



แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข: กรณีศึกษาโรงเรียนแก่งกวัง
อำเภอศีขรภูมิ จังหวัดสุรินทร์

Guidelines for Developing Educational Institutions into Happy
Organizations: Case study Ngaengkwang School,
Sikhio District, Surin Province

¹ณัฐพล พงษ์ปิยานุรัตน์, ²อิทธิวัตร ศรีสมบัติ, ³ภัทระ อินทรกำแหง

¹Nuttapon Pongpiyanurat, ²Ittiwat Srisombat, ³Phatra Intrakamhaeng

¹นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาสังคมศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

^{2,3}สาขาวิชาสังคมศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

¹Master's Degree Student in Social Studies, Faculty of Humanities and social sciences,
Surindra Rajabhat University

^{2,3}Program in Social Studies, Faculty of Humanities and social sciences,
Surindra Rajabhat University

¹Corresponding author, e-mail: here.yok@gmail.com

Received: June 15, 2026; Revised: July 10, 2026; Accepted: July 15, 2026



บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา 2) ศึกษาแนวทางสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา โดยการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research Design) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยวิธีเลือกแบบเจาะจง จำนวน 50 คน และประเมินแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้แก่ โรงเรียนวณิชยกุล โรงเรียนสิรินธรศึกษา และโรงเรียนอนุบาลอริยวิทย์ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา และตัวแทนครูผู้สอน ใช้การเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข และใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเฉลี่ย และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า 1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนแก่งกวัง อำเภอศีขรภูมิ จังหวัดสุรินทร์ มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันของความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.46$) สภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.81$) ส่วนความต้องการจำเป็นของความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ด้านคนทำงานมีความสุข ($\bar{x} = 4.88$) 2) ด้านทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงาน ($\bar{x} = 4.81$) 3) ด้านที่ทำงานน่าอยู่ ($\bar{x} = 4.77$) และ 4) ด้านความสมานฉันท์ในองค์กร ($\bar{x} = 4.76$) 2. แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข โรงเรียนแก่งกวัง อำเภอศีขรภูมิ จังหวัดสุรินทร์



ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสมานฉันท์ในองค์กร 2) ด้านทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ 3) ด้านที่ทำงานน่าอยู่ 4) ด้านคนทำงานมีความสุข ทั้ง 4 ด้าน มีแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข รวมทั้งสิ้น 27 แนวทาง โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเป็นองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยนี้ สามารถนำมาปรับใช้เป็นแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขได้อย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา; องค์กรแห่งความสุข; สถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research were: (1) to investigate the current state, the desirable state, and the priority needs for becoming a happy organization in educational institutions; and (2) to explore guidelines for developing educational institutions into happy organizations. This study employed a mixed-method research design. The participants consisted of 50 school administrators and teachers selected through purposive sampling. In addition, the proposed guidelines for developing educational institutions into happy organizations were evaluated by five experts from Vanichanukul School, Sirinthara Suksa School, and Anuban Onsiri School. Data were collected through interviews with school administrators and representative teachers selected by purposive sampling. The research instrument was an evaluation form assessing the appropriateness and feasibility of the proposed guidelines for developing educational institutions into happy organizations. The data were analyzed using descriptive statistics, including the mean, standard deviation, and the Priority Needs Index (PNI).

The findings revealed that:- 1. School administrators and teachers at Ngaeng Kwang School, Sikhoraphum District, Surin Province, generally expressed a high level of opinion regarding the current state of a happy organization in schools ($\bar{x} = 4.46$). The desired state of a happy organization in schools was rated highest overall ($\bar{x} = 4.81$). The essential needs for a happy organization in schools, ranked from highest to lowest, were: 1) Employee happiness ($\bar{x} = 4.88$), 2) Positive attitude towards work ($\bar{x} = 4.81$), 3) Pleasant work environment ($\bar{x} = 4.77$), and 4) Organizational harmony ($\bar{x} = 4.76$). 2. The guidelines for developing Ngangkhang School into a happy organization consisted of four aspects: 1) organizational harmony, 2) positive attitudes toward work, 3) a pleasant working environment, and 4) happiness of personnel. A total of 27 development guidelines were proposed. Overall, these guidelines were evaluated as having the highest level of appropriateness and the highest level of feasibility. The knowledge generated from this study can be applied as a guideline for the sustainable development of educational institutions into happy organizations.

Keywords: Development guidelines; Happy organization; educational institutions

บทนำ

สภาพสังคมในปัจจุบันเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงหลายมิติ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ส่งผลให้ค่าครองชีพและแรงกดดันในการดำรงชีวิตเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว



