Available from <http://www.HappinessClub.com>.

1.6) การมีความสุขในการทำงานทำให้การสื่อสารดีขึ้น ซึ่งสิ่งสำคัญสำหรับการดำเนินธุรกิจคือการสื่อสาร การสื่อสารที่ดีทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ คนที่มีความสุขในการทำงานสามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่า

1.7) การมีความสุขในการทำงานส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขเป็นการเพิ่มความเข้มแข็งให้ความสัมพันธ์กันภายในกลุ่ม จากประสบการณ์การให้ความร่วมมือในการทำงาน

1.8) การมีความสุขในการทำงานทำให้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น เมื่อบุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและได้ทำงานที่มีคุณค่าให้แก่องค์กร

2) ประโยชน์ต่อการบริหาร

2.1) การมีความสุขในการทำงานทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ในการจัดการ เนื่องจากผู้คนไม่ได้ถูกจูงใจด้วยเงินเสมอไป แต่ถูกดึงดูดด้วยความผูกพันที่บุคคลมีต่องาน ทำให้องค์กรเป็นผู้นำในการแข่งขัน

2.2) การมีความสุขในการทำงานทำให้องค์กรได้รับผลกำไรสูง เนื่องจากบุคลากรมีประสิทธิภาพ การลาออกน้อยและทำให้การทำงานเป็นทีมดี

2.3) การมีความสุขในการทำงานทำให้วิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นจริง บุคคลจะคำนึงถึงและทำให้เป็นจริงในการทำงานทุกวัน

2.4) การมีความสุขในการทำงานทำให้องค์กรเป็นที่รู้จักของสังคม ภาพลักษณ์ขององค์กรดี เป็นที่ดึงดูดสำหรับบุคลากรที่มีความสามารถ

2.5) การมีความสุขในการทำงานทำให้บุคลากรเอาใจใส่ในการทำงาน มีแรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศในการทำงานดี และคุณภาพของงานพัฒนาดีขึ้นจากทัศนคติที่ดี บรรยากาศแห่งความเป็นเพื่อนทำให้ผลิตภาพของงานเพิ่มขึ้น

2.6) การมีความสุขในการทำงานส่งเสริมการบังคับบัญชา คนที่มีความสุขไม่ต่อต้านการบริหารจัดการ

2.7) การมีความสุขในการทำงานทำให้เพิ่มพูนคุณค่าการเป็นผู้นำ โดยให้โอกาสบุคคลได้สร้างสรรค์ผลงานที่มีความหมายมากกว่าเงิน ทั้งต่อตัวเองและครอบครัว

3) ประโยชน์ต่อตัวบุคคล

3.1) การมีความสุขในการทำงานทำให้มีความสุขต่อเนื้อที่ที่บ้าน เนื่องจากเมื่อเสร็จจากการทำงานกลับบ้านด้วยความสุข การมีความสุขทำให้บุคคลมีสภาพจิตใจที่แข็งแรง การที่บุคคลมีความสุขที่บ้านทำให้เขาได้พักผ่อนอย่างเต็มที่และพร้อมจะทำงานในวันใหม่

3.2) การมีความสุขในการทำงานทำให้การควบคุมอารมณ์ดีขึ้น ทำให้ทักษะในการปรับตัวดีขึ้นและควบคุมตนเองได้ดีขึ้น ทำให้มีความฉลาดทางอารมณ์

3.3) การมีความสุขในการทำงานเพิ่มความสนใจในการทำงาน ทำให้แก้ปัญหาได้ดีขึ้น

3.4) การมีความสุขในการทำงานทำให้บุคคลรักงาน ความสุขในการทำงานทำให้สิ่งแวดล้อมในการทำงานดีทำให้รักในสิ่งที่เขาทำ และได้รับประสบการณ์เกี่ยวกับความรู้สึกรักงานของตนเอง

3.5) การมีความสุขในการทำงานให้คุณค่ากับตำแหน่งที่บุคคลดำรงอยู่ ทำให้รู้สึกถึงคุณค่าในสถานะตำแหน่งในการทำงาน และรู้สึกดีเกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบ

3.6) การมีความสุขในการทำงานทำให้มีความรู้สึกปลื้มใจ ทำให้บุคคลรู้สึกดีกับตัวเองที่ได้ทำสิ่งที่ดีกับองค์กร เป็นการสร้างความแตกต่าง

ธีรธรรม วุฒิวัตรชัยแก้ว และคณะ ได้สรุปประโยชน์ขององค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย

1) ประโยชน์ต่อพนักงาน และ 2) ประโยชน์องค์กร อธิบายได้ดังนี้

1) ประโยชน์ต่อพนักงาน ได้แก่

1.1) พนักงานได้รับการดูแลอย่างน้อยตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด

1.2) พนักงานมีความเครียดน้อยลง

1.3) ลดการลาออกของพนักงาน

1.4) ลดการขาดงานของพนักงาน

1.5) ลดการป่วยของพนักงาน

1.6) ลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุ

1.7) พนักงานมีความรู้ด้านสุขภาพ มีสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจดีขึ้น

1.8) พนักงานมีคุณธรรม

1.9) พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน

1.10) พนักงานมีความพึงพอใจต่องานและองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กร

2) ประโยชน์ต่อองค์กร ได้แก่

2.1) ลดต้นทุนทั้งด้านค่ารักษาพยาบาลและด้านประกันสุขภาพ

2.2) ลดความเหลื่อมล้ำในองค์กร

2.3) พนักงานมีส่วนร่วมกับองค์กร

2.4) มีบรรยากาศการทำงานที่ดี

2.5) ลดอัตราการขาดงาน

2.6) ลดอัตราการลาออกของพนักงาน

2.7) พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร

2.8) พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

2.9) องค์กรมีผลการดำเนินงานที่ดี

2.10) สร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร⁴¹

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และคณะ กล่าวว่า การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อพนักงาน องค์กร และต่อประเทศไทย ดังนี้

1) ประโยชน์ต่อพนักงาน ลดความเครียดการป่วย และอุบัติเหตุในการทำงานตระหนักและมีความรู้เรื่องสุขภาพ มีรูปแบบการดำรงชีวิตที่เหมาะสมมีความสุขในการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม มีแรงจูงใจในการทำงานมีผลงานที่ดี มีความมั่นคงในอาชีพ ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานและผู้บริหาร เห็นคุณค่าและตระหนักว่าตนเองเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร มีความรู้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต รวมถึงนำไปเผยแพร่ต่อครอบครัวและชุมชน

2) ประโยชน์ต่อองค์กร ลดการขาดงาน การมาสาย การลาป่วย ลากิจของพนักงาน ลดค่าใช้จ่าย ในการสรรหา คัดเลือก พัฒนาพนักงานใหม่ และการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล ผลผลิตสูงขึ้น คุณภาพของสินค้า และบริการดีขึ้น มีบรรยากาศการทำงานเป็นทีม ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับพนักงานดีขึ้น พนักงานรักองค์กรมากขึ้นส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กร

3) ประโยชน์ต่อประเทศไทย มีประชากรวัยแรงงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ มีชุมชนที่เข้มแข็งและยั่งยืน เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการค้าและบริการระหว่างประเทศ เพิ่มผลผลิตมวลรวมประชาชาติเป็นประเทศแห่งความสุข (Happy Land)⁴²

จากการศึกษาประโยชน์ขององค์กรแห่งความสุขข้างต้น สรุปได้ว่า องค์กรแห่งความสุขมีประโยชน์ต่อตัวบุคคล องค์กร และประเทศดังนี้

1) ประโยชน์ต่อตัวบุคคล ได้แก่ พนักงานได้รับการดูแลตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด พนักงานมีความเครียดน้อยลง รับผิดชอบในหน้าที่แก้ปัญหาได้ดีขึ้น ลดการลาออก การขาดงาน การป่วย และอัตราการเกิดอุบัติเหตุ พนักงานมีความรู้ด้านสุขภาพ มีสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจดีขึ้น มีคุณธรรม มีแรงจูงใจในการทำงาน และมีความพึงพอใจและมีความผูกพันต่องานและองค์กร

⁴¹ อีธีธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว และคณะ, **กลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข, ศูนย์องค์กรสุขภาพ (Healthy Organization Center)**. (กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ, 2559), 15-27.

⁴² ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และคณะ, **องค์กรแห่งความสุข 4.0**. (กรุงเทพฯ : โครงการส่งเสริมผลิตภาพและสุขภาวะองค์กรในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม SMEs Happy and Productive Workplace, 2561), 22-23.

2) ประโยชน์ต่อองค์กร ได้แก่ ลดต้นทุนทั้งด้านค่ารักษาพยาบาลและด้านประกันสุขภาพของพนักงาน ลดความเหลื่อมล้ำในองค์กร พนักงานมีส่วนร่วมกับองค์กร องค์กรมีผลการดำเนินงานและภาพลักษณ์ที่ดี

3) ประโยชน์ต่อประเทศ ได้แก่ มีประชากรวัยแรงงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ มีชุมชนที่เข้มแข็งยั่งยืน ช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในด้านการค้าและบริการระหว่างประเทศ และเพิ่มผลผลิตมวลรวมประชาชาติเป็นประเทศแห่งความสุข



**ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2**

ข้อมูลทั่วไป

กลุ่มโรงเรียนส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 อำเภอ จังหวัดกาญจนบุรี เป็นกลุ่มการดูแล การจัดการศึกษาภายใต้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 อำเภอ ท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจสำคัญ ในการจัดการศึกษาในระดับชั้นอนุบาลปีที่ 1-3 จนถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 ซึ่งเป็นการศึกษาภาคบังคับให้กับนักเรียนที่มีอายุย่างเข้าปีที่ 7 ถึงอายุย่างเข้าปีที่ 16 ได้เข้าเรียนอย่างทั่วถึง ตามพระราชบัญญัติการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2542 (แก้ไข 2545) ประกอบด้วย 10 โรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนวัดเขาสะพายแรง 2) โรงเรียนบ้านหนองลาน 3) โรงเรียนบ้านท่ามะกา 4) โรงเรียน วัดห้วยตะเคียน 5) โรงเรียนวัดหนองโรง 6) โรงเรียนวัดทุ่งมะกรูด 7) โรงเรียนบ้านทุ่งประทุน 8) โรงเรียนวัดดอนชะเอม 9) โรงเรียนวัดสนามแย้ 10) โรงเรียนบ้านหนองกรด ดังแสดงในตารางที่ 2

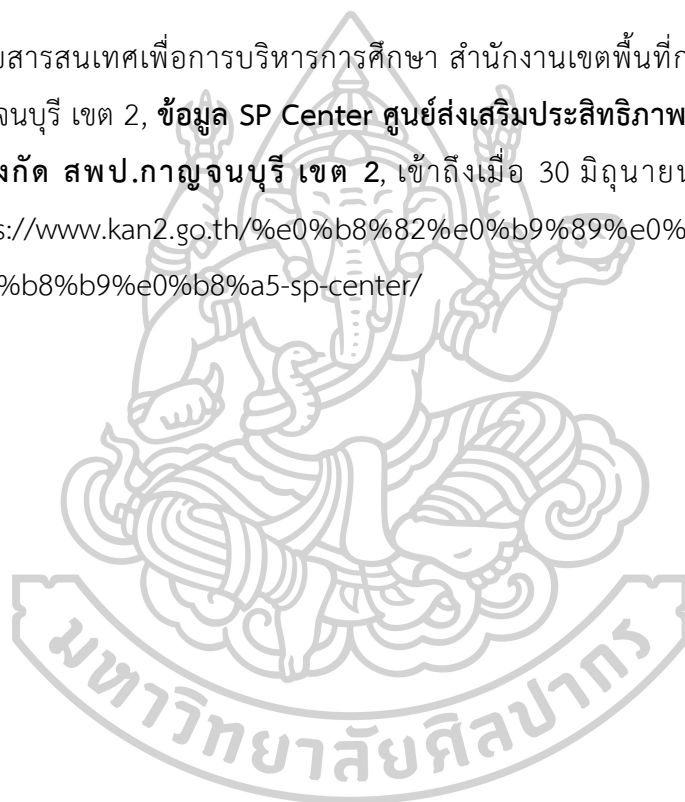
ตารางที่ 2 ข้อมูลจำนวนนักเรียนและบุคลากร ของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพ ท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

ที่	โรงเรียน	จำนวน นักเรียน (คน)	จำนวนบุคลากร (คน)			
			หัวหน้าฝ่าย วิชาการ	ข้าราชการครู	บุคลากร ทางการศึกษา	รวม
1	โรงเรียนวัดเขาสะพายแรง	201	1	11	3	15
2	โรงเรียนบ้านหนองลาน	144	1	9	3	13
3	โรงเรียนบ้านท่ามะกา	647	1	30	7	39
4	โรงเรียนวัดห้วยตะเคียน	81	1	6	4	11
5	โรงเรียนวัดหนองโรง	112	1	8	2	11
6	โรงเรียนวัดทุ่งมะกรูด	135	1	8	5	14
7	โรงเรียนบ้านทุ่งประทุน	153	1	10	3	14
8	โรงเรียนวัดดอนชะเอม	158	1	10	2	13

ตารางที่ 2 ข้อมูลจำนวนนักเรียนและบุคลากร ของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 (ต่อ)

ที่	โรงเรียน	จำนวน นักเรียน (คน)	จำนวนบุคลากร (คน)			
			หัวหน้าฝ่าย วิชาการ	ข้าราชการครู	บุคลากร ทางการศึกษา	รวม
9	โรงเรียนวัดสนามแย้	183	1	10	3	14
10	โรงเรียนบ้านหนองกรด	122	1	6	4	11

ที่มา : ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กาญจนบุรี เขต 2, ข้อมูล SP Center ศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียน (SP Center)
ในสังกัด สพป.กาญจนบุรี เขต 2, เข้าถึงเมื่อ 30 มิถุนายน 2567, เข้าถึงได้จาก
<https://www.kan2.go.th/%e0%b8%82%e0%b9%89%e0%b8%ad%e0%b8%a1%e0%b8%b9%e0%b8%a5-sp-center/>



งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

เด่นชัย อาทิตย์เจริญชัย ที่ได้ศึกษาเรื่อง องค์การแห่งความสุขของโรงเรียนศรีบุญยานนท์ ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์การแห่งความสุขของโรงเรียนศรีบุญยานนท์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านคุณธรรม ด้านน้ำใจงาม ด้านการหาความรู้ ด้านครอบครัวที่ดี และด้านความสุขขององค์กร และสังคม ส่วนด้านอื่นอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการผ่อนคลาย ด้านใช้เงินเป็น และด้านสุขภาพดี 2) ทักษะของบุคลากรในโรงเรียนศรีบุญยานนท์ ต่อองค์การแห่งความสุข พบว่า ด้านสุขภาพดี : บุคลากรมีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ และมีการตรวจสุขภาพประจำปี ด้านน้ำใจงาม : บุคลากรมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีการทำงานเป็นทีม ด้านการผ่อนคลาย : บุคลากรมีการผ่อนคลายความเครียดด้วยการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งที่เกิดขึ้น สภาพปัญหา สถานการณ์ และใช้เวลาว่างกับครอบครัว ด้านการหาความรู้ : บุคลากรมีการใฝ่หาความรู้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาตนเอง ด้านคุณธรรม : บุคลากรมีคุณธรรม รู้จักให้อภัย นำคำสอนทางศาสนามาใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านการใช้เงินเป็น : บุคลากรมีรายได้ที่เพียงพอ ไม่มีภาระหนี้สิน รู้จักการวางแผนการใช้เงิน ด้านครอบครัวที่ดี : บุคลากรให้ความสำคัญกับครอบครัว มีเวลาให้กับครอบครัว โดยการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน ด้านความสุขขององค์กรและสังคม : บุคลากรมีความสุขที่ได้ทำงานในองค์กร เพราะมีส่วนร่วมในการทำงาน และได้รับการยอมรับและจากองค์กร⁴³

อนุพงศ์ รอดบุญปาน ได้ศึกษาเรื่อง องค์การแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์การแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มี 1 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด คือ คุณธรรม และอีก 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ มีสังคมดี การหาความรู้ น้ำใจงาม ครอบครัวที่ดี การผ่อนคลาย สุขภาพดี และใช้เงินเป็น 2) แนวทางพัฒนาองค์การแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว มีแนวทางที่สำคัญ 10 แนวทาง คือ 1) ผู้บริหารต้องกระทำตนเป็นผู้นำที่ดี มีความยุติธรรม เป็นกันเอง สามารถปรึกษาปัญหาต่าง ๆ ได้พร้อมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคน และมีการบริหารจัดการที่ดี 2) จัดอบรมให้ความรู้ด้านการดูแลรักษาสุขภาพ ให้บุคลากรหมั่นออกกำลังกาย เลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ ไม่ยุ่ง

⁴³ เด่นชัย อาทิตย์เจริญชัย. (2558). องค์การแห่งความสุขของโรงเรียนศรีบุญยานนท์. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เกี่ยวกับยาเสพติด และจัดโครงการตรวจสุขภาพประจำปี 3) มุ่งเน้นให้บุคลากรทำงานเป็นทีม หมั่นแสดงความคิดเห็นต่อกัน และยกย่องผู้เป็นแบบอย่างที่ดีในองค์กร 4) จัดประชุมวางแผน มอบหมายงานให้เหมาะสมตามความสามารถ และจัดกิจกรรมผ่อนคลายความเครียดด้วยวิธีการที่หลากหลาย 5) สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ นิเทศติดตามการทำงานและประเมินคุณภาพบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ 6) ปลุกฝังคุณธรรมจริยธรรมที่ดีงาม ให้บุคลากรเกิดความรักความปรารถนาดีต่อกัน ละอายต่อการกระทำผิด และละเว้นจากการทำความชั่ว 7) ส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักวางแผนการใช้เงิน ให้ความรู้ด้านการลงทุน จัดทำบัญชีรายรับรายจ่าย สร้างนิสัยประหยัดและเก็บออม ลดการก่อหนี้ ไม่เล่นการพนันทุกรูปแบบสนับสนุนงบประมาณ สื่อการสอน สวัสดิการ ให้แก่บุคลากรอย่างเพียงพอและเหมาะสม 8) ปลุกฝังให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของสถาบันครอบครัว กระทำตนเป็นสมาชิกที่ดี เข้าใจบทบาทหน้าที่ในครอบครัว และส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครอบครัวกับองค์กร 9) จัดภูมิทัศน์และดูแลอาคารสถานที่ต่าง ๆ ในองค์กร ให้มีบรรยากาศร่มรื่น สะอาด ปลอดภัย น่าอยู่ และ 10) ส่งเสริมให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนและสังคมอย่างสม่ำเสมอ⁴⁴

ณัฐพงษ์ น้อยโคตร ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันของความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความต้องการจำเป็นของความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ด้านที่ทำงานน่าอยู่ 2) ด้านความสมานฉันท์ในองค์กร 3) ด้านทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ และ 4) ด้านคนทำงานมีความสุข 2) แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ประกอบด้วย 1 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสมานฉันท์ในองค์กร 2) ด้านทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ 3) ด้านที่ทำงานน่าอยู่ 4) ด้านคนทำงานมีความสุข ทั้ง 4 ด้าน มีแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข

⁴⁴ อนุพงษ์ รอดบุญปาน. (2561). **องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว)**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.

รวมทั้งสิ้น 27 แนวทางโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด⁴⁵

สิทธิเดช เสมอภาคดี และ ศิริพงษ์ เสาภายน ได้การศึกษาเรื่อง องค์กรแห่งความสุข (Happiness Workplace) ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาระดับองค์กรแห่งความสุข (Happiness Workplace) ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบระดับองค์กรแห่งความสุข (Happiness Workplace) ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งความสุข โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านมีสังคมดีและด้านความสมานฉันท์ในชุมชนไม่แตกต่างกันและข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงาน วิทยฐานะ โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกัน⁴⁶

งานวิจัยต่างประเทศ

วิญญลักษณ์ และ กัสวามี (Vijayalakshmi, Goswami) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยของความสุขในสถานที่ทำงาน ผลการศึกษพบว่า ปัจจัยด้านความสุขถูกแบ่งออกเป็น 3 ประการ ได้แก่ 1) ปัจจัยภายใน โดยเกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเอง การตระหนักรู้ในตนเอง ซึ่งก่อให้เกิดความสุขกับแต่ละบุคคลจากตัวตนภายใน 2) ปัจจัยภายนอก ปัจจัยภายนอกเกี่ยวข้องกับค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การสร้างทีมงานที่ดี มีศักยภาพ มีภาวะผู้นำและผู้ตาม ความกล้าพร้อมต่อการพัฒนาและพร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลง และ 3) ปัญหาชีวิตการทำงาน และการจัดการปัญหาในชีวิตการทำงาน โดยใช้ความยืดหยุ่นในการปรับตัว และการให้คำปรึกษาระหว่างงานและครอบครัว ซึ่งก่อให้เกิดความสุขกับแต่ละบุคคลในสถานที่ทำงาน โดยที่อายุเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสุขในที่ทำงาน ปัญหาชีวิตการทำงานมีความสำคัญในช่วงแรกของการจ้างงาน และปัจจัย

⁴⁵ ณัฐพงษ์ น้อยโคตร (2565). แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์, 6, 1 (มกราคม-มิถุนายน 2565). หน้า 91-103

⁴⁶ สิทธิเดช เสมอภาคดี และ ศิริพงษ์ เสาภายน, (2566) "องค์กรแห่งความสุข (Happiness Workplace) ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2" วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 8(2) 1-14. พฤษภาคม-สิงหาคม 2566

ภายนอกมีความสำคัญมากขึ้นเมื่ออายุมากขึ้น การเลือกอาชีพจากความยืดหยุ่นและความสุข สามารถปรับได้โดยการกำหนดเวลาในการทำงานที่ยืดหยุ่นขององค์กร⁴⁷

เคลย์พูล (Claypool) ได้ศึกษาเรื่อง ความสำเร็จขององค์กร : ความเป็นมาของความสุขในปัจจุบันที่เป็นผลกระทบต่องานของพนักงานที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความสุขที่พบในที่ทำงาน และการมีส่วนร่วมของพนักงานเป็นปัจจัยที่นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ การมีส่วนร่วมและความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานเป็นสิ่งที่ช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ เนื่องจากพนักงานที่มีความคิดสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้น จะมีความมั่นใจในการทำงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี อีกทั้งความสุขในที่ทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้พนักงานมีการแข่งขันทางด้านความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ และออกมาในรูปแบบของนวัตกรรมที่มีความสร้างสรรค์ ส่งผลให้องค์กรสามารถพัฒนาได้อย่างรวดเร็ว และการพัฒนาสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศทางการทำงานให้มีความสุขหรือพัฒนาความสุขในการทำงานของพนักงานเป็นอีกหนึ่งปัจจัย ที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กร⁴⁸

ลอย (Roy) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในที่ทำงาน ผลการวิจัยพบว่าความสุขในที่ทำงานประกอบด้วย 2 ส่วน คือ 1) มุมมองส่วนบุคคล ประกอบด้วย ความหมายของงาน ความมั่นคงของงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การเป็นที่ยอมรับ ความเป็นผู้นำ และความเป็นอิสระ 2) การสร้างสถานที่ทำงานที่มีความสุข ประกอบด้วย การฝึกอบรมและการพัฒนาพนักงาน ค่าตอบแทนและรางวัล การรับรู้ทักษะ ความสัมพันธ์ที่เหนือกว่าผู้ใต้บังคับบัญชา โอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพ ความยืดหยุ่นในงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสมดุลของชีวิตการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร⁴⁹

⁴⁷ Vjayalakshmi, D. and Goswami, R. (2017). **A Study on Factors of Workplace Happiness**. Accessed April 3, 2024 Available from [https://webcache. Googleuser content.com](https://webcache.googleusercontent.com).

⁴⁸ Kevin K. Claypool, "**Organizational Success: How the Presence of Happiness in The Workplace Affects Employee Engagement that Leads to Organizational Success**" (Dissertation Publishing, Pepperdine University, 2017), Accessed April 4 , 2024 , Available from <http://search.proquest.com/docview/1889167554/abstract>.

⁴⁹ Roy, R. (2020). **Workplace Happiness: A Conceptual Framework**. Accessed April 4, 2024 Available from <http://www.jjstr.org/final-print/jan2020/Workplace-Happiness-A-Conceptual-Framework>.

