

การสร้างองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
กลุ่มสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6
CREATING A WELL-BEING ORGANIZATION IN THE DIGITAL
AGE OF THE SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE SCHOOLS
GROUP UNDER THE SPECIAL EDUCATIONAL
ADMINISTRATION OFFICE 6



¹สุดาภรณ์ สืบบุญเปี่ยม, ²สังวาร์ วังแจ่ม, ³ธรรมรส โชติกัญชร และ ⁴มานะ ครุธารโจน์
¹Sudaporn Suepboonpiam, ²Sangwan Wangcham, ³Thammaros Chotigunjara
and ⁴Mana Krutharot

มหาวิทยาลัยนอร์ท เชียงใหม่, ประเทศไทย
North-Chiang Mai University, Thailand

¹g653302102@northcm.ac.th, ²sungw_edy@yahoo.co.th,
³tammaros@northcm.ac.th, ⁴manakrut@gmail.com

Received :October 27, 2024; **Revised :**December 15, 2024; **Accepted :**January 29,2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการสร้างองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัลของ
ผู้บริหารสถานศึกษา และ2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการสร้างองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัลของ
ผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 กลุ่มตัวอย่างที่
ใช้ในการวิจัย คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 242 คน และผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์
5 คน รวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ค่า

¹นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา คณะสังคมศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ท เชียงใหม่

²อาจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะสังคมศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ท เชียงใหม่

³รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะสังคมศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ท เชียงใหม่

⁴อาจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะสังคมศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ท เชียงใหม่

ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า การสร้างองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก แนวทางการพัฒนาการสร้างองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มีดังนี้ ด้านการสร้าง ความผูกพัน คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยมีการใช้ ICT ในการบริหาร ด้านการสร้างความเชื่อมโยง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรยึดหลักการจูงใจคน เปิดโอกาสให้ปฏิบัติได้อย่างหลากหลายตามความถนัดของตนเอง ด้านการสนับสนุน คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้นวัตกรรมในการบริหารงาน เพื่อเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมด้วยระบบออนไลน์ ด้านการส่งเสริมความสมดุลในชีวิต คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรดูแลรักษาสุขภาพกายสุขภาพจิต สร้างบรรยากาศการทำงานแบบครอบครัว โดยใช้การจูงใจ มาร่วมในการบริหาร มีความยืดหยุ่นในทุกๆด้าน ด้านการให้ผลตอบแทน คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้ ทฤษฎีคนสำราญงานสำเร็จ มาเป็นส่วนหนึ่งในการบริหารองค์กร เพื่อให้มีการพัฒนาตนเองในด้าน เทคโนโลยี มีการใช้ ICT ในการพัฒนาสื่อการสอน และพัฒนางานในองค์กร

คำสำคัญ : การสร้างองค์กรแห่งความสุข ,กลุ่มสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 ,สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

Abstract

The purpose of this 1) study was to examine the creation of a well-being organization in the digital age of the school administrators and 2) to suggest guidelines on the development of the creation of a well-being organization in the digital age of the school administrators in the school group under the Special Educational Administration Office 6. The sample used in the study was 242 teachers and educational personnel and 5 interview informants. Data were collected with questionnaires and interviews and were analyzed by the statistical methods of frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis.-The results showed that the overall creation of a well-being organization in the digital age of the school administrators was at a high level. The development guidelines of creating a well-being organization were that the administrators should adopt participatory management principles, adhere to the principles of motivation, and allow personnel the freedom of making decisions, use innovation in management to promote teamwork for teachers and personnel, encourage personnel to maintain physical health, mental health, create a family work climate, and

use the theory of happy and productive workplace as part of organizational management.

Keywords: Creating a Well-Being Organizations, School Group under the Special Educational Administration Office 6, the Special Educational Administration Office

บทนำ

ความสุขในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะในสถานศึกษาที่บรรยากาศแห่งความสุขช่วยส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ครูผู้สอน หรือแม้กระทั่งนักเรียน ความสุขในที่ทำงานจะช่วยให้ทุกคนร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มที่ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร และทำให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาจากครูที่มีความสุขและตั้งใจอย่างเต็มที่ (อริคุณ สินธนาปัญญา, 2557: 29) การสร้างวัฒนธรรมแห่งความสุขในสถานศึกษานั้นจำเป็นต้องอาศัยเวลาและการปรับเปลี่ยนทัศนคติ ซึ่งอาจใช้เวลาหลายปี จึงต้องการผู้บริหารที่เป็นผู้นำในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีในองค์กร ซึ่งจะช่วยส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี อย่างไรก็ตาม หากความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรไม่ดี ก็อาจส่งผลเสียต่อบรรยากาศการทำงานได้ (อริคุณ สินธนาปัญญา, 2557: 26)

ในยุคดิจิทัลผู้บริหารควรส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้าน ICT ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และสนับสนุนการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสร้างนวัตกรรมในการสอน ควบคู่ไปกับการจัดโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ และเครือข่ายไร้สาย เพื่อให้บุคลากรและนักเรียนสามารถใช้งานได้สะดวก ซึ่งเป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการเรียนรู้และบรรยากาศการทำงานที่ทันสมัย สำหรับกลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 ซึ่งเป็นโรงเรียนประจำที่รับนักเรียนด้อยโอกาสในพื้นที่ห่างไกล ครูและบุคลากรมีบทบาทสำคัญในการดูแลนักเรียนตลอด 24 ชั่วโมง การที่บุคลากรต้องรับหน้าที่หลายด้าน ทำให้เกิดความเหนื่อยล้าและความเครียด ซึ่งแม้จะได้รับความมั่นคงทางอาชีพและรายได้ แต่ความสุขในการทำงานยังต้องพิจารณาปัจจัยด้านสุขภาพกายและใจของบุคลากรด้วย

