การเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3*

THE ENHANCEMENT OF HAPPY ORGANIZATION IN SCHOOLS IN THE KHAM LAI–DON YAI SCHOOL NETWORK UNDER THE UBON RATCHATHANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

จงจิตร เทียมทัด[1], สุรางคนา มัณยานนท์[2] และ มัธยม เรืองแสน[3]

Jongjit Tiamtad[1], Surangkana Manyanon[2] and Matthayom Rueangsaeng[3]

[1-3]บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชธานี

[1-3]Graduate School, Ratchathani University, Thailand

Corresponding Author's Email: eveshinda@gmail.com

วันที่รับบทความ : 5 มิถุนายน 2569; วันแก้ไขบทความ 11 มิถุนายน 2569; วันตอบรับบทความ : 13 มิถุนายน 2569

Received 5 June 2026; Revised 11 June 2026; Accepted 13 June 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา และ 2) ศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายคำไหล–ดอนใหญ่ ปีการศึกษา 2568 จำนวน 10 โรงเรียน รวม 128 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา 10 คน และครูผู้สอน 118 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ สภาพปัจจุบันมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ

Citation:

* จงจิตร เทียมทัด, สุรางคนา มัณยานนท์ และ มัธยม เรืองแสน. (2569). การเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 627-643.

Jongjit Tiamtad, Surangkana Manyanon and Matthayom Rueangsaeng. (2026). The Enhancement Of Happy Organization In Schools In The Kham Lai–Don Yai School Network Under The Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 3. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 627-643.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

ระหว่าง .491–.760 และค่าความเชื่อมั่น .97 ส่วนสภาพที่พึงประสงค์มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .440–.836 และค่าความเชื่อมั่น .98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 3.51, σ = .726) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.51, σ = .485) และ 2) แนวทางการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ผู้บริหารควรส่งเสริมสุขภาวะและคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยจัดระบบดูแลสุขภาพจิตและพื้นที่รับฟังความคิดเห็น ควบคู่กับการสร้างขวัญกำลังใจผ่านการยกย่องเชิดชูเกียรติ ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องผ่าน PLC การอบรม และการศึกษาดูงาน สนับสนุนการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา, กลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่

Abstract

This research aimed to: 1) examine the current and desirable conditions of a happy organization within educational institutions, and 2) investigate recommendations and guidelines for strengthening happy organizations in educational settings. The population consisted of school administrators and teachers from ten schools within the Kham Lai–Don Yai Educational Network during the 2025 academic year, totaling 128 participants, including 10 school administrators and 118 teachers. The research instrument was a questionnaire with an Index of Item-Objective Congruence (IOC) of 1.00 for all items. For the assessment of current conditions, item discrimination indices ranged from .491 to .760, with a reliability coefficient of .97. For the assessment of desirable conditions, item discrimination indices ranged from .440 to .836, with a reliability coefficient of .98. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis.

The findings revealed that: 1) the overall current condition of happy organizations in educational institutions was at a high level (μ = 3.51, σ = .726), whereas the desirable condition was at the highest level (μ = 4.51, σ = .485); and 2) to strengthen happy organizations within educational institutions, administrators should systematically promote the well-being and quality of work life of teachers and personnel by establishing mental health support systems and providing channels for open communication and feedback. In addition, morale and motivation should be enhanced through recognition and commendation programs. Continuous professional development should be encouraged through Professional Learning Communities (PLCs), training programs, and educational study visits. Educational institutions should also support innovation in professional practice and foster positive relationships among teachers, staff, parents, and the community. Such initiatives can strengthen organizational commitment and contribute to greater effectiveness and efficiency in work performance.

