

การสร้างองค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา
ในกลุ่มโรงเรียนพรานกระต่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

SUSTAINABLE WELL-BEING ORGANIZATIONAL ESTABLISHING OF
EDUCATIONAL ADMINISTRATORS IN PRAN KRATAI SCHOOL GROUP
UNDER THE KAMPANGPET EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1



¹ศุภนุช ทรัพย์ประเสริฐ, ²สังวาร์ วังแจ่ม, ³ศิริพงษ์ มาณะศรี และ ⁴ศิริประภา พรหมมา

¹Supanuch Sappasroed, ²Sangwan Wangcham, ³Siripong Manasri
and ⁴Siriprapa Promma

มหาวิทยาลัยนอร์ท เชียงใหม่, ประเทศไทย

North-Chiang Mai University, Thailand

¹g653302112@northcm.ac.th, ²sittichai@northcm.ac.th,

³siripong@northcm.ac.th, ⁴siriprapa @northcm.ac.th

Received:October 27, 2024; **Revised:** December 5, 2024; **Accepted:**January 29, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการสร้างองค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) พัฒนาแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืนในกลุ่มโรงเรียนพรานกระต่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 การวิจัยใช้รูปแบบการวิจัยผสมผสาน โดยกลุ่มเป้าหมายคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูจำนวน 110 คน และผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์จำนวน 5 คน เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์

¹นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา คณะสังคมศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ท เชียงใหม่

²อาจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะสังคมศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ท เชียงใหม่

³อาจารย์ ดร. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ท เชียงใหม่

⁴อาจารย์ ดร. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ท เชียงใหม่

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่าการสร้างองค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก แนวทางพัฒนาการสร้างองค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืน คือ การสร้างความตระหนักให้บุคลากรเห็นถึงบทบาทหน้าที่ นำจรรยาบรรณวิชาชีพมาเป็นหลัก และกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ควรส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่สนุกสนานและผ่อนคลาย จัดภูมิทัศน์ในโรงเรียนให้สะอาดและปลอดภัย บริหารจัดการที่ส่งเสริมการทำงานของบุคลากร พร้อมจัดหาอุปกรณ์ให้พร้อมใช้งาน จัดกิจกรรมให้บุคลากรมีโอกาสเข้าวัด ฟังธรรม ทำบุญ และออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพผ่านการศึกษาต่อและการฝึกอบรม ให้สวัสดิการที่เท่าเทียมกันและจัดกิจกรรมทัศนศึกษาประจำปี

คำสำคัญ : องค์กรแห่งความสุข, ผู้บริหารสถานศึกษา , สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

Abstract

This research aimed to 1) study the sustainable creation of happiness organizations of school administrators and 2) develop guidelines for the sustainable creation of happiness organizations in the Phran Kratai School Group, under the Office of the Primary Educational Service Area 1, Kamphaeng Phet. The research used a mixed research method. The target group was 110 school administrators and teachers and 5 qualified persons for interviews. Data were collected using questionnaires and interview forms. Data were analyzed using means, standard deviations, and content analysis. The research results found that: The sustainable creation of happiness organizations of school administrators was at a high level. The guidelines for developing sustainable happiness organizations were to create awareness among personnel of their roles and responsibilities, to use professional ethics as the main principle, and to set goals for work. A fun and relaxing environment should be promoted, the school landscape should be clean and safe, management should be organized to promote personnel's work, and equipment should be provided for use, activities should be organized for personnel to have the opportunity to visit the temple, listen to Dhamma, make merit, and exercise regularly, as well as to promote learning and potential development through

further education and training, provide equal welfare, and organize annual field trips.