ทำให้มนุษย์จำเป็นต้องปรับตัวและพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สามารถแข่งขันและดำรงอยู่ได้ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาภายใต้บริบทดังกล่าว การทำงานจึงกลายเป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิต เนื่องจากเป็นแหล่งรายได้หลักที่ช่วยตอบสนองความต้องการพื้นฐานและการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของประชาชน ตลอดจนการบริหารจัดการองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะระบบการศึกษาซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ จำเป็นต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งในด้านการบริหารจัดการ การพัฒนาบุคลากร และการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างยั่งยืนสำหรับประเทศไทย นโยบายการปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบันมุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพการศึกษา ควบคู่กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษา เนื่องจากตระหนักว่าบุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดขององค์กร หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีแรงจูงใจในการทำงาน และมีความสุขในการปฏิบัติงาน ย่อมส่งผลให้การจัดการศึกษาเกิดประสิทธิภาพ และสามารถตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้เรียน ผู้ปกครอง และสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โรงเรียนแก่งหลวง ในฐานะสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแห่งหนึ่ง ก็ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเช่นเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงด้านนโยบายการศึกษา การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล การเข้าสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร ตลอดจนความคาดหวังของผู้ปกครองและชุมชนที่มีต่อคุณภาพการจัดการศึกษา ส่งผลให้บุคลากรของโรงเรียนต้องรับภาระงานที่หลากหลายและซับซ้อนมากขึ้น ทั้งภารกิจด้านการจัดการเรียนการสอน งานบริหาร งานประกันคุณภาพการศึกษา และภารกิจตามนโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัด ซึ่งล้วนต้องอาศัยความทุ่มเท ความรับผิดชอบ และการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง การทำงานถือเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิตของบุคคล ดังคำกล่าวที่ว่า “งานคือชีวิต ชีวิตคืองาน” ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงบทบาทของการทำงานในวิถีชีวิตของมนุษย์ยุคปัจจุบัน คนวัยทำงานส่วนใหญ่ใช้เวลาอยู่กับการทำงานไม่น้อยกว่า 1 ใน 3 ของแต่ละวัน หรือในบางกรณีอาจใช้เวลามากกว่านั้น การทุ่มเทเวลาและพลังงานให้กับการทำงานอย่างต่อเนื่อง แม้จะก่อให้เกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน แต่หากขาดความสมดุลระหว่างการทำงานกับการใช้ชีวิต ก็อาจส่งผลให้เวลาสำหรับครอบครัว การพักผ่อน และการดูแลสุขภาพกายและสุขภาพจิตลดลง นำไปสู่ความเครียด ความเหนื่อยล้าสะสม และความพึงพอใจในการทำงานที่ลดลง เมื่อบุคลากรขาดความสุขในการทำงาน ย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ความคิดสร้างสรรค์ ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรในระยะยาว ผลกระทบดังกล่าวไม่ได้เกิดขึ้นเฉพาะในระดับบุคคลเท่านั้น แต่ยังส่งผลกระทบต่อองค์กรโดยตรง ทั้งในด้านประสิทธิภาพการดำเนินงาน การพัฒนาคุณภาพงาน และการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะปัญหาการลาออกหรือการโยกย้ายของบุคลากร ซึ่งก่อให้เกิดต้นทุนในการสรรหา คัดเลือก และพัฒนาบุคลากรใหม่ รวมทั้งอาจทำให้องค์กรสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ หรือเกิดภาวะสมองไหล (Brain Drain) ซึ่งส่งผลกระทบต่อศักยภาพขององค์กรในระยะยาว ในบริบทของสถานศึกษา แม้ว่าการลาออกของครูและบุคลากรอาจไม่ได้เกิดขึ้นในอัตราสูงเช่นเดียวกับภาคธุรกิจ แต่ปัญหาความเครียด ความเหนื่อยล้าจากภาระงาน การขาดแรงจูงใจ และความสุขในการทำงานที่ลดลง ล้วนส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้และประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาโดยตรง ดังนั้น การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็น “องค์กรแห่งความสุข” (Happy Workplace) จึงเป็นแนวทางสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความผูกพันต่อองค์กร เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนแก่งหลวงให้มี



ประสิทธิภาพ เกิดความเข้มแข็งขององค์กร และสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในอนาคตได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน ซึ่งส่งผลกระทบต่อความได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์กรในระยะยาว (ทิพวัลย์ งามรง, 2557)

ด้วยเหตุนี้ องค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนจึงเริ่มให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) และการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อความสุขของบุคลากรมากขึ้น แนวคิดดังกล่าวมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการดำเนินชีวิต การส่งเสริมสุขภาวะทั้งทางร่างกายและจิตใจ ตลอดจนการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี เพื่อเพิ่มความพึงพอใจ ความผูกพันต่อองค์กร และลดอัตราการลาออกของพนักงาน

จากแนวคิดดังกล่าว จึงนำไปสู่การพัฒนาแนวคิด “Happy Workplace” หรือ “องค์กรแห่งความสุข” ซึ่งได้รับการนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชน โดยมีเป้าหมายสำคัญในการส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตที่ดี และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่ความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว ในการทำงานในองค์กรที่มุ่งเน้นผลงานเพียงอย่างเดียว ก่อให้เกิดปัญหาหลายประการ โดยเฉพาะปัญหาที่เกิดจากคน หรือพนักงาน โดยเฉพาะความเบื่อหน่ายงาน ความเครียดในการทำงาน การทำงานตามคำสั่ง ความไม่รักองค์กร (ชาลวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, 2559: 121-129) ซึ่งสอดคล้องกับ Diener (2003; อ้างถึงใน จิตารักษ์ ลือชา และกฤษฎากรณ์ ยุงทอง, 2560) ที่กล่าวว่าในการทำงานเมื่อเกิดอารมณ์ในทางลบ ซึ่งเป็นอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งที่ไม่ดีที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย เศร้าหมอง ไม่สบายใจ เมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์หรือไม่ถูกต้อง อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข และ Sharon Lee (2016) ได้กล่าวว่า พยายามหลีกเลี่ยงคนที่ขี้บ่นและมองโลกในแง่ลบอยู่เสมอ การอยู่ใกล้พวกเขาอาจส่งผลต่ออารมณ์และลักษณะงานโดยรวมของคุณ การทำงานที่หนักเกินไปและแข่งขันกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ รอบตัวคุณ นั้นจะทำให้คุณเครียดมากขึ้นและทำให้คุณไม่มีความสุขกับตัวเองและงานของคุณ และการคิดถึงปัญหาส่วนตัวในที่ทำงานจะไม่ส่งผลดีต่อตัวคุณเอง อาจทำให้เกิดความไม่พอใจและส่งผลกระทบต่ออารมณ์ของผู้อื่นได้