Keywords: Happy Organization in Schools, the Kham Lai–Don Yai School Network

บทนำ

องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) เป็นแนวคิดการบริหารองค์กรที่มุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีความสุขทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และการทำงาน ควบคู่กับการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพและความยั่งยืน โดยเชื่อว่าบุคลากรที่มีความสุขจะมีแรงจูงใจในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กร และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ส่งผลต่อคุณภาพและความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส., 2562) ได้เสนอแนวคิดองค์กรแห่งความสุขที่ครอบคลุมการตอบสนองความต้องการทางจิตใจ การออกแบบงานที่เอื้อต่อการทำงาน การสร้างบรรยากาศองค์กรที่ผ่อนคลาย การพัฒนาวิชาชีพ และการสร้างความสุขร่วมกันระหว่างองค์กรและสังคม ซึ่งแนวคิดดังกล่าวได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่าสามารถช่วยยกระดับประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม

สถานศึกษากลุ่มเครือข่ายคำไหล–ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ยังคงเผชิญกับความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา เทคโนโลยี และภาระงานที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้ครูและบุคลากรต้องรับผิดชอบงานหลากหลายด้าน ทั้งงานสอน งานบริหาร และงานตามนโยบาย ทำให้เกิดความเครียด ความเหนื่อยล้า และข้อจำกัดในการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ อีกทั้งบางสถานศึกษายังขาดระบบส่งเสริมสุขภาวะในการทำงาน การสร้างขวัญกำลังใจ และการดูแลความสัมพันธ์ภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3, 2568) ซึ่งอาจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และคุณภาพการจัดการศึกษาในภาพรวม สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2564) ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขควบคู่กับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายคำไหล–ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และแนวทางในการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ผลการวิจัยจะเป็นสารสนเทศสำคัญสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบาย วางแผน และพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานของครูและบุคลากร อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้เกิดความยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3

2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3

การทบทวนวรรณกรรม

1. องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา

องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรควบคู่กับการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ โดยเชื่อว่าความสุขในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และความสำเร็จของการจัดการศึกษา เมื่อบุคลากรมีความสุขทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และการทำงาน ย่อมส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ อันนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและความเข้มแข็งของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.), 2562)

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำแนวคิดองค์กรแห่งความสุขของ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2562) มาเป็นกรอบแนวคิดหลักในการวิจัย เรื่อง การเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายคำไหล–ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยศึกษาองค์ประกอบสำคัญ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการตอบสนองความต้องการทางจิตใจ ซึ่งมุ่งสร้างความพึงพอใจ ความมั่นคง และความภาคภูมิใจในการทำงาน 2) ด้านลักษณะงานที่ดีมีความคล่องตัว ซึ่งส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยืดหยุ่น 3) ด้านลักษณะขององค์กรที่ผ่อนคลาย ซึ่งเน้นการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร ลดความตึงเครียด และเอื้อต่อการทำงานร่วมกัน 4) ด้านการสร้างงานที่พัฒนาวิชาชีพ ซึ่งสนับสนุนการเรียนรู้ การพัฒนาศักยภาพ และความก้าวหน้าในสายงาน และ 5) ด้านความสุขขององค์กรและสังคม ซึ่งมุ่งสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร องค์กร และชุมชน อันจะนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขที่สามารถพัฒนาและขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิผลและยั่งยืน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรประชากรที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาประชากรทั้งหมด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายคำไหล–ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 10 โรงเรียน มีประชากรทั้งสิ้น 128

คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 10 คน และครูผู้สอน 118 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3, 2568)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน เป็นแบบเลือกตอบ ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของ Likert และตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 เป็นข้อคำถามปลายเปิด (Open-ended Questions)

ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยศึกษาเอกสาร และศึกษาเอกสารแนวคิดองค์กรแห่งความสุขของ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2562) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม นำแบบสอบถามนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) พบว่า แบบสอบถาม มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำคะแนนที่ได้จากการทดลองใช้ (Try out) วิเคราะห์หาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พบว่า โดยสภาพปัจจุบันขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .491-.760 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 และสภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษามีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .440-.836 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากมหาวิทยาลัยราชธานี นำส่งหนังสือฯ พร้อมเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายคำไหล–ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 แบบสอบถามได้รับคืนมา จำนวน 122 คน จากแบบสอบถาม จำนวน 128 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.31 และทำการบันทึกคะแนน แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ปีการศึกษา 2568

4. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ทำการวิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา และหาค่าความถี่

