

การสร้างองค์กรแห่งความสุขในศตวรรษที่ 21ของผู้บริหารสถานศึกษา
ศูนย์บริหารการจัดการศึกษาแม่เหาะ สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2
CREATING A WELL-BEING ORGANIZATION IN THE 21ST CENTURY
OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE MAE HO EDUCATIONAL
ADMINISTRATION CENTER UNDER THE MAE HONG SON
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2



¹นิธิธร กาพย์ไชย, ²สังวาร์ วังแจ่ม, ³ธรรมรส โชติบุญขร และ ⁴มานะ ครุฑาโรจน์

¹Nithitorn Gabchai, ²Sangwan Wangcham, ³Thammaros Chotigunjara

and ⁴Mana Krutharot

มหาวิทยาลัยนอร์ท เชียงใหม่, ประเทศไทย

North-Chiang Mai University, Thailand

¹g653302108@northcm.ac.th, ²sungw_edq@yahoo.co.th,

³tammaros@northcm.ac.th, ⁴manakrut@gmail.com

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

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการสร้างองค์กรแห่งความสุขในศตวรรษที่ 21 และ
2) แนวทางพัฒนาการสร้างองค์กรแห่งความสุขในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์
บริหารการจัดการศึกษาแม่เหาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต
2 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู จำนวนทั้งหมด 118 คน และผู้ให้ข้อมูลในการ

¹นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา คณะสังคมศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ท เชียงใหม่

²อาจารย์ ดร. หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะสังคมศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ท เชียงใหม่

³รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะสังคมศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ท เชียงใหม่

⁴อาจารย์ ดร. นักวิชาการอิสระ

สัมภาษณ์ รวม 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอโดยวิธีเชิงพรรณนา ผลการวิจัย พบว่า การสร้างองค์กรแห่งความสุขในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์บริหารการจัดการศึกษาแม่เหาะโดยรวมอยู่ในระดับมาก แนวทางพัฒนา คือ 1) ควรกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) ควรเป็นที่พึ่งพา มีความเป็นผู้นำ ใช้การบริหารสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนรวมไปถึงกลุ่มโรงเรียนในศูนย์ฯ เครือข่าย และองค์กรภายนอก 3) ควรสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ความเป็นกันเอง มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ 4) ควรร่วมกันวางแผนและพัฒนาในเรื่องของสุขภาวะส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี ส่งเสริมกิจกรรมการออกกำลังกายในสถานศึกษา และ 5) ควรมีทิศทางในการบริหารงานที่ชัดเจน และร่วมกันกำหนดแนวทางการบริหารงานของสถานศึกษาและสนับสนุนบุคลากรให้พัฒนาในทุกด้านอย่างเท่าเทียมและเที่ยงธรรม

คำสำคัญ : การสร้างองค์กรแห่งความสุขในศตวรรษที่ 21, ศูนย์บริหารการจัดการศึกษาแม่เหาะ, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

Abstract

The purpose of this 1) study was to examine the creation of a well-being organization in the 21st Century and 2) the development of the creation of a well-being organization in the 21st Century of school administrators in the Mae Ho Educational Administration Center under the Mae Hong Son Primary Educational Service Area Office 2. The population included 118 school administrators and teachers and five interview informants. The research tools were questionnaires and interview forms. The statistics used in the data analysis were percentages, mean and standard deviation, and descriptive content analysis. The results showed that the creation of a well-being organization in the 21st Century of school administrators in the Mae Ho Educational Administration Center, in overall, was at a high level. The development guidelines were: 1) The goals of the school should be set with a focus on learners. 2) It should be dependable, leadership, manage to build cooperation between schools, parents, the community, including school groups in the network centers, and external organizations. 3) It should create a friendly working atmosphere, have activities to strengthen relationships. 4) It should jointly plan and develop health issues, encourage school

personnel to undergo annual health checks, promote physical activity in the school, and 5) It should have clear management directions and jointly define the management guidelines of the school and support personnel to develop in all aspects equally and fairly.