ความสุขถือเป็นพลังทางบวกที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างความรู้สึกพึงพอใจ ความกระตือรือร้น และความสมบูรณ์ทางจิตใจ ทำให้บุคคลสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีคุณภาพและมีความหมาย ในบริบทของการทำงาน ความสุขในการทำงาน (Happiness at Work) นับเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร โดยผู้ที่มีความสุขในการทำงานมักมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง และสามารถรับรู้ถึงคุณค่าและความสำคัญของงานที่ตนเองรับผิดชอบ ซึ่งนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้นความสุขในการทำงานเกิดขึ้นจากหลายปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้งด้านความมั่นคงในอาชีพ การได้รับโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าอย่างเท่าเทียม การมีผู้บังคับบัญชาที่บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล การมีเพื่อนร่วมงานที่ให้ความร่วมมือ และเกื้อกูลกัน ตลอดจนการได้รับสวัสดิการและสวัสดิภาพที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เมื่อบุคลากรได้รับปัจจัยสนับสนุนเหล่านี้อย่างต่อเนื่อง จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร มีความสุขในการทำงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเมื่อบุคลากรในองค์กรมีความสุขในการทำงานอย่างทั่วถึง ย่อมส่งผลเชิงบวกต่อองค์กรโดยรวม ทั้งในด้านประสิทธิภาพการดำเนินงาน คุณภาพผลผลิต ความร่วมมือภายในองค์กร และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญที่นำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้ก้าวสู่การเป็น “องค์กรแห่งความสุข” (Happy Workplace)



ตามแนวคิดของ (กอปรลาภ อภัยภักดิ์, 2563) ที่มุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อคุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากรควบคู่ไปกับการบรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วยความสำคัญของแนวคิดองค์กรแห่งความสุขดังกล่าว ทำให้หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนให้ความสนใจในการนำแนวคิดนี้มาประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะหน่วยงานทางการศึกษา ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความผูกพันและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากบริบทและปัจจัยแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง ควบคู่กับการเชื่อมโยงแนวทางการดำเนินงานเข้ากับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award: PMQA) โดยเฉพาะหมวด 5 ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ซึ่งกำหนดให้ส่วนราชการให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม และการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2563)

แต่ที่ผ่านมายังพบเห็นปัญหาที่เกิดขึ้นกับครูอยู่บ่อยครั้ง ซึ่งส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นครูถูกกลั่นแกล้งการทำงาน โดยให้ทำในสิ่งที่ไม่ใช่งานหลัก คือ ต้องทำงานเอกสารรับการประเมินต่างๆ พาเด็กไปแข่งขัน ส่งผลให้ครูมีเวลาการสอนลดลง จากต้องสอน 200 วันต่อปี ถูกลดการสอนไปถึง 42% หรือ 84 วัน การที่ครูไม่ได้ทำหน้าที่สอน ซึ่งเป็นงานหลักถือเป็นอันตรายมาก ทำให้ครูไม่มีความสุข เพราะไม่ได้ทำงานหน้าที่โดยตรงของตนอย่างเต็มที่ (สมพงษ์ จิตระดับ, 2558) และปัญหาสำคัญอีกประการหนึ่งที่เป็นปัญญามะตะของครูไทย คือ ด้านสวัสดิการและความเป็นอยู่ ถือเป็นปัญหาร่วมของครูทั่วประเทศ โดยครูในปัจจุบันมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายในแต่ละวัน ส่วนกลางอยากให้การศึกษาของประเทศดีแต่ครูยังมีปัญหาด้านรายได้อยู่ อีกทั้งในต่างจังหวัดก็ยังมีครูที่เป็นหนี้สินล้นพ้นตัวมากมาย (ลลิต วรวิมลสุนทร, 2558) ซึ่งสอดคล้องกับพุทธรัตน์ เจริญสุข (2559) ที่กล่าวว่า ปัญหาเรื่องหนี้สินครู ก็คงต้องยอมรับว่าประเทศไทยมีโครงสร้างเงินเดือนในระบบ ราชการที่โบราณจนไม่เหมาะสมสถานการณ์ในปัจจุบัน มีความแตกต่างระหว่างเงินเดือนแรกเข้าทำงานกับเงินเดือนที่พึงได้รับสูงสุดในชีวิตการทำงานถึงเกือบ 10 เท่า ในขณะที่ในประเทศไทยที่พัฒนา แล้วทั้งหลายจะพบความแตกต่างเพียง 3-4 เท่า เมื่อครูไม่ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมที่จะสามารถดำรงชีพได้อย่างปกติจึงส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงาน ปัญหาเหล่านี้เป็นเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้นที่ทำให้ครูไม่มีความสุขในการทำงานยังมีปัญหาอีกมากมายที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา

จากสภาพปัญหาดังกล่าวจึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจ และต้องการหาแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา กรณีศึกษา: โรงเรียนแฉ่งกวง อำเภอสัชนาลัย จังหวัดสุรินทร์ อย่างจริงจัง ซึ่งมุ่งเน้นการศึกษาข้อมูลจากครูและผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนแฉ่งกวง อำเภอสัชนาลัย จังหวัดสุรินทร์ โดยศึกษาองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสมานฉันท์ในองค์กร ทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ ที่ทำงานน่าอยู่ และคนทำงานมีความสุข เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา โรงเรียนแฉ่งกวง อำเภอสัชนาลัย จังหวัดสุรินทร์ โดยมุ่งหวังให้การศึกษามีการพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา โรงเรียนแฉ่งกวง อำเภอสัชนาลัย จังหวัดสุรินทร์



2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาโรงเรียนแก่งกว อำเภอสักรภูมิ จังหวัดสุรินทร์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข: กรณีศึกษาโรงเรียนแก่งกว อำเภอสักรภูมิ จังหวัดสุรินทร์ ครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Method Research Design) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดระยะดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา โรงเรียนแก่งกว อำเภอสักรภูมิ จังหวัดสุรินทร์

ระยะที่ 2 แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข โรงเรียนแก่งกว อำเภอสักรภูมิ จังหวัดสุรินทร์

ระยะดำเนินการวิจัย

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความ ต้องการจำเป็นของความเป็นองค์กรแห่งความสุขใน สถานศึกษา โรงเรียนแก่งกว อำเภอสักรภูมิ จังหวัดสุรินทร์

2. การพัฒนาแนวทางสู่ความ เป็นองค์กรแห่งความสุขใน สถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โรงเรียนแก่งกว อำเภอสักรภูมิ จังหวัดสุรินทร์

2.1 ศึกษา Best Practices เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนา โรงเรียนสู่องค์กรแห่งความสุข ในสถานศึกษา