Keywords: well-being organization, school administrators, Educational Service Area Office

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 ที่ข้อมูลและเทคโนโลยีถูกสร้างและส่งต่ออย่างรวดเร็ว การแข่งขันทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศยิ่งสูงขึ้นเรื่อย ๆ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560:15) ซึ่งส่งผลให้สถาบันการศึกษาและครูต้องมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเยาวชนให้พร้อมรับความท้าทาย (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, พ.ศ.2542) แต่ในขณะเดียวกันสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็วส่งผลให้ผู้คนเกิดความเครียดจากการทำงาน ครูผู้สอนก็เผชิญกับความท้าทายในการจัดการภาระงานที่มากขึ้น ส่งผลต่อสุขภาพและประสิทธิภาพในการทำงานของครู (วรรณภา ลือกิตินันท์, 2557:3)

เพื่อจัดการกับปัญหาดังกล่าว แนวคิดเรื่อง "องค์กรแห่งความสุข" (Happy Workplace) จึงได้รับการพัฒนาขึ้น แนวคิดนี้มีเป้าหมายหลักในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้อุทิศทุ่มเทมีคุณค่าและมีความสุขในการทำงาน (เมธาพร ผังลักษณ์, 2559:2) องค์กรที่ดีนั้นมีลักษณะ 3 ประการ ได้แก่ สภาพแวดล้อมที่น่าอยู่ การทำงานที่มีคุณภาพ และความสัมพันธ์ที่ดีในทีมงาน (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2565)

สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา การสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงานเป็นสิ่งสำคัญ ผู้บริหารต้องมีทักษะในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งต้องมีการพัฒนาทั้งความรู้และทักษะ รวมถึงการเสริมสร้างภาวะผู้นำที่ดีเพื่อให้บุคลากรมีแรงจูงใจและมีความสุขในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ (กิ่งกาญจน์ สุขสำราญ, 2565:2) การสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานของครู ซึ่งมีผลโดยตรงต่อคุณภาพการเรียนการสอน การพัฒนาเยาวชนให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสำหรับประเทศชาติ (พิมพ์พรณ สุริโย, 2552:27; เกตุสุตา กิ่งการจร, 2560:13)

กลุ่มโรงเรียนพรานกระต่าย เป็นสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 มีจำนวนทั้งหมด 7 โรงเรียน โดยมีสถานศึกษาขนาดต่างกันตั้งแต่ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง ขนาดเล็ก มีบุคลากรหลากหลายระดับ จำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 110 คน การทำงานจึงทำให้เกิดการกระทบกระทั่งกันบ้าง จากการทำงานที่ไม่ประสานสัมพันธ์กัน บุคลากร

ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ขาดจิตสาธารณะ ขาดความรักในงาน มีความศรัทธาต่อองค์กรน้อย ไม่ทุ่มเทแรงกายแรงใจ อย่างเต็มความสามารถในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้บุคลากรในองค์กรมีความสุขในการทำงานลดลง ซึ่งความสุขในการทำงานของครูกำลังถูกบั่นทอนลง อย่างต่อเนื่อง เนื่องจากสภาพปัญหา ครูในปัจจุบันมีภาระหน้าที่หนักมากขึ้น ครูต้องทำงานด้านธุรการ ปัญหาการขาดแคลนครู ทำให้ครูสอนไม่ตรงสาระวิชาเอก ครูต้องทำงานที่ได้รับมอบหมายจากเขตพื้นที่การศึกษา ให้ทันเวลาที่กำหนด ปัญหาหนี้สินของครูถือเป็นปัญหาหลัก และบั่นทอนต่อวิชาชีพครูมากที่สุด ทำให้ ครูขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตลดลง รายได้ไม่เพียงพอต่อรายจ่ายทำให้ครูต้องกู้ยืม เงินและบางคนทำงานหารายได้เสริม ทำให้การอุทิศตนต่อการปฏิบัติหน้าที่ครูได้ไม่เต็มที่อย่างที่ควร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1, 2561 : 49)

จากข้อมูลปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ล้วนส่งผลกระทบต่อความสุขของครูและบุคลากร ที่เป็นกำลังหลักขององค์กรที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จ ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการสร้างองค์กรแห่งความสุขของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนพรานกระต่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 โดยผู้วิจัยเล็งเห็นความสำคัญของข้อมูลและผลการศึกษาในครั้งนี้เพื่อใช้เป็น แนวทางในการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 ในการวางแผนกำหนดกลยุทธ์หรือนโยบาย ในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความสุข ในการทำงานต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการสร้างองค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพรานกระต่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1
2. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการสร้างองค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนพรานกระต่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการสร้างองค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพรานกระต่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในกลุ่มโรงเรียนพรานกระต่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวนทั้งหมด 110 คน

ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ เลือกแบบเจาะจงจากผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขยายโอกาส ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญพิเศษ ในกลุ่มโรงเรียนพรานกระต่าย จำนวน 2 คน และครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ที่มีประสบการณ์การสอน 5 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คน รวม 5 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ เกี่ยวกับการสร้างองค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพรานกระต่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ประกอบด้วย

2.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับการสร้างองค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพรานกระต่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert)

2.2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการสร้างองค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพรานกระต่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอโดยใช้สถิติการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย (μ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) โดยรวม รายด้านและนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย ส่วนข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์วิเคราะห์โดยการสังเคราะห์เนื้อหา(Content Analysis)นำเสนอโดยวิธีเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

1. การสร้างองค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนพรานกระต่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการสร้างองค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนพรานกระต่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

การสร้างองค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับปฏิบัติ		
	(μ)	(σ)	แปลผล
ด้านการสร้างความผูกพัน	3.81	0.93	มาก
ด้านการสร้างความเชื่อมโยง	3.84	0.91	มาก
ด้านการสนับสนุน	3.97	0.89	มาก
การสร้างความสุขในชีวิตการทำงาน	3.89	0.86	มาก
ด้านการให้ผลตอบแทน	3.83	0.89	มาก
โดยรวม	3.86	0.89	มาก

จากตาราง 1 พบว่า การสร้างองค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนพรานกระต่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสนับสนุน ($\mu = 3.97$) รองลงมาคือ การสร้างความสุขในชีวิตการทำงาน ($\mu = 3.89$) และด้านการสร้างความเชื่อมโยง ($\mu = 3.84$) ด้านการให้ผลตอบแทน ($\mu = 3.83$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ด้านการสร้างความผูกพัน ($\mu = 3.81$) ตามลำดับ

2. แนวทางพัฒนาการสร้างองค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนพรานกระต่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

2.1 ด้านการสร้างความผูกพัน คือควรสร้างความตระหนักให้กับบุคลากรถึงบทบาทหน้าที่ของตนเอง นำจรรยาบรรณวิชาชีพมาเป็นหลักในการทำงาน และให้มีแนวทางความมุ่งหวังหรือเป้าหมายในการปฏิบัติงาน จัดกิจกรรมที่บุคลากรนำครอบครัวเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร และส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนเป็นแบบอย่างที่ดีของนักเรียน เป็นสมาชิกที่ดีของชุมชน และสังคมภายนอก

2.2 ด้านการสร้างความเชื่อมโยง คือควรสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานด้วยความสนุก เป็นกันเอง มีความรัก มีน้ำใจ มีวาจาที่สุภาพ มีมิตรภาพที่ดี และจัดภูมิทัศน์และดูแลอาคารสถานที่ต่างๆ ในโรงเรียนให้มีความสะอาด ปลอดภัย ร่มรื่น สวยงาม และมีอากาศถ่ายเทสะดวก สวยงามและน่าอยู่

2.3 ด้านการสนับสนุน คือควรจัดการและบริหารสถานที่ให้เหมาะสมและเกิดความปลอดภัยในการทำงาน สถานศึกษามีความสะอาด และมีบรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงานของบุคลากร จัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ และตรวจสอบและซ่อมแซมวัสดุ อุปกรณ์ระบบไฟฟ้าให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ

2.4 ด้านการสร้างความสุขในวิถีการทำงาน คือควรจัดกิจกรรมให้บุคลากรทุกคนได้มีโอกาสเข้าวัด ฟังเทศน์ฟังธรรม ทำบุญบริจาค ทานอยู่เป็นประจำ เช่น ในโอกาสวันสำคัญต่างๆ ทางพระพุทธศาสนา ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ และเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี และจัดอบรมให้ความรู้ด้านการดูแลสุขภาพแก่บุคลากร