สรุป

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้นำเสนอพบว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง องค์กรที่มีกระบวนการในการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร และมีระบบการจัดการ การสร้างสภาพแวดล้อม และบรรยากาศในการทำงานที่ดี เพื่อให้บุคลากรในองค์กรนั้นมีสุขภาพกายที่แข็งแรง และมีสุขภาพใจที่ดี สามารถนำพาให้องค์กรไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน จากการศึกษา ความหมายขององค์กรแห่งความสุข ความสำคัญขององค์กรแห่งความสุข แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งความสุข และประโยชน์ขององค์กรแห่งความสุข เป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างองค์กรแห่งความสุขให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ซึ่งการศึกษาวิจัยขององค์กรแห่งความสุขครั้งนี้ ได้ใช้แนวคิดของ สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) คนทำงานมีความสุข (Happy People) 2) ที่ทำงานน่าอยู่เหมือนบ้าน (Happy Home) 3) ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) การได้ทราบถึงการเป็นองค์กรแห่งความสุขที่ชัดเจนนั้น จะทำให้เกิดประโยชน์ในเชิงบริบททางการศึกษา สามารถพัฒนาและต่อยอดศาสตร์การบริหารการศึกษา โดยผู้บริหารสามารถสร้างองค์กรแห่งความสุขไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข พัฒนาครูและบุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สามารถพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา สามารถนำพาให้สถานศึกษาไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน



บทที่ 3 การดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง องค์การแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) องค์การแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2) แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาองค์การแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ซึ่งการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยศึกษาประชากร คือ โรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 จำนวน 10 โรงเรียน ในแต่ละโรงเรียนกำหนดผู้ให้ข้อมูล 4 คน คือ 1) ฝ่ายบริหาร 2 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือหัวหน้างานวิชาการ 2) ครู จำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้น 40 คน ทั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ผู้ให้ข้อมูลเป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) เพื่อการวิจัยเรื่อง องค์การแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ตามแนวคิดของ สำนักสนับสนุนสุขภาพองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) และ แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการส่งเสริมหรือพัฒนาองค์การแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 เพื่อให้การวิจัยเป็นไปอย่างมีระบบและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยจึงกำหนดขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการดำเนินการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนด ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยอย่างเป็นระบบ กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการศึกษาวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย ขั้นตอนนี้เป็นการศึกษาปัญหาที่จะทำการวิจัย ศึกษาสภาพปัญหาในการเป็นองค์กรแห่งความสุข เอกสาร ตำรา วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาจัดทำโครงร่างงานวิจัยเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา รับข้อเสนอแนะไปปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ให้สมบูรณ์และเสนอโครงร่างการค้นคว้าอิสระต่อภาควิชาการบริหารการศึกษา เพื่อขออนุมัติโครงร่างการค้นคว้าอิสระจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงานตามโครงการวิจัย เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยการจัดสร้างเครื่องมือ นำเครื่องมือไปพัฒนาและตรวจสอบ เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือแล้วนำไปเก็บข้อมูล จากแหล่งข้อมูลที่กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาตรวจสอบความ สมบูรณ์ วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการจัดเก็บข้อมูล

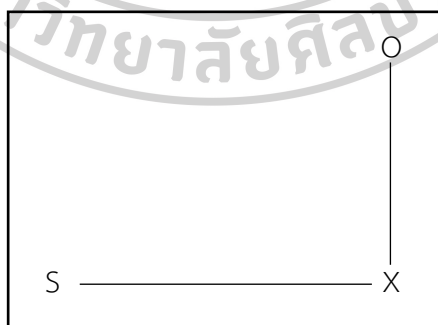
ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนการนำเสนอผลการวิจัยต่อคณะกรรมการ ควบคุมการค้นคว้าอิสระเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง ตามหลักวิชาและ ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการผู้ควบคุมการค้นคว้าอิสระ จากนั้นจัดทำรายงาน ผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์ เพื่อขออนุมัติจบการศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีประสิทธิภาพสูงสุดและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งประกอบด้วย แผนแบบของการวิจัย ประชากร ผู้ให้ข้อมูล ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างเครื่องมือในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูลการ วิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ตามรายละเอียด ดังนี้

แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยอาศัยข้อมูลจาก แบบสอบถามที่มีแบบแผนการวิจัยแบบกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสภาพการณ์ไม่มีการทดลอง (the one-shot, non-experimental case study) ซึ่งเขียนเป็นแผนผัง (diagram) ได้ดังนี้



เมื่อ S หมายถึง ประชากรที่ให้ข้อมูล

X หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษา

O หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัย

ประชากร

ประชากรในครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำนวน 10 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดเขาสะพายร้าง โรงเรียนบ้านหนองลาน โรงเรียนบ้านท่ามะกา โรงเรียนวัดห้วยตะเคียน โรงเรียนวัดหนองโรง โรงเรียนวัดทุ่งมะกรูด โรงเรียนบ้านทุ่งประทุน โรงเรียนวัดดอนชะเอม โรงเรียนวัดสนามแย้ และโรงเรียนบ้านหนองกรด

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดผู้ให้ข้อมูลของประชากรในการวิจัยนี้ โรงเรียนละ 4 คน ประกอบด้วย 1) ฝ่ายบริหาร 2 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือหัวหน้างานวิชาการ จำนวน 1 คน 2) ครู จำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้น 40 คน ทั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ผู้ให้ข้อมูลเป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis) ดังรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนผู้บริหารและครูของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

ที่	ประกอบด้วย	จำนวน
1	ผู้อำนวยการโรงเรียน	10
2	รองผู้อำนวยการโรงเรียน	1
3	หัวหน้างานวิชาการ	9
4	ครู	20
	รวม	40

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน และตัวแปรที่ศึกษาดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงานในปัจจุบัน
2. ตัวแปรที่ศึกษา เป็นตัวแปรเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข โรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยใช้

แนวคิดองค์กรแห่งความสุขของ สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ซึ่งประกอบด้วย

1) คนทำงานมีความสุข (Happy People) : Y_1 หมายถึง พนักงานสามารถจัดสมดุลชีวิตได้ ตระหนักว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีความสำคัญขององค์กร มีความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นอยู่ที่ดี มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงาม และเอื้ออาทรต่อตนเอง และสังคม เป้าหมายสูงสุดของการส่งเสริมให้พนักงานมีความสุข คือพนักงานสามารถจัดสมดุลชีวิตผ่านโลกทั้ง 3 โลกของตัวเองได้ (โลกความสุขของตนเอง โลกความสุขของครอบครัว และโลกความสุขขององค์กร/สังคม) รวมถึงพนักงานมีศักยภาพสูงและมีความผูกพันต่อองค์กร (Engagement) คนทำงานมีความสุข ประกอบด้วย 1.1) การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น (Happy Body) คือ มีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งเกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน 1.2) การเป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) คือ การมีน้ำใจ การคิดถึง คนอื่น มีน้ำใจ เอื้ออาทรต่อกันและกัน การรู้บทบาทของเจ้านาย ลูกน้อง บทบาทของคุณพ่อ บทบาทของคุณแม่ และผลของการกระทำของตนเองต่อสิ่งต่างๆ 1.3) การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) คือ การรู้จักการผ่อนคลายกับสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิตเมื่อชีวิตในการทำงาน หรือ การดำเนินชีวิตประจำวันมีความเครียดต้องหาวิธีผ่อนคลาย เพื่อรักษาสมดุลของชีวิตไว้ 1.4) การเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงาน (Happy Brain) คือ การศึกษา หาความรู้ การพัฒนาตัวเอง ตลอดเวลา เพื่อให้เป็นมืออาชีพ และเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 1.5) การเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul) คือการเป็นผู้ที่มีคุณธรรม โดยเฉพาะหิริ โอตตัปปะ (ความละอาย และเกรงกลัวต่อการกระทำของตน) ซึ่งเป็นคุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของสังคมมนุษย์ และเป็นคุณธรรมที่สำคัญต่อการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ควรมีคุณธรรมอื่นๆ เช่น การเป็นคนดี มีศรัทธาต่อศาสนามีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัยตรงต่อเวลา เป็นต้น 1.6) การเป็นผู้ใช้เงินเป็น (Happy Money) คือ เป็นผู้ใช้เงินเป็นมีเงินเก็บ รู้จักใช้ เป็นหนึ่อย่างมีเหตุผล มีชีวิตที่เหมาะสมกันเอง หรืออาจกล่าวได้ว่า เป็นบุคคลที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองและครอบครัวได้ 1.7) การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Happy Family) คือ การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ให้ความสำคัญต่อครอบครัว และครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เป็นกำลังใจเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคในชีวิต การมีครอบครัวเข้มแข็งจะทำให้สังคมมั่นคง 1.8) การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเองได้ (Happy Society) คือ การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคมมีความสัมพันธ์ระหว่างความสุข 8 ประการกับองค์กรแห่งความสุข

2) ที่ทำงานน่าอยู่เสมือนบ้าน (Happy Home) : Y_2 หมายถึง พนักงานรู้สึกว่ที่ทำงานเป็นบ้านหลังที่สอง มีความรัก ความสามัคคีในองค์กร ที่ทำงานน่าอยู่ประกอบด้วยความอบอุ่นของบ้าน

(House) คนในองค์กร (Human) และความสุข (Happy) ลักษณะของที่ทำงานน่าอยู่ ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ 2.1) องค์กรที่มึการทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง การร่วมกันทำงานของสมาชิก เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ การทำงานเป็นทีมต้องทำงานร่วมกันอย่างมีชีวิตชีวา ทำด้วยใจ และเห็นคุณค่าของสมาชิก งานที่ทำและมีเป้าหมายของงาน การขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข การสร้างทีมเป็นสิ่งสำคัญโดยเฉพาะการเป็นทีมงานเพื่อการพัฒนา หรือการเปลี่ยนแปลง เพราะองค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงเสมอ แต่พนักงานส่วนใหญ่กลัวการเปลี่ยนแปลง ทำให้ช่วงเวลาที่ต้องเปลี่ยนแปลงเป็นช่วงเวลาที่ทีมน้อยการจัดการความเปลี่ยนแปลง (Change Management) ต้องเข้าใจว่าพนักงานกลัวการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเรียกว่าปรากฏการณ์ห้องมืด (Darkroom Effect) ต้องทำให้พนักงานกล้าและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง ด้วยการสื่อสารให้คลายความวิตก หัวใจของการเปลี่ยนแปลงคือการทำให้ทุกคนในทีมเห็นเหมือนกัน รู้สึกเหมือนกันการจัดการความเปลี่ยนแปลง องค์กรต้องสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงได้ทั้งทีม การเปลี่ยนแปลงต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน และเป็นเป้าหมายที่เป็นไปได้ 2.2) องค์กรที่มีความสุขในการทำงานร่วมกัน (Cooperative) หมายถึง มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมด้วยการทำให้พนักงานมีคุณสมบัติสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพราะส่วนใหญ่ผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ แต่พนักงานไม่เห็นภาพร่วมกับผู้บริหารนอกจากนี้ในองค์กร พนักงาน ผู้จัดการ และผู้บริหาร มักมีมุมมองต่อองค์กรแตกต่างกัน เหมือนทฤษฎีภูเขาน้ำแข็งที่พนักงานมองเห็นปัญหาเล็กเหมือนส่วนยอดของภูเขาน้ำแข็ง ผู้จัดการมองปัญหาใหญ่ขึ้น และผู้บริหารมองว่าปัญหานั้น เป็นปัญหาใหญ่ขององค์กร เหมือนกับการมองเห็นฐานของภูเขาน้ำแข็ง การสื่อสารเป็นหัวใจสำคัญของการสร้างทีมและเชื่อมต่อบทคิดของผู้บริหาร กับความคิดของพนักงาน รวมถึงการทำให้พนักงานมีความรู้สึกร่วมกับวิสัยทัศน์ขององค์กร พัฒนาตนให้มีความรู้ ทักษะและมีความผูกพันต่อองค์กร กล่าวโดยสรุป บรรยากาศการทำงานเป็นทีม เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรน่าอยู่ องค์กรต้องทำให้เกิดการทำงานเป็นทีมโดยเน้นการสื่อสารโดยเฉพาะการสื่อสาร วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และทิศทางการดำเนินงานขององค์กร การสื่อสารที่ดีจะช่วยให้พนักงานรู้สึกเป็นสมาชิกขององค์กรและมีความผูกพันต่อองค์กร 2.3) องค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) การเป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกันและมีการพัฒนาร่วมกัน หมายถึง การสร้างองค์กรแห่งความสุขที่เป็นแบบเฉพาะ และเหมาะสมกับบริบทขององค์กร การดำเนินการต้องเริ่มจากการทำความเข้าใจว่า แต่ละองค์กรมีกฎแฉเปิดประตูสู่องค์กรแห่งความสุขที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับบริบทขององค์กร เช่น ความแตกต่างพนักงาน วัฒนธรรมองค์กร ระบบการทำงาน เป้าหมาย/วิสัยทัศน์ขององค์กร ฯลฯ องค์กรต้องพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาแนวทางการอยู่ร่วมกันที่เหมาะสมกับองค์กรด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมจากพนักงานทุกคน ทั้งผู้บริหาร หัวหน้างาน และพนักงาน (ผู้บริหารควรมีบทบาทรับรู้ เข้าใจและสนับสนุนหัวหน้างานขึ้นไปควรมีบทบาทรับรู้ เข้าใจและปฏิบัติเพื่อสร้างความสุข พนักงานควรมีบทบาทรับรู้เข้าใจและมีส่วนร่วมเพื่อสร้างองค์กร

แห่งความสุข) การเป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกันและมีการพัฒนาร่วมกันนั้น องค์กรต้องมีแผน/กลยุทธ์องค์กร รวมทั้งต่อยอดหรือพัฒนาแนวทางปฏิบัติเดิมของตนหรือจาก ประสบการณ์ของผู้อื่นแล้วคัดเลือกแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมกับองค์กร

3) ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) : Y_3 หมายถึง ชุมชนต้องมีความสามัคคี มีการทำงานเป็นทีม มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และเอื้ออาทรกับสังคมรอบข้าง ชุมชนสมานฉันท์ ยังหมายความรวมถึงลูกค้าหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร รวมถึงชุมชน สังคมพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้มี 2 ประเภท คือ

1. แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (forced choice) ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) เกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข ของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ตามแนวคิดของ สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดตัวเลือกไว้ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's five rating scale)⁵⁰ โดยกำหนดค่าเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีความหมายและค่าน้ำหนัก ดังนี้

ระดับ 1 เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรที่แสดงถึงการเป็นองค์กรแห่งความสุข

ระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนัก เท่ากับ 1 คะแนน

ระดับ 2 เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรที่แสดงถึงการเป็นองค์กรแห่งความสุข

ระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนัก เท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 3 เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรที่แสดงถึงการเป็นองค์กรแห่งความสุข

ระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนัก เท่ากับ 3 คะแนน

⁵⁰ Rensis Likert, *New Pattern of Management* (New York : McGraw - Hill Book Company, 1992), 74.

ระดับ 4 เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรที่แสดงถึงการเป็นองค์กรแห่งความสุข
ระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนัก เท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 5 เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรที่แสดงถึงการเป็นองค์กรแห่งความสุข
ระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนัก เท่ากับ 5 คะแนน

เนื่องจากนิยามตามทฤษฎีขององค์กรแห่งความสุข ตามแนวคิดของสำนักสนับสนุนสุขภาวะ
องค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) มีการยกตัวอย่างประกอบ เพื่อให้
เหมาะสมกับการสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยจึงวิเคราะห์นิยามตามทฤษฎี เป็นนิยามปฏิบัติการ เพื่อสร้าง
ข้อคำถามของเครื่องมือวิจัย ดังรายละเอียดตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงการวิเคราะห์นิยามตามทฤษฎี เป็นนิยามปฏิบัติการ และข้อคำถามของเครื่องมือวิจัย

นิยามตามทฤษฎี	นิยามปฏิบัติการ	ข้อคำถามของเครื่องมือวิจัย
1) คนทำงานมีความสุข (Happy People)		
<p>คนทำงานมีความสุข (Happy People) หมายถึง พนักงานสามารถ จัดสมดุลชีวิตได้ ตระหนักว่าตนเอง เป็นบุคคลที่มีความสำคัญขององค์กร มีความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นอยู่ ที่ดี มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรม อันดีงาม และเอื้ออาทรต่อตนเอง และสังคม เป้าหมายสูงสุดของ การ ส่งเสริมให้พนักงานมีความสุข คือ พนักงานสามารถจัดสมดุลชีวิตผ่าน โลกทั้ง 3 ใบของตัวเองได้ (โลก ความสุขของตนเอง โลกความสุขของ ครอบครัว และโลกความสุขของ องค์กร/สังคม) รวมถึงพนักงานมี ศักยภาพสูงและมีความผูกพันต่อ องค์กร(Engagement) คนทำงานมี ความสุข ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ดังนี้</p>		

ตารางที่ 4 แสดงการวิเคราะห์นิยามตามทฤษฎี เป็นนิยามปฏิบัติการ และข้อความของเครื่องมือวิจัย (ต่อ)

นิยามตามทฤษฎี	นิยามปฏิบัติการ	ข้อความคำถามของเครื่องมือวิจัย
1.1) การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น (Happy Body) คือ มีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งเกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน	1. การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น (Happy Body) คือ มีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งเกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน	1. บุคลากรเป็นผู้ที่มีสุขภาพแข็งแรง ทั้งร่างกายและจิตใจ ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข
1.2) การเป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) คือ การมีน้ำใจ การคิดถึงคนอื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน การรู้บทบาทของเจ้านาย ลูกน้อง บทบาทของคุณพ่อ บทบาทของคุณแม่ และผลของการกระทำของตนเองต่อสิ่งต่าง ๆ	2. การเป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) คือ การมีน้ำใจ การคิดถึงคนอื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน การรู้บทบาทของเจ้านาย ลูกน้อง บทบาทของคุณพ่อ บทบาทของคุณแม่ และผลของการกระทำของตนเองต่อสิ่งต่าง ๆ	2. บุคลากรเป็นผู้มีน้ำใจ นึกถึงคนอื่น เอื้ออาทรต่อผู้อื่น รู้บทบาทหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น
1.3) การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) คือ การรู้จักการผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิตเมื่อชีวิตในการทำงาน และ หรือการดำเนินชีวิตประจำวันมีความเครียดต้องหาวิธีผ่อนคลาย เพื่อรักษาสมดุลของชีวิตไว้	3. การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) คือ การรู้จักการผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิตเมื่อชีวิตในการทำงาน และ หรือการดำเนินชีวิตประจำวันมีความเครียดต้องหาวิธีผ่อนคลาย เพื่อรักษาสมดุลของชีวิตไว้	3. บุคลากรสามารถควบคุมและจัดการอารมณ์ของตนเองในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

ตารางที่ 4 แสดงการวิเคราะห์นิยามตามทฤษฎี เป็นนิยามปฏิบัติการ และข้อความของเครื่องมือวิจัย (ต่อ)

นิยามตามทฤษฎี	นิยามปฏิบัติการ	ข้อความถามของเครื่องมือวิจัย
<p>1.4) การเป็นผู้รักการเรียนรู้ และเป็นมืออาชีพในงาน (Happy Brain) คือ การศึกษา หาความรู้ การพัฒนาตัวเอง ตลอดเวลา เพื่อให้เป็นมืออาชีพ และเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</p>	<p>4. การเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงาน (Happy Brain) การศึกษา หาความรู้ การพัฒนาตัวเองตลอดเวลา เพื่อให้เป็นมืออาชีพ และเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</p>	<p>4. บุคลากรเป็นผู้รักการเรียนรู้ ศึกษา หาความรู้ และพัฒนาตัวเองตลอดเวลา เพื่อให้เป็นมืออาชีพในวิชาชีพของตน และเกิดความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</p>
<p>1.5) การเป็นผู้มีคุณธรรม และความกตัญญู (Happy Soul) คือการเป็นผู้ที่มีคุณธรรม โดยเฉพาะหิริ โอตตัปปะ (ความละอาย และเกรงกลัวต่อการกระทำของตน) ซึ่งเป็นคุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของสังคมมนุษย์ และเป็นคุณธรรมที่สำคัญต่อการทำงาน เป็นทีม นอกจากนี้ควรมีคุณธรรมอื่น ๆ เช่น การเป็นคนดี มีศรัทธาต่อศาสนามีศีลธรรม ในการดำเนินชีวิต มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัยตรงต่อเวลา เป็นต้น</p>	<p>5. การเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul) คือการเป็นผู้ที่มีคุณธรรม โดยเฉพาะหิริ โอตตัปปะ (ความละอาย และเกรงกลัวต่อการกระทำของตน) ซึ่งเป็นคุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของสังคมมนุษย์ และเป็นคุณธรรมที่สำคัญต่อการทำงาน เป็นทีม นอกจากนี้ควรมีคุณธรรมอื่น ๆ เช่น การเป็นคนดี มีศรัทธาต่อศาสนามีศีลธรรม ในการดำเนินชีวิต มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัยตรงต่อเวลา เป็นต้น</p>	<p>5. บุคลากรเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู เช่น เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัยตรงต่อเวลา เป็นต้น</p>

ตารางที่ 4 แสดงการวิเคราะห์นิยามตามทฤษฎี เป็นนิยามปฏิบัติการ และข้อความของเครื่องมือวิจัย (ต่อ)

นิยามตามทฤษฎี	นิยามปฏิบัติการ	ข้อความของเครื่องมือวิจัย
1.6) การเป็นผู้ใช้เงินเป็น (Happy Money) คือ เป็นผู้ใช้เงินเป็นมีเงินเก็บ รู้จักใช้ เป็นหน้อย่างมีเหตุผล มีชีวิตที่เหมาะสมกันเอง หรืออาจกล่าวว่าเป็นบุคคลที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองและครอบครัวได้	6. การเป็นผู้ใช้เงินเป็น (Happy Money) คือ เป็นผู้ใช้เงินเป็นมีเงินเก็บ รู้จักใช้ เป็นหน้อย่างมีเหตุผล มีชีวิตที่เหมาะสมกันเอง หรืออาจกล่าวว่าเป็นบุคคลที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองและครอบครัวได้	6. บุคลากรเป็นผู้ใช้เงินเป็น มีเงินเก็บ รู้จักใช้ เป็นหน้อย่างมีเหตุผล สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองและครอบครัวได้
1.7) การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Happy Family) คือ การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ให้ความสำคัญต่อครอบครัว และครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เป็นกำลังใจเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคในชีวิต การมีครอบครัวเข้มแข็งจะทำให้สังคมมั่นคงด้วย	7. การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Happy Family) คือ การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ให้ความสำคัญต่อครอบครัว และครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เป็นกำลังใจเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคในชีวิต การมีครอบครัวเข้มแข็งจะทำให้สังคมมั่นคงด้วย	7. บุคลากรมีครอบครัวที่อบอุ่น มั่นคง และครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน
1.8) การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเองได้ (Happy Society) คือ การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม ความสัมพันธ์ระหว่างความสุข 8 ประการกับองค์กรแห่งความสุข	8. การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเองได้ (Happy Society) คือ การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม ความสัมพันธ์ระหว่างความสุข 8 ประการกับองค์กรแห่งความสุข	8. บุคลากรเป็นสมาชิกที่ดี รักและดูแลองค์กร และสังคม

ตารางที่ 4 แสดงการวิเคราะห์นิยามตามทฤษฎี เป็นนิยามปฏิบัติการ และข้อความของเครื่องมือวิจัย (ต่อ)

นิยามตามทฤษฎี	นิยามปฏิบัติการ	ข้อความคำถามของเครื่องมือวิจัย
2) ที่ทำงานน่าอยู่เสมือนบ้าน (Happy Home)		
<p>ที่ทำงานน่าอยู่เสมือนบ้าน (Happy Home) หมายถึง พนักงานรู้สึกว่่าที่ทำงานเป็นบ้านหลังที่สอง มีความรัก ความสามัคคีในองค์กร ที่ทำงานน่าอยู่ประกอบด้วย ความอบอุ่นของบ้าน (House) คนในองค์กร (Human) และความ สุข (Happy) ลักษณะของที่ทำงานน่าอยู่ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้</p> <p>2.1) องค์กรที่มีการทำงานเป็นทีม</p>		
<p>(Teamwork) หมายถึง การร่วมกันทำงานของสมาชิกเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ การทำงานเป็นทีมต้องทำงานร่วมกันอย่างมีชีวิตชีวา ทำด้วยใจ และเห็นคุณค่าของสมาชิก งานที่ทำและมีเป้าหมายของงาน การขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข การสร้างทีมเป็นสิ่งสำคัญโดยเฉพาะการเป็นทีมงานเพื่อการพัฒนา หรือการเปลี่ยนแปลง เพราะองค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงเสมอ แต่พนักงานส่วน</p>	<p>1. องค์กรที่มีการทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง การร่วมกันทำงานของสมาชิกเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ การทำงานเป็นทีมต้องทำงานร่วมกันอย่างมีชีวิตชีวา ทำด้วยใจ และเห็นคุณค่าของสมาชิก งานที่ทำ และมีเป้าหมายของงาน การขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข การสร้างทีมเป็นสิ่งสำคัญโดยเฉพาะการเป็นทีมงาน</p>	<p>9. บุคลากรร่วมกันทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ</p> <p>10. บุคลากรทำงานเป็นทีมร่วมกันอย่างมีชีวิตชีวา ทำด้วยใจ</p> <p>11. บุคลากรเห็นคุณค่าของสมาชิก งานที่ทำ และมีเป้าหมายของงาน</p>
		<p>12. บุคลากรมีการสร้างทีมงานเพื่อการพัฒนา หรือการเปลี่ยนแปลง</p>

ตารางที่ 4 แสดงการวิเคราะห์นิยามตามทฤษฎี เป็นนิยามปฏิบัติการ และข้อความของเครื่องมือวิจัย (ต่อ)

นิยามตามทฤษฎี	นิยามปฏิบัติการ	ข้อความของเครื่องมือวิจัย
<p>ใหญ่กลัวการเปลี่ยนแปลง ทำให้ช่วงเวลาที่ต้องเปลี่ยนแปลงเป็นช่วงเวลาที่มีความเป็นทีมน้อย การจัดการความเปลี่ยนแปลง (Change Management) ต้องเข้าใจว่าพนักงานกลัวการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเรียกว่าปรากฏการณ์ห้องมืด (Darkroom Effect) ต้องทำให้พนักงานกล้าและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง ด้วยการสื่อสารให้คลายความวิตก หัวใจของการเปลี่ยนแปลงคือการทำให้ทุกคนในทีมเห็นเหมือนกัน รู้สึกเหมือนกัน การจัดการความเปลี่ยนแปลงองค์กรต้องสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงได้ทั้งทีม การเปลี่ยนแปลงต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน และเป็นเป้าหมายที่เป็นไปได้</p>	<p>เพื่อการพัฒนา หรือการเปลี่ยนแปลง เพราะองค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงเสมอ แต่พนักงานส่วนใหญ่กลัวการเปลี่ยนแปลง ทำให้ช่วงเวลาที่ต้องเปลี่ยนแปลง เป็นช่วงเวลาที่มีความเป็นทีมน้อยการจัดการความเปลี่ยนแปลง (Change Management) ต้องเข้าใจว่าพนักงานกลัวการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเรียกว่าปรากฏการณ์ห้องมืด (Darkroom Effect) ต้องทำให้พนักงานมีความกล้าและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง ด้วยการสื่อสารให้คลายความวิตกกังวล หัวใจของการเปลี่ยนแปลงคือการทำให้ทุกคนในทีมเห็นเหมือนกัน รู้สึกเหมือนกันการจัดการความเปลี่ยนแปลง องค์กรต้องสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงได้ทั้งทีม การเปลี่ยนแปลงต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน และเป็นเป้าหมายที่เป็นไปได้</p>	<p>13. บุคลากรมีความกล้าและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง ด้วยการสื่อสารให้คลายความวิตกกังวล</p> <p>14. องค์กรสามารถจัดการความเปลี่ยนแปลง และสร้างการเปลี่ยนแปลง โดยมีเป้าหมายที่ชัดเจน และเป็นเป้าหมายที่เป็นไปได้</p>

ตารางที่ 4 แสดงการวิเคราะห์นิยามตามทฤษฎี เป็นนิยามปฏิบัติการ และข้อความของเครื่องมือวิจัย (ต่อ)

นิยามตามทฤษฎี	นิยามปฏิบัติการ	ข้อความของเครื่องมือวิจัย
<p>2.2) องค์กรที่มีความสุขในการทำงานร่วมกัน (Cooperative) หมายถึง มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมด้วยการทำให้พนักงานมีคุณสมบัติสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพราะส่วนใหญ่ผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ แต่พนักงานไม่เห็นภาพร่วมกับผู้บริหาร นอกจากนี้ในองค์กร พนักงาน ผู้จัดการ และผู้บริหาร มักมีมุมมองต่อองค์กรแตกต่างกัน เหมือนทฤษฎีภูเขาน้ำแข็งที่พนักงานมองเห็นปัญหาเล็กเหมือนส่วนยอดของภูเขาน้ำแข็ง ผู้จัดการมองปัญหาใหญ่ขึ้น และผู้บริหารมองว่าปัญหานั้น เป็นปัญหาใหญ่ขององค์กร เหมือนกับการมองเห็นฐานของภูเขาน้ำแข็ง การสื่อสารเป็นหัวใจสำคัญของการสร้างทีมและเชื่อมต่อบริการของผู้บริหารกับความคิดของพนักงาน รวมถึงการทำให้พนักงานมีความรู้สึกร่วมกับวิสัยทัศน์ขององค์กร พัฒนาการให้มีทักษะและมีความผูกพัน</p>	<p>2. องค์กรที่มีความสุขในการทำงานร่วมกัน (Cooperative) หมายถึง มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมด้วยการทำให้พนักงานมีคุณสมบัติสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพราะส่วนใหญ่ผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ แต่พนักงานไม่เห็นภาพร่วมกับผู้บริหาร นอกจากนี้ในองค์กร พนักงาน ผู้จัดการ และผู้บริหาร มักมีมุมมองต่อองค์กรแตกต่างกัน เหมือนทฤษฎีภูเขาน้ำแข็งที่พนักงานมองเห็นปัญหาเล็กเหมือนส่วนยอดของภูเขาน้ำแข็ง ผู้จัดการมองปัญหาใหญ่ขึ้น และผู้บริหารมองว่าปัญหานั้น เป็นปัญหาใหญ่ขององค์กร เหมือนกับการมองเห็นฐานของภูเขาน้ำแข็ง การสื่อสารเป็นหัวใจสำคัญของการสร้างทีมและเชื่อมต่อบริการของผู้บริหารกับความคิดของพนักงาน รวมถึงการทำให้พนักงานมีความรู้สึกร่วมกับวิสัยทัศน์ขององค์กร</p>	<p>15. ผู้บริหารมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมด้วยการทำให้บุคลากรมีคุณสมบัติสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร</p> <p>16. ผู้บริหารใช้การสื่อสารเป็นหัวใจสำคัญของการสร้างทีมและเชื่อมต่อบริการของผู้บริหารกับความคิดของบุคลากร</p> <p>17. ผู้บริหารทำให้บุคลากรมีความรู้สึกร่วมกับวิสัยทัศน์ขององค์กร พัฒนาการให้มีทักษะและมีความผูกพันต่อองค์กร</p> <p>18. ผู้บริหารมีการสื่อสารวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และทิศทางการดำเนินงานขององค์กร</p>