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังต่อไปนี้

1. สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3

ผลการศึกษา สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน

N = 122

องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
1. ด้านการตอบสนองความต้องการทางจิตใจ	3.49	.717	ปานกลาง	4.38	.487	มาก
2. ด้านลักษณะงานที่ดีมีความคล่องตัว	3.53	.727	มาก	4.51	.506	มากที่สุด
3. ด้านลักษณะขององค์กรที่ผ่อนคลาย	3.52	.730	มาก	4.73	.537	มากที่สุด
4. ด้านการสร้างงานที่พัฒนาวิชาชีพ	3.50	.727	ปานกลาง	4.42	.450	มาก
5. ด้านความสุขขององค์กรและสังคม	3.51	.729	มาก	4.53	.445	มากที่สุด
รวม	**3.51**	**.726**	**มาก**	**4.51**	**.485**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 3.51, σ = .726) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน และอยู่ในระดับระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านลักษณะงานที่ดีมีความคล่องตัว (μ = 3.53, σ = .727) 2) ด้านลักษณะขององค์กรที่ผ่อนคลาย (μ = 3.52, σ = .730) 3) ด้านความสุขขององค์กรและสังคม (μ = 3.51, σ = .729) 4) ด้านการสร้างงานที่พัฒนาวิชาชีพ (μ = 3.50, σ = .727) และ 5) ด้านการตอบสนองความต้องการทางจิตใจ (μ = 3.49, σ = .717) ตามลำดับ สำหรับ สภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.51, σ = .485) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ด้าน และอยู่ในระดับระดับมาก จำนวน 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านลักษณะขององค์กรที่ผ่อนคลาย (μ = 4.73, σ = .537) 2) ด้านความสุขขององค์กรและสังคม (μ = 4.53, σ = .445) 3) ด้านลักษณะงานที่ดีมีความคล่องตัว (μ = 4.51, σ = .506) 4) ด้านการสร้างงานที่พัฒนาวิชาชีพ (μ = 4.42, σ = .450) และ 5) ด้านการตอบสนองความต้องการทางจิตใจ (μ = 4.38, σ = .487) ตามลำดับ

2. ผลการศึกษา ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3

ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3

n = 24

ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3	ความถี่
1. ด้านการตอบสนองความต้องการทางจิตใจ	
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดระบบดูแลสุขภาพจิตและสร้างพื้นที่รับฟังปัญหา เช่น มีระบบให้คำปรึกษาออนไลน์ กล่องรับฟังความคิดเห็น หรือกิจกรรมพูดคุย Morning Talk รายสัปดาห์ เพื่อช่วยลดความเครียดและเสริมพลังใจในการทำงาน	24
1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการสร้างขวัญกำลังใจแก่ครูและบุคลากร เช่น การยกย่องเชิดชูเกียรติครูดีเด่นประจำเดือน การมอบเกียรติบัตรผ่านระบบออนไลน์ การประกาศชื่นชมหน้าเสาธง หรือการเผยแพร่ผลงานครูผ่าน Facebook/เว็บไซต์โรงเรียน เพื่อให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจและมีแรงจูงใจในการทำงาน	12
2. ด้านลักษณะงานที่ดีมีความคล่องตัว	
2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดระบบการทำงานให้คล่องตัว โดยลดขั้นตอนงานที่ซ้ำซ้อน เช่น ใช้ Google Forms แทนเอกสารกระดาษ ใช้ Google Drive/Line กลุ่มในการส่งงาน ใช้ระบบฐานข้อมูลออนไลน์ หรือ e-Office ในการบริหารงาน เพื่อช่วยลดภาระงานและเพิ่มความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	15
2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนทรัพยากร อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอ เช่น จัดมุมคอมพิวเตอร์ส่วนกลาง อินเทอร์เน็ตความเร็วสูง เครื่องพิมพ์ส่วนกลาง หรือสื่อดิจิทัลสำหรับการสอน เพื่อให้ครูและบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกและมีประสิทธิภาพ	14

n = 24

ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3	ความถี่
3. ด้านลักษณะขององค์กรที่ผ่อนคลาย	
3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดกิจกรรมสร้างความสุขและผ่อนคลาย เช่น กิจกรรมออกกำลังกายหลังเลิกงาน กิจกรรมวันศุกร์สุขใจ การแข่งขันกีฬาในโรงเรียน กิจกรรมสันทนาการ หรือกิจกรรมโยคะเบื้องต้น เพื่อช่วยให้บุคลากรมีสุขภาวะทางกายและจิตใจที่ดี	17
3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร ไม่กดดันจนเกินไป เช่น การประชุมแบบเปิดรับความคิดเห็น การใช้ Positive Feedback การจัดมุมพักผ่อน เช่น มุมกาแฟ มุมสีเขียว หรือห้องพักครูที่ผ่อนคลาย เพื่อช่วยลดความตึงเครียดจากการทำงาน	12
4. ด้านการสร้างงานที่พัฒนาวิชาชีพ	
4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีโอกาสสร้างนวัตกรรมและพัฒนางาน เช่น การจัดเวทีนำเสนอ Best Practice การประกวดนวัตกรรมการสอน การสร้างสื่อดิจิทัล หรือการใช้ AI/Canva ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพและเพิ่มประสิทธิภาพของงาน	22
4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพของครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัด PLC ในโรงเรียน การศึกษาดูงาน หรือการเชิญวิทยากรมาอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะใหม่ ๆ ในการทำงาน	16
5. ด้านความสุขขององค์กรและสังคม	
5.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างครู บุคลากร ผู้ปกครองและชุมชน เช่น กิจกรรมประชุมผู้ปกครองเชิงสร้างสรรค์ กิจกรรมบ้าน-วัด-โรงเรียน (บวร) หรือโครงการชุมชนสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดความรัก ความสามัคคี และความผูกพันต่อองค์กร	18
5.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมกิจกรรมจิตอาสาและการพัฒนาสังคม เช่น โครงการปลูกต้นไม้ในโรงเรียน กิจกรรม Big Cleaning Day กิจกรรมช่วยเหลือผู้สูงอายุในชุมชน หรือโครงการธนาคารขยะรีไซเคิล เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกสาธารณะและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสถานศึกษาต่อสังคม	11

จากตารางที่ 2 ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 สรุปแต่ละประเด็น ดังต่อไปนี้

2.1 ด้านการตอบสนองความต้องการทางจิตใจ มีข้อเสนอการพัฒนาที่สำคัญ ดังนี้ 1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดระบบดูแลสุขภาพจิตและสร้างพื้นที่รับฟังปัญหา เช่น มีระบบให้คำปรึกษาออนไลน์ กล่องรับฟังความคิดเห็น หรือกิจกรรมพูดคุย Morning Talk รายสัปดาห์ เพื่อช่วยลดความเครียดและเสริมพลังใจในการทำงาน (ความถี่ 24) และ 2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการสร้างขวัญกำลังใจแก่ครูและบุคลากร เช่น การยกย่องเชิดชูเกียรติครูดีเด่นประจำเดือน การมอบเกียรติบัตรผ่านระบบออนไลน์ การประกาศชื่นชมหน้าเสาธง หรือการเผยแพร่ผลงานครูผ่าน Facebook/เว็บไซต์โรงเรียน เพื่อให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจและมีแรงจูงใจในการทำงาน (ความถี่ 12)

2.2 ด้านลักษณะงานที่ดีมีความคล่องตัว มีข้อเสนอการพัฒนาที่สำคัญ ดังนี้ 1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดระบบการทำงานให้คล่องตัว โดยลดขั้นตอนงานที่ซ้ำซ้อน เช่น ใช้ Google Forms แทนเอกสารกระดาษ ใช้ Google Drive/Line กลุ่มในการส่งงาน ใช้ระบบฐานข้อมูลออนไลน์ หรือ e-Office ในการบริหารงาน เพื่อช่วยลดภาระงานและเพิ่มความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน (ความถี่ 15) และ 2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนทรัพยากร อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอ เช่น จัดมุมคอมพิวเตอร์ส่วนกลาง อินเทอร์เน็ตความเร็วสูง เครื่องพิมพ์ส่วนกลาง หรือสื่อดิจิทัลสำหรับการสอน เพื่อให้ครูและบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกและมีประสิทธิภาพ (ความถี่ 14)