2.5 ด้านการให้ผลตอบแทน คือควรส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นหรือฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองและนำความรู้มาพัฒนาองค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง จัดสวัสดิการเท่าเทียมกันให้กับบุคลากร จัดตั้งกองทุนกู้ยืมดอกเบี้ยยต่ำเพื่อเป็นสวัสดิการช่วยเหลือบุคลากร และมีกิจกรรมทัศนศึกษาท่องเที่ยวนอกสถานที่ปีละ 1 ครั้ง

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การสร้างองค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพรานกระต่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 อภิปรายผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. การสร้างองค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพรานกระต่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้เห็นความสำคัญของความสุขเป็นอย่างยิ่ง ความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการองค์กรทุกด้าน มีแนวทางในการบริหารงานบุคคลที่ดี มีการบริหารโดยเน้นหลักธรรมาภิบาล รวมไปถึงการเอาใจใส่ดูแลพนักงาน มีการกำหนดระยะเวลาการทำงานในแต่ละวันที่เหมาะสมและความยืดหยุ่น มีเครือข่ายในการทำงานที่ดี มีการสนับสนุนค่าใช้จ่ายที่องค์กร

จ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และบุคลากรมีการยอมรับในวิสัยทัศน์ขององค์กร ทำให้บุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน จึงเกิดความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของอริคุณ สิ้นธนาปัญญา (2557 : 23-26) ได้กล่าวว่า ในการบริหารจัดการสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการในทุก ๆ ด้านให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย รวมถึงบทบาทที่สำคัญอีกประการ คือ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรและสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กร โดยการค้นหาปัจจัยต่าง ๆ ทางการบริหารที่สามารถบริหารจัดการได้ภายในองค์กร ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู และนำเอาปัจจัยต่าง ๆ เหล่านั้นมาสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของเมธาพร ผังลักษณ์ (2559 : 50-51) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่าความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อแยกพิจารณาการสร้างองค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพรานกระต่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 เป็นรายด้านสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านการสนับสนุน ผู้บริหารมีระยะเวลาการทำงานในแต่ละวันที่เหมาะสม มีความยืดหยุ่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารให้ความเชื่อถือไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะเรียนรู้ความผิดพลาดเอง เพื่อที่จะปรับปรุงและพัฒนางาน มีการให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพซึ่งกันและกัน เข้าใจและเห็นใจกันในการทำงาน มีอิสระในการทำงาน สามารถจัดสรรและบริหารเวลาในการทำงานได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของ Lin (2023; อ้างถึงใน กมลทิพย์ ใจเที่ยง. 2562 : 59) ได้กล่าวว่าผู้บริหารควรให้การสนับสนุนให้พนักงานหรือบุคลากรเรียนรู้ความผิดพลาดเองเพื่อที่จะปรับปรุงและพัฒนางาน เพราะจะทำให้เขารู้สึกว่ามีอิสระในการทำสิ่งใหม่ ๆ ให้ความสำคัญยอมรับในการนำเสนอความคิดเห็น ทำให้บุคลากรทุกคนเห็นว่าเขาคือผู้ปกป้องและผู้พัฒนางานนั้น- และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิกุล พุ่มช้าง(2560 : 74)ได้ทำการวิจัยเรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุข ของสถาบันการศึกษาไทย ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบัน การศึกษาไทยมีจำนวน 9 องค์ประกอบ เรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ความสุขทางด้านจิตใจ 2) ความสุขทางด้านสังคม 3) ความสุขทางการเงิน 4) ความสุขทางสมอง 5) ความสุขของครอบครัว 6) ความสุขทางด้านร่างกาย 7) ความสุขจากการปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบ 8) ความสุขทางวัฒนธรรม 9) ความสุขจากการผ่อนคลาย