2.2 ร่างแนวทางการพัฒนา สถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข ในโรงเรียน

2.3 ประเมินความเหมาะสมและ ความเป็นไปได้ของแนวทางการ พัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โรงเรียนแก่งกว อำเภอสักรภูมิ จังหวัดสุรินทร์ โรงเรียนวณิชยกุล โรงเรียนสิรินทรศึกษา และโรงเรียนอนุบาลศรี

3. สังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัด ขององค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา

4. สร้างแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการ จำเป็นของความเป็นองค์กรแห่ง ความสุขในสถานศึกษา

5. เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็น ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โรงเรียนแก่งกว อำเภอสักรภูมิ จังหวัดสุรินทร์

6. วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา ได้ทราบสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของ ความเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โรงเรียนแก่งกว อำเภอสักรภูมิ จังหวัดสุรินทร์

ขั้นตอนการดำเนินการ

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบและตัวชี้วัดขององค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา

2. สังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดขององค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา



3. นำผลการศึกษารายองค์ประกอบและตัวชี้วัดองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษามาใช้สร้างแบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โรงเรียนแวงทอง อำเภอศีขรภูมิ จังหวัดสุรินทร์

4. ประเมินความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน

5. นำไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่คล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

6. เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สถานศึกษาแวงทอง อำเภอศีขรภูมิ จังหวัดสุรินทร์ จำนวน 50 คน

7. วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โรงเรียนแวงทอง อำเภอศีขรภูมิ จังหวัดสุรินทร์

8. นำผลมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความต้องการ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา ได้แก่

1) ประชากรที่ใช้เก็บข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โรงเรียนแวงทอง อำเภอศีขรภูมิ จังหวัดสุรินทร์ (ตุลาคม 2567-กันยายน 2568) รวมประชากรทั้งสิ้น 50 คน

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โรงเรียนแวงทอง อำเภอศีขรภูมิ จังหวัดสุรินทร์ (ตุลาคม 2567-กันยายน 2568) โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง และกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนวณิชยกุล โรงเรียนสิรินทรศึกษา โรงเรียนอนุบาลอรุณศรี เพื่อการพัฒนาแนวทางสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สถานศึกษาแวงทอง อำเภอศีขรภูมิ จังหวัดสุรินทร์ ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ความสมานฉันท์ในองค์กร	4.40	0.67	มาก	4.76	0.60	มากที่สุด
2. ทักษะคติเชิงบวกต่องานที่ทำ	4.54	0.58	มากที่สุด	4.81	0.47	มากที่สุด
3. ที่ทำงานน่าอยู่	4.41	0.65	มาก	4.77	0.56	มากที่สุด
4. คนทำงานมีความสุข	4.49	0.62	มาก	4.88	0.39	มากที่สุด
รวม	4.46	0.63	มาก	4.81	0.50	มากที่สุด

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สถานศึกษาแวงทอง อำเภอศีขรภูมิ จังหวัดสุรินทร์



1.1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันขององค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สถานศึกษาแวงกง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ คนทำงานมีความสุข ทักษะคติเชิงบวกต่องานที่ทำ ความสมานฉันท์ในองค์กร และที่ทำงานน่าอยู่ ตามลำดับ

1.2 ผลการวิเคราะห์สภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สถานศึกษาแวงกง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ คนทำงานมีความสุข ทักษะคติเชิงบวกต่องานที่ทำ ที่ทำงานน่าอยู่ และความสมานฉันท์ในองค์กร ตามลำดับ

องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา	D	I	$PNI_{modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
1. ความสมานฉันท์ในองค์กร	4.76	4.40	0.078	2
2. ทักษะคติเชิงบวกต่องานที่ทำ	4.81	4.54	0.057	4
3. ที่ทำงานน่าอยู่	4.77	4.41	0.065	3
4. คนทำงานมีความสุข	4.88	4.51	0.081	1

1.3 ลำดับความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ขององค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สถานศึกษาแวงกง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับ คะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ที่ทำงานน่าอยู่ ความสมานฉันท์ในองค์กร ทักษะคติเชิงบวกต่องานที่ทำ และคนทำงานมีความสุข ตามลำดับ

2. แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สถานศึกษาแวงกง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี มีผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยแนวทางการพัฒนามีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ด้านการพัฒนาความสมานฉันท์ในองค์กร พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยเน้นการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การปรึกษาหารือ และการให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อกัน เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือและความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ ควรส่งเสริมให้บุคลากรรับประทานอาหารกลางวันร่วมกันเป็นประจำ เพื่อเปิดโอกาสให้เกิดการสื่อสารและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร อีกทั้งผู้บริหารและบุคลากรควรปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพ ให้เกียรติ มีความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติในการทำงานร่วมกัน รวมทั้งควรมีการยกย่องเชิดชูเกียรติและมอบรางวัลแก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานโดดเด่นหรือประสบความสำเร็จ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

2.2 ด้านการพัฒนาทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ พบว่า ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักให้บุคลากรเห็นถึงบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง โดยยึดหลักจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายหรือความมุ่งหวังในการทำงานที่ชัดเจน นอกจากนี้ ผู้บริหารควรมีลักษณะการบริหารแบบเป็นกันเอง ให้ความเชื่อถือและไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา มีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระในการปฏิบัติงานตามความเหมาะสม รวมทั้งควรมีการประชุม วางแผน และมอบหมายงานให้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ ความถนัด และประสบการณ์ของบุคลากรแต่ละคน ตลอดจนส่งเสริมการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น อันจะนำไปสู่ความก้าวหน้าในวิชาชีพและได้รับค่าตอบแทนหรือสวัสดิการที่เพิ่มขึ้น ทั้งนี้ ผู้บริหารควรสร้างแรงบันดาลใจ



ในการทำงาน ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเต็มศักยภาพ พร้อมทั้งสนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน

2.3 การพัฒนาที่ทำงานน่าอยู่ มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารต้องจัดการ และบริหารสถานที่ให้เหมาะสมและเกิดความคล่องตัวในการทำงานมากที่สุด และปรับปรุงภูมิทัศน์ภายใน สถานศึกษาให้สวยงาม ร่มรื่น สะอาด ปลอดภัย และน่าอยู่ จัดห้องเรียนและห้องทำงาน ให้เป็นระเบียบ เรียบร้อย มีความสะอาด อากาศถ่ายเทสะดวก และมีบรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงานของบุคลากร จัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่ส่งเสริมและเอื้อต่อการทำงานให้แก่บุคลากรตามความต้องการ และความเหมาะสม ตรวจสอบและซ่อมแซม วัสดุ อุปกรณ์ ระบบไฟฟ้า ให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่อบอุ่นเหมือนกับครอบครัว อยู่ด้วยกันแบบ พี่น้อง ให้เกียรติซึ่งกันและกัน สร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบการมีส่วนร่วม ให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการ รับผิดชอบต่อเป้าหมายในการทำงาน และทุกคนสามารถที่จะแสดงความคิดเห็นและความคิด สร้างสรรค์ได้อย่างเป็นอิสระ และมีระบบบริหารจัดการองค์กรที่ดีใช้หลักการบริหารงานโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานและยึดหลักธรรมาภิบาล

2.4 การพัฒนาคนทำงานมีความสุข มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารต้อง ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ และเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี จัดกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือสังคม เช่น มอบทุนการศึกษาแก่นักเรียนยากจน การมอบสิ่งของช่วยเหลือ ผู้ประสบภัยต่างๆ และกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์อื่นๆ มีกิจกรรมทัศนศึกษาท่องเที่ยวนอกสถานที่ ปีละ 1 ครั้ง เพื่อเป็นการพักผ่อนและสร้างความผ่อนคลายจากความเหน็ดเหนื่อยในการทำงาน ส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพ ของตนเอง และนำความรู้มาพัฒนาองค์กรต่อไป จัดทำโครงการศึกษาดูงานในสถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่นๆ ที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศในด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะการทำงานของบุคลากร ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมที่งดงามให้แก่บุคลากร โดยการจัดค่ายธรรมะ หรือกิจกรรมทางศาสนา ให้มีความสำคัญกับการใช้หลักธรรม คำสอนทางศาสนา หรือจริยธรรมและคุณธรรมในการทำงานและ การดำเนินชีวิต ส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้บุคลากรทุกคน ได้ใช้ชีวิตบนพื้นฐานของความพอเพียง มีภูมิคุ้มกันที่ดี รู้จักประมาณตน ใช้จ่ายให้เหมาะสมกับรายได้ และฐานะทางเศรษฐกิจของตน จัดทำโครงการออมทรัพย์ ธนาคารสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรรู้จัก เก็บออมเงินไว้ใช้จ่ายจำเป็น และลดภาระหนี้สิน จัดตั้งกองทุน กุ้ยมดอกเบี๋ยต่ำ เพื่อเป็นสวัสดิการ ช่วยเหลือบุคลากรในยามฉุกเฉิน จัดกิจกรรมที่ให้บุคลากรนำครอบครัวเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร เพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีต่อกัน เช่น กิจกรรมทัศนศึกษาประจำปี กิจกรรมสังสรรค์ปีใหม่ เป็นต้น และส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนเป็นแบบอย่างที่ดีของนักเรียน เป็นสมาชิกที่ดีของชุมชนและสังคมภายนอก

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โรงเรียนแสงทอง อำเภอสักระบุรี จังหวัดสุรินทร์ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โรงเรียนแสงทอง อำเภอสักระบุรี จังหวัดสุรินทร์



ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันขององค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โรงเรียนแวงกวาง อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดสุรินทร์ พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โรงเรียนแวงกวาง อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดสุรินทร์ เป็นผู้ที่มีความสุขในการทำงาน มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดี สามารถจัดสรรเวลาทำงานและเวลาพักผ่อนได้อย่างสมดุล มีโอกาสเข้าร่วมอบรมศึกษาต่อดูงาน พัฒนาตนเองอยู่เสมอ นำหลักธรรมคำสอนในศาสนามาปฏิบัติจริงในการดำเนินชีวิต สามารถวางแผนการเงินและจัดการหนี้สินได้เป็นอย่างดี มีครอบครัวที่อบอุ่นเป็นกำลังใจในการทำงาน และประเพณีที่ดีของสังคม เนื่องจากโรงเรียนมีลักษณะการบริหารแบบครอบครัวทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันและมีความสุขในการทำงานสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทรพร ปานคล้าย (2557) ได้ศึกษา เรื่อง การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยเทศจากมากไปน้อยได้ดังนี้ การมีคุณธรรมหิริโอตตัปปะ (Happy Soul) มีกิจกรรมส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาเกี่ยวกับเรื่องคุณธรรมจริยธรรมหิริโอตตัปปะ (ความสะอาดและเกรงกลัวต่อการกระทำของตน โดยเฉพาะการกระทำที่ไม่ดี) การหาความรู้ (Happy Brain) สนับสนุนให้มีการจัดอบรมครู และบุคลากรในสถานศึกษา หรือส่งครูและบุคลากรไปอบรมกับสถาบันภายนอกเกี่ยวกับทักษะทางวิชาชีพ มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีโอกาสศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษา การผ่อนคลาย (Happy Relax) มีการจัดกิจกรรมเพื่อผ่อนคลายให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษา เช่น การสัมมนาหรือการท่องเที่ยวประจำปี การจัดงานเลี้ยงครูและบุคลากรใน สถานศึกษาตามเทศกาลต่างๆ หรือการจัดกิจกรรมเมื่อทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย สังคมดี (Happy Society) มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและ สังคม มีการทกกิจกรรมเพื่อสังคม เช่น การบริจาคโลหิต กิจกรรมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เต้นชัย อาทิตยเจริญชัย (2558) ได้ศึกษา เรื่ององค์กรแห่งความสุขของ สถานศึกษาศรีบุญยานนท์ พบว่า องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาศรีบุญยานนท์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี 5 ด้านที่อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่ามัธยเทศสูงสุด ได้แก่ ด้านคุณธรรม (Happy Soul) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรในสถานศึกษาส่วนใหญ่ยึดมั่นในหลักคุณธรรมและจริยธรรมในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงาน มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ รู้จักให้อภัย ไม่สร้างความเดือดร้อนแก่ผู้อื่น ตลอดจนให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์ขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรมไทย รวมทั้งสามารถประยุกต์ใช้หลักคำสอนทางศาสนาในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ บุคลากรยังแสดงออกถึงความเคารพต่อผู้บังคับบัญชาและผู้อาวุโส ส่งผลให้เกิดความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเองและส่วนรวม อันเป็นปัจจัยสำคัญที่สะท้อนถึงการมีองค์กรแห่งความสุขในด้านคุณธรรมอย่างเด่นชัด รองลงมา คือ ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) ซึ่งอยู่ในระดับมากเช่นกัน ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากการที่บุคลากรในสถานศึกษามีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความเอื้ออาทร ช่วยเหลือเกื้อกูล และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นอย่างดี โดยเฉพาะการทำงานเป็นทีมเพื่อขับเคลื่อนภารกิจและกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ความสามัคคีและความร่วมมือดังกล่าวจึงเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและเอื้อต่อความสุขในการทำงาน อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์และสืบสานวัฒนธรรมไทยให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้าง