Keywords: creating a well-being organization in the 21st Century, Mae Ho Educational Administration Center, Mae Hong Son Primary Educational Service Area 2

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วทางเทคโนโลยีและการเชื่อมโยงข้อมูล องค์กรได้กลายเป็น "บ้านหลังที่สอง" ของคนทำงาน เนื่องจากบุคลากรใช้เวลาส่วนใหญ่ในชีวิตประจำวันอยู่ในสถานที่ทำงาน องค์กรจึงมีบทบาทสำคัญต่อความสุข ความสำเร็จ และคุณภาพชีวิตของพนักงาน การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการสร้างสภาพแวดล้อมที่สมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวสามารถช่วยพัฒนาองค์กรให้เป็น "องค์กรแห่งความสุข" ซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญที่หลายองค์กรมุ่งหวัง (Burton, 2010; อ้างถึงใน สุกัญญา แซ่เลียง, 2559: 11) องค์กรแห่งความสุข คือ สถานที่ที่พนักงานสามารถทำงานได้ในบรรยากาศที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและสร้างความพึงพอใจในงาน เมื่อบุคลากรรู้สึกพึงพอใจ องค์กรจะได้รับประโยชน์ในด้านประสิทธิภาพการทำงานที่เพิ่มขึ้น รวมถึงลดปัญหา เช่น การลาออกและการขาดงาน (National Heart Foundation of Australia, 2011; อ้างถึงใน สุกัญญา แซ่เลียง, 2559: 12) นอกจากนี้การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขนั้นจำเป็นต้องมีผู้นำที่มีความสามารถในการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานของบุคลากร โดยเฉพาะวัฒนธรรมองค์กรที่ช่วยสร้างแนวคิดและค่านิยมร่วมกันในองค์กร ผู้บริหารจึงต้องมีบทบาทในการเป็นแบบอย่างและสร้างสัมพันธภาพที่ดีภายในองค์กร ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2553; อ้างถึงใน สุกัญญา แซ่เลียง, 2559: 12) ได้กล่าวไว้ว่า องค์กรแห่งความสุขคือองค์กรที่สามารถกระตุ้นทั้งด้านร่างกายและจิตใจของบุคลากร ทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมุ่งมั่นทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ในแวดวงการศึกษา การสร้างความสุขในองค์กรส่งผลโดยตรงต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยช่วยสร้างแรงจูงใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เมื่อบุคลากรในสถานศึกษามีความสุข บรรยากาศการทำงานในสถานศึกษาก็จะเอื้อต่อความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร ครู และนักเรียน ทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและสร้างผลลัพธ์ที่ดี อย่างไรก็ตาม การสร้างวัฒนธรรม

แห่งความสุขในสถานศึกษาอาจใช้เวลานาน เนื่องจากต้องอาศัยการปรับเปลี่ยนทัศนคติและความร่วมมือจากทุกฝ่าย

สถานศึกษาในศูนย์บริหารการจัดการศึกษาแม่เหาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ประกอบด้วยโรงเรียน 13 แห่ง ตั้งอยู่ในพื้นที่ลักษณะพิเศษ ได้แก่ พื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร โดยประชากรในพื้นที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ มีการตั้งถิ่นฐานกระจัดกระจายและการเดินทางคมนาคมยากลำบาก ตลอดจนมีวัฒนธรรมและความเชื่อที่แตกต่างกัน สถานศึกษากลุ่มนี้มักมีต้นทุนในการจัดการศึกษาที่สูงกว่าปกติ อีกทั้งยังมีปัญหาการจัดการศึกษาให้ทั่วถึงและมีคุณภาพ การบริหารจัดการในพื้นที่ที่มีลักษณะดังกล่าวจึงเป็นความท้าทายสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะในแง่ของการสร้างองค์กรแห่งความสุขให้เกิดขึ้น เนื่องจากครูและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่ต้องรับภาระหน้าที่ที่หลากหลาย ทั้งการจัดการเรียนการสอนและการดูแลกิจกรรมอื่น ๆ ซึ่งมักจะทำให้เกิดภาระงานที่เกินความสามารถและส่งผลกระทบต่อความสุขในองค์กร

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาการสร้างองค์กรแห่งความสุขในศตวรรษที่ 21 ในบริบทของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์บริหารการจัดการศึกษาแม่เหาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 โดยผลการวิจัยในครั้งนี้คาดว่าจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลและผลการศึกษาไปใช้ในการกำหนดนโยบายและแนวทางในการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่สูงและการศึกษาที่ท้าทายเหล่านี้ได้ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการสร้างองค์กรแห่งความสุขในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์บริหารการจัดการศึกษาแม่เหาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

2. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการสร้างองค์กรแห่งความสุขในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์บริหารการจัดการศึกษาแม่เหาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยในครั้งนี้ศึกษาจากประชากรทั้งหมด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 12 คน และข้าราชการครู จำนวน 106 คน รวมทั้งหมด 118 คน จากศูนย์บริหารการจัดการศึกษาแม่เหาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ปีการศึกษา 2567

ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ประกอบด้วย ประธานศูนย์บริหารการจัดการศึกษาแม่เหาะ จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์ฯ ที่มีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษขึ้นไป วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท และมีประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไปจำนวน 2 คน และครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน รวมทั้งหมด 5 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสอบถามการสร้างองค์กรแห่งความสุขในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์บริหารการจัดการศึกษาแม่เหาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท โดยแบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.930

2.2 แบบสัมภาษณ์แนวทางพัฒนาการสร้างองค์กรแห่งความสุขในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์บริหารการจัดการศึกษาแม่เหาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) โดยรวม รายด้านและนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย ส่วนข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์วิเคราะห์โดยการสังเคราะห์เนื้อหา(Content Analysis) นำเสนอโดยวิธีเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

1. การสร้างองค์กรแห่งความสุขในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์บริหารการจัดการศึกษาแม่เหาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการสำรวจองค์กรแห่งความสุขในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์บริหารการจัดการศึกษาแม่เหาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

การสร้างองค์กรแห่งความสุขในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	SD.	แปลผล
ด้านการสร้างความผูกพันในองค์กร (Engagement)	4.223	0.683	มาก
ด้านการสร้างความสัมพันธ์เชื่อมโยง (Connection)	4.244	0.625	มาก
ด้านการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน (Support)	4.237	0.620	มาก
ด้านการส่งเสริมความสมดุลในชีวิต (Wellness)	4.112	0.618	มาก
ด้านการให้ผลตอบแทน (Reward)	4.058	0.591	มาก
รวม	4.175	0.633	มาก

จากตาราง 1 พบว่า การสร้างองค์กรแห่งความสุขในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์บริหารการจัดการศึกษาแม่เหาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.175$, $SD. = 0.633$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จะพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนี้ ด้านการสร้างความสัมพันธ์เชื่อมโยง (Connection) ($\bar{X} = 4.244$, $SD. = 0.625$) ด้านการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน (Support) ($\bar{X} = 4.237$, $SD. = 0.620$) ด้านการสร้างความผูกพันในองค์กร (Engagement) ($\bar{X} = 4.223$, $SD. = 0.683$) ด้านการส่งเสริมความสมดุลในชีวิต (Wellness) ($\bar{X} = 4.112$, $SD. = 0.618$) และด้านการให้ผลตอบแทน (Reward) ($\bar{X} = 4.058$, $SD. = 0.591$)

2. แนวทางพัฒนาการสร้างองค์กรแห่งความสุขในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์บริหารการจัดการศึกษาแม่เหาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

2.1 ด้านการสร้างความผูกพันในองค์กร (Engagement) ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา โดยให้เน้นไปที่ผู้เรียนเป็นอันดับแรก เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนรู้ถึงเป้าหมายจะต้องทำ เพื่อให้การดำเนินงานชัดเจนยิ่งขึ้น และมีเป้าหมายร่วมกัน มีการใช้การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมควบคู่กับหลักการ SWOT เพื่อให้รู้ว่าบุคลากรในโรงเรียนแต่ละคนถนัดในด้านไหนก็ควรส่งเสริมให้ปฏิบัติงานด้านนั้น ครอบคลุมด้วยการออกคำสั่งโรงเรียนในการมอบหมายงาน มีการนำวงจรคุณภาพ PDCA มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพ มีการวางแผน การดำเนินงาน การตรวจสอบ และการแนะนำปรับปรุง ก็จะทำให้บุคลากรในโรงเรียนมีความรับผิดชอบในงานของตนเอง ในการสร้างความสุขในการทำงานควรบริหารงานฉันทิพัตถ์น้อมภายใต้ข้อกฎระเบียบ ทำงานร่วมกันเป็นทีม ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รู้จักเสียสละ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ให้