การสัมภาษณ์ครูและบุคลากรในกลุ่มสถานศึกษาแสดงให้เห็นว่า ภาระงานที่หลากหลายของครูอาจไม่สอดคล้องกับจำนวนบุคลากร ดังนั้น ผู้บริหารควรพิจารณาปรับรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมบรรยากาศที่ดีและสร้างความสมานฉันท์ในองค์กร ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน และสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นส่งผลกระทบต่อความสุขของครูและบุคลากร ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการทำให้งานสำเร็จลุล่วง การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาการสร้างองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผู้วิจัยคาดหวังว่าข้อมูลและผลการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการกำหนดนโยบายและแนวทางเพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการสร้างองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการสร้างองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษา สังกัด สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูในสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 ปีการศึกษา 2567 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 49 คน และข้าราชการครู จำนวน 626 คน รวมทั้งหมด 675 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูในสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 ปีการศึกษา 2567 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 242 คน และทำการสุ่มอย่างง่ายจากประชากรแต่ละโรงเรียน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสอบถามการสร้างองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ตามแบบของลิเคิร์ท โดยแบบสอบถามนี้มีค่าระดับความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.944

2.2 แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาการสร้างองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวม รายด้านและนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย ส่วนข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์วิเคราะห์โดยการสังเคราะห์เนื้อหา(Content Analysis) นำเสนอโดยวิธีเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

1. การสร้างองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 ดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการสร้างองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษกลุ่ม 6 โดยรวมและรายด้าน

การสร้างองค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืน ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านการสร้างความผูกพัน	4.18	0.62	มาก
ด้านการสร้างความเชื่อมโยง	4.13	0.62	มาก
ด้านการสนับสนุน	4.13	0.63	มาก
การสร้างความสุขในวิถีการทำงาน	4.19	0.62	มาก
ด้านการให้ผลตอบแทน	4.17	0.59	มาก
โดยรวม	4.16	0.02	มาก

จากตาราง 1 พบว่า การสร้างองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.16) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการส่งเสริมความสุขในวิถี ($\bar{X}$ = 4.19) รองลงมาคือ ด้านการสร้างความสุข ($\bar{X}$ = 4.18) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย พบว่ามี 2 ด้าน คือ ด้านการสร้าง ความเชื่อมโยง และด้านการสนับสนุน ($\bar{X}$ = 4.13)

2. แนวทางการพัฒนาการสร้างสรรค์แห่งความสุขในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6

2.1 ด้านการสร้างความรู้ความผูกพัน คือ ควรใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยมีการใช้ ICT ในการบริหาร เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ที่จำเป็นต้องแก้ปัญหาอย่างเร่งด่วน ในการวางแผนวิเคราะห์งาน ร่วมคิดร่วมตัดสินใจ เพื่อให้เกิดความอิสระไม่มีความกดดันภายใต้การทำงานของคณะครูและบุคลากรทางการศึกษา ใช้ ICT เป็นสื่อกลางในการประสานงานเพื่อให้เกิดความรวดเร็วทันใจในการปฏิบัติงาน เช่น การประชุมออนไลน์ เพื่อติดตามการดำเนินงานต่างๆ และส่งเสริมให้เกิดความผูกพันในองค์กรโดยให้ตระหนักรู้ว่าองค์กรคือบ้านที่จะต้องดูแล ตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานในระดับที่มีความเป็นไปได้ และมีการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน เน้นความถนัดในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติ เปิดโอกาสและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้ออกแบบหรือสร้างโมเดลแผนการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง โดยใช้หลักกรรมสังคหวัตถุ 4 ประกอบด้วย 1) ทาน คือ การให้ 2) ปิยวาจา คือ พูดจาไพเราะ 3) อตถจริยา คือ การช่วยเหลือ และ 4) สมานัตตา คือ มีความสม่ำเสมอ ในการบริหารงาน

2.2 ด้านการสร้างความรู้ความเชื่อมโยง คือ ควรยึดหลักการจูงใจคน วิเคราะห์ความต้องการของคน และให้อิสระทางความคิดในการตัดสินใจ โดยมีเอกภาพด้านนโยบาย เป้าหมายร่วมกัน เปิดโอกาสให้ปฏิบัติได้อย่างหลากหลายตามความถนัดของตนเองเพื่อสร้างความสุขในการทำงานในสถานศึกษา ปรับภูมิทัศน์สถานที่ทำงานให้สะอาด จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในที่ทำงาน สร้างความยุติธรรมและมุมมองที่เป็นมิตรต่อการทำงาน เปิดใจและยอมรับข้อดีและข้อด้อยซึ่งกันและกัน สร้างบรรยากาศความเป็นกัลยาณมิตร ในรูปแบบครอบครัว ให้ความสำคัญกับสัจจะซื่อสัตย์ จริงใจต่อกัน โดยใช้หลักการบริหารแบบกัลยาณมิตรธรรม ประกอบด้วย 1) ปิโย หมายถึง เมตตาต่อผู้อื่น 2) ครุ หมายถึง มีความหนักแน่น ตระหนักได้ว่าอะไรถูกอะไรผิด 3) ภาวนีโย หมายถึง เป็นแบบอย่าง มีคุณธรรม 4) วัตตา คือ รู้จักพูดให้ได้ผล 5) วจนกขโม คือ อดทนต่อถ้อยคำ 6) คัมภีริญจะ กลัง กัดดา คือ แกล้งเรื่องเล็กน้อยได้และ 7) โน จัญฐาเน นิโยขเย คือ ไม่ชักนำ