ความสัมพันธ์อันดีความภาคภูมิใจในเอกลักษณ์ขององค์กร และยกระดับองค์กรแห่งความสุขให้มีความเข้มแข็งยิ่งขึ้น

ด้านการหาความรู้ (Happy Brain) บุคลากรมีการใฝ่หา ความรู้อยู่เสมอเพื่อพัฒนาตนเอง ผู้เรียนและองค์กร บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ผู้บริหารควร ส่งเสริมและให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับภาระงานตลอดเวลา และเพื่อพัฒนา สถานศึกษาตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และรัฐบาล

ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรในสถานศึกษาส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับสถาบันครอบครัว มีความรัก ความเข้าใจ และความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกในครอบครัว สามารถจัดสรรเวลาเพื่อทำกิจกรรมร่วมกันได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน อันเป็นพื้นฐานสำคัญของการมีสุขภาวะทางจิตใจที่ดี เมื่อบุคลากรมีครอบครัวที่เข้มแข็งและอบอุ่น ย่อมส่งผลให้เกิดความมั่นคงทางอารมณ์ มีทัศนคติเชิงบวกต่อการดำเนินชีวิต และการปฏิบัติงาน ตลอดจนสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลรอบข้าง ซึ่งนำไปสู่การมีสังคมที่ดี และการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข สำหรับด้านความสุขขององค์กรและสังคม (Happy Society) ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมากเช่นกัน ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากการที่บุคลากรมีความภาคภูมิใจในองค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง การยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายร่วมกันขององค์กร ประกอบกับการยึดมั่นในหลักคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดบรรยากาศแห่งความร่วมมือ ความสามัคคี และการอยู่ร่วมกันอย่างเอื้ออาทร อันเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขทั้งในระดับบุคคล ระดับองค์กร และระดับสังคม อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร ตลอดจนสนับสนุนการมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคม ชุมชนอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กรแห่งความสุขให้ยั่งยืนยิ่งขึ้น ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ อนุพงศ์ รอดบุญปาน และนุชนรา รัตนศิริประภา (2562) ที่ได้ศึกษาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาอนุบาล กุญบุรี (วัดวังยาว) พบว่า องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านคุณธรรม (Happy Soul) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และอีก 7 ด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านสังคมดี (Happy Society) ด้านการหาความรู้ (Happy Brain) ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax) ด้านสุขภาพดี (Happy Body) และด้านการใช้เงินเป็น (Happy Money) ตามลำดับ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปัจจัยด้านคุณธรรม ความสัมพันธ์ทางสังคม และความเข้มแข็งของครอบครัว ล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา และมีบทบาทต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทสินี ทวีสุวรรณ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง สุขภาวะองค์กรของสถานศึกษาบ้านเขาอ่างแก้ว พบว่า สุขภาวะองค์กรของสถานศึกษาบ้านเขาอ่างแก้ว โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน อยู่ในระดับมาก 6 ด้าน และระดับปานกลาง 1 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่ามัธยเทศมากที่สุดไปหาน้อยได้ดังนี้ คุณธรรม (Happy soul) สุขภาพดี (Happy body) ครอบครัวที่ดี (Happy family) น้ำใจงาม (Happy heart) การหาความรู้ (Happy brain) สังคมดี (Happy society) ผ่อนคลายดี (Happy relax) และใช้เงิน เป็น (Happy money)

2. ผลแนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โรงเรียนแวงวง อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดสุรินทร์ พบว่า มีผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไป ได้โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งความเป็นองค์กรแห่ง



ความสุขในสถานศึกษา แต่ละสถานศึกษาย่อมมีความแตกต่างกันตามบริบทของสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพใน การพัฒนาสถานศึกษาต้องมีกระบวนการที่เหมาะสม รายละเอียดอภิปรายได้ ดังนี้