ตารางที่ 4 แสดงการวิเคราะห์นิยามตามทฤษฎี เป็นนิยามปฏิบัติการ และข้อความของเครื่องมือวิจัย (ต่อ)

นิยามตามทฤษฎี	นิยามปฏิบัติการ	ข้อความของเครื่องมือวิจัย
ต่อ องค์กร กล่าวโดยสรุป บรรยากาศการทำงานเป็นทีม เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนำอยู่ องค์กรต้องทำให้เกิดการทำงาน เป็นทีมโดยเน้นการสื่อสาร โดยเฉพาะการสื่อสาร วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และทิศทางการ ดำเนินงานขององค์กร การ สื่อสารที่ดีจะช่วยให้พนักงาน รู้สึกเป็นสมาชิกขององค์กรและมี ความผูกพันต่อองค์กร	พัฒนาตนให้มีทักษะและมีความ ผูกพันต่อองค์กร กล่าวโดยสรุป บรรยากาศการทำงานเป็นทีม เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนำอยู่ องค์กรต้องทำให้เกิดการทำงาน เป็นทีมโดยเน้นการสื่อสาร โดยเฉพาะการสื่อสาร วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และทิศทางการ ดำเนินงานขององค์กร การ สื่อสารที่ดีจะช่วยให้พนักงาน รู้สึกเป็นสมาชิกขององค์กรและมี ความผูกพันต่อองค์กร	19. บุคลากรรู้สึกเป็นสมาชิก ขององค์กรและมีความผูกพัน ต่อองค์กร
2.3) องค์กรที่มีความคิด สร้างสรรค์ (Creativity) การเป็น องค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ใน การอยู่ร่วมกันและมีการพัฒนา ร่วมกัน ในที่นี้ หมายถึง การ สร้างองค์กรแห่งความสุขที่เป็น แบบเฉพาะ และเหมาะสมกับ บริบทขององค์กร การ ดำเนินการต้องเริ่มจากการทำ ความเข้าใจว่า แต่ละองค์กรมี กุญแจเปิดประตูสู่องค์กรแห่ง ความสุขที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับ บริบทขององค์กรเช่น ความ แตกต่างพนักงาน วัฒนธรรม องค์กร ระบบการทำงาน เป้าหมาย/วิสัยทัศน์ขององค์กร	3. องค์กรที่มีความคิด สร้างสรรค์ (Creativity) การเป็น องค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ใน การอยู่ร่วมกันและมีการพัฒนา ร่วมกัน ในที่นี้ หมายถึง การ สร้างองค์กรแห่งความสุขที่เป็น แบบเฉพาะ และเหมาะสมกับ บริบทขององค์กร การ ดำเนินการต้องเริ่มจากการทำ ความเข้าใจว่า แต่ละองค์กรมี กุญแจเปิดประตูสู่องค์กรแห่ง ความสุขที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับ บริบทขององค์กร เช่น ความ แตกต่างของพนักงาน วัฒนธรรมองค์กร ระบบการ ทำงานเป้าหมาย/วิสัยทัศน์	20. ผู้บริหารสร้างองค์กรแห่ง ความสุขที่เป็นแบบเฉพาะ และเหมาะสมกับบริบทของ องค์กร 21. ผู้บริหารพัฒนาความคิด สร้างสรรค์ของบุคลากร 22. ผู้บริหารพัฒนาแนว ทางการอยู่ร่วมกันที่เหมาะสม กับองค์กร ด้วยกระบวนการมี ส่วนร่วมจากบุคลากรทุกคน

ตารางที่ 4 แสดงการวิเคราะห์นิยามตามทฤษฎี เป็นนิยามปฏิบัติการ และข้อความของเครื่องมือวิจัย (ต่อ)

นิยามตามทฤษฎี	นิยามปฏิบัติการ	ข้อความคำถามของเครื่องมือวิจัย
<p>ฯลฯ องค์กรต้องพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาแนวทางการอยู่ร่วมกันที่เหมาะสมกับองค์กรด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมจากพนักงานทุกคน ทั้งผู้บริหาร หัวหน้างาน และพนักงาน (ผู้บริหารควรมีบทบาทที่รับรู้เข้าใจและสนับสนุนหัวหน้างานขึ้นไปควรมีบทบาทที่รับรู้ เข้าใจและปฏิบัติเพื่อสร้างความสุข พนักงานควรมีบทบาทที่รับรู้เข้าใจและมีส่วนร่วมเพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุข) การเป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกันและมีการพัฒนาร่วมกันนั้น องค์กรต้องมีแผน/กลยุทธ์องค์กร รวมทั้งต่อยอดหรือพัฒนาแนวทางปฏิบัติเดิมของตนหรือจากประสบการณ์ของผู้อื่นแล้วคัดเลือกแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมกับองค์กร</p>	<p>ขององค์กร ฯลฯ องค์กรต้องพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาแนวทางการอยู่ร่วมกันที่เหมาะสมกับองค์กรด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมจากพนักงานทุกคน ทั้งผู้บริหาร หัวหน้างาน และพนักงาน (ผู้บริหารควรมีบทบาทที่รับรู้ เข้าใจและสนับสนุนหัวหน้างานขึ้นไปควรมีบทบาทที่รับรู้ เข้าใจและปฏิบัติเพื่อสร้างความสุข พนักงานควรมีบทบาทที่รับรู้ เข้าใจและมีส่วนร่วมเพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุข) การเป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกันและมีการพัฒนาร่วมกันนั้น องค์กรต้องมีแผน/กลยุทธ์องค์กร รวมทั้งต่อยอดหรือพัฒนาแนวทางปฏิบัติเดิมของตนหรือจากประสบการณ์ของผู้อื่นแล้วคัดเลือกแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมกับองค์กร</p>	<p>23. ผู้บริหาร หัวหน้างาน และบุคลากรมีส่วนร่วมกันสร้างองค์กรแห่งความสุข</p> <p>24. องค์กรมีแผน/กลยุทธ์องค์กร</p> <p>25. องค์กรมีการต่อยอดหรือพัฒนาแนวทางปฏิบัติเดิมของตนหรือจากประสบการณ์ของผู้อื่น แล้วคัดเลือกแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมกับองค์กร</p>

ตารางที่ 4 แสดงการวิเคราะห์นิยามตามทฤษฎี เป็นนิยามปฏิบัติการ และข้อคำถามของเครื่องมือวิจัย (ต่อ)

นิยามตามทฤษฎี	นิยามปฏิบัติการ	ข้อคำถามของเครื่องมือวิจัย
3) ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork)		
ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) หมายถึง ชุมชนต้องมีความสามัคคี มีการทำงานเป็นทีม มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และเอื้ออาทรกับสังคมรอบข้าง ชุมชนสมานฉันท์ยังหมายความรวมถึงลูกค้าหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร รวมถึงชุมชน สังคมพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กร	ชุมชนต้องมีความสามัคคี	26. ชุมชนและองค์กรมีความสามัคคีกัน
	มีการทำงานเป็นทีม	27. ชุมชนและองค์กรมีการทำงานเป็นทีม
	มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และเอื้ออาทรกับสังคมรอบข้าง	28. ชุมชนและองค์กรมีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และเอื้ออาทรกับสังคมรอบข้าง
	ชุมชนสมานฉันท์ยังหมายความรวมถึงลูกค้าหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร รวมถึงชุมชน สังคมพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กร	29. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร พึงพอใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กร
	ชุมชนสมานฉันท์ยังหมายความรวมถึงลูกค้าหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร รวมถึงชุมชน สังคมพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กร	30. ชุมชนและสังคม พึงพอใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กร

2. แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการส่งเสริมหรือพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire)

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ภายใต้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องและเหมาะสมกับตัวแปรและขอบเขตที่กำหนด

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหากับวัตถุประสงค์ของการวิจัยด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องโดยใช้เทคนิค IOC (Index of item objective congruence) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และการทดลองใช้แบบสอบถามในการ

เก็บข้อมูลกับโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำนวน 8 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 32 ฉบับ

2. แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการส่งเสริมหรือพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยผู้วิจัยนำข้อคำถามปรึกษาอาจารย์ผู้ควบคุมการค้นคว้าอิสระและแก้ไขตามข้อเสนอแนะ เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการส่งเสริมหรือพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยพิจารณาจากคำตอบที่ได้จากแบบสอบถามความคิดเห็น หากค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงกว่า 4.50 แบบสอบถามจะเป็นข้อคำถามแนวทางการส่งเสริม และหากมีค่ามัชฌิมเลขคณิตต่ำกว่า 4.50 จะเป็นข้อคำถามแนวทางการพัฒนา

เกณฑ์ในการกำหนดค่ามัชฌิมเลขคณิต 4.50 เป็นหลักในการพิจารณาส่งเสริมหรือพัฒนา นี้ อาศัยการแจกแจงข้อมูลที่เป็นโค้งปกติ (Normal Distribution) และผู้วิจัยกำหนดใช้พื้นที่ Sigma ที่ 6 เป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจ เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานวัดของลิเคิร์ท จากนั้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งประกอบด้วย ประธานกลุ่ม ศึกษานิเทศก์ประจำกลุ่ม หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้ได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและได้ข้อมูลตามความเป็นจริง ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อทำหนังสือถึงผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ขอความอนุเคราะห์ออกหนังสือแจ้งผู้บริหารโรงเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการตอบแบบสอบถาม และอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้
2. ผู้วิจัยนำหนังสือที่คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรออกให้ ส่งไปยังผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามสำหรับการวิจัยในครั้งนี้
3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง
4. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ขอความอนุเคราะห์ออกหนังสือแจ้งผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ เพื่อเสนอแนวทางการส่งเสริมหรือพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1

5. ผู้วิจัยนำหนังสือที่คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรออกให้ ส่งไปยังประธานกลุ่มศึกษานิเทศก์ประจำกลุ่ม หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามแนวทางการส่งเสริมหรือพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำหรับการวิจัยในครั้งนี้

6. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้ผู้ให้ข้อมูลเป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of analysis) ได้แก่ คือ 1) ฝ่ายบริหาร 2 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือหัวหน้างานวิชาการ และ 2) ครู จำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้น 40 คน ซึ่งหลังได้รับแบบสอบถามมาแล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาให้มีความสมบูรณ์ครบทุกฉบับ
2. จัดระบบข้อมูล ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์สำหรับแบบสอบถามแต่ละฉบับ
3. จัดทำตารางแจกแจงคะแนน (tally sheet) เพื่อกวักคะแนนให้สอดคล้องกับแผนการวิเคราะห์ข้อมูลและระเบียบวิธีทางสถิติที่ใช้
4. นำข้อมูลดังกล่าวไปคำนวณหาค่าทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป
5. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งถามรายละเอียดเกี่ยวกับ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ระดับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยใช้มัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic mean : \bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.) โดยนำค่ามัชฌิมเลขคณิตไป

เปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของแนวคิดของเบสท์ (Best)⁵¹ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.00 - 1.49 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรที่แสดงถึงการเป็น
องค์กรแห่งความสุข อยู่ในระดับน้อยที่สุด

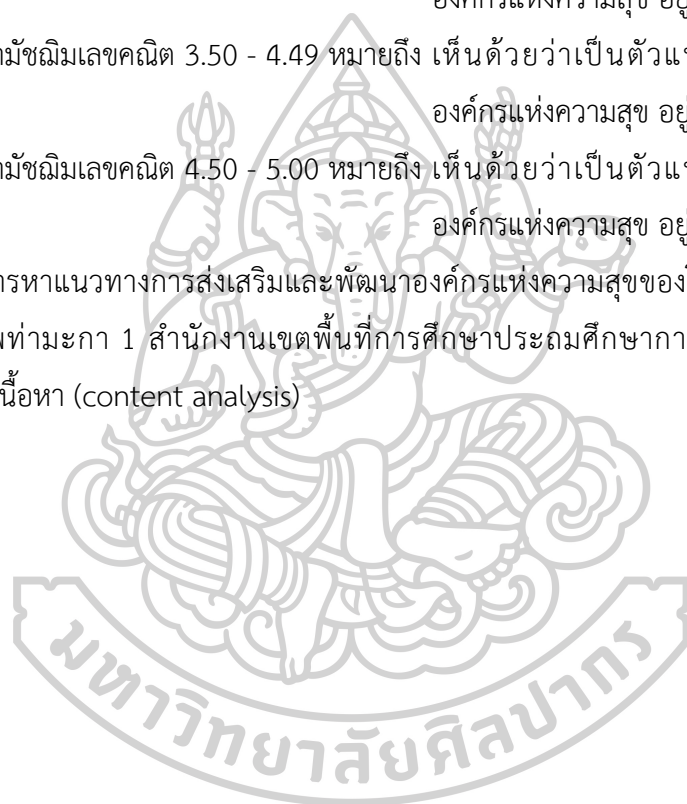
ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.50 - 2.49 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรที่แสดงถึงการเป็น
องค์กรแห่งความสุข อยู่ในระดับน้อย

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 2.50 - 3.49 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรที่แสดงถึงการเป็น
องค์กรแห่งความสุข อยู่ในระดับปานกลาง

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 3.50 - 4.49 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรที่แสดงถึงการเป็น
องค์กรแห่งความสุข อยู่ในระดับมาก

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 4.50 - 5.00 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรที่แสดงถึงการเป็น
องค์กรแห่งความสุข อยู่ในระดับมากที่สุด

3. การหาแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริม
ประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยใช้
การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)



⁵¹ John W. Best, **Research in Education** (Englewood Cliffs: Prentice-Hall, Inc., 1970), 190.

สรุป

การวิจัย เรื่อง องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2) แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยศึกษาจากประชากร คือ โรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำนวน 10 โรงเรียน ในแต่ละโรงเรียนกำหนดผู้ให้ข้อมูล 4 คน คือ 1) ฝ่ายบริหาร 2 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือหัวหน้างานวิชาการ และ 2) ครู จำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้น 40 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มี 2 ฉบับ คือ ฉบับที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็น เกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข ตามแนวคิดของสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ฉบับที่ 2 แบบสอบถามเพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการส่งเสริมหรือพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยใช้เกณฑ์ค่ามัธยเลขคณิตสูงกว่า 4.50 สำหรับการส่งเสริม และต่ำกว่า 4.50 สำหรับการพัฒนา สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) มัชยเลขคณิต (Arithmetic mean : \bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : S.D.) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัย เรื่อง องค์การแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) องค์การแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2) แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาองค์การแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยศึกษาจากประชากร คือ โรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำนวน 10 โรงเรียน ในแต่ละโรงเรียนกำหนดผู้ให้ข้อมูล 4 คน คือ 1) ฝ่ายบริหาร 2 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือหัวหน้างานวิชาการ 2) ครู จำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้น 40 คน ทั้งนี้ผู้วิจัยใช้ผู้ให้ข้อมูลเป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of analysis) จากนั้นเก็บรวบรวมแบบสอบถามแล้วนำมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลองค์การแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาองค์การแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ 1) ฝ่ายบริหาร 2 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือหัวหน้างานวิชาการ 2) ครู จำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้น 40 คน จากโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1	เพศ		
	- ชาย	17	42.50
	- หญิง	23	57.50
รวม		40	100
2	อายุ		
	- น้อยกว่า 30 ปี	8	20.00
	- 31-35 ปี	13	32.50
	- 36-40 ปี	7	17.50
	- 41-45 ปี	7	17.50
	- 46-50 ปี	3	7.50
	- มากกว่า 50 ปี	2	5.00
รวม		40	100
3	วุฒิการศึกษา		
	- ปริญญาตรี	22	55.00
	- ปริญญาโท	17	42.50
	- ปริญญาเอก	1	2.50
รวม		40	100
4	ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน		
	- ผู้อำนวยการโรงเรียน	10	25.00
	- รองผู้อำนวยการโรงเรียน	1	2.50
	- หัวหน้างานวิชาการ	9	22.50
	- ครู	20	50.00
รวม		40	100

ตารางที่ 5 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อ	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
5	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
	- น้อยกว่า 5 ปี	13	32.50
	- 5 -15 ปี	25	62.50
	- 16 - 25 ปี	2	5.00
	- 26 - 30 ปี	0	0.00
	- มากกว่า 30 ปี	0	0.00
	รวม	40	100

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 40 คน ผู้ตอบเป็นเพศหญิงมากที่สุด จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 57.50 และเป็นเพศชาย จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 42.50 มีอายุ 31 - 35 ปี มากที่สุด จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 32.50 รองลงมา มีอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 มีอายุ 36-40 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50 มีอายุ 41-45 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50 มีอายุ 46-50 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 และมีอายุมากกว่า 50 ปี น้อยที่สุด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 วุฒิมัธยมศึกษา ระดับปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 55.00 รองลงมา ระดับปริญญาโท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 42.50 และระดับปริญญาเอก น้อยที่สุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 หัวหน้างานวิชาการ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 และครู จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน 5-15 ปี มากที่สุด จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 62.50 รองลงมา มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 32.50 และมีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน 16 -25 ปี น้อยที่สุด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

ในการวิเคราะห์องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 เพื่อตอบคำถามการวิจัยข้อที่ 1 ว่าอยู่ในระดับใด ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้มัชฌิมเลขคณิต (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำมาเปรียบเทียบตามแนวคิดของเบสท์ (Best) จะเห็นว่า องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก ดังปรากฏรายละเอียดตาม ตารางที่ 6

ตารางที่ 6 แสดงมัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 เมื่อจำแนกตามความคิดของแต่ละกลุ่มโดยภาพรวม

(n=40)

องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. คนทำงานมีความสุข (Happy People) (Y_1)	4.45	0.55	มาก
2. ที่ทำงานน่าอยู่เสมือนบ้าน (Happy Home) (Y_2)	4.53	0.62	มาก
3. ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) (Y_3)	4.42	0.72	มาก
รวม	4.47	0.63	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D = 0.63) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ ที่ทำงานน่าอยู่เสมือนบ้าน (Happy Home) ($\bar{X} = 4.53$, S.D = 0.62) ด้านคนทำงานมีความสุข (Happy People) ($\bar{X} = 4.45$, S.D = 0.55) และชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) ($\bar{X} = 4.42$, S.D = 0.72) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า มีค่าอยู่ในระหว่าง 0.55 - 0.72 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

และเมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของค่าความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่า มีค่าอยู่ในระหว่าง 0.55 - 0.72 เมื่อพิจารณาในภาพรวมค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีค่า 0.63 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 7 แสดงค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 2 ด้านคนทำงานมีความสุข (Happy People)

คนทำงานมีความสุข (Happy People)	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. บุคลากรเป็นผู้ที่มีสุขภาพแข็งแรง ทั้งร่างกายและจิตใจ ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข	4.30	0.52	มาก
2. บุคลากรเป็นผู้มีน้ำใจ นึกถึงคนอื่น เอื้ออาทรต่อผู้อื่น รู้บทบาทหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น	4.73	0.45	มาก
3. บุคลากรสามารถควบคุมและจัดการอารมณ์ของตนเอง ในสถานการณ์ต่างๆ ได้	4.30	0.61	มาก
4. บุคลากรเป็นผู้รักการเรียนรู้ ศึกษา หาความรู้ และพัฒนาตัวเองตลอดเวลา เพื่อให้เป็นมืออาชีพในวิชาชีพของตนและเกิดความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.45	0.64	มาก
5. บุคลากรเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู เช่น เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัยตรงต่อเวลา เป็นต้น	4.60	0.50	มาก
6. บุคลากรเป็นผู้ใช้เงินเป็น มีเงินเก็บ รู้จักใช้ เป็นหนี้อย่างมีเหตุผล สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองและครอบครัวได้	3.85	0.80	ปานกลาง
7. บุคลากรมีครอบครัวที่อบอุ่น มั่นคง และครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน	4.75	0.44	มาก
8. บุคลากรเป็นสมาชิกที่ดี รักและดูแลองค์กร และสังคม	4.65	0.48	มาก
รวม	4.45	0.55	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ด้านคนทำงานมีความสุข (Happy People) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D = 0.55) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ข้อ โดยเรียงค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ บุคลากรมีครอบครัวที่อบอุ่น มั่นคง และครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน ($\bar{X} = 4.75$, S.D = 0.44) รองลงมา คือ บุคลากรเป็นผู้มีน้ำใจ นึกถึงคนอื่น เอื้ออาทรต่อผู้อื่น รู้บทบาทหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น ($\bar{X} = 4.73$, S.D = 0.45) บุคลากรเป็นสมาชิกที่ดี รักและดูแลองค์กร และสังคม ($\bar{X} = 4.65$, S.D = 0.48) บุคลากรเป็นผู้มีคุณธรรม และความกตัญญู เช่น เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัยตรงต่อเวลา เป็นต้น ($\bar{X} = 4.60$, S.D = 0.50) บุคลากรเป็นผู้รักการเรียนรู้ ศึกษา หาความรู้ และพัฒนาตัวเองตลอดเวลา เพื่อให้เป็นมืออาชีพในวิชาชีพของตนและเกิดความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 4.45$, S.D = 0.64) น้อยที่สุด คือ บุคลากรสามารถควบคุมและจัดการอารมณ์ของตนเองในสถานการณ์ต่างๆ ได้ ($\bar{X} = 4.30$, S.D = 0.61) บุคลากรเป็นผู้ที่มีสุขภาพแข็งแรง ทั้งร่างกายและจิตใจ ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ($\bar{X} = 4.30$, S.D = 0.52) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า มีค่าอยู่ในระหว่าง 0.44 - 0.64 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ ดังนี้ บุคลากรเป็นผู้ใช้เงินเป็น มีเงินเก็บ รู้จักใช้ เป็นหนี้้อย่าง มีเหตุผล สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองและครอบครัวได้ ($\bar{X} = 3.85$, S.D = 0.80) เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า มีค่า 0.80 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

และเมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านคนทำงานมีความสุข (Happy People) พบว่า มีค่าอยู่ในระหว่าง 0.44 - 0.80 เมื่อพิจารณาในภาพรวมค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีค่า 0.55 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 8 แสดงค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ด้านที่ทำงานน่าจะอยู่เสมือนบ้าน (Happy Home)

(n=40)

ที่ทำงานน่าจะอยู่เสมือนบ้าน (Happy Home)	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ
องค์กรที่มีการทำงานเป็นทีม (Teamwork)			
1. บุคลากรร่วมกันทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ	4.55	0.78	มาก
2. บุคลากรทำงานเป็นทีมร่วมกันอย่างมีชีวิตชีวา ทำด้วยใจ	4.25	0.67	มาก
3. บุคลากรเห็นคุณค่าของสมาชิก งานที่ทำ และมีเป้าหมายของงาน	4.45	0.71	มาก
4. บุคลากรมีการสร้างทีมงานเพื่อการพัฒนา หรือการเปลี่ยนแปลง	4.38	0.67	มาก
5. บุคลากรมีความกล้าและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง ด้วยการสื่อสารให้คลายความวิตกกังวล	3.95	0.85	ปานกลาง
6. องค์กรสามารถจัดการความเปลี่ยนแปลง และสร้างการเปลี่ยนแปลง โดยมีเป้าหมายที่ชัดเจน และเป็นเป้าหมายที่เป็นไปได้	4.30	0.61	มาก
รวม	4.31	0.71	มาก
องค์กรที่มีความสุขในการทำงานร่วมกัน (Cooperative)			
7. ผู้บริหารมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมด้วยการทำให้บุคลากรมีคุณสมบัติสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร	4.60	0.59	มาก
8. ผู้บริหารใช้การสื่อสารเป็นหัวใจสำคัญของการสร้างทีมและเชื่อมต่อกับความคิดของผู้บริหารกับความคิดของบุคลากร	4.58	0.64	มาก
9. ผู้บริหารทำให้บุคลากรมีความรู้สึกร่วมกับวิสัยทัศน์ขององค์กร พัฒนานวัตกรรมให้มีความรู้สึกร่วมกันและมีความผูกพันต่อองค์กร	4.68	0.57	มาก
10. ผู้บริหารมีการสื่อสาร วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และ ทิศทางการดำเนินงานขององค์กร	4.63	0.59	มาก
11. บุคลากรรู้สึกเป็นสมาชิกขององค์กรและมีความผูกพันต่อองค์กร	4.68	0.53	มาก
รวม	4.63	0.58	มาก

ตารางที่ 8 แสดงค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ด้านที่ทำงานน่าอยู่เสมือนบ้าน (Happy Home) (ต่อ)
(n=40)

ที่ทำงานน่าอยู่เสมือนบ้าน (Happy Home)	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ
องค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)			
12. ผู้บริหารสร้างองค์กรแห่งความสุขที่เป็นแบบเฉพาะ และเหมาะสมกับบริบทขององค์กร	4.70	0.56	มาก
13. ผู้บริหารพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร	4.55	0.60	มาก
14. ผู้บริหารพัฒนาแนวทางการอยู่ร่วมกันที่เหมาะสมกับองค์กร ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมจากบุคลากรทุกคน	4.60	0.63	มาก
15. ผู้บริหาร หัวหน้างาน และบุคลากรมีส่วนร่วมกันสร้างองค์กรแห่งความสุข	4.60	0.63	มาก
16. องค์กรมีแผน/กลยุทธ์องค์กร	4.85	0.43	มาก
17. องค์กรมีการต่อยอดหรือพัฒนาแนวทางปฏิบัติเดิมของตน หรือจากประสบการณ์ของผู้อื่น แล้วคัดเลือกแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมกับองค์กร	4.63	0.59	มาก
รวม	4.65	0.57	มาก
รวม	4.53	0.62	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ด้านที่ทำงานน่าอยู่เสมือนบ้าน (Happy Home) อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.53$, S.D = 0.62)