ความสำคัญกับทุกคนเท่าเทียมกัน ให้โอกาส และคอยสนับสนุนทุกคนให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างเต็มที่ ผู้บริหารควรนำทั้งศาสตร์และศิลป์มาใช้ในการบริหาร แล้วการทำงานในองค์กรก็จะเกิดความสุขขึ้นมา

2.2 ด้านการสร้างความสัมพันธ์เชื่อมโยง (Connection) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นที่พึ่งพา และเป็นผู้นำให้บุคลากรในโรงเรียนช่วยเหลือซึ่งกันและกันในงานหรือกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้งานสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ใช้การบริหารสร้างความร่วมมือแบบ บวร คือ บ้าน วัด และโรงเรียน รวมไปถึงกลุ่มโรงเรียนในศูนย์ฯ เครือข่าย และองค์กรภายนอก ควรมีการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานต่าง ๆ ในเชิงบวกของสถานศึกษาให้ผู้ปกครอง ชุมชน กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายฯ และองค์กรภายนอกได้รับทราบและเข้ามามีส่วนร่วม ประสานและส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนออกไปศึกษาดูงานจากแหล่งเรียนรู้ของชุมชน กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายฯ และองค์กรภายนอก เพื่อให้เกิดความสุขในการพัฒนาองค์กร และขยายเครือข่ายความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรให้มากยิ่งขึ้น

2.3 ด้านการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน (Support) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศในการทำงานแบบพี่แบบน้อง ให้ความเป็นกันเอง ให้คำแนะนำในการดำเนินงานของโรงเรียน ไม่สร้างความคับข้องใจแก่บุคลากรในโรงเรียน มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในโรงเรียน เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความรู้สึกผูกพัน รู้สึกถึงคุณค่าในตนเอง มีทัศนคติที่ดีในการทำงานร่วมกัน รู้สึกอบอุ่น และมีความสุขเมื่อมาทำงาน ควรจัดบรรยากาศของโรงเรียนให้มีความน่าอยู่ น่าเรียน น่าเชื่อถือ และมีความปลอดภัย ตามนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่ฯ มีสถานที่ออกกำลังกาย และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ มีห้องพักรับประทานอาหารว่างที่สะอาด และมีสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนผ่อนคลาย สบายใจ และมีความสุขในการทำงานต่อไป

2.4 ด้านการส่งเสริมความสมดุลในชีวิต (Wellness) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องของโภชนาการแก่บุคลากรในโรงเรียน ร่วมกันวางแผนและพัฒนาในเรื่องของสุขภาพของบุคลากรในโรงเรียน โดยส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปีทุกคน เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนรู้ถึงสุขภาพของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรในโรงเรียนเริ่มดูแลสุขภาพของตนเองและรับประทานอาหารที่ถูกต้องตรงตามหลักโภชนาการ ส่งเสริมกิจกรรมการออกกำลังกายในสถานศึกษา และส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการดำเนินชีวิตให้เกิดความสุขที่ยั่งยืนสืบไป

2.5 ด้านการให้ผลตอบแทน (Reward) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทิศทางในการบริหารงานที่ชัดเจน และร่วมกันกำหนดแนวทางการบริหารงานของสถานศึกษา เพื่อที่จะให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ทำให้เกิดความเข้าใจในการดำเนินงานไปในทิศทาง

เดียวกัน ซึ่งทำให้ลดความขัดแย้งในเรื่องของการบริหารงานในโรงเรียนได้ ควรวางตัวเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี มีเมตตาให้ความอบอุ่นใจแก่บุคลากรในโรงเรียน มีความยุติธรรม และมีความเป็นกลางในการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน มีความมั่นใจในตัวเอง รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียน เพื่อให้เกิดความเชื่อถือและมีการตัดสินใจเด็ดขาด และเพื่อหลีกเลี่ยงให้เกิดความขัดแย้งในองค์กร ส่งเสริม ช่วยเหลือ และสนับสนุนบุคลากรให้พัฒนาในทุกด้านอย่างเท่าเทียมและเที่ยงธรรม เพื่อนำข้อมูลมาปรับใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการขององค์กรให้เกิดความสุขในการทำงานต่อไป