2.3 ด้านการสนับสนุน คือ ควรใช้นวัตกรรมในการบริหารงาน เพื่อเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมด้วยระบบออนไลน์ เช่น การประชุมออนไลน์ ในรูปแบบทีมย่อย การนิเทศ ติดตามผลการดำเนินงานในรูปแบบออนไลน์ เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้แก่คณะครูและบุคลากรตระหนักรู้ถึงหน้าที่ของตนเองที่ได้รับมอบหมายตามมาตรฐานตำแหน่ง และหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด ระบุหน้าที่ให้ชัดเจน บริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดกระบวนการทำงานเป็นทีมใช้คนให้ถูกกับงานและให้กำลังใจเมื่อบุคลากรทำงานผิดพลาด สนับสนุนส่งเสริมบุคลากรในทุกๆ

ด้าน เพื่อให้เกิดการพัฒนาทีม เป็นแบบอย่างในด้านการพัฒนาตนเองรวมถึงสนับสนุนบุคลากรเรียนรู้จากข้อผิดพลาดเองเพื่อที่จะปรับปรุงและพัฒนางาน เกิดความอิสระในการทำสิ่งใหม่ๆ โดยใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ประกอบด้วย 1) ทาน คือ การเสียสละ 2) ปิยวาจา คือ พูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์ 3) อตถจริยา คือ การช่วยเหลือกัน และ 4) สมานัตตา คือ เสมอต้นเสมอปลาย ในการบริหาร

2.4 ด้านการส่งเสริมความสมดุลในชีวิต คือ ควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรดูแลรักษาสุขภาพกายสุขภาพจิต สร้างบรรยากาศการทำงานแบบครอบครัว ให้กำลังใจยกย่องเชิดชูเกียรติ โดยใช้การจูงใจ มาร่วมในการบริหารกับโมเดลนวัตกรรม มีความยืดหยุ่นในทุกๆ ด้าน มอบหมายงานที่เหมาะสมกับศักยภาพของบุคลากร ให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพกายและสุขภาพจิตของบุคลากรในสถานศึกษา โดยการจัดกิจกรรมคืนความสุขให้บุคลากรทุกๆ สัปดาห์ รับฟังทุกๆ ปัญหาและพร้อมหาทางออกร่วมกัน เอาใจใส่ความเป็นอยู่ที่ดี มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงาม และเอื้ออาทรต่อตนเองและสังคมของบุคลากร โดยใช้ หลักไตรสิกขา ประกอบด้วย 1) ศีล เป็นหลักการพัฒนาระดับความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางสังคม 2) สมาธิ เป็นหลักการพัฒนาจิตใจให้มีประสิทธิภาพในการคิดพิจารณาตัดสินใจ 3) ปัญญา เป็นหลักการพัฒนาความรู้ความเข้าใจในการบริหาร

2.5 ด้านการให้ผลตอบแทน คือ ควรใช้ทฤษฎีคนสำราญงานสำเร็จ มาเป็นส่วนหนึ่งในการบริหารองค์กร เพื่อให้คนที่มีศักยภาพนั้นแสดงศักยภาพของตนเองออกมา และให้ทุกคนตระหนักถึงเป้าหมายภารกิจทางการศึกษาที่ต้องร่วมกันรับผิดชอบและขับเคลื่อนการศึกษา เพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชนให้ตรงกับเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ มอบค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับผลงานที่เกิดดูแลสิทธิประโยชน์และสวัสดิการให้แก่บุคลากรในทุกๆ ระดับ โดยการให้รางวัลแก่บุคลากรที่สร้างผลงานความโดดเด่นให้แก่สถานศึกษา ความเป็นธรรมในเรื่องการให้ผลตอบแทน ให้ความสำคัญกับการสร้างขวัญและกำลังใจ มีการยกย่องเชิดชูเกียรติ ให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา ที่มีการพัฒนาตนเองในด้านเทคโนโลยี มีการใช้ ICT ในการพัฒนาสื่อการสอน พัฒนางองค์กร อย่างสม่ำเสมอ

อภิปรายผล

1. การสร้างองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการส่งเสริมความสมดุลในชีวิต รองลงมาคือ ด้านการสร้างความสุขผ่าน ตามลำดับและด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย พบว่ามี 2 ด้าน คือ ด้านการสร้างเครือข่าย และด้านการสนับสนุน ทั้งนี้

อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรสามารถร่วมกันพัฒนางานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเพื่อเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความเห็นอกเห็นใจและเคารพซึ่งกันและกัน มีความเอื้ออาทร ต่อกัน มีความรัก มีมิตรภาพ มีการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) เกิดชุมชนที่มีความเข้มแข็งทำให้เกิดความสุข ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดระยะเวลาการทำงานในแต่ละวันที่เหมาะสม มีความยืดหยุ่น ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างความสะดวกในชีวิตการทำงาน ดูแลสุขภาพกายและจิตใจของบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของจินดารัตน์ โพธิ์นอก (2557 อ้างถึงใน นันทลีลา ทวีสุวรรณ. 2562; 30) กล่าวว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุข หมายถึง หน่วยงาน สถานประกอบการ สถานศึกษา ที่ทำงาน ที่มีความมั่นคงก้าวหน้า ตามวัตถุประสงค์ของภารกิจ คนในองค์กรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจและตั้งใจทำงาน สถานที่ทำงานมีบรรยากาศเกื้อหนุน ให้บุคลากรมีสุขภาพดี และทุกคนทุกระดับในองค์กรทำงานร่วมกันอย่างสมานฉันท์ องค์กรแห่งความสุขมีกระบวนการที่เน้นสุขภาวะของคนทำงานในองค์กร หลักการ ที่สำคัญคือความสำเร็จของภารกิจนั้นขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของบุคคลทุกฝ่าย และที่จะขาดไม่ได้คือ ความสุขของทุกคน ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ นาริรัตน์ อัจฉริยะมณีกุล และภูมิพิพัฒน์ รักพรหมงคล (2024: ออนไลน์.) พบว่า สภาพการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขในความปรกติใหม่ของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านใฝ่รู้ดีและด้านจิตวิญญาณดี หากจำแนกเป็นรายด้านสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1.1 ด้านการสร้างความรู้ผูกพัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรมีจิตสำนึกในการทำงาน มีการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรทุกคนของสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถด้าน ICT อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และร่วมกันพัฒนางานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเพื่อเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ลิน Lin (2023; อ้างถึงใน กมลทิพย์ ใจเที่ยง. 2562 : 59) ได้อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารองค์กรแห่งความสุขว่า การสร้างความรู้ผูกพัน (Engagement) เป็นการยอมรับในวิสัยทัศน์ขององค์กร พนักงานหรือบุคลากรต้องมีความเชื่อมั่นในภาระงาน มีความโปร่งใส ชัดเจนในการทำงานในขณะเดียวกันพนักงานต้องมีความรู้สึกถึงการเป็นกำลังสำคัญขององค์กรในการทำงาน และสิ่งสำคัญพนักงานใหม่ทุกคนควรได้รับ การปฐมนิเทศจากผู้บริหารเพื่อเข้าใจวิสัยทัศน์ขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ สติน Stein (2023; อ้างถึงใน กมลทิพย์ ใจเที่ยง. 2562 : 58) ได้อธิบายการบริหารองค์กรแห่งความสุขว่า การสร้างความรู้ผูกพันในการทำงาน (Be community minded at work) มีความรับผิดชอบกระตือรือร้นในการทำงาน ร่วมพัฒนางานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเพื่อเป้าหมาย ขององค์กร เมื่อทำงานล้มเหลวหรือผิดพลาดก็พยายามแก้ไขให้ดีขึ้นและมีคุณธรรมต่องานที่ทำ และการมุ่งมั่น

ความคิดเชิงบวก (Focus on the positive) พยายามมองในแง่บวก และมองข้ามการตำหนิและข้อผิดพลาดเพื่อให้พนักงานหรือบุคลากรเกิดการเรียนรู้ที่จะแก้ไขและพัฒนาตนเอง และสอดคล้องกับแนวคิดของ แอนดรู Andrew (2023; อ้างถึงใน กมลทิพย์ ใจเที่ยง. 2562 : 54) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขว่า การบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขนั้นต้องประกอบด้วย การส่งเสริมสัมพันธภาพในการทำงาน (Work relationship) การส่งเสริมความหลากหลายของงาน (Work variety) ความผูกพันในการทำงาน (Work engagement) และสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) (2560ออนไลน์.) ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และพัฒนาเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ.2558 เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการยกระดับและพัฒนาองค์กร อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 1) ลักษณะสำคัญขององค์กร 2) หมวด 1 การนำองค์กร 3) หมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ 4) หมวด 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 5) หมวด 4 การวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ 6) หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล 7) หมวด 6 การจัดกระบวนการ 8) หมวด 7 ผลลัพธ์การดำเนินการ สำหรับหมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล เปรียบได้กับการนำการบริหารองค์การแห่งความสุขมาใช้กับภาครัฐ โดยกำหนดเป็นระบบและข้อย่อยจำแนกได้ ดังนี้ ความผูกพันของบุคลากร ประกอบด้วย ประเด็นย่อย คือ ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร การประเมินความผูกพันของบุคลากร และการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหาร สอดคล้องกับผลวิจัยของ ภคพร ใจมาก, สิทธิชัย มูลเขียน และธีระภัทร ประสมสุข (2023) พบว่า การสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการสร้างเชื่อมโยง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในสถานศึกษา มีการกำหนดวิสัยทัศน์ด้าน ICT ของสถานศึกษาให้ชัดเจน บุคลากรเป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่นเสมอ และมีบรรยากาศความสนุกสนานในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และ ธีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว (2560) ได้กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุขหมายถึง กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรเพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน และได้กล่าวต่อไปว่า องค์ประกอบแห่งความสุขประกอบด้วยคนทำงานที่มีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ ชุมชนสมานฉันท์ ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) คือ ชุมชนต้องมีความสามัคคี มีการทำงานเป็นทีม มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และเอื้ออาทรกับสังคมรอบข้าง ชุมชนสมานฉันท์ ยังรวมถึงลูกค้าหรือ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร รวมถึงชุมชน สังคมพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กร นอกจากนี้สามารถจำแนกความสุขได้ เป็น 8 ประการ ซึ่งประกอบด้วย