1.2 ด้านการสร้างความสุขในชีวิตการทำงาน มีเครือข่ายในการทำงานที่ดี ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการบริหารงานบุคคลที่ดี เน้นหลักธรรมาภิบาล ประพฤติตนเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีมสร้างเครือข่ายในการทำงาน จัด กิจกรรมผ่อนคลายความเครียด สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ได้มีส่วนร่วมทำ กิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนและสังคมอย่างสม่ำเสมอ ทำให้บุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน จึงเกิดความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับ งานวิจัยของ จันทรพร ปานคล้า (2557 : 96) ได้ศึกษาการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของ ผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า องค์กร แห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ การมีคุณธรรม ทิริโอต์ปปะ (Happy Soul) การหาความรู้ (Happy Brain) การผ่อนคลาย (Happy Relax) สังคมดี(Happy Society) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เด่นชัย อาทิตย์เจริญชัย (2558) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน ศรีบุญยานนท์ ผลการวิจัยพบว่า องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนศรีบุญยานนท์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่าทัศนคติของ บุคลากรในโรงเรียนศรีบุญยานนท์ต่อองค์กรแห่งความสุข ด้านความสุขขององค์กรและสังคม : บุคลากรมีความสุขที่ได้ทำงานในองค์กร เพราะมีส่วนร่วมและสังคมในการทำงานได้รับการยอมรับ และรักองค์กร

1.3 ด้านการสร้างความเชื่อมโยง มีการเอาใจใส่ดูแลพนักงาน ทั้งนี้อาจเป็น เพราะ ว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญและมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อความสุขในที่ทำงาน มีมิตรสัมพันธ์ที่ดี และความสุขในที่ทำงาน ทำงานด้วยความสนุกมีการแสดงอารมณ์ในทางบวก ความอบอุ่นเป็น กันเอง นำไปสู่การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้ที่ทำงานน่าอยู่ และเกิดความ ร่วมมือกันในองค์กร ส่งผลให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิกุล พุ่ม ข้าง (2560 : 74) ศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของ สถาบันการศึกษาไทย พบว่า องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุข ของสถาบันการศึกษาไทย มีจำนวน 9 องค์ประกอบ เรียงตามลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อยได้แก่ 1) ความสุขทางด้าน จิตใจ 2) ความสุขทางด้านสังคม 3) ความสุขทางการเงิน 4) ความสุขทางสมอง 5) ความสุข ของครอบครัว 6) ความสุขทางด้านร่างกาย 7) ความสุขจากการปฏิบัติตน อยู่ในระเบียบ 8) ความสุขทางวัฒนธรรม 9) ความสุขจากการผ่อนคลาย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิทยา หวัง พลายเจริญสุข ได้ทำวิจัยเรื่องการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร กรณีศึกษา : องค์กรสร้าง สุข ซึ่งได้สรุปผลการวิจัยไว้ดังนี้ 1) ผลการศึกษาความสุขในการทำงานของ บุคลากรองค์กรสร้างสุข

พบว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากลักษณะของงาน สัมพันธภาพในการทำงาน บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนสวัสดิการขององค์กรและการได้รับการยอมรับทางสังคม

1.4 ด้านการให้ผลตอบแทน มีการสนับสนุนค่าใช้จ่ายที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งที่เป็นในรูปตัวเงิน และผลประโยชน์อื่นเหมาะสมในการดำรงชีพ และสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการสิทธิประโยชน์ที่บุคลากรควรจะได้รับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ทำให้มีรายได้ที่เพียงพอ รู้จักการวางแผนและใช้จ่ายอย่าง พอเหมาะ ทำให้ชีวิตมีความสุขและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัชชัย กสิวานิชยกุล (2557: 178) ศึกษาเรื่องการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน 8 ประการ ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ ซึ่งได้มีการวางกรอบแนวความคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานด้านสังคมและที่ทำงาน (Happy Society) คือ การมีสังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ ทำงานที่ดี สามัคคีต่อกัน สภาพแวดล้อมที่ในการทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ ความปรองดองและสามัคคีต่อกัน และพร้อมร่วมแรงร่วมใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จะก่อให้เกิดความสุขที่ดีทั้ง กาย ใจ สังคม และจิตวิญญาณ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวาริศิริ ภูเปี่ยมสินธุ์ ได้ทำการวิจัยเรื่องดัชนีความสุขในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ดัชนีความสุขในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ คือ 1.1) จิตใจและร่างกาย 1.2) ขวัญกำลังใจ 1.3) เงินเดือนและค่าตอบแทน 1.4) ความภาคภูมิใจ ในอาชีพครู 1.5) ความร่วมมือของผู้ปกครองและชุมชน 1.6) สวัสดิการของโรงเรียน 1.7) การคิด เชิงบวก 1.8) นโยบายการบริหารงาน 1.9) คุณภาพชีวิตและครอบครัวและ 1.10) ความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน

1.5 ด้านการสร้างความสุข มีการยอมรับในวิสัยทัศน์ขององค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ มีเป้าหมายที่ชัดเจน บุคลากรภายในสถานศึกษาร่วมแรง ร่วมใจกันทำงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน รักและผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิคุณ สันธนาปัญญา (2557:บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การบริหารความสุขในสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่า การบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ เป็นองค์กรแห่งความสุข หรือโรงเรียนแห่งความสุข ต้องมีกระบวนการค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู และนำไปประยุกต์ใช้ภายใน โรงเรียนอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ จนกลายเป็นวัฒนธรรมความสุขของสถานศึกษา ควบคู่ไปกับ วัฒนธรรมการทำงานที่มีคุณภาพซึ่งมีผลต่อตัวบุคคลและคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุข และเป็นผลดีกับ สถานศึกษาที่จะส่งผล

ให้การทำงานราบรื่น มีประสิทธิภาพสูงขึ้น บุคคลภายในสถานศึกษาร่วมแรง ร่วมใจกันทำงาน มีความกระตือรือร้น รักและผูกพันต่อองค์กร นักเรียนได้เรียนรู้จากครูผู้สอนที่ทุ่มเท ในการทำงานอันเกิดจากการสร้างความสุขในสถานศึกษา

2. แนวทางพัฒนาการสร้างองค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพรานกระต่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

2.1 ด้านการสร้างความสุข คือ ควรสร้างความตระหนักให้กับบุคลากรถึงบทบาทหน้าที่ของตนเอง นำจรรยาบรรณวิชาชีพมาเป็นหลักในการทำงาน และให้มีแนวทาง ความมุ่งมั่น หรือเป้าหมายในการปฏิบัติงาน จัดกิจกรรมที่让员工นำครอบครัวเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร และส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนเป็นแบบอย่างที่ดีของนักเรียน เป็นสมาชิกที่ดีของชุมชน และสังคมภายนอกซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เด่นชัย อาทิตย์เจริญชัย (2558) ได้ศึกษาเรื่อง องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน ศรีบุญยานนท์ กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาพบว่า บุคลากรให้ความสำคัญกับครอบครัว มีเวลาให้กับครอบครัว โดยการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของอนุพงศ์ รอดบุญปาน และนุชนรา รัตนศิริประภา (2562) ได้ศึกษาเรื่อง องค์กรแห่ง ความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาพบว่า ควรปลูกฝังให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของสถาบันครอบครัวและกระทำตนเป็นสมาชิกที่ดี มีความรับผิดชอบ เข้าใจบทบาท หน้าที่ของตนที่มีต่อครอบครัว และส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครอบครัวกับองค์กร