เมื่อพิจารณาด้านองค์กรที่มีการทำงานเป็นทีม (Teamwork) พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ มากที่สุด คือ บุคลากรร่วมกันทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ ($\bar{x} = 4.55$, S.D = 0.78) รองลงมา คือ บุคลากรเห็นคุณค่าของสมาชิกงานที่ทำ และมีเป้าหมายของงาน ($\bar{x} = 4.45$, S.D = 0.71) บุคลากรมีการสร้างทีมงานเพื่อการพัฒนา หรือการเปลี่ยนแปลง ($\bar{x} = 4.38$, S.D = 0.67) องค์กรสามารถจัดการความเปลี่ยนแปลง และสร้างการเปลี่ยนแปลง โดยมีเป้าหมายที่ชัดเจน และเป็นเป้าหมายที่เป็นไปได้ ($\bar{x} = 4.30$,

S.D = 0.61) และน้อยที่สุด คือ บุคลากรทำงานเป็นทีมร่วมกันอย่างมีชีวิตชีวา ทำด้วยใจ ($\bar{X} = 4.25$, S.D = 0.67) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า มีค่าอยู่ในระหว่าง 0.61 - 0.78 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ ดังนี้ บุคลากรมีความกล้าและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง ด้วยการสื่อสารให้คลายความวิตกกังวล ($\bar{X} = 3.95$, S.D = 0.85) เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า มีค่า 0.85 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาในภาพรวมค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านองค์กรที่มีการทำงานเป็นทีม (Teamwork) มีค่า 0.71 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

เมื่อพิจารณาด้านองค์กรที่มีความสุขในการทำงานร่วมกัน (Cooperative) พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ โดยเรียงค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ มากที่สุด คือ ผู้บริหารทำให้บุคลากรมีความรู้สึกร่วมกับวิสัยทัศน์ขององค์กร พัฒนาตนให้มีทักษะและมีความผูกพันต่อองค์กร ($\bar{X} = 4.68$, S.D = 0.57) บุคลากรรู้สึกเป็นสมาชิกขององค์กรและมีความผูกพันต่อองค์กร ($\bar{X} = 4.68$, S.D = 0.53) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการสื่อสาร วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และ ทิศทางการดำเนินงานขององค์กร ($\bar{X} = 4.63$, S.D = 0.59) ผู้บริหารมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมด้วยการทำให้บุคลากรมีคุณสมบัติสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร ($\bar{X} = 4.60$, S.D = 0.59) และน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารใช้การสื่อสารเป็นหัวใจสำคัญของการสร้างทีมและเชื่อมต่อกับความคิดของผู้บริหารกับความคิดของบุคลากร ($\bar{X} = 4.58$, S.D = 0.64) เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า มีค่าอยู่ในระหว่าง 0.53 - 0.64 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาในภาพรวมค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านองค์กรที่มีความสุขในการทำงานร่วมกัน (Cooperative) มีค่า 0.58 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

เมื่อพิจารณาด้านองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) พบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ข้อ โดยเรียงค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ มากที่สุด คือ องค์กรมีแผน/กลยุทธ์องค์กร ($\bar{X} = 4.85$, S.D = 0.43) รองลงมา คือ ผู้บริหารสร้างองค์กรแห่งความสุขที่เป็นแบบเฉพาะ และเหมาะสมกับบริบทขององค์กร ($\bar{X} = 4.70$, S.D = 0.56) องค์กรมีการต่อยอดหรือพัฒนาแนวทางปฏิบัติเดิมของตนหรือจากประสบการณ์ของผู้อื่น แล้วคัดเลือกแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมกับองค์กร ($\bar{X} = 4.63$, S.D = 0.59) ผู้บริหารพัฒนาแนวทางการอยู่ร่วมกันที่เหมาะสมกับองค์กร ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมจากบุคลากรทุกคน บุคลากรทุกคน ($\bar{X} = 4.60$, S.D = 0.63) ผู้บริหารหัวหน้างาน และบุคลากรมีส่วนร่วมกันสร้างองค์กรแห่งความสุขบุคลากร ($\bar{X} = 4.60$, S.D = 0.63) และน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร ($\bar{X} = 4.55$, S.D = 0.60)

เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า มีค่าอยู่ในระหว่าง 0.43 – 0.63 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาในภาพรวมค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) มีค่า 0.57 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

และเมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ที่ทำงานน่ายุ่เหมือนบ้าน (Happy Home) พบว่า มีค่าอยู่ในระหว่าง 0.43 - 0.85 เมื่อพิจารณาในภาพรวมค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีค่า 0.62 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 9 แสดงค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ด้านชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork)

(n=40)

ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork)	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. ชุมชนและองค์กรมีความสามัคคีกัน	4.38	0.67	มาก
2. ชุมชนและองค์กรมีการทำงานเป็นทีม	4.33	0.73	มาก
3. ชุมชนและองค์กรมีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และเอื้ออาทรกับสังคมรอบข้าง	4.43	0.71	มาก
4. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร พึงพอใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กร	4.45	0.75	มาก
5. ชุมชนและสังคม พึงพอใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กร	4.50	0.75	มาก
รวม	4.42	0.72	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ด้านชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.42$, S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ มากที่สุดคือ ชุมชนและสังคม พึงพอใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กร ($\bar{x} = 4.50$, S.D. = 0.75) รองลงมา คือ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร พึงพอใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กร ($\bar{x} = 4.45$, S.D. = 0.75) ชุมชนและองค์กรมีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และเอื้ออาทรกับสังคมรอบข้าง ($\bar{x} = 4.43$, S.D. = 0.71) ชุมชนและองค์กรมี

ความสามัคคีกัน ($\bar{X} = 4.38$, S.D = 0.67) และน้อยที่สุดคือ ชุมชนและองค์กรมีการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.33$, S.D = 0.73) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า มีค่าอยู่ในระหว่าง 0.67 - 0.75 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

และเมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) พบว่า มีค่าอยู่ในระหว่าง 0.67 - 0.75 เมื่อพิจารณาในภาพรวมค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีค่า 0.72 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

จากการวิเคราะห์ระดับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ทั้ง 3 ด้าน คือ 1) ด้านคนทำงานมีความสุข (Happy People) 2) ด้านที่ทำงานน่าอยู่เสมือนบ้าน (Happy Home) และ 3) ด้านชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) จากแบบสอบถามความคิดเห็น ผู้วิจัยพบว่าในแต่ละด้านมีทั้งค่ามัชฌิมเลขคณิตที่สูงกว่าเกณฑ์และต่ำกว่าเกณฑ์ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสร้างแบบสอบถามแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาองค์กรแห่งความสุขจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ และได้คำตอบดังผลสรุปต่อไปนี้

1. แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ด้านคนทำงานมีความสุข (Happy People)

1.1 แนวทางการส่งเสริม สำหรับตัวแปรซึ่งมีค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ 4.50 มีแนวทางในการส่งเสริม ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 10 แสดงแนวทางในการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข ด้านคนทำงานมีความสุข (Happy People)

ลำดับ	ข้อ	ตัวแปร	แนวทางในการส่งเสริม
1	2	บุคลากรเป็นผู้มีน้ำใจ นึกถึงคนอื่น เอื้ออาทรต่อผู้อื่น รู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง และผู้อื่น	1. ฝึกตนให้เป็นผู้มีน้ำใจ คิดถึงคนอื่น เอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงาน และคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง 2. ตระหนักรู้ในบทบาทของตนเอง และผู้ร่วมองค์กร และจัดสมดุลตนเองในฐานบทบาทของสมาชิกในครอบครัว

ตารางที่ 10 แสดงแนวทางในการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข ด้านคนทำงานมีความสุข (Happy People) (ต่อ)

ลำดับ	ข้อ	ตัวแปร	แนวทางในการส่งเสริม
2	5	บุคลากรเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู เช่น เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัยตรงต่อเวลา เป็นต้น	1. พัฒนาตนเองให้เป็นผู้เป็นแบบอย่างด้านการเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม 2. พัฒนาคุณธรรมที่สำคัญต่อการทำงานเป็นทีมในองค์กร และชุมชน
3	7	บุคลากรมีครอบครัวที่อบอุ่น มั่นคง และครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน	1. ให้ความสำคัญต่อครอบครัว และเป็นกำลังใจที่ดีต่อกันเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคในชีวิต 2. จัดสรรเวลาในการทำงาน และเวลาที่มีให้กับครอบครัวอย่างสมดุล
4	8	บุคลากรเป็นสมาชิกที่ดีรักและดูแลองค์กร และสังคม	1. ปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม 2. เคารพ ให้เกียรติ และปฏิบัติตามกฎขององค์กรอย่างเคร่งครัด 3. สร้างสรรค์กิจกรรมเพื่อจิตอาสาและการพัฒนาองค์กรและชุมชน

1.2 แนวทางการพัฒนา สำหรับตัวแปรซึ่งมีค่ามัชฌิมเลขคณิตต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ 4.50 มีแนวทางในการพัฒนา ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 11 แสดงแนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ด้านคนทำงานมีความสุข (Happy People)

ลำดับ	ข้อ	ตัวแปร	แนวทางในการพัฒนา
1	1	บุคลากรเป็นผู้ที่มีสุขภาพแข็งแรง ทั้งร่างกายและจิตใจ ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข	1. ดูแลรักษาสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง ทานอาหารที่มีประโยชน์ ออกกำลังกายสม่ำเสมอ และตรวจสุขภาพประจำปี 2. ดูแลจิตใจของตนเองให้มีความสุข สงบสุข มีสติ ทำสมาธิอย่างสม่ำเสมอ 3. ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข มีทัศนคติเชิงบวก

ตารางที่ 11 แสดงแนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ด้านคนทำงานมีความสุข (Happy People) (ต่อ)

ลำดับ	ข้อ	ตัวแปร	แนวทางในการพัฒนา
2	3	บุคลากรสามารถควบคุมและจัดการอารมณ์ของตนเองในสถานการณ์ต่างๆ ได้	<ol style="list-style-type: none"> 1. การผ่อนคลายตนเองกับสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต เช่น ชีวิตในการทำงาน หรือการดำเนินชีวิตประจำวัน 2. มีวิธีการที่ดีในการรับมือกับปัญหาและความเครียด และจัดการกับอารมณ์ และการแสดงออกในสถานการณ์ต่างๆ อย่างเหมาะสม
3	4	บุคลากรเป็นผู้รักการเรียนรู้ ศึกษา หาความรู้ และพัฒนาตัวเองตลอดเวลา เพื่อให้เป็นมืออาชีพในวิชาชีพของตน และเกิดความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. ศึกษา หาความรู้ การพัฒนาตัวเองตลอดเวลา เพื่อความเป็นมืออาชีพ ในวิชาชีพของตนเอง และเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 2. เป็นผู้นำ หรือแกนนำ ในการพัฒนาด้านวิชาชีพ ให้แก่เพื่อนร่วมวิชาชีพ
4	6	บุคลากรเป็นผู้ใช้เงินเป็น มีเงินเก็บ รู้จักใช้ เป็นหนี้อย่างมีเหตุผล สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเอง และครอบครัวได้	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดการรายรับรายจ่ายของตนเองและครอบครัวอย่างเหมาะสม 2. วางแผนด้านการเงินอย่างรอบคอบและพร้อมรับมือกับสถานการณ์หรือความเสี่ยงด้านการเงินที่อาจเกิดขึ้น 3. วางแผนการเป็นหนี้อย่างมีเหตุผล ได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสม

2. แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ด้านที่ทำงานน่าอยู่เสมือนบ้าน (Happy Home)

2.1 แนวทางการส่งเสริม สำหรับตัวแปรซึ่งมีค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ 4.50 มีแนวทางในการส่งเสริม ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 12 แสดงแนวทางในการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข ด้านที่ทำงานน่าอยู่เสมือนบ้าน (Happy Home)

ลำดับ	ข้อ	ตัวแปร	แนวทางในการส่งเสริม
องค์กรที่มีการทำงานเป็นทีม (Teamwork)			
1	1	บุคลากรร่วมกันทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ	1. บุคลากรสร้างจุดมุ่งหมายและเป้าหมายร่วมกัน 2. บุคลากรร่วมกันสร้างให้เกิดกิจกรรมตามจุดประสงค์ร่วมกันของทีม
องค์กรที่มีความสุขในการทำงานร่วมกัน (Cooperative)			
2	7	ผู้บริหารมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมด้วยการทำให้บุคลากรมีคุณสมบัติสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร	1. ผู้บริหารออกแบบโครงสร้างของทีม ระบบพฤติกรรม ซึ่งเป็นแบบแผนเฉพาะกลุ่มสมาชิก 2. องค์กรสร้างกฎหรือมติของกลุ่ม ซึ่งอาจจะเป็นกลุ่มแบบทางการ (Formal Group) หรือกลุ่มแบบไม่เป็นทางการ (Informal Group) 3. บุคลากรทุกคนยอมรับและปฏิบัติตามกฎหรือมติเป็นอย่างดี
3	8	ผู้บริหารใช้การสื่อสารเป็นหัวใจสำคัญของการสร้างทีม และเชื่อมต่อความคิดของผู้บริหารกับความคิดของบุคลากร	1. พัฒนารูปแบบการติดต่อสื่อสารที่ดีเพื่อนำไปสู่การสร้างทีม ประสบความสำเร็จในการทำงาน 2. ใช้การติดต่อสื่อสารสองทางอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน และลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น
4	9	ผู้บริหารทำให้บุคลากรมีความรู้สึกร่วมกับวิสัยทัศน์ขององค์กร พัฒนาดนให้มีทักษะและมีความผูกพันต่อองค์กร	1. ผู้บริหารสร้างความตระหนักรู้ในบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกในองค์กร 2. ผู้บริหารสร้างความตระหนัก ความรู้สึกร่วมต่อมาตรฐานและเป้าหมายองค์กร 3. ผู้บริหารสื่อสารให้เห็นภาพความสำเร็จที่จะเกิดขึ้นร่วมกัน

ตารางที่ 12 แสดงแนวทางในการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข ด้านที่ทำงานน่าอยู่เสมือนบ้าน (Happy Home) (ต่อ)

ลำดับ	ข้อ	ตัวแปร	แนวทางในการส่งเสริม
5	10	ผู้บริหารมีการสื่อสารวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และทิศทางการดำเนินงานขององค์กร	1. ผู้บริหารสื่อสาร วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และทิศทางการดำเนินงานขององค์กรอย่างชัดเจน 2. จัดทำปฏิทินการดำเนินงาน และโครงสร้างงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละฝ่ายให้ชัดเจน
6	11	บุคลากรรู้สึกเป็นสมาชิกขององค์กรและมีความผูกพันต่อองค์กร	ผู้บริหารวิเคราะห์บุคลากรเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร
องค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)			
7	12	ผู้บริหารสร้างองค์กรแห่งความสุขที่เป็นแบบเฉพาะและเหมาะสมกับบริบทขององค์กร	1. ผู้บริหารสร้างแนวทางการปฏิบัติที่นำพาสู่เป้าหมายการเป็นองค์กรแห่งความสุข 2. สร้างเครื่องมือหรือกลไกที่จะประเมินผลการปฏิบัติไปสู่เป้าหมาย การเป็นองค์กรแห่งความสุข 3. ประเมินผลการเป็นองค์กรแห่งความสุข และปรับปรุงพัฒนา จนได้ผลการปฏิบัติที่ดี
8	13	ผู้บริหารพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร	1. ผู้บริหารให้อิสระในการทำงานและตัดสินใจ ทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น 2. จัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับความคิดสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรมให้เพียงพอ 3. การนำความคิดสร้างสรรค์ที่หลากหลายมาต่อยอดและเชื่อมโยงกันเพื่อให้เกิดเป็นวิธีใหม่ที่แตกต่างไปจากการทำงานรูปแบบเดิม
9	14	ผู้บริหารพัฒนาแนวทางการอยู่ร่วมกันที่เหมาะสมกับองค์กร ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมจากบุคลากรทุกคน	1. ผู้บริหารรู้จักบุคลากรเป็นรายบุคคลทุกคน เพื่อวิเคราะห์ลักษณะสำคัญและองค์ประกอบในการอยู่ร่วมกันอย่างเหมาะสม

ตารางที่ 12 แสดงแนวทางในการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข ด้านที่ทำงานน่าอยู่เสมือนบ้าน (Happy Home) (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อ	ตัวแปร	แนวทางในการส่งเสริม
			<p>2. พัฒนาแนวทางการอยู่ร่วมกันที่เหมาะสมกับองค์กร ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมจากบุคลากรทุกคน ได้แก่ ผู้บริหาร หัวหน้างาน และบุคลากร</p> <p>3. รับฟังความคิดเห็นของแต่ละฝ่ายและหาแนวทางการอยู่ร่วมกันที่เหมาะสมกับองค์กร</p>
10	15	ผู้บริหาร หัวหน้างาน และบุคลากรมีส่วนร่วมกันสร้างองค์กรแห่งความสุข	ผู้บริหาร หัวหน้างาน และบุคลากร มีส่วนร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ และเป้าหมายการเป็นองค์กรแห่งความสุข ร่วมกัน
11	16	องค์กรมีแผน/กลยุทธ์องค์กร	จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมาย ทิศทางของ เขตพื้นที่การศึกษา และสนองต่อความต้องการของชุมชน สังคม โดยการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน องค์กร สถาบัน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดและพัฒนาศึกษาของสถานศึกษา
12	17	องค์กรมีการต่อยอดหรือพัฒนาแนวทางปฏิบัติเดิมของตนหรือจากประสบการณ์ของผู้อื่น แล้วคัดเลือกแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมกับองค์กร	<p>1. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยการจัดและพัฒนาสถานศึกษาของสถานศึกษาตามนโยบายและแผนพัฒนาสถานศึกษาของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับทิศทางของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน</p> <p>2. นำผลการวิจัยมาปรับปรุงพัฒนานโยบายและแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาของสถานศึกษา</p> <p>3. เผยแพร่และประชาสัมพันธ์การศึกษาวิจัยของสถานศึกษาให้ผู้เกี่ยวข้องและสาธารณชนทราบ</p>

2.2 แนวทางการพัฒนา สำหรับตัวแปรซึ่งมีค่ามัชฌิมเลขคณิตต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ 4.50 มีแนวทางในการพัฒนา ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 13 แสดงแนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ด้านที่ทำงานน่ายุ่เหมือนบ้าน (Happy Home)

ลำดับ	ข้อ	ตัวแปร	แนวทางในการพัฒนา
องค์กรที่มีการทำงานเป็นทีม (Teamwork)			
1	2	บุคลากรทำงานเป็นทีม ร่วมกันอย่างมีชีวิตชีวา ทำ ด้วยใจ	องค์กรจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์บุคลากรใน องค์กร เพื่อส่งเสริมให้เกิดความสนุกสนาน การ สานสัมพันธ์กันในองค์กร และลดความตึงเครียด จากการปฏิบัติงาน
2	3	บุคลากรเห็นคุณค่าของ สมาชิก งานที่ทำ และมี เป้าหมายของงาน	1. ผู้บริหารกำหนดหน้าที่และภาระงานของ บุคลากรตามความสามารถ ตำแหน่ง และ ประสบการณ์ 2. รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างมีเหตุผล สันับสนุนและให้เกียรติซึ่งกันและกัน 3. มีการประสานงานและการติดตามผลการ ดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง
3	4	บุคลากรมีการสร้างทีมงาน เพื่อการพัฒนา หรือการ เปลี่ยนแปลง	1. องค์กรมีการตั้งทีมเฉพาะกิจสำหรับบริหาร การเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น 2. หลักการในการจัดตั้งทีมเฉพาะกิจมีอยู่ 2 ข้อ ดังนี้ 1) เลือกสมาชิกที่มีความสามารถพอที่จะ นำพาการเปลี่ยนแปลงนี้ไปได้สำเร็จ โดย คัดเลือกจากผลงานหรือความสำเร็จจาก โครงการต่าง ๆ 2) เลือกสมาชิกที่มีอิทธิพลหรือ สามารถจูงใจบุคลากรคนอื่นโดยรวมได้อย่างมี ประสิทธิภาพ
4	5	บุคลากรมีความกล้าและ พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง ด้วย การสื่อสารให้คลายความวิตก กังวล	1. สร้างความสมัครใจของบุคลากรต่อวิสัยทัศน์ ขององค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บุคลากร มีความกล้าและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง

ตารางที่ 13 แสดงแนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ด้านที่ทำงานนอกระบบ (Happy Home) (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อ	ตัวแปร	แนวทางในการพัฒนา
			2. ผู้บริหารการสื่อสารให้คลายความวิตกกังวล และเป็นแบบอย่างที่ดีในการปรับตัวท่ามกลางความเปลี่ยนแปลง
5	6	องค์กรสามารถจัดการความเปลี่ยนแปลง และสร้างการเปลี่ยนแปลง โดยมีเป้าหมายที่ชัดเจน และเป็นเป้าหมายที่เป็นไปได้	<ol style="list-style-type: none"> ตั้งเป้าหมายระยะสั้น เพื่อสร้างความสำเร็จ ซึ่งจะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรทุกคนท่ามกลางความเปลี่ยนแปลง นำความสำเร็จจากการมีส่วนร่วมของทุกคนจากเป้าหมายระยะสั้น มาสื่อสารเพื่อให้ทุกคนมีกำลังใจและช่วยผลักดันองค์กรได้ดียิ่งขึ้น นำความสำเร็จจากเป้าหมายระยะสั้น ผสมรวมเป็นวิธีการทำงานใหม่ ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงขององค์กร

3. แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ด้านชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork)

3.1 แนวทางการส่งเสริม สำหรับตัวแปรซึ่งมีค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ 4.50 มีแนวทางในการส่งเสริม ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 14 แสดงแนวทางในการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข ด้านชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork)

ลำดับ	ชื่อ	ตัวแปร	แนวทางในการส่งเสริม
1	5	ชุมชนและสังคม พึงพอใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กร	<ol style="list-style-type: none"> จัดทำเกณฑ์มาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล การพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา ดำเนินการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล ปรับปรุงและพัฒนา และรายงานผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้ชุมชนและสังคมหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสาธารณชนทราบ

3.2 แนวทางการพัฒนา สำหรับตัวแปรซึ่งมีค่ามัชฌิมเลขคณิตต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ 4.50 มีแนวทางในการพัฒนา ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 15 แสดงแนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ด้านชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork)

ลำดับ	ข้อ	ตัวแปร	แนวทางในการพัฒนา
1	1	ชุมชนและองค์กรมีความสามัคคีกัน	<ol style="list-style-type: none"> 1. การเข้าร่วมกิจกรรมที่ส่งเสริมวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม ของชุมชนและองค์กรอย่างสม่ำเสมอ 2. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยการประสานความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กร เอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน สถานประกอบการ สถาบัน สังคมอื่น
2	2	ชุมชนและองค์กรมีการทำงานเป็นทีม	<ol style="list-style-type: none"> 1. กำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับองค์กร ให้เป็นไปตามบริบท สภาพแวดล้อม ของแต่ละองค์กร เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียน ครู ผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2. จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม ร่วมกันระหว่างชุมชนและองค์กร
3	3	ชุมชนและองค์กรมีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และเอื้ออาทรกับสังคมรอบข้าง	<ol style="list-style-type: none"> 1. ให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือในการจัดการศึกษาร่วมกับบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา 2. ให้ความร่วมมือและสนับสนุนทางวิชาการแก่เครือข่ายการศึกษา สถาบันและองค์กรอื่นอย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ 15 แสดงแนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ด้านชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อ	ตัวแปร	แนวทางในการพัฒนา
4	4	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร พึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ขององค์กร	1. จัดทำเกณฑ์มาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์ การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล การ พัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา 2. ดำเนินการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล ปรับปรุงและพัฒนา และรายงานผลการพัฒนา การศึกษาของสถานศึกษาให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กับองค์กร หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และ สาธารณชนทราบ

จากข้อมูลแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริม
ประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ดังตารางที่
10 - 15 สามารถสรุปข้อมูลเชิงแนวทางการปฏิบัติ ได้ดังนี้

ตารางที่ 16 แสดงสรุปแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริม
ประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

ด้าน	จำนวน (ชื่อ)		แนวทางในการปฏิบัติ
	การ ส่งเสริม	การ พัฒนา	
1. ด้านคนทำงาน มีความสุข (Happy People)	4	4	<u>การส่งเสริม</u> การส่งเสริมด้านคนทำงานมีความสุข บุคลากรฝึก ตนให้เป็นผู้มีน้ำใจ คิดถึงคนอื่น เอื้ออาทรต่อเพื่อน ร่วมงาน และคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง และต้องตระหนักรู้ในบทบาทของตนเอง และผู้ร่วม องค์กร และจัดสมดุลตนเองในฐานะบทบาทของ สมาชิกในครอบครัว บุคลากรควรพัฒนาตนเองให้ เป็นผู้เป็นแบบอย่างด้านการเป็น

ตารางที่ 16 แสดงสรุปแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริม
ประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 (ต่อ)

ด้าน	จำนวน (ข้อ)		แนวทางในการปฏิบัติ
	การส่งเสริม	การพัฒนา	
			<p>ผู้มีคุณธรรม จริยธรรมและพัฒนาคุณธรรมที่สำคัญต่อการทำงานเป็นทีมและพัฒนาคุณธรรมที่สำคัญต่อการทำงานเป็นทีมในองค์กร และชุมชน ให้มีความสำคัญต่อครอบครัว และเป็นกำลังใจที่ดีต่อกัน เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคในชีวิต และจัดสรรเวลาในการทำงาน และเวลาที่มีให้กับครอบครัวอย่างสมดุล ปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม เคารพ ให้เกียรติ และปฏิบัติตามกฎขององค์กรอย่างเคร่งครัด และสร้างสรรค์กิจกรรมเพื่อจิตอาสาและการพัฒนาองค์กรและชุมชน</p> <p><u>การพัฒนา</u></p> <p>การพัฒนาด้านคนทำงานมีความสุข บุคลากรดูแลรักษาสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง ทานอาหารที่มีประโยชน์ ออกกำลังกายสม่ำเสมอ และตรวจสุขภาพประจำปี ดูแลจิตใจของตนเองให้มีความสุข ทำสมาธิอย่างสม่ำเสมอ มีสติ และใช้ชีวิตอย่างมีความสุข มีทัศนคติเชิงบวก ผ่อนคลายตนเองกับสิ่งต่างๆในการดำเนินชีวิต เช่น ชีวิตในการทำงานหรือการดำเนินชีวิตประจำวัน มีวิธีการที่ดีในการรับมือกับปัญหาและความเครียด หาวิธีผ่อนคลาย เพื่อรักษาสมดุลของชีวิตไว้ และจัดการกับอารมณ์ของตนเองและการณ์แสดงออกในสถานการณ์ต่างๆ</p>

ตารางที่ 16 แสดงสรุปแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริม
ประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 (ต่อ)