1.) การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น (Happy Body) คือ มีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งเกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน และรู้จักนอน 2.) การเป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heat) คือ การมีน้ำใจ การคิดถึงคนอื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน การรับบทบาทของเจ้านาย ลูกน้อง บทบาทของคุณพ่อ บทบาทของคุณแม่ และผลของการกระทำของตนเองต่อสิ่งต่าง ๆ 3.) การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) คือ การรู้จักการผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เมื่อชีวิตในการทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน มีความเครียดต้องหาวิธีผ่อนคลาย เพื่อรักษาสมดุลของชีวิตไว้ 4.) การเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นผู้มีอาชีพในงาน (Happy Brain) คือ การศึกษาหาความรู้การพัฒนาตัวเองตลอดเวลาเพื่อให้เป็นผู้มีอาชีพ และเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 5.) การเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul) คือ การเป็นผู้ที่มีคุณธรรมโดยเฉพาะหิริ โอตตัปปะ (ความละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำของตน) ซึ่งเป็นคุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของสังคมมนุษย์ และเป็นคุณธรรมที่สำคัญต่อการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ควรมีคุณธรรมอื่น ๆ เช่น การเป็นคนดี มีศรัทธาต่อศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัย ตรงต่อเวลา เป็นต้น 6.) การเป็นผู้ใช้เงินเป็น (Happy Money) คือ เป็นผู้ใช้เงินเป็น มีเงินเก็บ รู้จักใช้ เป็นหนี้อย่างมีเหตุผล มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเองหรืออาจกล่าวว่าเป็นบุคคลที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองและครอบครัวได้ 7.) การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Happy Family) คือ การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ให้ความสำคัญต่อครอบครัว และครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เป็นกำลังใจเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคในชีวิต การมีครอบครัวเข้มแข็งจะทำให้สังคมมั่นคงด้วย 8.) การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเองได้ (Happy Society) คือ การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม สอดคล้องกับแนวคิดของ ลิน Lin (2023; อ้างถึงใน กมลทิพย์ ใจเที่ยง. 2562 : 59) ได้อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารองค์กรแห่งความสุขว่า การสร้างความเชื่อมโยง (Connection) การเห็นอกเห็นใจและเคารพกันมิตรสัมพันธ์ที่ดีนั้นมียุทธียุทธวิธีอย่างยิ่งต่อความสุขในที่ทำงาน ซึ่งองค์กรควรสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ในการทำงานด้วยความสนุกซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ใหพนักงานได้ดำเนินกิจกรรม อันเป็นวัฒนธรรมขององค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของ เกสร มัยจีน (2559 : 677-678) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบหลักที่เกี่ยวข้องกับความสุขในสังคมไม่ได้เกิดจากองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งแต่จะเกิดขึ้นจากองค์ประกอบทั้งหมดรวมกัน ในทางกลับกันหากองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งบกพร่อง หรือขาดความสมดุลไปจะทำให้ความสุขลดลงตามไปด้วย

1.3 ด้านการสนับสนุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร ส่งเสริมสนับสนุนสร้างแรงจูงใจครูอาจารย์บุคลากรทุกคนของสถานศึกษาให้ นำความรู้ความสามารถด้าน

ICT และเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่สถานศึกษาจัดให้ มาสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนการสอนหรือการปฏิบัติงาน ระยะเวลาการทำงานในแต่ละวันที่เหมาะสม มีความยืดหยุ่น และเสริมสร้างสนับสนุนให้ทำงานเป็นทีม (Work team) และการเป็นส่วนหนึ่งของงาน (Work equity) สอดคล้องกับแนวคิดของ อธิคุณ สินธนาปัญญา (2557 : 23-26) ได้กล่าวว่า ในการบริหารจัดการสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการสถานศึกษาในทุกๆ ด้าน ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย รวมถึงบทบาทที่สำคัญอีกประการ คือ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรและสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กร โดยการค้นหาปัจจัยต่างๆ ทางการบริหารที่สามารถบริหารจัดการได้ภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู และนำเอาปัจจัยต่างๆ เหล่านั้นมาสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กร มีดังนี้ 1.) สภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน เพราะสภาพแวดล้อมรอบๆ ตัวของผู้ปฏิบัติงานในสถานที่ทำงานทั้งที่ เป็นในเชิงกายภาพ และในเชิงนามธรรมจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ที่เกี่ยวข้องกับความสะดวก มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความปลอดภัย ถูกสุขอนามัย อากาศแสงสว่าง มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่เพียงพอ และสะดวกต่อการใช้งาน สภาพแวดล้อมด้านตารางเวลา กล่าวคือ ระยะเวลาการทำงานในแต่ละวันที่เหมาะสม มีความยืดหยุ่น รวมถึงสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ และความเหนื่อยล้าจากการทำงาน หากสามารถจัดสภาพแวดล้อมให้มีบรรยากาศที่ดี มีความสะดวกสบาย มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ มีสถานที่สำหรับออกกำลังกาย มีบรรยากาศที่ทำให้รู้สึกอบอุ่นทำให้บุคลากรในสถานศึกษามีความสะดวกสบายในการทำงานเพิ่มมากขึ้น แต่ในทางตรงกันข้ามกับสถานที่ทำงาน หากขาดสุขอนามัยที่ดี วัสดุอุปกรณ์ที่มีความจำเป็นจะต้องใช้ในการทำงานไม่เพียงพอ ขาดดูแลรักษา มีปริมาณงานที่มากเกินไปกว่าระยะเวลาที่ใช้ไปในแต่ละวัน ขาดความยืดหยุ่น สภาพแวดล้อมเหล่านี้ คงจะทำให้ครูผู้สอนทำงานได้อย่างไม่เต็มประสิทธิภาพ และทำให้เกิดความสุขในการทำงานในสถานศึกษาได้ยาก