2.3 ด้านลักษณะขององค์กรที่ผ่อนคลาย มีข้อเสนอการพัฒนาที่สำคัญ ดังนี้ 1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดกิจกรรมสร้างความสุขและผ่อนคลาย เช่น กิจกรรมออกกำลังกายหลังเลิกงาน กิจกรรมวันศุกร์สุขใจ การแข่งขันกีฬาในโรงเรียน กิจกรรมสันทนาการ หรือกิจกรรมโยคะเบื้องต้น เพื่อช่วยให้บุคลากรมีสุขภาวะทางกายและจิตใจที่ดี (ความถี่ 17) และ 2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร ไม่กดดันจนเกินไป เช่น การประชุมแบบเปิดรับความคิดเห็น การใช้ Positive Feedback การจัดมุมพักผ่อน เช่น มุมกาแฟ มุมสีเขียว หรือห้องพักครูที่ผ่อนคลาย เพื่อช่วยลดความตึงเครียดจากการทำงาน (ความถี่ 12)

2.4 ด้านการสร้างงานที่พัฒนาวิชาชีพ มีข้อเสนอการพัฒนาที่สำคัญ ดังนี้ 1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีโอกาสสร้างนวัตกรรมและพัฒนางาน เช่น การจัดเวทีนำเสนอ Best Practice การประกวดนวัตกรรมการสอน การสร้างสื่อดิจิทัล หรือการใช้ AI/Canva ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพและเพิ่มประสิทธิภาพของงาน (ความถี่ 22) และ 2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพของครูและบุคลากร

อย่างต่อเนื่อง เช่น การจัด PLC ในโรงเรียน การศึกษาดูงาน หรือการเชิญวิทยากรมาอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะใหม่ ๆ ในการทำงาน (ความถี่ 16)

2.5 ด้านความสุขขององค์กรและสังคม มีข้อเสนอการพัฒนาที่สำคัญ ดังนี้ 1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชน เช่น กิจกรรมประชุมผู้ปกครองเชิงสร้างสรรค์ กิจกรรมบ้าน-วัด-โรงเรียน (บวร) หรือโครงการชุมชนสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดความรัก ความสามัคคี และความผูกพันต่อองค์กร (ความถี่ 18) และ 2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมกิจกรรมจิตอาสาและการพัฒนาสังคม เช่น โครงการปลูกต้นไม้ในโรงเรียน กิจกรรม Big Cleaning Day กิจกรรมช่วยเหลือผู้สูงอายุในชุมชน หรือโครงการธนาคารขยะรีไซเคิล เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกสาธารณะและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสถานศึกษาต่อสังคม (ความถี่ 11)

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาอภิปรายผลในประเด็น ดังต่อไปนี้

1. สภาพปัจจุบันขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน และอยู่ในระดับระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านลักษณะงานที่ดีมีความคล่องตัว 2) ด้านลักษณะขององค์กรที่ผ่อนคลาย 3) ด้านความสุขขององค์กรและสังคม 4) ด้านการสร้างงานที่พัฒนาวิชาชีพ และ 5) ด้านการตอบสนองความต้องการทางจิตใจ ตามลำดับ สำหรับ สภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ด้าน และอยู่ในระดับระดับมาก จำนวน 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านลักษณะขององค์กรที่ผ่อนคลาย 2) ด้านความสุขขององค์กรและสังคม 3) ด้านลักษณะงานที่ดีมีความคล่องตัว 4) ด้านการสร้างงานที่พัฒนาวิชาชีพ และ 5) ด้านการตอบสนองความต้องการทางจิตใจ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาได้ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การสร้างทัศนคติเชิงบวก และการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจทางจิตใจในระดับหนึ่ง แต่ยังพบ