ด้าน	จำนวน (ข้อ)		แนวทางในการปฏิบัติ
	การส่งเสริม	การพัฒนา	
			<p>อย่างเหมาะสม ศึกษา ทาความรู้ การพัฒนาตัวเอง ตลอดเวลา เพื่อความเป็นมืออาชีพ ในวิชาชีพของตนเอง และเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และเป็นผู้นำ หรือแกนนำ ในการพัฒนาด้านวิชาชีพ ให้แก่เพื่อนร่วมวิชาชีพ จัดการรายรับ รายจ่ายของตนเองและครอบครัวอย่างเหมาะสม วางแผนด้านการเงินอย่างรอบคอบและพร้อมรับมือกับสถานการณ์หรือความเสี่ยงด้านการเงินที่อาจเกิดขึ้น วางแผนการเป็นหนี้ให้มีเหตุผล ได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสม</p>
2. ด้านที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home)	12	5	<p>การส่งเสริม</p> <p>องค์กรที่ีการทำงานเป็นทีม (Teamwork)</p> <p>บุคลากรสร้างจุดมุ่งหมายและเป้าหมายร่วมกัน และร่วมกันสร้างให้เกิดกิจกรรมตามจุดประสงค์ร่วมกันของทีม / กลุ่ม</p> <p>องค์กรที่ีความสุขในการทำงานร่วมกัน (Cooperative)</p> <p>ผู้บริหารออกแบบโครงสร้างของทีม ระบบ พฤติกรรม ซึ่งเป็นแบบแผนเฉพาะกลุ่มสมาชิก องค์กรสร้างกฎหรือมติของกลุ่ม บุคลากรทุกคน ยอมรับและปฏิบัติตามกฎหรือมติเป็นอย่างดี พัฒนา รูปแบบการติดต่อสื่อสารที่ดีเพื่อนำไปสู่การสร้างทีม ประสบความสำเร็จในการทำงาน และใช้การติดต่อสื่อสารสองทางอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความ</p>

ตารางที่ 16 แสดงสรุปแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริม
ประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 (ต่อ)

ด้าน	จำนวน (ข้อ)		แนวทางในการปฏิบัติ
	การส่งเสริม	การพัฒนา	
			<p>เข้าใจซึ่งกันและกัน และลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น ผู้บริหารสร้างความตระหนักรู้ในบทบาทและหน้าที่ ของสมาชิกในองค์กร ผู้บริหารสร้างความตระหนัก ความรู้สึกร่วมต่อมาตรฐานและเป้าหมายองค์กร ผู้บริหารสื่อสาร วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และทิศทางการ ดำเนินงานขององค์กรอย่างชัดเจน และจัดทำปฏิทิน การดำเนินงาน และโครงสร้างงานและหน้าที่ความ รับผิดชอบของบุคลากรแต่ละฝ่ายให้ชัดเจน บุคลากร รู้สึกเป็นสมาชิกขององค์กรและมีความผูกพันต่อ องค์กรผู้บริหารวิเคราะห์บุคลากรเป็นรายบุคคลและ รายกลุ่ม เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบในการสร้างความ ผูกพันต่อองค์กร</p> <p>องค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ผู้บริหารสร้างแนวทางการปฏิบัติที่นำพาสู่ เป้าหมายการเป็นองค์กรแห่งความสุข สร้างเครื่องมือ หรือกลไกที่จะประเมินผลการปฏิบัติไปสู่เป้าหมาย การเป็นองค์กรแห่งความสุข และประเมินผลการเป็น องค์กรแห่งความสุข และปรับปรุงพัฒนา จนได้ผล การปฏิบัติที่ดี ผู้บริหารส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และการสร้างนวัตกรรมและนำมาต่อยอดและ เชื่อมโยงกันเพื่อให้เกิดเป็นวิธีใหม่ที่แตกต่างไปจาก การทำงานรูปแบบเดิม ผู้บริหารรู้จักบุคลากรเป็น รายบุคคลทุกคน เพื่อวิเคราะห์ลักษณะสำคัญและ องค์ประกอบในการอยู่ร่วมกันอย่างเหมาะสม พัฒนา แนวทางการอยู่ร่วม</p>

ตารางที่ 16 แสดงสรุปแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริม
ประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 (ต่อ)

ด้าน	จำนวน (ข้อ)		แนวทางในการปฏิบัติ
	การส่งเสริม	การพัฒนา	
			<p>ที่เหมาะสมกับองค์กร ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมจากบุคลากรทุกคน ได้แก่ ผู้บริหาร หัวหน้างาน และบุคลากร และรับฟังความคิดเห็นของแต่ละฝ่ายและหาแนวทางการอยู่ร่วมกันที่เหมาะสมกับองค์กร ผู้บริหาร หัวหน้างาน และบุคลากร มีส่วนร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ และเป้าหมายการเป็นองค์กรแห่งความสุขร่วมกัน องค์กรจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมาย ทิศทางของ เขตพื้นที่การศึกษา และสนองต่อความต้องการของชุมชน สังคม โดยการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน องค์กร สถาบัน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดและพัฒนาศึกษาของสถานศึกษา องค์กรต่อยอดหรือพัฒนาแนวทางปฏิบัติเดิมของตนหรือจากประสบการณ์ของผู้อื่น แล้วคัดเลือกแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมกับองค์กร ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยการจัดและพัฒนาสถานศึกษาของสถานศึกษาตามนโยบายและแผนพัฒนาสถานศึกษาของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับทิศทางของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นำผลการวิจัยมาปรับปรุงพัฒนานโยบายและแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาของ สถานศึกษา และเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ การศึกษาวิจัยของสถานศึกษาให้ผู้เกี่ยวข้องและสาธารณชนทราบ</p>

ตารางที่ 16 แสดงสรุปแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริม
ประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 (ต่อ)

ด้าน	จำนวน (ข้อ)		แนวทางในการปฏิบัติ
	การส่งเสริม	การพัฒนา	
			<p><u>การพัฒนา</u></p> <p>องค์กรที่มีการทำงานเป็นทีม (Teamwork)</p> <p>องค์กรจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์บุคลากรในองค์กร เพื่อส่งเสริมให้เกิดความสนุกสนาน การสานสัมพันธ์กันภายในองค์กร และลดความตึงเครียดจากการปฏิบัติงาน ผู้บริหารกำหนดหน้าที่และภาระงานของบุคลากรตามความสามารถ ตำแหน่ง และประสบการณ์ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างมีเหตุผลสนับสนุนและให้เกียรติซึ่งกันและกัน และมีการประสานงานและการติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง องค์กรมีการตั้งทีมเฉพาะกิจสำหรับบริหารการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น สร้างความสมัครใจของบุคลากรต่อวิสัยทัศน์ขององค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บุคลากรมีความกล้าและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง และผู้บริหารการสื่อสารให้คลายความวิตกกังวล และเป็นแบบอย่างที่ดีในการปรับตัวท่ามกลางความเปลี่ยนแปลง ตั้งเป้าหมายระยะสั้น เพื่อสร้างความสำเร็จ ซึ่งจะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรทุกคนท่ามกลางความเปลี่ยนแปลง จากนั้นนำความสำเร็จจากเป้าหมายระยะสั้น ผสมรวมเป็นวิธีการทำงานใหม่ ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงขององค์กร</p>

ตารางที่ 16 แสดงสรุปแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริม
ประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 (ต่อ)

ด้าน	จำนวน (ข้อ)		แนวทางในการปฏิบัติ
	การส่งเสริม	การพัฒนา	
3. ด้านชุมชน สมานฉันท์ (Happy Teamwork)	1	4	<p><u>การส่งเสริม</u></p> <p>ชุมชน สังคม และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พึงพอใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กร จัดทำเกณฑ์มาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล การพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา และดำเนินการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล ปรับปรุงและพัฒนา และรายงานผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้ชุมชนและสังคม หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสาธารณชนทราบ</p> <p><u>การพัฒนา</u></p> <p>ชุมชนและองค์กร ควรระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยการประสานความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน สถานประกอบการ สถาบัน สังคมอื่น ชุมชนและองค์กรมีการทำงานเป็นทีม เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียน ครู ผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม ร่วมกันระหว่างชุมชนและองค์กร ชุมชนและองค์กรมีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และเอื้ออาทรกับสังคมรอบ ให้ความร่วมมือและสนับสนุนทางวิชาการ แก่เครือข่ายการศึกษา สถาบันและองค์กรอื่น ๆ</p> <p>อย่างต่อเนื่อง ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร พึงพอใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กร</p>

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 2) แนวทางการส่งเสริมและพัฒนางค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ซึ่งการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยศึกษาประชากร คือ โรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 จำนวน 10 โรงเรียน ในแต่ละโรงเรียน กำหนดผู้ให้ข้อมูล 4 คน คือ 1) ฝ่ายบริหาร 2 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือหัวหน้างานวิชาการ 2) ครู จำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้น 40 คน ทั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ผู้ให้ข้อมูลเป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of analysis) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มี 2 ฉบับ คือ ฉบับที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) เพื่อการวิจัย เรื่อง องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำแนกออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) เกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ตามแนวคิดของ สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ฉบับที่ 2 แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการส่งเสริมหรือพัฒนางค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) มัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic mean : \bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : S.D.) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย คือ ด้านที่ทำงานน่าอยู่เสมือนบ้าน (Happy Home) ด้านคนทำงานมีความสุข (Happy People) และด้านชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) ตามลำดับ

2. แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่า ด้านคนทำงานมีความสุข ส่งเสริมบุคลากรให้จัดสมดุลชีวิตอย่างเหมาะสมทั้งด้านชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน พัฒนาบุคลากรให้ได้เรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นหรือฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ และนำความรู้มาพัฒนาองค์กรต่อไป ด้านที่ทำงานน่าอยู่เสมือนบ้าน ส่งเสริมการเป็นองค์กรที่มีการทำงานเป็นทีม มีความสุขในการทำงานร่วมกัน และเป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ พัฒนาการสื่อสารที่ดีเพื่อให้บุคลากรมีความกล้าและพร้อมต่อการพัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลง เพราะองค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงเสมอ ด้านชุมชนสมานฉันท์ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูล ซึ่งกันและกัน และเอื้ออาทรระหว่างชุมชน องค์กร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่ความความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กร พัฒนาการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยการประสานความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน สถานประกอบการ สถาบัน สังคมอื่น

การอภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย มีประเด็นที่ควรนำมาพิจารณา เพื่อทราบองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 และสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ผู้วิจัยได้นำไปสู่การอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ ด้านที่ทำงานน่าอยู่เสมือนบ้าน (Happy Home) ด้านคนทำงานมีความสุข (Happy People) และด้านชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารและบุคลากร มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างองค์กรแห่งความสุข ตระหนักว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีความสำคัญขององค์กร มีความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นอยู่ที่ดี มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงาม และเอื้ออาทรต่อตนเอง และสังคม รวมถึงบุคลากรมีศักยภาพสูงและมีความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารมีการสื่อสารที่ดีเกี่ยวกับเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ และวิสัยทัศน์ขององค์กร สร้างองค์กรแห่งความสุขจากการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร หัวหน้างาน และบุคลากรในองค์กร มีกระบวนการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้ทำงานอย่างมีความสุข มีความรัก ความสามัคคี ความเอื้ออาทรต่อกัน บรรยากาศที่ทำงานความอบอุ่นน่าอยู่เสมือนบ้านหลังที่สอง เป็นองค์กรที่มีการทำงานเป็นทีม มีการร่วมกันทำงานของสมาชิกเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ ทำงานร่วมกันอย่างมีชีวิตชีวา ทำด้วยใจ และเห็นคุณค่าของสมาชิก งานที่ทำและมีเป้าหมายของงาน มีความสุขในการทำงานร่วมกัน มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมด้วยการทำให้พนักงานมีคุณสมบัติสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร และเป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกัน และมีการพัฒนาร่วมกัน มีความพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง รวมไปถึงชุมชนและองค์กรมีความสามัคคี มีการทำงานเป็นทีม มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และมีความเอื้ออาทรต่อกันระหว่างองค์กร สังคม ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กรพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กร เป็นผลให้นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน ผลดังกล่าวสอดคล้องกับ ญัตติฯ น้อยโคตร ได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันของความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรในสถานศึกษาเป็นผู้มีความสุขในการทำงาน มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดี สามารถจัดสรรเวลาในการทำงานและพักผ่อนได้อย่างสมดุล มีโอกาสเข้าร่วมอบรม ศึกษาต่อ ดูงาน พัฒนาตนเองอยู่เสมอ นำหลักธรรมคำสอนในศาสนา มาปฏิบัติจริงในการดำเนินชีวิต สามารถวางแผนการใช้เงินและจัดการหนี้สินได้เป็นอย่างดี มีครอบครัวที่อบอุ่นเป็นกำลังใจในการทำงาน และประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีของสังคม สภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านคนทำงานมีความสุข ด้านที่ทำงานน่าอยู่ และด้านความสามัคคีในชุมชน สะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 มีความต้องการที่พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขในทุกองค์ประกอบ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเมื่อบุคลากรทำงานอย่างมีความสุข มีทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ ที่ทำงานน่าอยู่ และมีความสามัคคีในชุมชน จะมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กร ไปสู่ความสำเร็จ ส่งผลให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา 2) ผลการพัฒนาแนวทางสู่องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

มหาสารคาม เขต 2 พบว่า มีผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมและรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา แต่ละสถานศึกษาย่อมมีความแตกต่างกันตามบริบทของสถานศึกษา ด้านคนทำงานมีความสุข ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้รักษาสุขภาพกายและใจ จัดกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือสังคม ฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมที่ดีงาม ส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเก็บออมเงิน ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนเป็นแบบอย่างที่ดีของนักเรียน เป็นสมาชิกที่ดีของชุมชน และสังคมภายนอก ด้านที่ทำงานน่าอยู่ ผู้บริหารต้องจัดการและบริหารสถานที่ให้เหมาะสมและ เกิดความคล่องตัวในการทำงาน สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่อบอุ่น เหมือนกับครอบครัว อยู่ด้วยกันแบบพี่น้อง ให้เกียรติซึ่งกันและกัน สร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบการมีส่วนร่วม ให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อเป้าหมายในการทำงาน และทุกคนสามารถที่จะแสดงความคิดเห็นและความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างเป็นอิสระ และมีระบบบริหารจัดการองค์กรที่ดี ด้านความสามัคคีในชุมชน ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้องค์กรและชุมชนทำงานร่วมกันเป็นทีมช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ปกปักรักษาหรือ ให้คำแนะนำที่ดีต่อกัน

เมื่อพิจารณาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ทั้ง 3 ด้าน เป็นรายด้านพบว่า

1. ด้านคนทำงานมีความสุข (Happy People) ผลการวิจัยพบว่า ด้านคนทำงานมีความสุข (Happy People) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บุคลากรสามารถจัดสมดุลชีวิตได้ บุคลากรมีสุขภาพแข็งแรง ทั้งร่างกายและจิตใจ ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข เป็นผู้มีน้ำใจ นึกถึงคนอื่น เอื้ออาทรต่อผู้อื่น รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น สามารถควบคุมและจัดการอารมณ์ของตนเอง ในสถานการณ์ต่างๆ ได้ เป็นผู้รักการเรียนรู้ ศึกษา หาความรู้ และพัฒนาตัวเองตลอดเวลา เพื่อให้เป็นมืออาชีพในวิชาชีพของตน และเกิดความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู เช่น เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัยตรงต่อเวลา เป็นต้น เป็นผู้ใช้จ่ายเงินเป็น มีเงินเก็บ รู้จักใช้ เป็นหนี้ที่มีเหตุผล สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองและครอบครัวได้ มีครอบครัวที่อบอุ่น มั่นคง และครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เป็นสมาชิกที่ดี รักและดูแลองค์กร และสังคม ซึ่งสอดคล้องกับ อนุพงศ์ รอดบุญปาน ที่ได้ศึกษาเรื่อง องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มี 1 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด คือ คุณธรรม และอีก 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิต จากมากไปน้อย คือ มีสังคมดี การหาความรู้ นำใจงาม ครอบครัวที่ดี การผ่อนคลาย สุขภาพดี และใช้เงินเป็น 2) แนวทางพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) มีแนวทางที่สำคัญ 10 แนวทาง คือ 1) ผู้บริหารต้องกระทำตนเป็นผู้นำที่ดี มีความยุติธรรม เป็นกันเอง สามารถปรึกษาปัญหาต่าง ๆ ได้ พร้อมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคน และมีการบริหารจัดการที่ดี

2) จัดอบรมให้ความรู้ด้านการดูแลรักษาสุขภาพ ให้บุคลากรหมั่นออกกำลังกาย เลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ ไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด และจัดโครงการตรวจสุขภาพประจำปี 3) มุ่งเน้นให้บุคลากรทำงานเป็นทีม หมั่นแสดงความคิดเห็นต่อกัน และยกย่องผู้เป็นแบบอย่างที่ดีในองค์กร 4) จัดประชุมวางแผน มอบหมายงานให้เหมาะสมตามความสามารถ และจัดกิจกรรมผ่อนคลายความเครียดด้วยวิธีการที่หลากหลาย 5) สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ นิเทศติดตามการทำงานและประเมินคุณภาพบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ 6) ปลุกฝังคุณธรรมจริยธรรมที่ดียิ่ง ให้บุคลากรเกิดความรักความปรารถนาดีต่อกัน ละอายต่อการกระทำผิด และละเว้นจากการทำความชั่ว 7) ส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักวางแผนการใช้จ่ายเงิน ให้ความรู้ด้านการลงทุน จัดทำบัญชีรายรับรายจ่าย สร้างนิสัยประหยัดและเก็บออม ลดการก่อหนี้ ไม่เล่นการพนันทุกรูปแบบสนับสนุนงบประมาณ สื่อการสอน สวัสดิการ ให้แก่บุคลากรอย่างเพียงพอและเหมาะสม 8) ปลุกฝังให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของสถาบันครอบครัว กระทำตนเป็นสมาชิกที่ดี เข้าใจบทบาทหน้าที่ในครอบครัว และส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครอบครัวกับองค์กร 9) จัดภูมิทัศน์และดูแลอาคารสถานที่ต่าง ๆ ในองค์กรให้มีบรรยากาศร่มรื่น สะอาด ปลอดภัย น่าอยู่ และ 10) ส่งเสริมให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนและสังคมอย่างสม่ำเสมอ และสอดคล้องกับ เด่นชัย อาทิตย์เจริญชัย ที่ได้ศึกษาเรื่อง องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนศรีบุญยานนท์ ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนศรีบุญยานนท์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านคุณธรรม ด้านน้ำใจงาม ด้านการหาความรู้ ด้านครอบครัวที่ดี และด้านความสุขขององค์กรและสังคม ด้านการผ่อนคลาย ด้านใช้เงินเป็น และด้านสุขภาพดี 2) ทิศนะของบุคลากรในโรงเรียนศรีบุญยานนท์ ต่อองค์กรแห่งความสุข พบว่า ด้านสุขภาพดี : บุคลากรมีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ และมีการตรวจสุขภาพประจำปี ด้านน้ำใจงาม : บุคลากรมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีการทำงานเป็นทีม ด้านการผ่อนคลาย : บุคลากรมีการผ่อนคลายความเครียดด้วยการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งที่เกิดขึ้น สภาพปัญหา สถานการณ์ และใช้เวลาว่างกับครอบครัว ด้านการหาความรู้ : บุคลากรมีการเฝ้าหาความรู้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาตนเอง ด้านคุณธรรม : บุคลากรมีคุณธรรม รู้จักให้อภัย นำคำสอนทางศาสนามาใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านการใช้เงินเป็น : บุคลากรมีรายได้ที่เพียงพอ ไม่มีภาระหนี้สิน รู้จักการวางแผนการใช้จ่ายเงิน ด้านครอบครัวที่ดี : บุคลากรให้ความสำคัญกับครอบครัว มีเวลาให้กับครอบครัว โดยการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน ด้านความสุขขององค์กรและสังคม : บุคลากรมีความสุขที่ได้ทำงานในองค์กร เพราะมีส่วนร่วม ในการทำงาน และได้รับการยอมรับและจากองค์กร

2. ด้านที่ทำงานน่าอยู่เสมือนบ้าน (Happy Home) ผลการวิจัยพบว่า ด้านที่ทำงานน่าอยู่เสมือนบ้าน (Happy Home) อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ด้านการเป็นองค์กรที่มีการทำงานเป็นทีม (Teamwork) บุคลากรร่วมกันทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ ทำงาน

เป็นทีมร่วมกันอย่างมีชีวิตชีวา ทำด้วยใจ เห็นคุณค่าของสมาชิก งานที่ทำ และมีเป้าหมายของงาน มีการสร้างทีมงานเพื่อการพัฒนา หรือการเปลี่ยนแปลง บุคลากรมีความกล้าและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง ด้วยการสื่อสารให้คลายความวิตกกังวล องค์กรสามารถจัดการความเปลี่ยนแปลง และสร้างการเปลี่ยนแปลง โดยมีเป้าหมายที่ชัดเจน และเป็นเป้าหมายที่เป็นไปได้ ซึ่งสอดคล้องกับ วิญญลักษมี และกัสมวี (Vijayalakshmi, Goswami) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยของความสุข ในสถานที่ทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความสุขถูกแบ่งออกเป็น 3 ประการ ได้แก่ 1) ปัจจัยภายใน โดยเกี่ยวข้องกับความรู้สึกในตนเอง การตระหนักรู้ในตนเอง ซึ่งก่อให้เกิดความสุขกับแต่ละบุคคลจากตัวตนภายใน 2) ปัจจัยภายนอก ปัจจัยภายนอกเกี่ยวข้องกับค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การสร้างทีมงานที่ดี มีศักยภาพ มีภาวะผู้นำและผู้ตาม ความกล้าพร้อมต่อการพัฒนาและพร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลง และ 3) ปัญหาชีวิตการทำงาน และการจัดการปัญหาในชีวิตการทำงาน โดยใช้ความยืดหยุ่นในการปรับตัว และการให้คำปรึกษาระหว่างงานและครอบครัว ซึ่งก่อให้เกิดความสุขกับแต่ละบุคคลในสถานที่ทำงาน

ด้านองค์กรที่มีความสุขในการทำงานร่วมกัน (Cooperative) ผู้บริหารมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมด้วยการทำให้บุคลากรมีคุณสมบัติสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร ใช้การสื่อสารเป็นหัวใจสำคัญของการสร้างทีม และเชื่อมต่อความคิดของผู้บริหารกับความคิดของบุคลากร ผู้บริหารทำให้บุคลากรมีความรู้สึกร่วมกับวิสัยทัศน์ขององค์กร และพัฒนาตนให้มีทักษะและมีความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารมีการสื่อสาร วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และทิศทางการดำเนินงานขององค์กร เป็นผลให้บุคลากรรู้สึกเป็นสมาชิกและมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ ลอย (Roy) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสุขในที่ทำงาน ผลการวิจัยพบว่าความสุขในที่ทำงาน ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ 1) มุมมองส่วนบุคคล ประกอบด้วย ความหมายของงาน ความมั่นคงของงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การเป็นที่ยอมรับ ความเป็นผู้นำ และความเป็นอิสระ 2) การสร้างสถานที่ทำงานที่มีความสุข ประกอบด้วย การฝึกอบรมและการพัฒนาพนักงาน ค่าตอบแทนและรางวัล การรับรู้ทักษะ ความสัมพันธ์ที่เหนือกว่าผู้บังคับบัญชา โอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพ ความยืดหยุ่นในงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสมดุลของชีวิตการทำงาน ชั่วโมงของการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร

ด้านองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ผู้บริหารสร้างองค์กรแห่งความสุขที่เป็นแบบเฉพาะ และเหมาะสมกับบริบทขององค์กร ผู้บริหารพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร ผู้บริหารพัฒนาแนวทางการอยู่ร่วมกันที่เหมาะสมกับองค์กร ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมจากบุคลากรทุกคน ผู้บริหาร หัวหน้างาน และบุคลากรมีส่วนร่วมกันสร้างองค์กรแห่งความสุข องค์กรมีแผน/กลยุทธ์ องค์กรมีการต่อยอดหรือพัฒนาแนวทางปฏิบัติเดิมของตนหรือจากประสบการณ์ของผู้อื่น แล้วคัดเลือกแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมกับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ เคลย์พูล (Claypool) ที่ได้ศึกษา

เรื่องความสำเร็จขององค์กร : ความเป็นมาของความสุขในปัจจุบันที่เป็นผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขที่พบในที่ทำงาน และการมีส่วนร่วมของพนักงานเป็นปัจจัยที่นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ การมีส่วนร่วมและความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานเป็นสิ่งที่ช่วยให้องค์กรต่าง ๆ ประสบความสำเร็จ เนื่องจากพนักงานที่มีความคิดสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้น จะมีความมั่นใจในการทำงาน และส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานที่ดี อีกทั้งความสุขในที่ทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้พนักงานมีการแข่งขันทางด้านความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ และออกมาในรูปแบบของนวัตกรรมที่มีความสร้างสรรค์ ส่งผลให้องค์กรสามารถพัฒนาได้อย่างรวดเร็ว และการพัฒนาสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศทางการทำงานให้มีความสุขหรือพัฒนาความสุขในการทำงานของพนักงานเป็นอีกหนึ่งปัจจัย ที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กร

3. ด้านชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) ผลการวิจัยพบว่า ด้านชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ชุมชนและองค์กรมีความสามัคคีกัน มีการทำงานเป็นทีม มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และเอื้ออาทรกับสังคมาบข้าง เป็นผลให้ชุมชน สังคม และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร พึงพอใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับสิทธิเดช เสมอภาคดี และ ศิริพงษ์ เสาภา ยน ได้ทำการศึกษา เรื่อง องค์กรแห่งความสุข (Happiness Workplace) ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาระดับองค์กรแห่งความสุข (Happiness Workplace) ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เนื่องจากข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษาทุกคน เป็นผู้มีความสุขในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่สามารถจัดการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง มีความพึงพอใจกับงานและภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และมีความสมานฉันท์ระหว่างองค์กรและชุมชน ความสามัคคีของชุมชนและองค์กรมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรครูอย่างมาก ถ้าชุมชนและองค์กรมีความสามัคคี ความเอื้ออาทรต่อกัน มีความปรารถนาดีต่อกันเต็มใจช่วยเหลือซึ่งกันและกันพึงพาอาศัยกัน ย่อมส่งผลให้บุคลากรในชุมชนและองค์กรนั้นเกิดความสุขในการทำงานร่วมกัน 2) ผลการเปรียบเทียบระดับองค์กรแห่งความสุข (Happiness Workplace) ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งความสุข โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านมีสังคมดีและด้านความสมานฉันท์ในชุมชนไม่แตกต่างกันและข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงาน วิทยฐานะ โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน

2. แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จากการวิจัยพบว่า ด้านคนทำงานมีความสุข (Happy People) การส่งเสริมบุคลากรให้จัดสมดุลชีวิตอย่างเหมาะสมทั้งด้านชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน การพัฒนาบุคลากรให้ได้เรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นหรือฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ และนำความรู้มาพัฒนาองค์กรต่อไป ด้านที่ทำงานน่าอยู่เสมือนบ้าน (Happy Home) การส่งเสริมการเป็นองค์กรที่มีการทำงานเป็นทีม มีความสุขในการทำงานร่วมกัน และเป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ การพัฒนาควรใช้การสื่อสารที่ดี เพื่อให้บุคลากรมีความกล้าและพร้อมต่อการพัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลง เพราะองค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงเสมอ ด้านชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูล ซึ่งกันและกัน และเอื้ออาทรระหว่างชุมชน องค์กร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กร การพัฒนาการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยการประสานความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน สถานประกอบการ สถาบัน สังคมอื่น ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 เป็นพหุแนวทาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารและบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างองค์กรแห่งความสุข ผู้บริหารมีการสื่อสารที่ดีเกี่ยวกับเป้าหมายยุทธศาสตร์ และวิสัยทัศน์ขององค์กร สร้างองค์กรแห่งความสุขจากการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร หัวหน้างาน และบุคลากรในองค์กร มีกระบวนการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้ทำงานอย่างมีความสุข มีความรัก ความเอื้ออาทรต่อกัน บรรยากาศที่ทำงานความอบอุ่น น่าอยู่เสมือนบ้านหลังที่สอง เป็นองค์กรที่มีการทำงานเป็นทีม มีความสุขในการทำงานร่วมกัน และเป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ มีความพร้อมต่อการรับมือกับความเปลี่ยนแปลง มีการทำงานเป็นทีม ความสามัคคี และความเอื้ออาทร ระหว่างองค์กร สังคม ชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร ซึ่งจะนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากการศึกษาขององค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ให้มีประสิทธิภาพในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการวิจัย เรื่อง องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่า ด้านชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) อยู่ในระดับมาก แต่มีค่ามัธยฐานเลขคณิตน้อยที่สุด ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ของชุมชนและองค์กร การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา องค์กรควรประสานความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน สถานประกอบการ สถาบัน สังคมอื่น
2. แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของชุมชนและองค์กร องค์กรควรกำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับองค์กรให้เป็นไปตามบริบท สภาพแวดล้อม ของแต่ละองค์กร เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียน ครู ผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม ร่วมกันระหว่างชุมชนและองค์กร
3. แนวทางการพัฒนาการช่วยเหลือเกื้อกูลและเอื้ออาทรต่อสังคมรอบข้าง ของชุมชนและองค์กร องค์กรควรให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือในการจัดการศึกษา ร่วมกับบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา และให้ความร่วมมือและสนับสนุนทางวิชาการแก่เครือข่ายการศึกษา สถาบันและองค์กรอื่น อย่างต่อเนื่อง
4. แนวทางการพัฒนาความพึงพอใจของชุมชน สังคม และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อการปฏิบัติงานขององค์กร องค์กรควรจัดทำเกณฑ์มาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล การพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา และรายงานผลการพัฒนาการศึกษาขององค์กร ให้ชุมชน สังคม และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสาธารณชนทราบ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้งานวิจัยเรื่ององค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 เผยแพร่ออกไปและเพื่อประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าของนักวิชาการและผู้ที่เกี่ยวข้องต่อไป จึงมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2
2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน
ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2
3. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน
ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2
4. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนใน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2



รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กมลทิพย์ ใจเที่ยง. "การบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา." วิทยานิพนธ์ปริญญา
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2562.
- กระทรวงศึกษาธิการ. "ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายการศึกษาของ
กระทรวงศึกษาธิการ." 23 พฤศจิกายน 2566.
- กอปรลภ อภัยภักดิ์. "บรรยากาศองค์กรแห่งความสุข: คนเบิกบาน งานสำเร็จ." **วารสาร มจร
มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์** 6, 1 (2563): 315-31.
- ก้านทอง บุหระ. "องค์กรแห่งความสุข : แนวคิด กระบวนการ และบทบาทของนักบริหารทรัพยากร
มนุษย์." **วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์** 3 (กันยายน-ธันวาคม 2560):
169-76.
- จรรยา ดาสา. **ความสุขในที่ทำงาน**. เข้าถึงเมื่อ 4 กุมภาพันธ์ 2567. เข้าถึงได้จาก web.sut.ac.th/ces/Happy/article/001.pdf
- จินดารัตน์ โพธิ์นอก. **องค์ความรู้ภาษา-วัฒนธรรม (องค์ความรู้ภาษาไทย)**. เข้าถึงเมื่อ 4 กุมภาพันธ์
2567. เข้าถึงได้จาก <http://www.dailynews.co.th/article/217512>
- จินดาวรรณ รามทอง. "โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนใน
มหาวิทยาลัย." **วารสารพัฒนบริหารศาสตร์** 57, 2 (2560): 59-82.
- จิราเจต วิเศษตอนหวาย. **ลาก่อน Vuca มาแล้ว Bani : ชวน ผอ. ปรับตัวและโรงเรียนให้ทันการ
เปลี่ยนแปลง**. เข้าถึงเมื่อ 1 มกราคม 2567. เข้าถึงได้จาก <https://www.educathai.com/knowledge/articles/652>
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และคณะ. **คู่มือมาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ ฉบับปรับปรุง**.
กรุงเทพฯ: บริษัทแอทโฟรพรีนธ์ จำกัด, 2559, 5-6.
- . **องค์กรแห่งความสุข 4.0**. กรุงเทพฯ: โครงการส่งเสริมผลิตภาพและสุขภาวะองค์กรใน
วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม SMEs Happy and Productive Workplace, 2561, 10-
16.
- ณัฐพงษ์ น้อยโคตร. "แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2." **วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์** 6, 1 (มกราคม-
มิถุนายน 2565): 91-103.

- เด่นชัย อาทิตย์เจริญชัย. "องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนศรีบุญยานนท์." วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2558.
- ไทยโพสต์. ปลัดศร. **ซีโลกเข้าสู่ยุค Bani World รวมความปั่นป่วนไว้ทั้งหมด กระทบการศึกษา โดยตรง มอบนโยบายรับมือ การเรียนรู้ถดถอย.** เข้าถึงเมื่อ 2 มกราคม 2567. เข้าถึงได้จาก <https://www.thaipost.net/education-news/255668/>
- ฉัมนัญญิตตา อยู่เจริญ. "การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงสำรวจขององค์กรแห่งความสุข : กรณีศึกษา บุคลากร มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต." **วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ** 10, 1 (2561): 52-54.
- บุษกร วัฒนบุตร. **องค์กรแห่งความสุข.** เข้าถึงเมื่อ 5 กุมภาพันธ์ 2567. เข้าถึงได้จาก <http://pol.mcu.ac.th/wpcontent/uploads/2014/12/%E0%B9%80%E0%B8%AD%E0%B>
- "ประกาศ เรื่อง ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561- 2580)." **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 135 ตอนที่ 82 (13 ตุลาคม 2561) : 1-10.
- พิกุล พุ่มช้าง และปริญญา มีสุข. "การวิเคราะห์องค์ประกอบที่เป็นองค์กรแห่งความสุขของ สถาบันการศึกษาไทย." **วารสาร Vendian E-Journal Sipakorn Universty ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ** 10, 2 (2560): 647-63.
- ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2. **ข้อมูล Sp Center ศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียน (Sp Center) ในสังกัด สพ.กาญจนบุรี เขต 2.** เข้าถึงเมื่อ 30 มิถุนายน 2567. เข้าถึงได้จาก <https://www.kan2.go.th/%e0%b8%82%e0%b9%89%e0%b8%ad%e0%b8%a1%e0% b8%b9%e0%b8%a5-sp-center/>
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. **กลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข ศูนย์องค์กรสุขภาพ (Healthy Organization Center).** กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2559, 14-16.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2. "ประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 เรื่อง นโยบายการบริหารงานบุคคล." 1 เมษายน 2567.
- . **แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พ.ศ. 2566-2570.** 2565.
- สิทธิเดช เสมอภาคดี และ ศิริพงษ์ เต่าภายน. "องค์กรแห่งความสุข (Happiness Workplace) ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2." **วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์** 8, 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม 2566): 1-14.

- สุภาวดี ขุนทองจันทร์. "การเพิ่มผลิตภาพแรงงานที่ไม่ได้สำเร็จการศึกษาระดับอาชีวศึกษาขององค์กรธุรกิจ ที่ดำเนินงานในรูปแบบองค์กรแห่งความสุข." *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร* 38, 4 (2561): 106-32.
- อนุพงศ์ รอดบุญปาน. "องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว)." *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 2561.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. **องค์กรแห่งความสุข...สิ่งที่ทุกคนปรารถนา**. เข้าถึงเมื่อ 3 กุมภาพันธ์ 2567. เข้าถึงได้จาก <http://www.prosofthmi.com/ArticleInfo.aspx?TypeID=2085&ArticleID=8207>

ภาษาอังกฤษ

- Best, John, W. **Research in Education**. Englewood Cliffs: Prentice-Hall, Inc., 1970, 190.
- Cascio, J. **Facing the Age of Chaos, We Are in an Age of Chaos**. Accessed January 2, 2024. Available from <https://medium.com/@cascio/facing-the-age-of-chaos-b00687b1f51d>
- Darien, Steven. **Key Characteristics of a Happy Workplace**. Accessed March 5, 2024. Available from <https://stevendarien.wordpress.com>
- Ketchain, Lione. **Happiness at Work**. Accessed March 12, 2024. Available from <http://www.HappinessClub.com>
- Kevin, K. Claypool. "Organizational Success: How the Presence of Happiness in the Workplace Affects Employee Engagement That Leads to Organizational Success." Dissertation Publishing, Pepperdine University, 2017.
- Kjeruft, Alexander. **Top 10 Reasons Why Happiness at Work Is the Ultimate Productivity Booster**. Accessed March 11, 2024. Available from <http://positive-sharing.com/2027/03/top-10-reasonswhy-happiness-at-work-is-the-ultimate-productivity-booster/>
- Likert, Rensis. **New Pattern of Management**. New York: McGraw - Hill Book Company, 1992, 74.

- Lin, Ken. **The 5 Key Ingredients of a Happy Workplace**. Accessed March 4, 2024. Available from <https://www.inc.com/ken-lin/the-5-key-ingredients-of-a-happy-workplace.html>
- Lunenburg, Fred, C. and Allan C. Ornstein. **Educational Administration : Concepts and Practices** 7th ed. California: SAGE Publications, 2022, 25.
- Roy, R. **Workplace Happiness: A Conceptual Framework**. Accessed April 4, 2024. Available from <http://www.jjstr.org/final-print/jan2020/Workplace-Happiness-A-Conceptual-Framework>
- Stein, Cheryl. **7 Simple Ways to Cultivate a Happy Workplace**. Accessed March 3, 2024. Available from <https://hiring.monster.ca/hr/hr-best-practices/>
- UNESCO. **Happy Schools Global Report on Happiness in and for Learning**. France: the United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, 2024, 39.
- . **Happy Schools in Asia-Pacific Activities for Learner Well-Being and Happiness**. France: the United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, 2021.
- Vjayalakshmi, G. V. and Goswami R. **A Study on Factors of Workplace Happiness**. Accessed April 3, 2024. Available from <https://webcache.googleusercontent.com>
- Wesley, Ed. **Five Elements of Happy Workplaces**. Accessed March 9, 2024. Available from <https://www.toolbox.com/hr/hr-analytics/guest-article/five-elements-of-happy-workplaces>



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยศิลปากร



ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

แบบตรวจคุณภาพเครื่องมือ ด้านความตรง (Validity)

และผลการวิเคราะห์การตรวจเครื่องมือวิจัย



ที่ อว 8612.2/740

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

10 ตุลาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.กมลทิพย์ ใจเที่ยง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางสาวณัฐธิดา สุวรรณนัจศิริ รหัสนักศึกษา 650620076 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายสุดา เตียเจริญ)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 09 3979 3455

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

(ตามลำดับตัวอักษร)

1. ดร.กมลทิพย์ ใจเที่ยง

วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนพรหมสาคร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

2. ดร.พฤติชา นาคะผิว

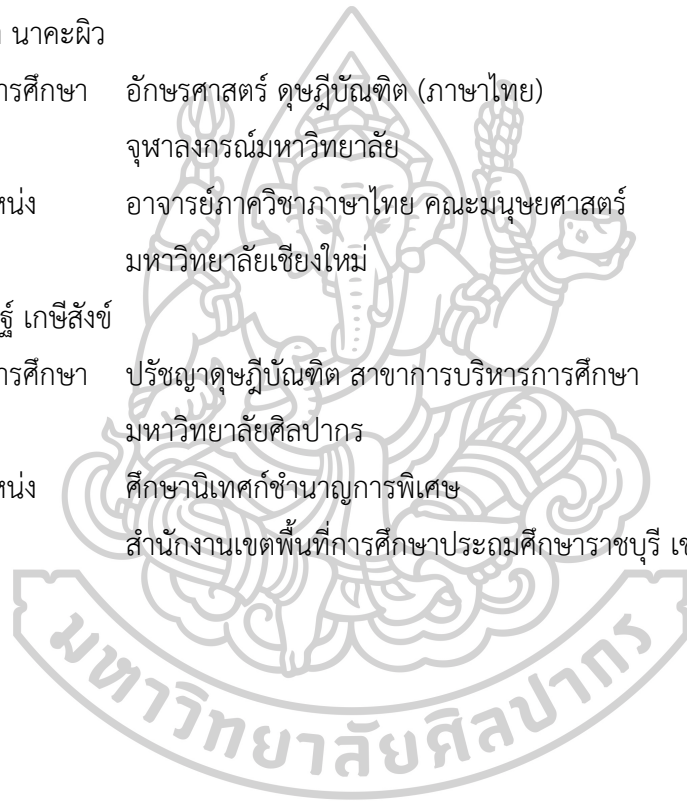
วุฒิการศึกษา อักษรศาสตร์ ดุษฎีบัณฑิต (ภาษาไทย)
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตำแหน่ง อาจารย์ภาควิชาภาษาไทย คณะมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

3. ดร.วราเสฏฐ์ เกษีสังข์

วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2





คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญในการตรวจคุณภาพเครื่องมือ ด้านความตรง (Validity)

เรียน ท่านผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยขออนุญาตแสดงข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณาการตรวจเครื่องมือวิจัย ในด้านความตรง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ชื่อผู้วิจัย : นางสาวณัฐธิดา สุวรรณจศิริ

อาจารย์ที่ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วาทีพันตรี ดร.นพดล เจนอักษร

ชื่อวิจัย : องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน และตัวแปรที่ศึกษาดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงานในปัจจุบัน

2. ตัวแปรที่ศึกษา เป็นตัวแปรเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข โรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยใช้แนวคิดองค์กรแห่งความสุขของ สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)⁵² ซึ่งประกอบด้วย

1) คนทำงานมีความสุข (Happy People) : Y_1 หมายถึง พนักงานสามารถจัดสมดุลชีวิตได้ ตระหนักว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีความสำคัญขององค์กร มีความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นอยู่ที่ดี มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงาม และเอื้ออาทรต่อตนเอง และสังคม เป้าหมายสูงสุดของการส่งเสริมให้พนักงานมีความสุข คือพนักงานสามารถจัดสมดุลชีวิตผ่านโลกทั้ง 3 ใบของตัวเองได้ (โลก

⁵² ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และคณะ, **องค์กรแห่งความสุข 4.0** (กรุงเทพฯ : โครงการส่งเสริมผลิตภาพและสุขภาวะองค์กรในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม SMEs Happy and Productive Workplace, 2561), 10-18.

ความสุขของตนเอง โลกความสุขของครอบครัว และโลกความสุขขององค์กร/สังคม) รวมถึงพนักงานมีศักยภาพสูงและมีความผูกพันต่อองค์กร (Engagement) คนทำงานมีความสุข ประกอบด้วย

1.1) การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น (Happy Body) คือ มีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งเกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน

1.2) การเป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) คือ การมีน้ำใจ การคิดถึง คนอื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน การรับทราบของเจ้านาย ลูกน้อง บทบาทของคุณพ่อ บทบาทของคุณแม่ และผลของการกระทำของตนเองต่อสิ่งต่างๆ

1.3) การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) คือ การรู้จักการผ่อนคลายกับสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิตเมื่อชีวิตในการทำงาน และ หรือการดำเนินชีวิตประจำวันมีความเครียดต้องหาวิธีผ่อนคลาย เพื่อรักษาสมดุลของชีวิตไว้

1.4) การเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นผู้มีอาชีพในงาน (Happy Brain) คือ การศึกษา หาความรู้ การพัฒนาตัวเองตลอดเวลา เพื่อให้เป็นผู้มีอาชีพ และเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน

1.5) การเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul) คือการเป็นผู้ที่มีคุณธรรม โดยเฉพาะหิริ โอตตัปปะ (ความละอาย และเกรงกลัวต่อการกระทำของตน) ซึ่งเป็นคุณธรรมเบื้องต้น พื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของสังคมมนุษย์ และเป็นคุณธรรมที่สำคัญต่อการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ควรมีคุณธรรมอื่นๆ เช่น การเป็นคนดี มีศรัทธาต่อศาสนามีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัยตรงต่อเวลา เป็นต้น

1.6) การเป็นผู้ใช้เงินเป็น (Happy Money) คือ เป็นผู้ใช้เงินเป็นมีเงินเก็บ รู้จักใช้ เป็นหนี้ อย่างมีเหตุผล มีชีวิตที่เหมาะสมกันเอง หรืออาจกล่าวว่าเป็นบุคคลที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองและครอบครัวได้

1.7) การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Happy Family) คือ การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ให้ความสำคัญต่อครอบครัว และครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เป็นกำลังใจเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคในชีวิต การมีครอบครัวเข้มแข็งจะทำให้สังคมมั่นคงด้วย

1.8) การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเองได้ (Happy Society) คือ การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม ความสัมพันธ์ระหว่างความสุข 8 ประการกับองค์กรแห่งความสุข

2) **ที่ทำงานน่าอยู่เสมือนบ้าน (Happy Home) :** Y_2 หมายถึง พนักงานรู้สึกกว่าที่ทำงานเป็นบ้านหลังที่สอง มีความรัก ความสามัคคีในองค์กร ที่ทำงานน่าอยู่ประกอบด้วยความอบอุ่นของบ้าน (House) คนในองค์กร (Human) และความสุข (Happy) ลักษณะของที่ทำงานน่าอยู่ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

2.1) องค์กรที่มีการทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง การร่วมกันทำงานของสมาชิก เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ การทำงานเป็นทีมต้องทำงานร่วมกันอย่างมีชีวิตชีวา ทำด้วยใจ และเห็นคุณค่าของสมาชิก งานที่ทำและมีเป้าหมายของงาน การขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข การสร้างทีมเป็นสิ่งสำคัญโดยเฉพาะการเป็นทีมงานเพื่อการพัฒนา หรือการเปลี่ยนแปลง เพราะองค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงเสมอ แต่พนักงานส่วนใหญ่กลัวการเปลี่ยนแปลง ทำให้ช่วงเวลาที่ต้องเปลี่ยนแปลงเป็นช่วงเวลาที่มีความเป็นทีมน้อยการจัดการความเปลี่ยนแปลง (Change Management) ต้องเข้าใจว่าพนักงานกลัวการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเรียกว่าปรากฏการณ์ห้องมืด (Darkroom Effect) ต้องทำให้พนักงานกล้าและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง ด้วยการสื่อสารให้คลายความวิตก หัวใจของการเปลี่ยนแปลงคือการทำให้ทุกคนในทีมเห็นเหมือนกัน รู้สึกเหมือนกันการจัดการความเปลี่ยนแปลง องค์กรต้องสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงได้ทั้งทีม การเปลี่ยนแปลงต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน และเป็นเป้าหมายที่เป็นไปได้

2.2) องค์กรที่มีความสุขในการทำงานร่วมกัน (Cooperative) หมายถึง มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมด้วยการทำให้พนักงานมีคุณสมบัติสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพราะส่วนใหญ่ผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ แต่พนักงานไม่เห็นภาพร่วมกับผู้บริหารนอกจากนี้ในองค์กร พนักงานผู้จัดการ และผู้บริหาร มักมีมุมมองต่อองค์กรแตกต่างกัน เหมือนทฤษฎีภูเขาน้ำแข็งที่พนักงานมองเห็นปัญหาเล็กเหมือนส่วนยอดของภูเขาน้ำแข็ง ผู้จัดการมองปัญหาใหญ่ขึ้น และผู้บริหารมองว่าปัญหานั้น เป็นปัญหาใหญ่ขององค์กร เหมือนกับการมองเห็นฐานของภูเขาน้ำแข็ง การสื่อสารเป็นหัวใจสำคัญของการสร้างทีมและเชื่อมต่อความคิดของผู้บริหารกับความคิดของพนักงาน รวมถึงการทำให้พนักงานมีความรู้สึกร่วมกับวิสัยทัศน์ขององค์กร พัฒนาตนให้มีความรู้ ทักษะและมีความผูกพันต่อองค์กร กล่าวโดยสรุป บรรยากาศการทำงานเป็นทีม เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรน่าอยู่ องค์กรต้องทำให้เกิดการทำงานเป็นทีมโดยเน้นการสื่อสารโดยเฉพาะการสื่อสาร วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และทิศทาง การดำเนินงานขององค์กร การสื่อสารที่ดีจะช่วยให้พนักงานรู้สึกเป็นสมาชิกขององค์กรและมีความผูกพันต่อองค์กร

2.3) องค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) การเป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกันและมีการพัฒนาร่วมกัน ในที่นี้ หมายถึง การสร้างองค์กรแห่งความสุขที่เป็นแบบเฉพาะและเหมาะสมกับบริบทขององค์กร การดำเนินการต้องเริ่มจากการทำความเข้าใจว่า แต่ละองค์กรมีกุญแจเปิดประตูสู่องค์กรแห่งความสุขที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับบริบทขององค์กร เช่น ความแตกต่าง

พนักงาน วัฒนธรรมองค์กร ระบบการทำงาน เป้าหมาย/วิสัยทัศน์ขององค์กร ฯลฯ องค์กรต้องพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาแนวทางการอยู่ร่วมกันที่เหมาะสมกับองค์กรด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมร่วมจากพนักงานทุกคน ทั้งผู้บริหาร หัวหน้างาน และพนักงาน (ผู้บริหารควรมีบทบาทรับรู้ เข้าใจและสนับสนุนหัวหน้างานขึ้นไปควรมีบทบาทรับรู้ เข้าใจและปฏิบัติเพื่อสร้างความสุข, พนักงานควรมีบทบาทรับรู้เข้าใจและมีส่วนร่วมเพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุข) การเป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกันและมีการพัฒนาร่วมกันนั้น องค์กรต้องมีแผน/กลยุทธ์องค์กร รวมทั้งต่อยอดหรือพัฒนาแนวทางปฏิบัติเดิมของตนหรือจากประสบการณ์ของผู้อื่นแล้วคัดเลือกแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมกับองค์กร

3) ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) : Y_3 หมายถึง ชุมชนต้องมีความสามัคคี มีการทำงานเป็นทีม มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และเอื้ออาทรกับสังคมรอบข้าง ชุมชนสมานฉันท์ยังหมายความรวมถึงลูกค้าหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร รวมถึงชุมชน สังคมพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กร

เนื่องจากนิยามตามทฤษฎีขององค์กรแห่งความสุข ตามแนวคิดของ มีการยกตัวอย่างประกอบ เพื่อให้เหมาะสมกับการสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยจึงวิเคราะห์นิยามตามทฤษฎี เป็นนิยามปฏิบัติการ และข้อคำถามของเครื่องมือวิจัย ดังรายละเอียดในตารางต่อไปนี้

ตาราง แสดงการวิเคราะห์นิยามตามทฤษฎี เป็นนิยามปฏิบัติการ และข้อคำถามของเครื่องมือวิจัย

นิยามตามทฤษฎี	นิยามปฏิบัติการ	ข้อคำถามของเครื่องมือวิจัย
1) คนทำงานมีความสุข (Happy People)		
คนทำงานมีความสุข (Happy People) หมายถึง พนักงานสามารถจัดสมดุลชีวิตได้ ตระหนักว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีความสำคัญขององค์กร มีความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นอยู่ที่ดี มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงาม และเอื้ออาทรต่อตนเอง และสังคม เป้าหมายสูงสุดของ การส่งเสริมให้พนักงานมีความสุข คือ พนักงานสามารถจัดสมดุลชีวิตผ่านโลกทั้ง 3 ใบของตัวเองได้ (โลกความสุขของตนเอง โลก		

ตาราง แสดงการวิเคราะห์นิยามตามทฤษฎี เป็นนิยามปฏิบัติการ และข้อความของเครื่องมือวิจัย (ต่อ)

นิยามตามทฤษฎี	นิยามปฏิบัติการ	ข้อความของเครื่องมือวิจัย
<p>ความสุขของครอบครัว และโลก ความสุขขององค์กร/สังคม) รวมถึงพนักงานมีศักยภาพสูงและ มีความผูกพันต่อองค์กร (Engagement) คนทำงานมี ความสุข ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ดังนี้</p>		
<p>1.1) การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น (Happy Body) คือ มีสุขภาพ แข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ ใช้ ชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งเกิดจาก การรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน</p>	<p>1. การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแล ตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น (Happy Body) คือ มีสุขภาพ แข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ ใช้ ชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งเกิดจาก การรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน</p>	<p>1. บุคลากรเป็นผู้ที่มีสุขภาพ แข็งแรง ทั้งร่างกายและ จิตใจ ใช้ชีวิตอย่างมี ความสุข</p>
<p>1.2) การเป็นผู้ที่มีน้ำใจ ช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) คือ การมีน้ำใจ การคิดถึงคนอื่น มี น้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน การรู้ บทบาทของเจ้านาย ลูกน้อง บทบาทของคุณพ่อ บทบาทของ คุณแม่ และผลของการกระทำของ ตนเองต่อสิ่งต่าง ๆ</p>	<p>2. การเป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือ ผู้อื่น (Happy Heart) คือ การมี น้ำใจ การคิดถึงคนอื่น มีน้ำใจ เอื้ออาทรต่อกันและกัน การรู้ บทบาทของเจ้านาย ลูกน้อง บทบาทของคุณพ่อ บทบาทของ คุณแม่ และผลของการกระทำ ของตนเองต่อสิ่งต่าง ๆ</p>	<p>2. บุคลากรเป็นผู้มีน้ำใจ นึก ถึงคนอื่น เอื้ออาทรต่อผู้อื่น รู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง และผู้อื่น</p>
<p>1.3) การเป็นผู้ที่สามารถ จัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) คือ การรู้จักการ ผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการ ดำเนินชีวิตเมื่อชีวิตในการทำงาน และ หรือการดำเนินชีวิตประจำวัน มีความเครียดต้องหาวิธีผ่อนคลาย เพื่อรักษาสมดุลของชีวิตไว้</p>	<p>3. การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับ อารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) คือ การรู้จักการผ่อน คลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนิน ชีวิตเมื่อชีวิตในการทำงาน และ หรือการดำเนินชีวิตประจำวันมี ความเครียดต้องหาวิธีผ่อนคลาย เพื่อรักษาสมดุลของชีวิตไว้</p>	<p>3. บุคลากรสามารถควบคุม และจัดการอารมณ์ของ ตนเองในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้</p>

ตาราง แสดงการวิเคราะห์นิยามตามทฤษฎี เป็นนิยามปฏิบัติการ และข้อความของเครื่องมือวิจัย (ต่อ)