1.4 ด้านการส่งเสริมความสมดุลในชีวิต โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเมื่อบุคลากรมีความสุข จะทำให้ง่ายต่อการประสานงาน ทำให้เกิดความสุขทั้งต่อตนเอง ต่อครอบครัว ต่อองค์กร ต่อสังคม และมีศักยภาพสูง มีการฝึกสมาธิที่ช่วยในเรื่องของสุขภาพจิตใจ และสร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศในสถานศึกษาให้มีการใช้ ICT อย่างแพร่หลาย สอดคล้องกับแนวคิดของ ชาญวิทย์ วสันต์นารัตน์ และ จีระธรรม วุฒิวิตรชัยแก้ว (2560) ได้ให้ความหมายไว้ว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรเพื่อให้องค์กรมี ความพร้อมต่อความ

เปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน และได้กล่าวว่า คนทำงานที่มีความสุข (Happy People) หมายถึง พนักงานสามารถจัดสมดุลชีวิตได้ตระหนักว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีความสำคัญขององค์กร มีความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นอยู่ที่ดี มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงาม และเอื้ออาทรต่อตนเองและสังคม เป้าหมายสูงสุดของการส่งเสริมให้พนักงานมีความสุข คือ พนักงานสามารถ จัดสมดุลชีวิตผ่านโลกทั้ง 3 ใบของตัวเองได้ (โลกความสุขของตัวเอง โลกความสุขของครอบครัว และโลกความสุขขององค์กร/สังคม) รวมถึงพนักงานมีศักยภาพสูงและ มีความผูกพันต่อองค์กร

1.5 ด้านการให้ผลตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ มีการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมในการดำรงชีพ ตลอดจนสิทธิประโยชน์และสวัสดิการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมหรือสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ที่บุคลากรควรจะได้รับ ครู อาจารย์ บุคลากรและนักเรียนทุกคนสามารถใช้และเข้าถึง Hardware, Software, Network และเครือข่ายไร้สายต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว และมีการค้นหาปัจจัยต่างๆ ทางการบริหารที่สามารถบริหารจัดการได้ภายในองค์กร ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู

2. แนวทางการพัฒนาการสร้างองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6

2.1 ด้านการสร้างความสุข คือ ควรใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยมีการใช้ ICT ในการบริหาร เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ที่จำเป็นต้องแก้ปัญหาอย่างเร่งด่วน ในการวางแผนวิเคราะห์งาน ร่วมคิดร่วมตัดสินใจ เพื่อให้เกิดความอิสระไม่มีความกดดันภายใต้การทำงานของคณะครูและบุคลากรทางการศึกษา ใช้ ICT เป็นสื่อกลางในการประสานงานเพื่อให้เกิดความรวดเร็วทันใจในการปฏิบัติงาน เช่น การประชุมออนไลน์ เพื่อติดตามการดำเนินงานต่างๆ และส่งเสริมให้เกิดความสุขในองค์กรโดยให้ตระหนักว่าองค์กรคือบ้านที่จะต้องดูแล ตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานในระดับที่มีความเป็นไปได้ และมีการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน เน้นความถนัดในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติ เปิดโอกาสและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้ออกแบบหรือสร้างโมเดลแผนการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ สร้างแรงจูงในการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกภูมิใจในตนเอง โดยใช้หลักธรรมสังคหวัตถุ 4 ประกอบด้วย 1) ทาน คือ การให้ 2) ปิยาจา คือ พุดจาไพเราะ 3) อตถจริยา คือ การช่วยเหลือ และ 4) สมานตตา คือ มีความสม่ำเสมอ ในการบริหารงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนวุฒิ แก้วนุช อุทัย บุญประเสริฐ และ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2562; 66) กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาด้านสัมพันธภาพของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษา ซึ่งเป็นการสะท้อนถึงความพึงพอใจในความสัมพันธ์ของบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกัน

สถานศึกษา ด้วยความรักและเคารพ ความเป็นกันเอง ความร่วมมือในการทำงาน การเป็นมิตร การช่วยเหลือเอื้อเฟื้อ การได้รับความไว้วางใจ และการยอมรับในความรู้ความสามารถ