ข้อจำกัดในด้านการมอบหมายงานให้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ และความถนัดของแต่ละบุคคล จึงทำให้สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการบริหารงานโดยคำนึงถึงศักยภาพรายบุคคล การสร้างขวัญกำลังใจ และการสนับสนุนบุคลากรอย่างเหมาะสม เพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุพงศ์ รอดบุญปาน (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การสร้างองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการสร้างองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) โดยรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี การมอบหมายงานตามความสามารถ และการเสริมสร้างขวัญกำลังใจของผู้บริหาร มีผลให้ครูเกิดความสุขในการทำงานและส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมความสุขและคุณภาพการทำงานของครูและบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยจัดระบบดูแลสุขภาพจิตและพื้นที่รับฟังปัญหา เช่น ระบบให้คำปรึกษาออนไลน์ กล่องรับฟังความคิดเห็น หรือกิจกรรม Morning Talk เพื่อช่วยลดความเครียดและเสริมพลังใจในการทำงาน ควบคู่กับการสร้างขวัญกำลังใจผ่านการยกย่องเชิดชูเกียรติและเผยแพร่ผลงาน เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ควรส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องผ่าน PLC การอบรม การศึกษาดูงาน ตลอดจนสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม เช่น เวทีนำเสนอ Best Practice การใช้ AI หรือ Canva ในการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชน ผ่านกิจกรรมสร้างสรรค์ต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความรัก ความสามัคคี ความผูกพันต่อองค์กร และนำไปสู่การพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ความสุขทางจิตใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หากครูและบุคลากรได้รับการดูแลด้านจิตใจ มีพื้นที่ระบายปัญหา และได้รับการยกย่องชื่นชมอย่างเหมาะสม จะช่วยลดความเครียด เสริมสร้างกำลังใจ และทำให้เกิดความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาระบบดูแลสุขภาพจิตในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การจัดช่องทางรับฟังปัญหา การให้คำปรึกษา การสร้างกิจกรรมเสริมพลังใจ และการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อ

เสริมสร้างแรงจูงใจ ความภาคภูมิใจ และความสุขในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพงษ์ น้อยโคตร (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การดูแลด้านสุขภาพจิต การเปิดโอกาสให้ครูได้สะท้อนปัญหา การสร้างขวัญกำลังใจ และการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรอย่างเหมาะสม ส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจ มีแรงจูงใจในการทำงาน และมีความสุขในการทำงาน และมีข้อเสนอแนะในการพัฒนาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำแนวทางการบริหารเชิงรุกมาประยุกต์ใช้ เช่น การจัดระบบ Mental Health Check-in เป็นประจำ การใช้แบบประเมินความสุขในการทำงาน (Happiness at Work Survey) เพื่อติดตามภาวะทางจิตใจของบุคลากร การจัดกิจกรรม Happy Workplace Program เช่น กิจกรรมผ่อนคลาย การออกกำลังกาย หรือการสร้างชุมชนการเรียนรู้ร่วมกัน รวมถึงการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น ระบบรับฟังความคิดเห็นออนไลน์หรือแอปพลิเคชันสะท้อนปัญหา เพื่อให้ผู้บริหารสามารถรับรู้ปัญหาและให้ความช่วยเหลือได้อย่างรวดเร็วและตรงจุด ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างสุขภาวะทางจิตใจและพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ที่ค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า การเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาไม่ได้เกิดจากการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานเพียงอย่างเดียว แต่ต้องเริ่มจากการดูแล “ความสุขทางจิตใจ” ของครูและบุคลากรควบคู่กับการพัฒนางานและความสัมพันธ์ในองค์กรอย่างเป็นระบบ โดยผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า แม้ด้านลักษณะงานที่ดีมีความคล่องตัวและด้านลักษณะขององค์กรที่ผ่อนคลายจะอยู่ในระดับสูง แต่ด้านการตอบสนองความต้องการทางจิตใจกลับเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดทั้งในสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ สะท้อนว่าความสุขเชิงจิตวิทยาเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ยังต้องได้รับการพัฒนาอย่างจริงจัง นอกจากนี้ผลการวิจัยยังค้นพบว่า การสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาจะเกิดประสิทธิผลสูงสุดเมื่อผู้บริหารดำเนินการพัฒนาอย่างบูรณาการใน 4 มิติสำคัญ ได้แก่ (1) การดูแลสุขภาพจิตและสร้างพื้นที่รับฟังปัญหา (2) การสร้างขวัญกำลังใจและการยกย่องเชิดชูเกียรติ (3) การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพและนวัตกรรมผ่าน PLC และเทคโนโลยีดิจิทัล และ (4) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชน ซึ่งทั้ง 4 มิติมีความเชื่อมโยงกัน