นิยามตามทฤษฎี	นิยามปฏิบัติการ	ข้อความของเครื่องมือวิจัย
<p>1.4) การเป็นผู้รักการเรียนรู้ และเป็นมืออาชีพในงาน (Happy Brain) คือ การศึกษา หาความรู้ การพัฒนาตัวเองตลอดเวลา เพื่อให้เป็นมืออาชีพ และเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน</p>	<p>4. การเป็นผู้รักการเรียนรู้และ เป็นมืออาชีพในงาน (Happy Brain) การศึกษา หาความรู้ การพัฒนาตัวเองตลอดเวลา เพื่อให้เป็นมืออาชีพ และ เพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้า ในหน้าที่การทำงาน</p>	<p>4. บุคลากรเป็นผู้รักการเรียนรู้ ศึกษา หาความรู้ และพัฒนาตัวเองตลอดเวลา เพื่อให้เป็นมืออาชีพในวิชาชีพของตน และเกิดความมั่นคงก้าวหน้า ในหน้าที่การทำงาน</p>
<p>1.5) การเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul) คือ การเป็นผู้ที่มีคุณธรรม โดยเฉพาะ หิริ โอตตัปปะ (ความละอาย และเกรงกลัวต่อการกระทำของตน) ซึ่งเป็นคุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของสังคมมนุษย์ และเป็นคุณธรรมที่สำคัญต่อการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ควรมีคุณธรรมอื่น ๆ เช่น การเป็นคนดี มีศรัทธาต่อศาสนามีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัยตรงต่อเวลา เป็นต้น</p>	<p>5. การเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul) คือ การเป็นผู้ที่มีคุณธรรม โดยเฉพาะหิริ โอตตัปปะ (ความละอาย และเกรงกลัวต่อการกระทำของตน) ซึ่งเป็นคุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของสังคมมนุษย์ และเป็นคุณธรรมที่สำคัญต่อการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ควรมีคุณธรรมอื่น ๆ เช่น การเป็นคนดี มีศรัทธาต่อศาสนามีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัยตรงต่อเวลา เป็นต้น</p>	<p>5. บุคลากรเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู เช่น เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัยตรงต่อเวลา เป็นต้น</p>

ตาราง แสดงการวิเคราะห์นิยามตามทฤษฎี เป็นนิยามปฏิบัติการ และข้อความของเครื่องมือวิจัย (ต่อ)

นิยามตามทฤษฎี	นิยามปฏิบัติการ	ข้อความถามของเครื่องมือวิจัย
<p>1.6) การเป็นผู้ใช้เงินเป็น (Happy Money) คือ เป็นผู้ใช้เงินเป็นมีเงินเก็บ รู้จักใช้ เป็นหน้อย่างมีเหตุผล มีชีวิตที่เหมาะสมกันเอง หรืออาจกล่าวว่าเป็นบุคคลที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองและครอบครัวได้</p>	<p>6. การเป็นผู้ใช้เงินเป็น (Happy Money) คือ เป็นผู้ใช้เงินเป็นมีเงินเก็บ รู้จักใช้ เป็นหน้อย่างมีเหตุผล มีชีวิตที่เหมาะสมกันเอง หรืออาจกล่าวว่าเป็นบุคคลที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองและครอบครัวได้</p>	<p>6. บุคลากรเป็นผู้ใช้เงินเป็น มีเงินเก็บ รู้จักใช้ เป็นหน้อย่างมีเหตุผล สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองและครอบครัวได้</p>
<p>1.7) การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Happy Family) คือ การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง และให้ความสำคัญต่อครอบครัว และครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เป็นกำลังใจเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคในชีวิต การมีครอบครัวเข้มแข็งจะทำให้สังคมมั่นคงด้วย</p>	<p>7. การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Happy Family) คือ การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ให้ความสำคัญต่อครอบครัว และครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เป็นกำลังใจเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคในชีวิต การมีครอบครัวเข้มแข็งจะทำให้สังคมมั่นคงด้วย</p>	<p>7. บุคลากรมีครอบครัวที่อบอุ่น มั่นคง และครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน</p>
<p>1.8) การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเองได้ (Happy Society) คือ การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม ความสัมพันธ์ระหว่างความสุข 8 ประการกับองค์กรแห่งความสุข</p>	<p>8. การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเองได้ (Happy Society) คือ การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม ความสัมพันธ์ระหว่างความสุข 8 ประการกับองค์กรแห่งความสุข</p>	<p>8. บุคลากรเป็นสมาชิกที่ดี รักและดูแลองค์กร และสังคม</p>

ตาราง แสดงการวิเคราะห์นิยามตามทฤษฎี เป็นนิยามปฏิบัติการ และข้อความของเครื่องมือวิจัย (ต่อ)

นิยามตามทฤษฎี	นิยามปฏิบัติการ	ข้อความของเครื่องมือวิจัย
2) ที่ทำงานน่าอยู่เสมือนบ้าน (Happy Home)		
<p>ที่ทำงานน่าอยู่เสมือนบ้าน (Happy Home) หมายถึง พนักงานรู้สึกว่่าที่ทำงานเป็นบ้านหลังที่สอง มีความรัก ความสามัคคีในองค์กร ที่ทำงานน่าอยู่ประกอบด้วย ความอบอุ่นของบ้าน (House) คนในองค์กร (Human) และความสุข (Happy) ลักษณะของที่ทำงานน่าอยู่ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้</p> <p>2.1) องค์กรที่มีการทำงานเป็นทีม</p>		
<p>(Teamwork) หมายถึง การร่วมกันทำงานของสมาชิกเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ การทำงานเป็นทีมต้องทำงานร่วมกันอย่างมีชีวิตชีวา ทำด้วยใจ และเห็นคุณค่าของสมาชิก งานที่ทำและมีเป้าหมายของงาน การขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข การสร้างทีมเป็นสิ่งสำคัญโดยเฉพาะการเป็นทีมงานเพื่อการพัฒนา หรือการเปลี่ยนแปลง เพราะองค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงเสมอ แต่พนักงานส่วน</p>	<p>1. องค์กรที่มีการทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง การร่วมกันทำงานของสมาชิกเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ การทำงานเป็นทีมต้องทำงานร่วมกันอย่างมีชีวิตชีวา ทำด้วยใจ และเห็นคุณค่าของสมาชิก งานที่ทำ และมีเป้าหมายของงาน การขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข การสร้างทีมเป็นสิ่งสำคัญโดยเฉพาะการเป็นทีมงาน</p>	<p>9. บุคลากรร่วมกันทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ</p> <p>10. บุคลากรทำงานเป็นทีมร่วมกันอย่างมีชีวิตชีวา ทำด้วยใจ</p> <p>11. บุคลากรเห็นคุณค่าของสมาชิก งานที่ทำ และมีเป้าหมายของงาน</p>
		<p>12. บุคลากรมีการสร้างทีมงานเพื่อการพัฒนา หรือการเปลี่ยนแปลง</p>

ตาราง แสดงการวิเคราะห์นิยามตามทฤษฎี เป็นนิยามปฏิบัติการ และข้อความของเครื่องมือวิจัย (ต่อ)

นิยามตามทฤษฎี	นิยามปฏิบัติการ	ข้อความของเครื่องมือวิจัย
<p>ใหญ่กลัวการเปลี่ยนแปลง ทำให้ช่วงเวลาที่ยังคงต้องเปลี่ยนแปลงเป็นช่วงเวลาที่มีความเป็นทีมน้อยการจัดการความเปลี่ยนแปลง (Change Management) ต้องเข้าใจว่าพนักงานกลัวการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเรียกปรากฏการณ์นี้ว่าปรากฏการณ์ห้องมืด (Darkroom Effect) ต้องทำให้พนักงานกล้าและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง ด้วยการสื่อสารให้คลายความวิตก หัวใจของการเปลี่ยนแปลงคือการทำให้ทุกคนในทีมเห็นเหมือนกัน รู้สึกเหมือนกันการจัดการความเปลี่ยนแปลง องค์กรต้องสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงได้ทั้งทีม การเปลี่ยนแปลงต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน และเป็นเป้าหมายที่เป็นไปได้</p>	<p>เพื่อการพัฒนา หรือการเปลี่ยนแปลง เพราะองค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงเสมอ แต่พนักงานส่วนใหญ่กลัวการเปลี่ยนแปลง ทำให้ช่วงเวลาที่ยังคงต้องเปลี่ยนแปลงเป็นช่วงเวลาที่มีความเป็นทีมน้อยการจัดการความเปลี่ยนแปลง (Change Management) ต้องเข้าใจว่าพนักงานกลัวการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเรียกว่าปรากฏการณ์ห้องมืด (Darkroom Effect) ต้องทำให้พนักงานมีความกล้าและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง ด้วยการสื่อสารให้คลายความวิตกกังวล หัวใจของการเปลี่ยนแปลงคือการทำให้ทุกคนในทีมเห็นเหมือนกัน รู้สึกเหมือนกันการจัดการความเปลี่ยนแปลง องค์กรต้องสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงได้ทั้งทีม การเปลี่ยนแปลงต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน และเป็นเป้าหมายที่เป็นไปได้</p>	<p>13. บุคลากรมีความกล้าและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง ด้วยการสื่อสารให้คลายความวิตกกังวล</p> <p>14. องค์กรสามารถจัดการความเปลี่ยนแปลง และสร้างการเปลี่ยนแปลง โดยมีเป้าหมายที่ชัดเจน และเป็นเป้าหมายที่เป็นไปได้</p>

ตารางที่ แสดงการวิเคราะห์นิยามตามทฤษฎี เป็นนิยามปฏิบัติการ และข้อความของเครื่องมือวิจัย (ต่อ)

นิยามตามทฤษฎี	นิยามปฏิบัติการ	ข้อความของเครื่องมือวิจัย
<p>2.2) องค์กรที่มีความสุขในการทำงานร่วมกัน (Cooperative) หมายถึง มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมด้วยการทำให้พนักงานมีคุณสมบัติสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพราะส่วนใหญ่ผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ แต่พนักงานไม่เห็นภาพร่วมกับผู้บริหารนอกจากนี้ในองค์กร พนักงาน ผู้จัดการ และผู้บริหาร มักมีมุมมองต่อองค์กรแตกต่างกัน เหมือนทฤษฎีภูเขาน้ำแข็งที่พนักงานมองเห็นปัญหาเล็กเหมือนส่วนยอดของภูเขาน้ำแข็ง ผู้จัดการมองปัญหาใหญ่ขึ้น และผู้บริหารมองว่าปัญหานั้น เป็นปัญหาใหญ่ขององค์กร เหมือนกับการมองเห็นฐานของภูเขาน้ำแข็ง การสื่อสารเป็นหัวใจสำคัญของการสร้างทีม และเชื่อมต่อกับความคิดของผู้บริหารกับความคิดของพนักงาน รวมถึงการทำให้พนักงานมีความรู้สึกร่วมกับวิสัยทัศน์ขององค์กร พัฒนาตนให้มีทักษะและมีความผูกพัน</p>	<p>2. องค์กรที่มีความสุขในการทำงานร่วมกัน (Cooperative) หมายถึง มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมด้วยการทำให้พนักงานมีคุณสมบัติสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพราะส่วนใหญ่ผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ แต่พนักงานไม่เห็นภาพร่วมกับผู้บริหารนอกจากนี้ในองค์กร พนักงาน ผู้จัดการ และผู้บริหาร มักมีมุมมองต่อองค์กรแตกต่างกัน เหมือนทฤษฎีภูเขาน้ำแข็งที่พนักงานมองเห็นปัญหาเล็กเหมือนส่วนยอดของภูเขาน้ำแข็ง ผู้จัดการมองปัญหาใหญ่ขึ้น และผู้บริหารมองว่าปัญหานั้น เป็นปัญหาใหญ่ขององค์กร เหมือนกับการมองเห็นฐานของภูเขาน้ำแข็ง การสื่อสารเป็นหัวใจสำคัญของการสร้างทีมและเชื่อมต่อกับความคิดของผู้บริหารกับความคิดของพนักงาน รวมถึงการทำให้พนักงานมีความรู้สึกร่วมกับวิสัยทัศน์ขององค์กร</p>	<p>15. ผู้บริหารมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมด้วยการทำให้บุคลากรมีคุณสมบัติสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร</p> <p>16. ผู้บริหารใช้การสื่อสารเป็นหัวใจสำคัญของการสร้างทีมและเชื่อมต่อกับความคิดของผู้บริหารกับความคิดของบุคลากร</p> <p>17. ผู้บริหารทำให้บุคลากรมีความรู้สึกร่วมกับวิสัยทัศน์ขององค์กร พัฒนาตนให้มีทักษะและมีความผูกพันต่อองค์กร</p> <p>18. ผู้บริหารมีการสื่อสารวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และทิศทางการดำเนินงานขององค์กร</p>

ตารางที่ แสดงการวิเคราะห์นิยามตามทฤษฎี เป็นนิยามปฏิบัติการ และข้อความของเครื่องมือวิจัย (ต่อ)

นิยามตามทฤษฎี	นิยามปฏิบัติการ	ข้อความของเครื่องมือวิจัย
<p>ต่อ องค์กร กล่าวโดยสรุป บรรยากาศการทำงานเป็นทีม เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนำอยู่ องค์กรต้องทำให้เกิดการทำงาน เป็นทีมโดยเน้นการสื่อสาร โดยเฉพาะการสื่อสาร วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และทิศทางการ ดำเนินงานขององค์กร การ สื่อสารที่ดีจะช่วยให้พนักงาน รู้สึกเป็นสมาชิกขององค์กรและมีความผูกพันต่อองค์กร</p>	<p>พัฒนาตนให้มีทักษะและมีความ ผูกพันต่อองค์กร กล่าวโดยสรุป บรรยากาศการทำงานเป็นทีม เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนำอยู่ องค์กรต้องทำให้เกิดการทำงาน เป็นทีมโดยเน้นการสื่อสาร โดยเฉพาะการสื่อสาร วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และทิศทางการ ดำเนินงานขององค์กร การ สื่อสารที่ดีจะช่วยให้พนักงาน รู้สึกเป็นสมาชิกขององค์กรและมีความผูกพันต่อองค์กร</p>	<p>19. บุคลากรรู้สึกเป็นสมาชิก ขององค์กรและมีความผูกพัน ต่อองค์กร</p>
<p>2.3) องค์กรที่มีความคิด สร้างสรรค์ การเป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ ร่วมกันและมีการพัฒนาร่วมกัน (Creativity) ในที่นี้ หมายถึง การสร้างองค์กรแห่งความสุขที่เป็นแบบเฉพาะ และเหมาะสม กับบริบทขององค์กร การ ดำเนินการต้องเริ่มจากการทำ ความเข้าใจว่า แต่ละองค์กรมี กฎแฉเปิดประตูองค์กรแห่ง ความสุขที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับ บริบทขององค์กรเช่น ความ แตกต่างพนักงาน วัฒนธรรม องค์กร ระบบการทำงาน เป้าหมาย/วิสัยทัศน์ขององค์กร</p>	<p>3. องค์กรที่มีความคิด สร้างสรรค์ การเป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ ร่วมกันและมีการพัฒนาร่วมกัน (Creativity) ในที่นี้ หมายถึง การสร้างองค์กรแห่งความสุขที่เป็นแบบเฉพาะ และเหมาะสม กับบริบทขององค์กร การ ดำเนินการต้องเริ่มจากการทำ ความเข้าใจว่า แต่ละองค์กรมี กฎแฉเปิดประตูองค์กรแห่ง ความสุขที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับ บริบทขององค์กร เช่น ความ แตกต่างของพนักงาน วัฒนธรรมองค์กร</p>	<p>20. ผู้บริหารสร้างองค์กรแห่ง ความสุขที่เป็นแบบเฉพาะ และเหมาะสมกับบริบทของ องค์กร</p> <p>21. ผู้บริหารพัฒนาความคิด สร้างสรรค์ของบุคลากร</p> <p>22. ผู้บริหารพัฒนาแนว ทิศทางการอยู่ร่วมกันที่เหมาะสม กับองค์กร ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมจากบุคลากรทุกคน</p>

ตารางที่ แสดงการวิเคราะห์นิยามตามทฤษฎี เป็นนิยามปฏิบัติการ และข้อความของเครื่องมือวิจัย (ต่อ)

นิยามตามทฤษฎี	นิยามปฏิบัติการ	ข้อความของเครื่องมือวิจัย
<p>ฯลฯ องค์กรต้องพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาแนวทางการอยู่ร่วมกันที่เหมาะสมกับองค์กรด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมจากพนักงานทุกคน ทั้งผู้บริหาร หัวหน้างาน และพนักงาน (ผู้บริหารควรมีบทบาทรับรู้ เข้าใจและสนับสนุนหัวหน้างานขึ้นไปควรมีบทบาทรับรู้ เข้าใจและปฏิบัติเพื่อสร้างความสุข พนักงานควรมีบทบาทรับรู้เข้าใจและมีส่วนร่วมเพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุข) การเป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกันและมีการพัฒนาร่วมกันนั้น องค์กรต้องมีแผน/กลยุทธ์องค์กร รวมทั้งต่อยอดหรือพัฒนาแนวทางปฏิบัติเดิมของตนหรือจากประสบการณ์ของผู้อื่นแล้วคัดเลือกแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมกับองค์กร</p>	<p>ระบบการทำงานเป้าหมาย/วิสัยทัศน์ขององค์กร ฯลฯ องค์กรต้องพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาแนวทางการอยู่ร่วมกันที่เหมาะสมกับ</p>	<p>23. ผู้บริหาร หัวหน้างาน และบุคลากรมีส่วนร่วมกันสร้างองค์กรแห่งความสุข</p>
	<p>องค์กรด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมจากพนักงานทุกคน ทั้ง</p>	<p>24. องค์กรมีแผน/กลยุทธ์องค์กร</p>
	<p>ผู้บริหาร หัวหน้างาน และพนักงาน (ผู้บริหารควรมีบทบาทรับรู้ เข้าใจและสนับสนุนหัวหน้างานขึ้นไปควรมีบทบาทรับรู้ เข้าใจและปฏิบัติเพื่อสร้างความสุข พนักงานควรมีบทบาทรับรู้เข้าใจและมีส่วนร่วมเพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุข) การเป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกันและมีการพัฒนาร่วมกันนั้น องค์กรต้องมีแผน/กลยุทธ์องค์กร รวมทั้งต่อยอดหรือพัฒนาแนวทางปฏิบัติเดิมของตนหรือจากประสบการณ์ของผู้อื่นแล้วคัดเลือกแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมกับองค์กร</p>	<p>25. องค์กรมีการต่อยอดหรือพัฒนาแนวทางปฏิบัติเดิมของตนหรือจากประสบการณ์ของผู้อื่นแล้วคัดเลือกแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมกับองค์กร</p>

ตารางที่ แสดงการวิเคราะห์นิยามตามทฤษฎี เป็นนิยามปฏิบัติการ และข้อความของเครื่องมือวิจัย (ต่อ)

นิยามตามทฤษฎี	นิยามปฏิบัติการ	ข้อความของเครื่องมือวิจัย
3) ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork)		
ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) หมายถึง ชุมชนต้องมีความสามัคคี มีการทำงานเป็นทีม มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และเอื้ออาทรกับสังคมรอบข้าง ชุมชนสมานฉันท์ยังหมายความรวมถึงลูกค้าหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร รวมถึงชุมชน สังคมพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กร	ชุมชนต้องมีความสามัคคี	26. ชุมชนและองค์กรมีความสามัคคีกัน
	มีการทำงานเป็นทีม	27. ชุมชนและองค์กรมีการทำงานเป็นทีม
	มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และเอื้ออาทรกับสังคมรอบข้าง	28. ชุมชนและองค์กรมีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และเอื้ออาทรกับสังคมรอบข้าง
	ชุมชนสมานฉันท์ยังหมายความรวมถึงลูกค้าหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร รวมถึงชุมชน สังคมพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กร	29. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร พึงพอใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กร
	30. ชุมชนและสังคม พึงพอใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กร	

ตารางสรุปผลการพิจารณาข้อคำถาม เรื่อง องค์กรแห่งความสุข

ที่	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			ΣR	IOC	สรุปผล
		1	2	3			
1) คนทำงานมีความสุข (Happy People)							
1	บุคลากรเป็นผู้ที่มีสุขภาพแข็งแรง ทั้งร่างกายและจิตใจ ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข	1	1	1	1	1	เหมาะสม
2	บุคลากรเป็นผู้มีน้ำใจ นึกถึงคนอื่น เอื้ออาทรต่อผู้อื่น รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น	1	1	1	1	1	เหมาะสม
3	บุคลากรสามารถควบคุมและจัดการอารมณ์ของตนเองในสถานการณ์ต่างๆ ได้	1	1	1	1	1	เหมาะสม
4	บุคลากรเป็นผู้รักการเรียนรู้ ศึกษาหาความรู้ และพัฒนาตัวเองตลอดเวลา เพื่อให้เป็นมืออาชีพในวิชาชีพของตนและเกิดความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	1	1	1	1	1	เหมาะสม
5	บุคลากรเป็นผู้มีคุณธรรมและเมตตา อกุศล เช่น เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัยตรงต่อเวลา เป็นต้น	1	1	1	1	1	เหมาะสม
6	บุคลากรเป็นผู้ใช้เงินเป็น มีเงินเก็บ รู้จักใช้ เป็นหนี้อย่างมีเหตุผล สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองและครอบครัวได้	1	1	1	1	1	เหมาะสม

ตารางสรุปผลการพิจารณาข้อคำถาม เรื่อง องค์กรแห่งความสุข (ต่อ)

ที่	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			ΣR	IOC	สรุปผล
		1	2	3			
7	บุคลากรมีครอบครัวที่อบอุ่น มั่นคง และครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีใน การทำงาน	1	1	1	1	1	เหมาะสม
8	บุคลากรเป็นสมาชิกที่ดี รักและ ดูแลองค์กร และสังคม	1	1	1	1	1	เหมาะสม
ที่ทำงานน่าอยู่เสมือนบ้าน (Happy Home)							
องค์กรที่มีการทำงานเป็นทีม (Teamwork)							
9	บุคลากรร่วมกันทำงานเพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ	1	1	1	1	1	เหมาะสม
10	บุคลากรทำงานเป็นทีมร่วมกัน อย่างมีชีวิตชีวา ทำด้วยใจ	1	1	1	1	1	เหมาะสม
11	บุคลากรเห็นคุณค่าของสมาชิก งานที่ทำ และมีเป้าหมายของงาน	1	1	1	1	1	เหมาะสม
12	บุคลากรมีการสร้างทีมงานเพื่อการ พัฒนา หรือการเปลี่ยนแปลง	1	1	1	1	1	เหมาะสม
13	บุคลากรมีความกล้าและพร้อมที่จะ เปลี่ยนแปลง ด้วยการสื่อสารให้ คลายความวิตกกังวล	1	1	1	1	1	เหมาะสม
14	องค์กรสามารถจัดการความ เปลี่ยนแปลง และสร้างการ เปลี่ยนแปลง โดยมีเป้าหมายที่ ชัดเจน และเป็นเป้าหมายที่เป็นไป ได้	1	1	1	1	1	เหมาะสม

ตารางสรุปผลการพิจารณาข้อคำถาม เรื่อง องค์กรแห่งความสุข (ต่อ)

ที่	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			ΣR	IOC	สรุปผล
		1	2	3			
องค์กรที่มีความสุขในการทำงานร่วมกัน (Cooperative)							
15	ผู้บริหารมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมด้วยการทำให้บุคลากรมีคุณสมบัติสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร	1	1	1	1	1	เหมาะสม
16	ผู้บริหารใช้การสื่อสารเป็นหัวใจสำคัญ ของการสร้างทีม และเชื่อมต่อกับความคิดของผู้บริหารกับความคิดของบุคลากร	1	1	1	1	1	เหมาะสม
17	ผู้บริหารทำให้บุคลากรมีความรู้สึกร่วมกับวิสัยทัศน์ขององค์กร พัฒนาตนให้มีทักษะและมีความผูกพันต่อองค์กร	1	1	1	1	1	เหมาะสม
18	ผู้บริหารมีการสื่อสาร วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และทิศทางการดำเนินงานขององค์กร	1	1	1	1	1	เหมาะสม
19	บุคลากรรู้สึกเป็นสมาชิกขององค์กร และมีความผูกพันต่อองค์กร	1	1	1	1	1	เหมาะสม
20	ผู้บริหารสร้างองค์กรแห่งความสุขที่เป็นแบบเฉพาะ และเหมาะสมกับบริบทขององค์กร	1	1	1	1	1	เหมาะสม
21	ผู้บริหารพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร	1	1	1	1	1	เหมาะสม

ตารางสรุปผลการพิจารณาข้อคำถาม เรื่อง องค์กรแห่งความสุข (ต่อ)

ที่	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			ΣR	IOC	สรุปผล
		1	2	3			
องค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)							
22	ผู้บริหารพัฒนาแนวทางการอยู่ร่วมกันที่เหมาะสมกับองค์กร ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมจากบุคลากรทุกคน	1	1	1	1	1	เหมาะสม
23	ผู้บริหาร หัวหน้างาน และบุคลากรมีส่วนร่วมกันสร้างองค์กรแห่งความสุข	1	1	1	1	1	เหมาะสม
24	องค์กรมีแผน/กลยุทธ์องค์กร	1	1	1	1	1	เหมาะสม
25	องค์กรมีการต่อยอดหรือพัฒนาแนวทางปฏิบัติเดิมของตนหรือจากประสบการณ์ของผู้อื่น แล้วคัดเลือกแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมกับองค์กร	1	1	1	1	1	เหมาะสม
ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork)							
26	ชุมชนและองค์กรมีความสามัคคีกัน	1	1	1	1	1	เหมาะสม
27	ชุมชนและองค์กรมีการทำงานเป็นทีม	1	1	1	1	1	เหมาะสม
28	ชุมชนและองค์กรมีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และเอื้ออาทรกับสังคมรอบข้าง	1	1	1	1	1	เหมาะสม
29	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร พึงพอใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กร	1	1	1	1	1	เหมาะสม
30	ชุมชนและสังคม พึงพอใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กร	1	1	1	1	1	เหมาะสม



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือ
วิจัยรายชื่อโรงเรียนที่ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย
และผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นเครื่องมือวิจัย



ที่ อว 8612.2/759

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

18 ตุลาคม 2567

เรื่อง ขออนุญาตครุภัณฑ์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบึงวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 4 ฉบับ

ด้วย นางสาวณัฐริตา สุวรรณนัจศิริ รหัสนักศึกษา 650620076 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับ อนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอ ความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในหน่วยงานของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุง แก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายสุดา เตียเจริญ)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทร. 09 3979 3455

รายชื่อโรงเรียนที่ใช้ทดลองเครื่องมือวิจัย
(ตามลำดับตัวอักษร)