2.2 ด้านการสร้างการเชื่อมโยง คือ ควรยึดหลักการจูงใจคน วิเคราะห์ความต้องการของคน และให้อิสระทางความคิดในการตัดสินใจ โดยมีเอกภาพด้านนโยบาย เป้าหมายร่วมกัน เปิดโอกาสให้ปฏิบัติได้อย่างหลากหลายตามความถนัดของตนเองเพื่อสร้างความสุขในการทำงานในสถานศึกษา ปรับภูมิทัศน์สถานที่ทำงานให้สะอาด จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในที่ทำงาน สร้างความยุติธรรมและมุมมองที่เป็นมิตรต่อการทำงาน เปิดใจและยอมรับข้อดีและข้อด้อยซึ่งกันและกัน สร้างบรรยากาศความเป็นกัลยาณมิตร ในรูปแบบครอบครัว ให้ความสำคัญกับสังขะ ชื่อสัตย์ จริงใจต่อกัน โดยใช้หลักการบริหารแบบกัลยาณมิตรธรรม ประกอบด้วย 1) ปิโย หมายถึง เมตตาต่อผู้อื่น 2) ครุ หมายถึง มีความหนักแน่น ตระหนักได้ดีว่าอะไรถูกอะไรผิด 3) ภาวนียो หมายถึง เป็นแบบอย่าง มีคุณธรรม 4) วัตถุ คือ รู้จักพูดให้ได้ผล 5) วจนิกขโม คือ อุดหนุนต่อถ้อยคำ 6) คัมภีรญจะ ถึง กัตตา คือ แกล้งเรื่องเล็กได้ และ 7) โน จัญฐาเน นิโยชเย คือ ไม่ชักนำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภคพร ใจมาก, สิทธิชัย มูลเขียน และธีระภัทร ประสมสุข (2566; 1260) กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาด้านการติดต่อสัมพันธ์ที่ดี ผู้บริหารสถานศึกษาจะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีความรักสามัคคี กัน และร่วมมือกันปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จได้ ต้องใช้หลักอิทธิบาท 4 และหลักสังคหวัตถุ 4

2.3 ด้านการสนับสนุน คือ ควรใช้วินัยธรรมในการบริหารงาน เพื่อเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมด้วยระบบออนไลน์ เช่น การประชุมออนไลน์ ในรูปแบบทีมย่อย การนิเทศ ติดตามผลการดำเนินงานในรูปแบบออนไลน์ เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้แก่คณะครูและบุคลากรตระหนักถึงหน้าที่ของตนเองที่ได้รับมอบหมายตามมาตรฐานตำแหน่ง และหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด ระบุหน้าที่ให้ชัดเจน บริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดกระบวนการทำงานเป็นทีม ใช้คนให้ถูกกับงานและให้กำลังใจเมื่อบุคลากรทำงานผิดพลาด สนับสนุนส่งเสริมบุคลากรในทุกๆ ด้าน เพื่อให้เกิดการพัฒนาทีม เป็นแบบอย่างในด้านการพัฒนาตนเองรวมถึงสนับสนุนบุคลากรเรียนรู้จากข้อผิดพลาดเองเพื่อที่จะปรับปรุงและพัฒนางาน เกิดความอิสระในการทำสิ่งใหม่ๆ โดยใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ประกอบด้วย 1) ทาน คือ การเสียสละ 2) ปิยวาจา คือ พูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์ 3) อัตถจริยา คือ การช่วยเหลือกัน และ 4) สมานัตตา คือ เสมอต้นเสมอปลาย ในการบริหาร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรพล สายแวว (2564; 105) ที่ทำการศึกษารื่อง แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาด้านสังคม ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ สถานศึกษามีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อประสบกับปัญหาในสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูทุกคนรักสามัคคีเสียสละ

ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จัดตั้งกองทุนสวัสดิการด้านการเงินให้บุคลากรได้ใช้สิทธิ์ในการกู้ยืมเมื่อเกิดปัญหารายได้ไม่เพียงพอ หรือมีเหตุจำเป็นของบุคลากรภายในสถานศึกษา ส่งเสริมการให้เกียรติเห็นคุณค่าชื่นชมในผลงานและความสำเร็จ การอำนวยความสะดวกในการทำงานด้านต่างๆ ให้แก่ครู การสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี และสร้างวัฒนธรรมให้รักในสถานศึกษา ส่งเสริมการปฏิบัติตนให้เป็นผู้มีระเบียบวินัย ตรงต่อเวลา มีความรักในการทำงาน ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา

2.4 ด้านการส่งเสริมความสมดุลในชีวิต คือ ควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรดูแลสุขภาพกายสุขภาพจิต สร้างบรรยากาศการทำงานแบบครอบครัว ให้กำลังใจยกย่องเชิดชูเกียรติ โดยใช้การจูงใจ มาร่วมในการบริหารกับโมเดลนวัตกรรม มีความยืดหยุ่นในทุกๆ ด้าน มอบหมายงานที่เหมาะสมกับศักยภาพของบุคลากร ให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพกายและสุขภาพจิตของบุคลากรในสถานศึกษา โดยการจัดกิจกรรมคืนความสุขให้บุคลากรทุกๆ สัปดาห์ รับฟังทุกๆ ปัญหาและพร้อมหาทางออกร่วมกัน เอาใจใส่ความเป็นอยู่ที่ดี มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงาม และเอื้ออาทรต่อตนเองและสังคมของบุคลากร โดยใช้ หลักไตรสิกขา ประกอบด้วย 1) ศีล เป็นหลักการพัฒนาระดับความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางสังคม 2) สมาธิ เป็นหลักการพัฒนาจิตใจให้มีประสิทธิภาพในการคิดพิจารณาตัดสินใจ 3) ปัญญา เป็นหลักการพัฒนาความรู้ความเข้าใจในการบริหาร สอดคล้องกับงานวิจัยของ เด่นชัย อาทิตยเจริญชัย (2558; 72) กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาด้านสุขภาพดี ผู้บริหารควรส่งเสริมและดูแลสุขภาพของบุคลากรในองค์กร เพราะส่งผลถึงสภาพจิตใจของบุคลากร โดยจัดกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรในด้านของสุขภาพ