2.2 ด้านการสร้างเชื่อมโยง คือ ควรสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานด้วยความสนุก เป็นกันเอง มีความรัก มีน้ำใจ มีวาจาที่สุภาพ มีมิตรภาพที่ดี และจัดภูมิทัศน์และดูแลอาคารสถานที่ต่างๆ ในโรงเรียนให้มีความสะอาด ปลอดภัย ร่มรื่น สวยงาม และมีอากาศถ่ายเทสะดวก สวยงามและน่าอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอนุพงศ์ รอดบุญปาน และนุชนรา รัตนศิริประภา (2562) ได้ศึกษาเรื่อง องค์กรแห่ง ความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาพบว่า ผู้บริหารต้องกระทำตนเป็นผู้นำที่ดี มีความยุติธรรม มีความเป็นกันเอง สามารถปรึกษาปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างสะดวก พร้อมรับฟังความคิดเห็น ของบุคลากรทุกคน และมีการบริหารจัดการที่ดี และควรจัด ภูมิทัศน์และดูแลอาคารสถานที่ต่าง ๆ ในองค์กรให้มีบรรยากาศร่มรื่น สะอาด ปลอดภัยและน่าอยู่

2.3 ด้านการสนับสนุน คือ ควรจัดการและบริหารสถานที่ให้เหมาะสมและเกิดความคล่องตัว ในการทำงานมีความสะอาด และมีบรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงานของบุคลากร จัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ และตรวจสอบและซ่อมแซม วัสดุ อุปกรณ์

ระบบไฟฟ้าให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลทิพย์ ใจเที่ยง (2562:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาพบว่า โรงเรียนควรมีอาคารสถานที่ที่มีความปลอดภัย มั่นคง แข็งแรง บริเวณโดยรอบของโรงเรียนมีความปลอดภัยไม่มีพื้นที่รกร้าง ระยะทางจากบ้านพักไป โรงเรียนไม่ไกลจนเกินไป โรงเรียนมีคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ให้บุคลากรโรงเรียนมีโอกาสได้รับการสนับสนุนจากภาคีเครือข่ายในการระดมทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหาความขาดแคลนทรัพยากรในองค์กร กล่าวถึงแนวทางการพัฒนา

2.4 ด้านการสร้างความสุขในชีวิตการทำงาน คือ ควรจัดกิจกรรมให้บุคลากรทุกคนได้มีโอกาสเข้าวัด ฟังเทศน์ฟังธรรม ทำบุญบริจาค ทานอยู่เป็นประจำ เช่น ในโอกาสวันสำคัญต่างๆ ทางพระพุทธศาสนาส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ และเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี และจัดอบรมให้ความรู้ด้านการดูแลสุขภาพแก่บุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนันท์สินี ทวีสุวรรณ (2562 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องสุขภาวะองค์กรของโรงเรียน บ้านเขาอ่างแก้ว กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาพบว่า ครูควรให้ความสำคัญกับสุขภาพร่างกายของตนเอง ซึ่งทำได้โดยการเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี รับประทานอาหารให้ครบทั้ง 5 หมู่ และออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ เข้าร่วมพิธีกรรมวันสำคัญทางพุทธศาสนาอย่างสม่ำเสมอ ควรมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมจิตวิญญาณความเป็นครู ควรมีการจัดค่ายคุณธรรมจริยธรรมสำหรับครู และสอดคล้องกับงานวิจัยของอนุพงศ์ รอดบุญปาน และนุชนรา รัตนศิริประภา (2562) ได้ศึกษาเรื่อง องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาพบว่าควรปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมที่ต้งามให้แก่บุคลากร โดยการจัดค่ายหรือกิจกรรมเข้าวัดฟังเทศน์ฟังธรรม ทำบุญบริจาคทาน ให้เกิดความรัก ความปรารถนาดีต่อกัน เกิดความเกรงกลัว ละอายต่อการกระทำผิด และละเว้นจากการทำความชั่ว