1. โรงเรียนบ้านบึงวิทยา	อำเภอท่ามะกา	จังหวัดกาญจนบุรี
2. โรงเรียนบ้านรางกระต่าย (พิริยะประชาวิทยาคาร)	อำเภอท่ามะกา	จังหวัดกาญจนบุรี
3. โรงเรียนบ้านหนองตาคง	อำเภอท่ามะกา	จังหวัดกาญจนบุรี
4. โรงเรียนบ้านหนองตาแพ่ง	อำเภอท่ามะกา	จังหวัดกาญจนบุรี
5. โรงเรียนวัดตะคร้ำเอน	อำเภอท่ามะกา	จังหวัดกาญจนบุรี
6. โรงเรียนวัดท่าเรือ "อุตสาหะวิทยาคาร"	อำเภอท่ามะกา	จังหวัดกาญจนบุรี
7. โรงเรียนวัดสำนักคร้อ	อำเภอท่ามะกา	จังหวัดกาญจนบุรี
8. โรงเรียนวัดใหม่เจริญผล	อำเภอท่ามะกา	จังหวัดกาญจนบุรี



ผลการวิเคราะห์การตรวจเครื่องมือวิจัย

Scale: ALL VARIABLES Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

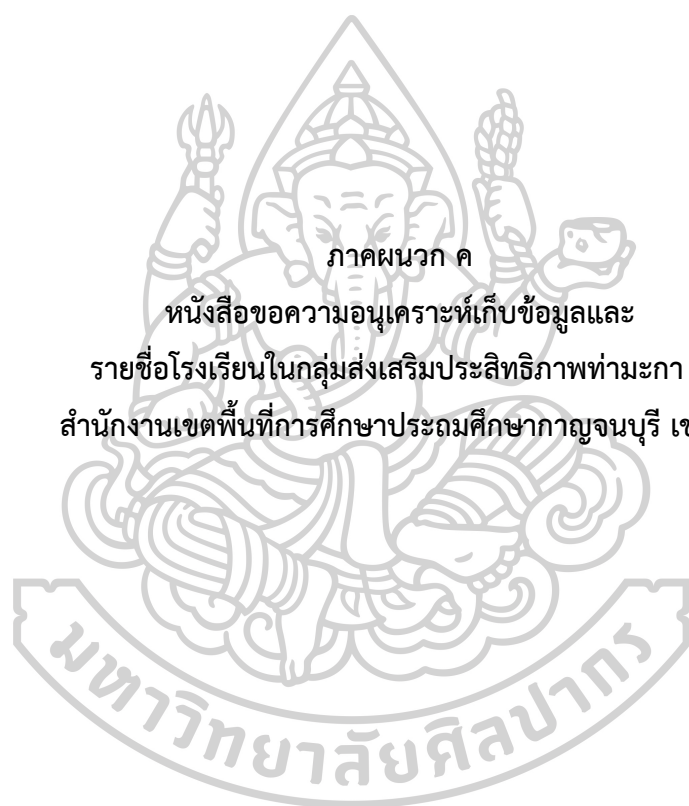
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.952	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	129.3438	167.136	.415	.952
A2	128.9063	169.830	.250	.953
A3	129.3438	167.846	.290	.953
A4	129.1563	166.781	.364	.953
A5	129.0313	165.064	.601	.951
A6	129.6875	163.899	.413	.953
A7	128.9063	171.572	.103	.954
A8	128.9375	167.157	.463	.952
Ba9	129.2188	154.951	.794	.949
Ba10	129.3750	159.016	.744	.949
Ba11	129.2188	156.693	.832	.949
Ba12	129.3125	156.673	.855	.948
Ba13	129.7188	157.757	.645	.951
Ba14	129.3438	159.523	.755	.949
Bb15	129.0625	163.544	.527	.951
Bb16	129.1250	161.339	.612	.951
Bb17	129.0313	159.322	.789	.949
Bb18	129.0313	158.354	.849	.949
Bb19	128.9063	162.023	.806	.949
Bc20	129.0000	158.710	.834	.949
Bc21	129.1563	158.588	.827	.949
Bc22	129.1250	160.500	.659	.950
Bc23	129.1250	160.887	.685	.950
Bc24	128.8438	162.975	.782	.950
Bc25	129.0938	162.152	.662	.950
C26	129.2500	161.935	.588	.951
C27	129.2500	163.742	.453	.952
C28	129.2188	163.338	.471	.952
C29	129.2500	159.484	.644	.950
C30	129.1563	157.426	.742	.949



ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลและ

รายชื่อโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2



ที่ อว 8612.2/790

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

25 ตุลาคม 2567

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านท่ามะกา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 4 ฉบับ

ด้วย นางสาวณัฐธิดา สุวรรณนัจศิริ รหัสนักศึกษา 650620076 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับ อนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระเรื่อง “องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจาก ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้สอนในหน่วยงานของท่าน โดยการใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดแจ้งผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้แก่ศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายสุดา เตียเจริญ)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 09 3979 3455

นักศึกษา โทร. 09 1255 8926

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
“WORKPLACE HAPPINESS”

รายชื่อโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2
(ตามลำดับตัวอักษร)

1. โรงเรียนบ้านท่ามะกา	อำเภอท่ามะกา	จังหวัดกาญจนบุรี
2. โรงเรียนบ้านทุ่งประทุน	อำเภอท่ามะกา	จังหวัดกาญจนบุรี
3. โรงเรียนบ้านหนองกรด	อำเภอท่ามะกา	จังหวัดกาญจนบุรี
4. โรงเรียนบ้านหนองลาน	อำเภอท่ามะกา	จังหวัดกาญจนบุรี
5. โรงเรียนวัดเขาสะพายแรง	อำเภอท่ามะกา	จังหวัดกาญจนบุรี
6. โรงเรียนวัดดอนชะเอม	อำเภอท่ามะกา	จังหวัดกาญจนบุรี
7. โรงเรียนวัดทุ่งมะกรูด	อำเภอท่ามะกา	จังหวัดกาญจนบุรี
8. โรงเรียนวัดสนามแย้	อำเภอท่ามะกา	จังหวัดกาญจนบุรี
9. โรงเรียนวัดห้วยตะเคียน	อำเภอท่ามะกา	จังหวัดกาญจนบุรี
10. โรงเรียนวัดหนองโรง	อำเภอท่ามะกา	จังหวัดกาญจนบุรี





ภาคผนวก ง
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) เพื่อการวิจัย
เรื่อง องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

.....

คำชี้แจง

1. ผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็น ฉบับนี้ ได้แก่
 - 1.1 ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน
 - 1.2 รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือหัวหน้างานวิชาการ จำนวน 1 คน
 - 1.3 ครู จำนวน 2 คน
2. แบบสอบถามความคิดเห็นฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย เรื่อง องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จึงขอความกรุณาโปรดตอบให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง
3. แบบสอบถามความคิดเห็นฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2
 ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามความคิดเห็น ฉบับนี้ ใช้เพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น การวิเคราะห์ข้อมูลจะวิเคราะห์ในภาพรวมจึงไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเป็นรายบุคคล ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวณัฐธิดา สุวรรณนัจศิริ

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) เพื่อการวิจัย
เรื่อง องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

.....

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง () ให้ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน และโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงานในปัจจุบัน

ข้อ	สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
1	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง
2	อายุ <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 30 ปี <input type="checkbox"/> 30-35 ปี <input type="checkbox"/> 36-40 ปี <input type="checkbox"/> 41-45 ปี <input type="checkbox"/> 46-50 ปี <input type="checkbox"/> มากกว่า 50 ปี
3	วุฒิทางการศึกษา <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก
4	ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน <input type="checkbox"/> ผู้อำนวยการโรงเรียน <input type="checkbox"/> รองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือหัวหน้างานวิชาการ <input type="checkbox"/> ครู
5	ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 5 ปี <input type="checkbox"/> 5 - 15 ปี <input type="checkbox"/> 16 - 25 ปี <input type="checkbox"/> 26 - 30 ปี <input type="checkbox"/> มากกว่า 30 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพ ท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

คำชี้แจง : โปรดพิจารณาข้อความที่กำหนดให้ว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ในระดับใด โดยขอให้ท่านเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรที่แสดงถึงการเป็นองค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรที่แสดงถึงการเป็นองค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรที่แสดงถึงการเป็นองค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรที่แสดงถึงการเป็นองค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับมาก

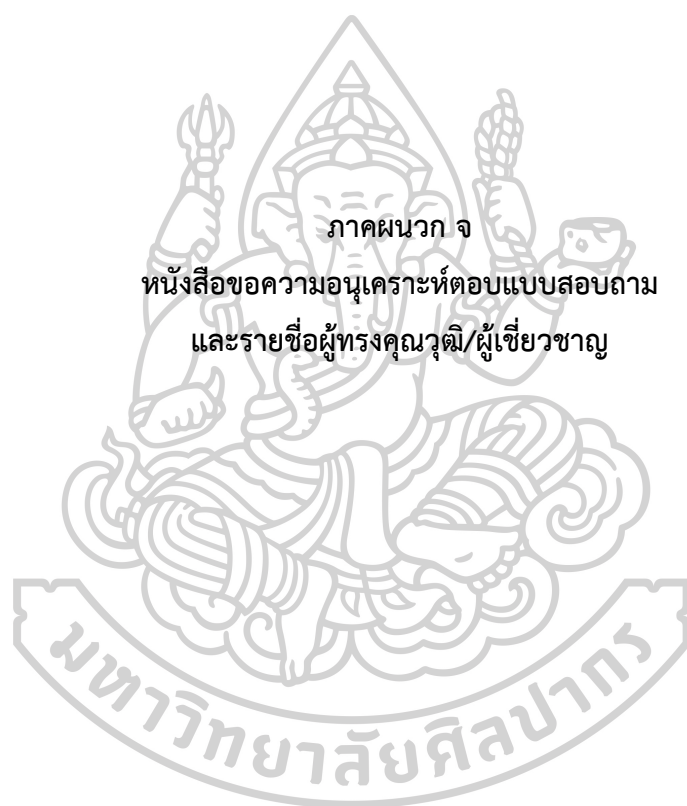
ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรที่แสดงถึงการเป็นองค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อที่	ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
คนทำงานมีความสุข (Happy People)						
1	บุคลากรเป็นผู้ที่มีสุขภาพแข็งแรง ทั้งร่างกายและจิตใจ ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข					
2	บุคลากรเป็นผู้มีน้ำใจ นึกถึงคนอื่น เอื้ออาทรต่อผู้อื่น รู้บทบาทหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น					
3	บุคลากรสามารถควบคุมและจัดการอารมณ์ของตนเอง ในสถานการณ์ต่างๆ ได้					
4	บุคลากรเป็นผู้รักการเรียนรู้ ศึกษา หาความรู้ และพัฒนาตัวเองตลอดเวลา เพื่อให้เป็นมืออาชีพในวิชาชีพของตน และเกิดความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
5	บุคลากรเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู เช่น เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัยตรงต่อเวลา เป็นต้น					
6	บุคลากรเป็นผู้ใช้เงินเป็น มีเงินเก็บ รู้จักใช้ เป็นหนี้้อย่าง มีเหตุผล สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองและครอบครัวได้					
7	บุคลากรมีครอบครัวที่อบอุ่น มั่นคง และครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน					
8	บุคลากรเป็นสมาชิกที่ดี รักและดูแลองค์กร และสังคม					

ข้อที่	ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
ที่ทำงานน่าอยู่เสมือนบ้าน (Happy Home)						
องค์กรที่มีการทำงานเป็นทีม (Teamwork)						
9	บุคลากรร่วมกันทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ					
10	บุคลากรทำงานเป็นทีมร่วมกันอย่างมีชีวิตชีวา ทำด้วยใจ					
11	บุคลากรเห็นคุณค่าของสมาชิก งานที่ทำ และมีเป้าหมายของงาน					
12	บุคลากรมีการสร้างทีมงานเพื่อการพัฒนา หรือการเปลี่ยนแปลง					
13	บุคลากรมีความกล้าและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง ด้วยการสื่อสารให้คลายความวิตกกังวล					
องค์กรที่มีความสุขในการทำงานร่วมกัน (Cooperative)						
14	องค์กรสามารถจัดการความเปลี่ยนแปลง และสร้างการเปลี่ยนแปลง โดยมีเป้าหมายที่ชัดเจน และเป็นเป้าหมายที่เป็นไปได้					
15	ผู้บริหารมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมด้วยการทำให้บุคลากรมีคุณสมบัติสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร					
16	ผู้บริหารใช้การสื่อสารเป็นหัวใจสำคัญของการสร้างทีม และเชื่อมต่อกับความคิดของผู้บริหารกับความคิดของบุคลากร					
17	ผู้บริหารทำให้บุคลากรมีความรู้สึกร่วมกับวิสัยทัศน์ขององค์กร พัฒนาตนให้มีทักษะและมีความผูกพันต่อองค์กร					
18	ผู้บริหารมีการสื่อสาร วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และทิศทางการดำเนินงานขององค์กร					
19	บุคลากรรู้สึกเป็นสมาชิกขององค์กรและมีความผูกพันต่อองค์กร					

ข้อที่	ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
องค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)						
20	ผู้บริหารสร้างองค์กรแห่งความสุขที่เป็นแบบเฉพาะ และเหมาะสมกับบริบทขององค์กร					
21	ผู้บริหารพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร					
22	ผู้บริหารพัฒนาแนวทางการอยู่ร่วมกันที่เหมาะสมกับองค์กร ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมจากบุคลากรทุกคน					
23	ผู้บริหาร หัวหน้างาน และบุคลากรมีส่วนร่วมกันสร้างองค์กรแห่งความสุข					
24	องค์กรมีแผน/กลยุทธ์องค์กร					
25	องค์กรมีการต่อยอดหรือพัฒนาแนวทางปฏิบัติเดิมของตน หรือจากประสบการณ์ของผู้อื่น แล้วคัดเลือกแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมกับองค์กร					
ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork)						
26	ชุมชนและองค์กรมีความสามัคคีกัน					
27	ชุมชนและองค์กรมีการทำงานเป็นทีม					
28	ชุมชนและองค์กรมีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และเอื้ออาทรกับสังคมรอบข้าง					
29	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร พึงพอใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กร					
30	ชุมชนและสังคม พึงพอใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กร					

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ให้ข้อมูล
เพื่อประโยชน์ในการวิจัยทางการศึกษาในครั้งนี้เป็นอย่างสูง
นางสาวณัฐธิดา สุวรรณนัจศิริ



ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

และรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ



ที่ อว 8612.2/804

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

1 พฤศจิกายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน คุณประเดิม มีล้อม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางสาวณัฐธิดา สุวรรณนัจศิริ รหัสนักศึกษา 650620076 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระเรื่อง “องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2”

ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านตอบแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายสุดา เตียเจริญ)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทร. 09 3979 3455
นักศึกษา โทร. 09 1255 8926

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
“WORKPLACE HAPPINESS”

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญที่ตอบแบบสอบถาม

นายประเดิม มีล้อม	ประธานกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2
นางสาวจิรภา ศรีนวล	ศึกษานิเทศก์ผู้ดูแลกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2
นายสาธิต เม่นไพร	หัวหน้างานวิชาการ โรงเรียนวัดสนามแย้
นางสาว พรพิรุณ เพชรรัตน์	หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนวัดดอนชะเอม
นางสาวศิริพร หลิวประเสริฐ	ครู โรงเรียนวัดเขาสะพายแร่







แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อการวิจัย
เรื่อง องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

.....

คำชี้แจง

1. การวิจัย เรื่อง องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2) แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

2. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน ในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่ามีตัวแปรที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงกว่าเกณฑ์และต่ำกว่าเกณฑ์ ที่กำหนดไว้ คือ 4.50 จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

3. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย เรื่อง องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยแบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ด้านคนทำงานมีความสุข (Happy People) จำนวน 8 ข้อ

1.1 เพื่อทราบแนวทางการส่งเสริม ด้านคนทำงานมีความสุข (Happy People) สำหรับตัวแปรซึ่งมีค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ 4.50 จำนวน 4 ข้อ

1.2 เพื่อทราบแนวทางการพัฒนา ด้านคนทำงานมีความสุข (Happy People) สำหรับตัวแปรซึ่งมีค่ามัชฌิมเลขคณิตต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ 4.50 จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ด้านที่ทำงานน่าอยู่เสมือนในบ้าน (Happy Home) จำนวน 17 ข้อ

2.1 เพื่อทราบแนวทางการส่งเสริม ด้านที่ทำงานน่าอยู่เสมือนในบ้าน (Happy Home) สำหรับตัวแปรซึ่งมีค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ 4.50 จำนวน 12 ข้อ

2.2 เพื่อทราบแนวทางการพัฒนา ด้านที่ทำงานน่ายุ่เสมือนบ้าน (Happy Home) สำหรับตัวแปรซึ่งมีค่ามัชฌิมเลขคณิตต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ 4.50 จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 3 แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ด้านชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) จำนวน 5 ข้อ

3.1 เพื่อทราบแนวทางการส่งเสริม ด้านชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) สำหรับตัวแปรซึ่งมีค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ 4.50 จำนวน 1 ข้อ

3.2 เพื่อทราบแนวทางการพัฒนา ด้านชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) สำหรับตัวแปรซึ่งมีค่ามัชฌิมเลขคณิตต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ 4.50 จำนวน 4 ข้อ

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้ใช้เพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น การวิเคราะห์ข้อมูลจะวิเคราะห์ในภาพรวมจึงไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามเป็นรายบุคคล ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ท่านได้กรุณาอนุเคราะห์ในตอบแบบสอบถามการวิจัยในครั้งนี้ หากท่านต้องการข้อมูลเพิ่มเติม ขอความกรุณาติดต่อได้ที่ 091-255-8926

นางสาวณัฐธิดา สุวรรณนังศิริ

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร



แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ
เพื่อทราบแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาองค์กรแห่งความสุข
การวิจัย เรื่อง องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

.....

ข้อมูลของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญผู้ตอบแบบสอบถาม

ชื่อ.....นามสกุล.....

ตำแหน่งปัจจุบัน.....

สถานที่ทำงาน.....

จากผลการวิจัย องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน 1) ด้านคนทำงานมีความสุข (Happy People) 2) ด้านที่ทำงานน่าอยู่เสมือนบ้าน (Happy Home) และ 3) ด้านชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) ซึ่งแต่ละด้านมีผลการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ด้านคนทำงานมีความสุข (Happy People) รวมทั้งสิ้น จำนวน 8 ข้อ

1.1 องค์กรแห่งความสุข ด้านคนทำงานมีความสุข (Happy People) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า มีตัวแปรซึ่งมีค่ามีชดภูมิเลขคณิตสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ 4.50 รวมทั้งสิ้นจำนวน 4 ข้อ จึงเรียนสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญว่าท่านมีแนวทางในการส่งเสริมตัวแปรเหล่านี้ให้มีความคงทนต่อไปอย่างไร

ตัวแปร	แนวทางในการส่งเสริม
1. บุคลากรเป็นผู้มีน้ำใจ นึกถึงคนอื่น เอื้ออาทรต่อผู้อื่น รู้บทบาทหน้าที่ของ ตนเองและผู้อื่น	1.
	2.
	3.

ตัวแปร	แนวทางในการส่งเสริม
2. บุคลากรเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู เช่น เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัยตรงต่อเวลา เป็นต้น	1. 2. 3.
3. บุคลากรมีครอบครัวที่อบอุ่น มั่นคง และครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน	1. 2. 3.
4. บุคลากรเป็นสมาชิกที่ดี รักและดูแลองค์กร และสังคม	1. 2. 3.

1.2 องค์กรแห่งความสุข ด้านคนทำงานมีความสุข (Happy People) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า มีตัวแปรซึ่งมีค่ามัชฌิมเลขคณิตต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ 4.50 รวมทั้งสิ้นจำนวน 4 ข้อ จึงเรียนสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญว่าท่านมีแนวทางในการพัฒนาตัวแปรเหล่านี้ให้ดีขึ้นต่อไปอย่างไร

ตัวแปร	แนวทางในการพัฒนา
1. บุคลากรเป็นผู้ที่มีสุขภาพแข็งแรง ทั้งร่างกายและจิตใจ ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข	1. 2. 3.

ตัวแปร	แนวทางในการพัฒนา
2. บุคลากรสามารถควบคุมและจัดการอารมณ์ของตนเองในสถานการณ์ต่างๆ ได้	1. 2. 3.
3. บุคลากรเป็นผู้รักการเรียนรู้ ศึกษาหาความรู้ และพัฒนาตัวเองตลอดเวลา เพื่อให้เป็นมืออาชีพในวิชาชีพของตนและเกิดความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	1. 2. 3.
4. บุคลากรเป็นผู้ใช้เงินเป็น มีเงินเก็บ รู้จักใช้ เป็นหนี้้อย่าง มีเหตุผล สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองและครอบครัวได้	1. 2. 3.

ตอนที่ 2 แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ด้านที่ทำงานน่าอยู่เสมือนบ้าน (Happy Home) รวมทั้งสิ้น จำนวน 17 ข้อ

2.1 องค์กรแห่งความสุข ด้านที่ทำงานน่าอยู่เสมือนบ้าน (Happy Home) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า มีตัวแปรซึ่งมีความซับซ้อนเลขคณิตสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ 4.50 รวมทั้งสิ้นจำนวน 12 ข้อ จึงเรียนสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญว่าท่านมีแนวทางในการส่งเสริมตัวแปรเหล่านี้ให้มีความคงทนต่อไปอย่างไร

ตัวแปร	แนวทางในการส่งเสริม
องค์กรที่มีการทำงานเป็นทีม (Teamwork)	
1. บุคลากรร่วมกันทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ	1. 2. 3.

ตัวแปร	แนวทางในการส่งเสริม
องค์กรที่มีความสุขในการทำงานร่วมกัน (Cooperative)	
<p>2. ผู้บริหารมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมด้วยการทำให้บุคลากรมีคุณสมบัติสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร</p>	<p>1.</p> <p>.....</p> <p>2.</p> <p>.....</p> <p>3.</p> <p>.....</p>
<p>3. ผู้บริหารใช้การสื่อสารเป็นหัวใจสำคัญของการสร้างทีมและเชื่อมต่อกับความคิดของผู้บริหารกับความคิดของบุคลากร</p>	<p>1.</p> <p>.....</p> <p>2.</p> <p>.....</p> <p>3.</p> <p>.....</p>
<p>4. ผู้บริหารทำให้บุคลากรมีความรู้สึกร่วมกับวิสัยทัศน์ขององค์กร พัฒนาดนให้มีทักษะและมีความผูกพันต่อองค์กร</p>	<p>1.</p> <p>.....</p> <p>2.</p> <p>.....</p> <p>3.</p> <p>.....</p>
<p>5. ผู้บริหารมีการสื่อสาร วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และทิศทางการดำเนินงานขององค์กร</p>	<p>1.</p> <p>.....</p> <p>2.</p> <p>.....</p> <p>3.</p> <p>.....</p>

ตัวแปร	แนวทางในการส่งเสริม
6. บุคลากรรู้สึกเป็นสมาชิกขององค์กร และมีความผูกพันต่อองค์กร	1. 2. 3.
องค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)	
7. ผู้บริหารสร้างองค์กรแห่งความสุขที่เป็นแบบเฉพาะ และเหมาะสมกับบริบทขององค์กร	1. 2. 3.
8. ผู้บริหารพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร	1. 2. 3.
9. ผู้บริหารพัฒนาแนวทางการอยู่ร่วมกันที่เหมาะสมกับองค์กร ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมจากบุคลากรทุกคน	1. 2. 3.
10. ผู้บริหาร หัวหน้างาน และบุคลากรมีส่วนร่วมกันสร้างองค์กรแห่งความสุข	1. 2. 3.

ตัวแปร	แนวทางในการส่งเสริม
11. องค์กรมีแผน/กลยุทธ์องค์กร	1. 2. 3.
12. องค์กรมีการต่อยอดหรือพัฒนาแนวทางปฏิบัติเดิมของตนหรือจากประสบการณ์ของผู้อื่น แล้วคัดเลือกแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมกับองค์กร	1. 2. 3.

2.2 องค์กรแห่งความสุข ด้านที่ทำงานน่าอยู่เสมือนบ้าน (Happy Home) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า มีตัวแปรซึ่งมีค่ามัชฌิมเลขคณิตต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ 4.50 รวมทั้งสิ้นจำนวน 5 ข้อ จึงเรียนสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญว่าท่านมีแนวทางในการพัฒนาตัวแปรเหล่านี้ให้ดีขึ้นต่อไปอย่างไร

ตัวแปร	แนวทางในการพัฒนา
1. บุคลากรทำงานเป็นทีมร่วมกันอย่างมีชีวิตชีวา ทำด้วยใจ	1. 2. 3.

ตัวแปร	แนวทางในการพัฒนา
2. บุคลากรเห็นคุณค่าของสมาชิก งานที่ทำ และมีเป้าหมายของงาน	1. 2. 3.
3. บุคลากรมีการสร้างทีมงานเพื่อการพัฒนา หรือการเปลี่ยนแปลง	1. 2. 3.
4. บุคลากรมีความกล้าและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง ด้วยการสื่อสารให้คลายความวิตกกังวล	1. 2. 3.
5. องค์กรสามารถจัดการความเปลี่ยนแปลง และสร้างการเปลี่ยนแปลง โดยมีเป้าหมายที่ชัดเจน และเป็นเป้าหมายที่เป็นไปได้	1. 2. 3.

ตอนที่ 3 แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ด้านชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) รวมทั้งสิ้น จำนวน 5 ข้อ

3.1 องค์กรแห่งความสุข ด้านชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า มีตัวแปรซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ 4.50 รวมทั้งสิ้นจำนวน 1 ข้อ จึงเรียนสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญว่าท่านมีแนวทางในการส่งเสริมตัวแปรเหล่านี้ให้มีความคงทนต่อไปอย่างไร

ตัวแปร	แนวทางในการส่งเสริม
1. ชุมชนและสังคม พึงพอใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กร	1. 2. 3.

3.2 องค์กรแห่งความสุข ด้านชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า มีตัวแปรซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ 4.50 รวมทั้งสิ้นจำนวน 4 ข้อ จึงเรียนสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญว่าท่านมีแนวทางในการพัฒนาตัวแปรเหล่านี้ให้ดีขึ้นต่อไปอย่างไร

ตัวแปร	แนวทางในการพัฒนา
1. ชุมชนและสังคม พึงพอใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กร	1. 2. 3.

ตัวแปร	แนวทางในการพัฒนา
2. ชุมชนและองค์กรมีการทำงานเป็นทีม	1. 2. 3.
3. ชุมชนและองค์กรมีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และเอื้ออาทรกับสังคมรอบข้าง	1. 2. 3.
4. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร พึงพอใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กร	1. 2. 3.

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ให้ข้อมูล
 เพื่อประโยชน์ในการวิจัยทางการศึกษาในครั้งนี้เป็นอย่างสูง
 นางสาวณัฐธิดา สุวรรณนัจศิริ

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวณัฐธิดา สุวรรณนัจศิริ
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2556 สำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษา โรงเรียนเขมภักดิ์ศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี
	พ.ศ. 2557 สำเร็จระดับมัธยมศึกษาตอนต้น-ตอนปลาย โรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม
	พ.ศ. 2562 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชา สังคมศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม จังหวัดนครปฐม
	พ.ศ. 2565 เข้าศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร จังหวัดนครปฐม
ประวัติการทำงาน	
	พ.ศ. 2562 พนักงานราชการ โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 45 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
	พ.ศ. 2563 ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านห้วยรางเกตุ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1
	พ.ศ. 2565 ครู โรงเรียนบ้านห้วยรางเกตุ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1
	พ.ศ. 2566 ครูโรงเรียนวัดเขาสะพายแรง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2