และส่งผลต่อความสุขในการทำงานโดยตรง ดังนั้น องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยครั้งนี้ คือ “Happy School Ecosystem Model” ที่อธิบายว่า ความสุขของบุคลากรในสถานศึกษาเกิดจากการพัฒนาอย่างสมดุลระหว่างสุขภาวะทางจิตใจ การบริหารงานที่ยืดหยุ่น การพัฒนาวิชาชีพ และความสัมพันธ์เชิงบวกในองค์กรและชุมชน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนและเชื่อมโยงองค์ประกอบทั้งหมดสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืน ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้น ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพการศึกษาที่ดีขึ้นในระยะยาว ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 Happy School Ecosystem Model

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยครั้งนี้ สะท้อนให้เห็นว่า องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายคำไหล–ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 มีสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรมีความตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างองค์กรแห่ง

ความสุข และมีความต้องการพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดียิ่งขึ้น เมื่อพิจารณาสภาพปัจจุบัน พบว่า ด้านลักษณะงานที่ดีมีความคล่องตัวมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านลักษณะขององค์กรที่ผ่อนคลาย และด้านความสุขขององค์กรและสังคม ตามลำดับ สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเชิงบวก และสร้างความร่วมมือภายในองค์กรได้ในระดับที่ดี ซึ่งด้านการสร้างงานที่พัฒนาวิชาชีพและด้านการตอบสนองความต้องการทางจิตใจยังอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและการดูแลสุขภาวะทางจิตใจยังเป็นประเด็นที่ควรได้รับการส่งเสริมเพิ่มเติม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากข้อจำกัดด้านภาระงาน ทรัพยากร และการจัดระบบสนับสนุนที่ยังไม่ตอบสนองความแตกต่างของบุคลากรแต่ละคนได้อย่างเต็มที่ สำหรับสภาพที่พึงประสงค์ พบว่า บุคลากรต้องการให้องค์กรมีลักษณะผ่อนคลาย มีความสุขร่วมกันทั้งในระดับองค์กรและสังคม และมีระบบงานที่คล่องตัวมากยิ่งขึ้น สะท้อนให้เห็นว่าครูและบุคลากรไม่ได้มุ่งหวังเพียงความสำเร็จของงานเท่านั้น แต่ยังให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิต ความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร และบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความสุขในการปฏิบัติงานอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดองค์กรแห่งความสุขที่มุ่งสร้างสมดุลระหว่างประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพชีวิตของบุคลากร อันจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรและผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษาในระยะยาว นอกจากนี้ ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขที่ได้จากการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะการดูแลสุขภาพจิตของครูและบุคลากร การจัดพื้นที่รับฟังปัญหา การสร้างขวัญกำลังใจผ่านการยกย่องเชิดชูเกียรติ และการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การอบรม การศึกษาดูงาน และการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ รวมถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการและการสื่อสารภายในองค์กร เพื่อช่วยลดภาระงานและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

โดยสรุป ผลการวิจัยครั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่า แม้องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายคำไหล–ดอนใหญ่จะมีระดับการดำเนินงานอยู่ในเกณฑ์ดีแล้ว แต่ยังมีช่องว่างการพัฒนาในด้านการตอบสนองความต้องการทางจิตใจ การพัฒนาวิชาชีพ และการสร้างความสุขร่วมกันในองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนควบคู่กับการพัฒนางาน โดยใช้แนวทางการบริหารที่ยึดบุคลากรเป็นศูนย์กลาง (People-Centered Management) เพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุขที่ยั่งยืน อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษา ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู และความสำเร็จของสถานศึกษาในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

ณัฐพงษ์ น้อยโคตร. (2565). แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2562). แนวคิดองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) และลักษณะขององค์กรแห่งความสุข 5 ด้าน. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3. (2568). นโยบายการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาและข้อมูลสถิติจำนวนบุคลากร. อุบลราชธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). แนวทางพัฒนาองค์กรแห่งความสุขเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

อนุพงศ์ รอดบุญปาน. (2561). การสร้างองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว). ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.