อภิปรายผล

1. การสร้างองค์กรแห่งความสุขในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์บริหารการจัดการศึกษาแม่เหาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการสร้างความสัมพันธ์เชื่อมโยง (Connection) ด้านการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน (Support) ด้านการสร้างความผูกพันในองค์กร (Engagement) ด้านการส่งเสริมความสมดุลในชีวิต (Wellness) และด้านการให้ผลตอบแทน (Reward) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความร่วมมือในการพัฒนางานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเพื่อเป้าหมายขององค์กร มีการกำหนดระยะเวลาการทำงานในแต่ละวันที่เหมาะสม มีความยืดหยุ่น ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างสมดุลในชีวิตการทำงาน ดูแลสุขภาพกายและจิตใจของบุคลากรสามารถจูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของจินดารัตน์ โพธิ์นอก (2557; อ้างถึงใน นันทสิณี ทวีสุวรรณ. 2562 : 30) กล่าวว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุข หมายถึง หน่วยงาน สถานประกอบการ สถานศึกษา ที่ทำงาน ที่มีความมั่นคงก้าวหน้าตามวัตถุประสงค์ของภารกิจ คนในองค์กรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจและตั้งใจทำงาน สถานที่ทำงานมีบรรยากาศเกื้อหนุน ให้บุคลากรมีสุขภาพดี และทุกคนทุกระดับในองค์กรทำงานร่วมกันอย่างสมานฉันท์ องค์กรแห่งความสุขมีกระบวนการที่เน้นสุขภาวะของคนทำงานในองค์กร หลักการที่สำคัญคือความสำเร็จของภารกิจนั้นขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของบุคคลทุกฝ่าย และที่จะขาดไม่ได้คือ ความสุขของทุกคน ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ อนุพงศ์ รอดบุญปาน และนุชนรา รัตนศิริประภา (2562 : 245) พบว่า องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) ทั้ง 8 ด้าน ประกอบด้วย คุณธรรม มีสังคมดี การหาความรู้ น้ำใจงาม ครอบครัวที่ดี การผ่อนคลายสุขภาพดี และใช้เงินเป็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมีแนวทางในการบริหารงานบุคคลที่ดีมีการบริหารโดยเน้นหลักธรรมาภิบาล

ส่งเสริมให้บุคลากรหมั่นออกกำลังกายเลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติดทุกชนิด ส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักวางแผนการใช้จ่ายเงิน ประพฤติตนเป็นสมาชิกที่ดีในครอบครัว ยกย่องชมเชยบุคลากรของผู้เป็นแบบอย่างที่ดีในองค์กร มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม จัดภูมิทัศน์และดูแลสถานที่ต่าง ๆ ในองค์กรให้มีความสะอาดปลอดภัยน่าอยู่ จัดกิจกรรมให้เกิดการผ่อนคลายความเครียด ส่งเสริมในด้านคุณธรรมจริยธรรมสำหรับบุคลากร สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนและสังคมอย่างสม่ำเสมอ ทำให้บุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน จึงเกิดความสุขในการทำงานได้ เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 ด้านการสร้างความสัมพันธ์เชื่อมโยง (Connection) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นอกเห็นใจและเคารพซึ่งกันและกัน มีความเอื้ออาทรต่อกัน มีความรัก มีมิตรภาพ มีการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) เกิดชุมชนที่มีความเข้มแข็งทำให้เกิดความสุข ความสร้างสรรค์ มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Happy Family) และเป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่นเสมอ (Happy Heat) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กอปรลาภ อภัยภักดิ์ (2563 : 315-331) ได้กล่าวว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุข มีองค์ประกอบด้านสังคม ดังนี้ บรรยากาศที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนทำงานด้วยกันที่เต็มไปด้วยไมตรีจิต เท่าเทียมร่วมมือกันบนหลักของความเป็นกัลยาณมิตร มีธรรมาภิบาล ซึ่งจะทำให้คนทำงานรู้สึกรักการทำงาน รักองค์กร และพร้อมที่จะขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความเจริญด้วยกัน