2.5 ด้านการให้ผลตอบแทน คือ ควรใช้ทฤษฎีคนสำราญงานสำเร็จ มาเป็นส่วนหนึ่งในการบริหารองค์กร เพื่อให้คนที่มีศักยภาพนั้นแสดงศักยภาพของตนเองออกมา และให้ทุกคนตระหนักถึงเป้าหมายภารกิจทางการศึกษาที่ต้องร่วมกันรับผิดชอบและขับเคลื่อนการศึกษา เพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชนให้ตรงกับเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ มอบค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับผลงานที่เกิด ดูแลสิทธิประโยชน์และสวัสดิการให้แก่บุคลากรในทุกๆ ระดับ โดยการให้รางวัลแก่บุคลากรที่สร้างผลงานความโดดเด่นให้แก่สถานศึกษา มีความเป็นธรรมในเรื่องการให้ผลตอบแทน ให้ความสำคัญกับการสร้างขวัญและกำลังใจ มีการยกย่องเชิดชูเกียรติ ให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา ที่มีการพัฒนาตนเองในด้านเทคโนโลยี มีการใช้ ICT ในการพัฒนาสื่อการสอน พัฒนางค์กร อย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กษมา ช่วยยิ้ม (2563; 132) กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาด้านความสำเร็จในงาน ประกอบด้วย บุคลากรมีความสุขทุกครั้งเมื่อได้ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ บุคลากรได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน บุคลากรมีความสุข

เมื่อได้รับรางวัลตอบแทนจากผลงานที่ทำสำเร็จ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารและครูมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน และไม่เคยคิดลาหยุดงานโดยไม่มีเวลาจำเป็น มีความเอาใจใส่ผู้เรียน มุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน มีความตั้งใจปฏิบัติงานอย่างรอบคอบและระมัดระวัง ไม่ให้เกิดความเสียหายและให้เกิดข้อผิดพลาดในการทำงานน้อยที่สุด มีความรู้สึกรักงานที่ได้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้สถานศึกษาได้รับประโยชน์สูงสุด

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

จากการศึกษาการสร้างองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 พบว่า ด้านการสร้างความสุขผ่าน: ควรใช้หลักการการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยใช้ ICT เพื่อจัดการสถานการณ์เร่งด่วนในการวางแผน และการตัดสินใจร่วมกัน เพื่อให้เกิดความอิสระในการทำงานโดยไม่มีเวลากดดันสำหรับคณะครู และบุคลากรทางการศึกษา ด้านการสร้างเชื่อมโยง: ควรวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากร และให้ความอิสระในการตัดสินใจ ภายใต้เอกภาพในนโยบายและเป้าหมายร่วมกัน พร้อมเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถตามความถนัด เพื่อสร้างความสุขในการทำงาน และสร้างความสัมพันธ์ในที่ทำงานผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ด้านการสนับสนุน: ควรใช้นวัตกรรมในการบริหารงาน โดยใช้ระบบออนไลน์ เช่น การประชุมออนไลน์ การนิเทศ และการติดตามผล เพื่อเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม ด้านการส่งเสริมความสมดุลในชีวิต: ควรสนับสนุนให้บุคลากรดูแลสุขภาพกายและจิตใจ และสร้างบรรยากาศการทำงานแบบครอบครัว โดยใช้การจูงใจและมุ่งเน้นความยืดหยุ่นในทุกด้าน ด้านการให้ผลตอบแทน: ควรใช้ทฤษฎีคนสำราญงานสำเร็จในการบริหารองค์กร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรแสดงศักยภาพและตระหนักถึงความรับผิดชอบร่วมกันในการขับเคลื่อนการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กมลทิพย์ ใจเที่ยง. (2562). การบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร. 18(2), 21-22, 74-93.
- กษมา ช่วยยิ้ม. (2563). การพัฒนารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

- ชยากานต์ เปี่ยมถาวรพจน์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ จีระธรรม จุฑามิวัตรชัยแก้ว. (2560). องค์การแห่งความสุข 4.0. กรุงเทพฯ : แอทโพร์พรีนธ์.
- เด่นชัย อาทิตย์เจริญชัย. (2558). องค์การแห่งความสุขของโรงเรียนศรีบุญยานนท์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธนวุฒิ แก้วนุช. (2561). รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต กรุงเทพฯ.
- นันท์สินี ทวีสุวรรณ. (2562). สุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นาริรัตน์ อัจฉริยะมณีกุล และภูมิพิพัฒน์ รักพรหมงคล. (2567). แนวทางพัฒนาการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขในความปรกติใหม่ของสถานศึกษา อำเภอคลองขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.) ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 (เมษายน-มิถุนายน 2567)
- ภคพร ใจมาก, สิทธิชัย มูลเขียน และธีระภัทร ประสมสุข. (2566). การสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดแม่ฮ่องสอน. วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย ปีที่ 5 ฉบับที่ 6 พฤศจิกายน-ธันวาคม 2566, 1257, 1260. บริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2560). เกณฑ์พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ.2558. ค้นเมื่อ 22 สิงหาคม 2566. จาก http://opdc.go.th/special.php?spc_id=4&content_id=153.