2.1 สถานที่ทำงานน่าอยู่ ผู้บริหารต้องจัดการและบริหารสถานที่ให้เหมาะสมและ เกิดความคล่องตัวในการทำงานมากที่สุด และปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในสถานศึกษาให้สวยงาม ร่มรื่น สะอาด ปลอดภัย และน่าอยู่จัดห้องเรียนและห้องทำงาน ให้เป็นระเบียบเรียบร้อย มีความสะอาด อากาศถ่ายเทสะดวก และมีบรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงานของบุคลากร จัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่ส่งเสริมและเอื้อต่อการทำงานให้แก่บุคลากรตามความต้องการและความเหมาะสม ตรวจสอบและซ่อมแซม วัสดุ อุปกรณ์ ระบบไฟฟ้าให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่อบอุ่นเหมือนกับครอบครัว อยู่ด้วยกันแบบพี่น้อง ให้เกียรติซึ่งกันและกัน สร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบการมีส่วนร่วมให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อเป้าหมายในการ ทำงาน และทุกคนสามารถที่จะแสดงความคิดเห็นและความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างเป็นอิสระ และมีระบบบริหารจัดการองค์กรที่ดี ใช้หลักการบริหารงานโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน และยึดหลักธรรมาภิบาล ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดและผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องซึ่งชี้ให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุข โดย กมลทิพย์ ใจเที่ยง (2562) พบว่า สถานศึกษาควรจัดให้มีอาคารสถานที่ที่มั่นคง แข็งแรง และปลอดภัย มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งจัดหาเทคโนโลยีและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอ รวมถึงได้รับการสนับสนุนทรัพยากรจากภาคีเครือข่ายเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร ขณะที่ อนุพงศ์ รอดบุญปาน และนุชนรา รัตนศิริประภา (2562) ได้เสนอว่า สถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการจัดภูมิทัศน์และดูแลอาคารสถานที่ให้มีความสะอาด ร่มรื่น ปลอดภัย และน่าอยู่ เพื่อสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานและการดำรงชีวิตในองค์กร

นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ กอปรลาภ อภัยภักดี (2563) ที่กล่าวว่า การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและเหมาะสมจะช่วยให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผ่อนคลาย ลดความตึงเครียดจากการปฏิบัติงาน และเกิดความภาคภูมิใจในองค์กรของตนเอง อันส่งผลต่อความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว ทั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่า การพัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพควบคู่กับการจัดสรรทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขให้เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

2.2 คนทำงานมีความสุข การส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานจำเป็นต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและครอบคลุมทุกมิติของการดำรงชีวิต ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาสุขภาวะของบุคลากรทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม สติปัญญา และเศรษฐกิจ โดยส่งเสริมการดูแลสุขภาพผ่านกิจกรรมการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ การตรวจสุขภาพประจำปี และการสร้างความตระหนักในการดูแลสุขภาพตนเอง เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพแข็งแรงและพร้อมต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพในด้านจิตใจและสังคม ควรสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณประโยชน์และกิจกรรมเพื่อสังคม อาทิ การช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส การบำเพ็ญประโยชน์ต่อชุมชน หรือการช่วยเหลือผู้ประสบภัย ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างจิตสำนึกด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสร้างความภาคภูมิใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง นอกจากนี้ การจัดกิจกรรมนันทนาการ การทัศนศึกษา หรือกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กรยังช่วยลดความตึงเครียดจากการทำงานและส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและเอื้อต่อความสุขของบุคลากร ด้านการพัฒนาศักยภาพ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรได้รับโอกาสในการศึกษาต่อการฝึกอบรม และการศึกษาดูงานจากองค์กรต้นแบบ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาและประสิทธิภาพขององค์กรโดยรวม



ขณะเดียวกัน ควรส่งเสริมการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และการดำเนินชีวิตตามหลักธรรมทางศาสนา รวมถึงหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้บุคลากรสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความพอประมาณ มีเหตุผล และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจ

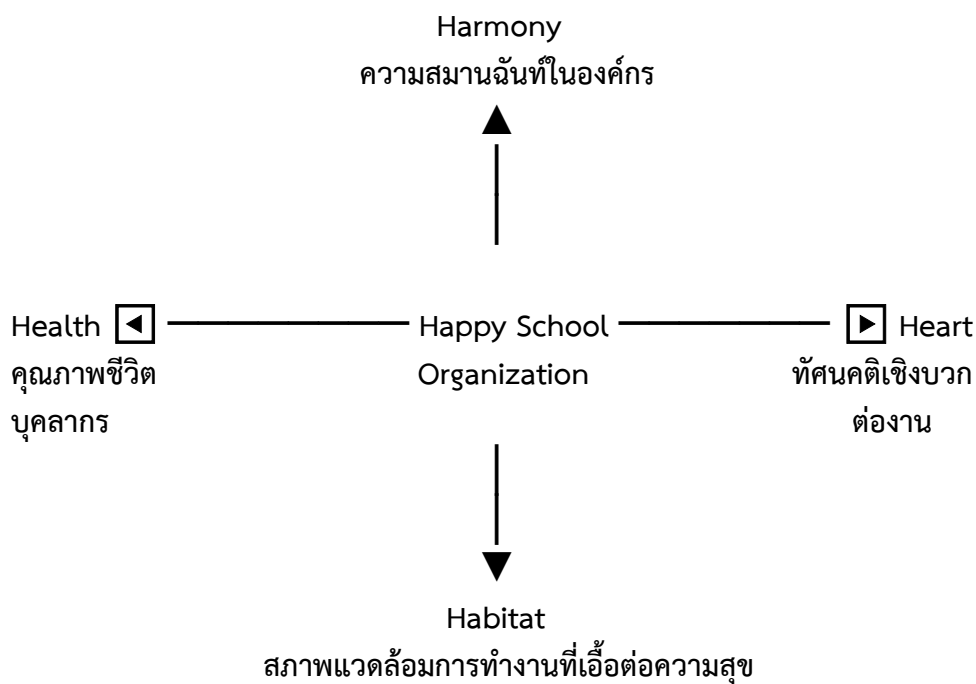
นอกจากนี้ การส่งเสริมความมั่นคงทางการเงินของบุคลากรถือเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงาน โดยองค์กรควรสนับสนุนการออม การวางแผนทางการเงิน และการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม เพื่อช่วยลดภาระทางเศรษฐกิจและสร้างความมั่นคงในชีวิต ขณะเดียวกัน ควรส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างครอบครัวกับองค์กรผ่านกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้สมาชิกในครอบครัวเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อสร้างความผูกพัน ความเข้าใจ และความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ท้ายที่สุดผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านการปฏิบัติงาน คุณธรรมจริยธรรม และการดำรงตนในสังคม เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร และเสริมสร้างการเป็นองค์กรแห่งความสุขที่มีความเข้มแข็งและยั่งยืนในระยะยาว

ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ อนุพงศ์ รอดบุญปาน และนุชนรา รัตนศิริประภา (2562) ที่พบว่า การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาควรดำเนินการอย่างครอบคลุมในทุกมิติของการดำรงชีวิตและการทำงาน โดยผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงผ่านการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ และการตรวจสุขภาพประจำปี ควบคู่กับการสนับสนุนการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และศักยภาพทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ผ่านการอบรม การนิเทศติดตาม และการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ภายในองค์กร นอกจากนี้ ยังควรปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ โดยส่งเสริมการนำหลักธรรมทางศาสนามาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต และการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความรัก ความสามัคคี และความรับผิดชอบต่อส่วนรวม นอกจากนี้ ผลการศึกษาดังกล่าวยังชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการส่งเสริมความมั่นคงทางการเงิน การสร้างนิสัยการออม การวางแผนการใช้จ่ายอย่างเหมาะสม ตลอดจนการจัดสวัสดิการที่เพียงพอและเหมาะสมแก่บุคลากร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยลดความกังวลด้านเศรษฐกิจและส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน ขณะเดียวกัน ควรส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของสถาบันครอบครัว สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครอบครัวกับองค์กร และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคมและชุมชนอย่างต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่การสร้างความสุขทั้งในระดับบุคคล องค์กร และสังคมโดยรวม ทั้งนี้ ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ นันทสิณี ทวีสุวรรณ (2562) ที่พบว่า การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขควรให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพกายและสุขภาพจิตของบุคลากร การสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน การส่งเสริมความสามัคคีและการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในองค์กร รวมถึงการจัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพ การศึกษาดูงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และกิจกรรมนันทนาการต่างๆ เพื่อสร้างความผ่อนคลายจากการทำงาน นอกจากนี้ ควรส่งเสริมกิจกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรม การบริหารจัดการทางการเงิน การสร้างความสัมพันธ์ในครอบครัว และการมีส่วนร่วมกับชุมชน ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืน

ข้อค้นพบจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า การสร้างองค์กรแห่งความสุขจำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการที่มุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรอย่างรอบด้าน ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม สติปัญญา การเงิน ครอบครัว และความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความสำเร็จของสถานศึกษาในระยะยาว



องค์ความรู้ที่ได้



ภาพที่ 1 Model 4H Happy School Organization

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 หน่วยงานต้นสังกัดสามารถนำแนวทางไปพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข โดยกำหนดวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายของการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขที่ชัดเจนเพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน
 - 1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาไปประยุกต์ใช้ได้ โดยต้องคำนึงถึงบริบท ความพร้อม ข้อจำกัด และปัจจัยอื่นๆ ที่มีความแตกต่างกันในแต่ละสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น
2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป
 - 2.1 ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา เช่น ด้านผู้บริหาร ด้านผู้เรียน ด้านชุมชน เป็นต้น เพื่อจะได้นำข้อมูลมาพัฒนาแนวทางการสร้างองค์กรให้ เป็นองค์กรแห่งความสุขต่อไป
 - 2.2 ควรศึกษารูปแบบการบริหารงานและทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา
 - 2.3 ควรมีการศึกษาถึงผลสัมฤทธิ์หลังจากการนำแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่แห่งความสุขไปใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กมลทิพย์ ใจเที่ยง. (2562). การบริหารองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาประถมศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 18(2): 74-93.



- กมลทิพย์ สงค์ดำ. (2555). องค์ประกอบขององค์กร. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.gotoknow.org/posts/337752>. [1 พฤษภาคม 2568].
- กอบปรลาภ อภัยภักดี. (2563). บรรยายภาคองค์กรแห่งความสุข: คนเบิกบาน งานสำเร็จ. *วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์*, 6(1): 315-331.
- จันทร์ทร ปานคล้า. (2557). การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร*.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2559). *มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ (ฉบับปรับปรุง 2559)*. กรุงเทพฯ: แอทโพร์พรีนซ์.
- เด่นชัย อาทิตย์เจริญชัย. (2558). องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาศรีบุญยานนท์. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร*.
- ทิพวัลย์ รามรัง. (2557). *สารสารขององค์กรแห่งความสุข เล่ม 1*. กรุงเทพฯ: พี.เอ.
- ธิดารักษ์ ลือชา และกฤษฎากรณ์ ยุงทอง. (2560). ความสุขในการทำงาน: ความหมายและการวัด. *วารสารราชภัฏเพชรบูรณ์สาร*, 19(2): 9-18.
- นันท์สินี ทวีสุวรรณ. (2562). สุขภาวะองค์กรของสถานศึกษาบ้านเขาอ่างแก้ว. *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร*.
- พชรรัตน์ เจริญสุข. (2559). *ข้อปัญหาของการจัดการศึกษาในระบบไทย*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://legal.sru.ac.th/5-issues-of-education-management-in-the-thai-system>. [2 พฤษภาคม 2568].
- ลิลิต วรภูมิสุนทร. (2558). *ปัญหาอมตะครูไทย เร่งแก้ก่อนการศึกษาด้าดิ่ง*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.posttoday.com/politic/report/341473>. [1 พฤษภาคม 2568].
- สมพงษ์ จิตระดับ. (2558). *วอนเห็นใจครูทำงานไม่มีความสุข*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.kroobannok.com/73674>. [5 พฤษภาคม 2568].
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3. (2564). *กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพอนามัยเพื่อองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.mkarea3.go.th/mk3/?p=28944>. [5 พฤษภาคม 2568].
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2563). *แผนสร้างความผูกพันและความพึงพอใจในบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.bga.moe.go.th/2018/wp-content/uploads/2020/05/>. [5 พฤษภาคม 2568].
- อนุพงศ์ รอดบุญปาน และนุชนรา รัตนศิริประภา. (2562). องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว). *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(2): 245-257.
- Ben-Shahar T. (2007). *Happier: Learn the secrets to daily Joy and lasting fulfillment*. New York: McGraw-Hill.