2.5 ด้านการให้ผลตอบแทน คือ ส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นหรือฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองและนำความรู้มาพัฒนาองค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง จัดสวัสดิการเท่าเทียมกันให้กับบุคลากร จัดตั้งกองทุนกู้ยืมดอกเบี้ยต่ำเพื่อเป็นสวัสดิการช่วยเหลือบุคลากร และมีกิจกรรมทัศนศึกษาท่องเที่ยวนอกสถานที่ปีละ 1 ครั้ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนันท์สินี ทวีสุวรรณ (2562 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องสุขภาวะองค์กรของโรงเรียน บ้านเขาอ่างแก้ว กล่าวถึงแนวทางการพัฒนา พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรรับบทบาทหน้าที่ของตนเอง ทางโรงเรียนควรมีการจัดกิจกรรมศึกษาดูงานนอกสถานที่ ทัศนศึกษาอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง จัดงานเลี้ยงสังสรรค์ในโอกาสพิเศษต่าง ๆ ครูควรเข้าร่วมกิจกรรมชุมนุมหรือกีฬาหลังเลิกเรียน กิจกรรมชุมนุม กีฬาหลังเลิกเรียน เข้าร่วมการ

อบรมพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ มีสุขภาพเงินดีโดยการที่ครูควรทำบันทึก รายรับ-รายจ่าย มีการออมเงินเป็นประจำทุกเดือน หาอาชีพเสริม

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

การสร้างองค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพรานกระต่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

1. ด้านการสร้างความรู้ความผูกพัน ควรสร้างความตระหนักให้กับบุคลากรถึงบทบาทหน้าที่ของตนเอง นำจรรยาบรรณวิชาชีพมาเป็นหลักในการทำงาน และให้มีแนวทาง ความมุ่งมั่น หรือ เป้าหมายในการปฏิบัติงาน จัดกิจกรรมที่บุคลากรนำครอบครัวเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร

2. ด้านการสร้างความเชื่อมโยง ควรสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานด้วยความสุข เป็นกันเอง มีความรัก มีน้ำใจ มีวาจาที่สุภาพ มีมิตรภาพที่ดี และจัดภูมิทัศน์และดูแลอาคารสถานที่ต่างๆ ในโรงเรียนให้มีความสะอาด ปลอดภัย ร่มรื่น สวยงาม

3. ด้านการสนับสนุน ควรจัดการและบริหารสถานที่ให้เหมาะสมและเกิดความคล่องตัวในการทำงานมีความสะอาด และมีบรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงานของบุคลากร จัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ

4. ด้านการสร้างความสุขในชีวิตการทำงาน ควรจัดกิจกรรมให้บุคลากรทุกคนได้มีโอกาสเข้าวัด ฟังเทศน์ฟังธรรม ทำบุญบริจาค ทานอยู่เป็นประจำ และเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี และจัดอบรมให้ความรู้ด้านการดูแลสุขภาพแก่บุคลากร

5. ด้านการให้ผลตอบแทน ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นหรือฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองและนำความรู้มาพัฒนาองค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนานตนเอง จัดสวัสดิการเท่าเทียมกันให้กับบุคลากร

เอกสารอ้างอิง

กมลทิพย์ ใจเที่ยง. (2563). การบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 18(2), 74-93.

ชัชชัย กลีวาณิชกุล. (2557). การเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา :กรณีศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์.

บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- เด่นชัย อาทิตย์เจริญชัย. (2558). *องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนศรีบุญยานนท์*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นันท์สินี ทวีสุวรรณ. (2562). *สุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พิกุล พุ่มช้าง. (2560). *การวิเคราะห์องค์ประกอบความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการศึกษาไทย*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี
- เมธพร ผังลักษณ์. (2559). *ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา
- วิศยา หวังพลายเจริญสุข, (2015). การดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร กรณีศึกษา : องค์กรสร้างสุข. *Panyapiwat Journal* 7, 3 194-201.
- สุวาริศิริ ภูเปี่ยมสินธุ์. (2557). *ดัชนีความสุขในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2565). *แนวคิดองค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace)*. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
<https://www.thaihealth.or.th>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 1. (2566). *รายงานการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 1 ปี 2566*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1
- อริคุณ สีนธนาปัญญา. (2557). *การบริหารความสุขในสถานศึกษา*, วารสารสุทธิปริทัศน์, 28,(88), 15-32.
- อนุพงศ์ รอดบุญปาน และนุชนรา รัตนศิริระประภา. (2562). *องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาล กุยบุรี (วัดวังยาว)*. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 10(2), 245-257.