1.2 ด้านการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน (Support) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดระยะเวลาการทำงานในแต่ละวันที่เหมาะสม มีความยืดหยุ่น ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับและสนับสนุนให้มีการสร้างสรรค์วัฒนธรรมในทางบวก และเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม (Work team) และการเป็นส่วนหนึ่งของงาน (Work equity) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จุฑามาศ แก้วพิจิตร และคณะ (2558 : 9) ได้สรุปแนวทางในการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งความสุขในประเทศไทย ด้านการเป็นต้นแบบที่ดีของผู้บริหารและหัวหน้างาน ไว้ได้แก่ สามารถเข้าถึงได้ง่าย ใส่ใจ เข้าใจในความต้องการพื้นฐานของพนักงาน เป็นผู้สร้างบรรยากาศและทัศนคติที่ดีในการทำงาน สามารถเลือกใช้รูปแบบในการบริหารจัดการที่เหมาะสม และสามารถสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานได้ และสอดคล้องกับผลวิจัยของ สิทธิเดช เสมอภักดิ์ และศิริพงษ์ เสาภายน (2566 : 9) พบว่า โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าบุคลากรมีความซื่อสัตย์และความสามัคคี ช่วยเหลือกันในการทำงานร่วมกันในองค์กรด้วยความรักความสามัคคีกันเป็นอย่างดี

1.3 ด้านการสร้างความผูกพันในองค์กร (Engagement) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถร่วมกันพัฒนางานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเพื่อเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดความผูกพันในการทำงาน (Work engagement) และที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) สามารถอยู่ร่วมกันและมีการพัฒนา ร่วมกันได้อย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฐิติกรณ์ อาจะสมิต (2563 : 42-56) ได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข พบว่า มีองค์ประกอบด้านคุณค่าวัฒนธรรม องค์กร (Cultural Values) ประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์กรมีค่านิยมที่ประกาศอย่างชัดเจน วัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว การถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรจากรุ่นสู่รุ่น และสอดคล้องกับผล วิจัยของ ภัทรพล สายแวว (2564 : 55) พบว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยลำดับแรก คือ สถานศึกษาทำให้มีความสุขในการทำงานจากสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ดี

1.4 ด้านการส่งเสริมความสมดุลในชีวิต (Wellness) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการดูแลสุขภาพกายและจิตใจของบุคลากร ผู้บริหาร สถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายหรือกำหนดให้ชีวิตมีสันติสุข ครอบครัวที่อบอุ่น และการมี สุขภาพที่สมบูรณ์และสามารถปรับประยุกต์รูปแบบวิถีการบริหารจัดการสถานศึกษาให้สอดคล้อง กับสถานการณ์ และการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ ตามเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของฐิติกรณ์ อาจะสมิต (2563 : 42-56) ได้ ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข พบว่า มีองค์ประกอบด้านสุขภาพกายและ ใจ (Health) ประกอบด้วย พฤติกรรมเสี่ยงด้านสุขภาพ มีกิจกรรมส่งเสริมสัมพันธ์อันดีในครอบครัว การเกิดอุบัติเหตุ/เจ็บป่วย/เสียชีวิตเนื่องมาจากการทำงาน การลาเนื่องมาจากการทำงาน การออก กำลังกาย ดัชนีมวลกายของพนักงานอยู่ในระดับที่เหมาะสม ระดับความสุขของพนักงานในองค์กร ระดับความพึงพอใจในการทำงาน องค์กรมีระบบดูแลสุขภาพพนักงาน

1.5 ด้านการให้ผลตอบแทน (Reward) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็น เพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญ กำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถดึงคนที่มีศักยภาพมาปฏิบัติงานให้แก่องค์กร และมีการค้นหาปัจจัยต่างๆ ทางการบริหารที่สามารถบริหารจัดการได้ภายในองค์กรที่ส่งผลต่อ ความสุขในการทำงานของครู ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จุฑามาศ แก้วพิจิตร และคณะ (2558) ได้สรุปแนวทางในการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งความสุขในประเทศไทยด้านการสร้างแรงจูงใจใน การทำงานไว้ได้แก่ การจัดกิจกรรมโครงการที่พัฒนาคุณภาพชีวิต การมีค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ที่ตอบสนองและเหมาะสมกับการใช้ชีวิตของพนักงาน และการยกย่องชมเชยหรือให้รางวัลแก่พนักงานที่ทำงานได้ดีเพื่อเป็นขวัญกำลังใจ

2. แนวทางพัฒนาการสร้างองค์กรแห่งความสุขในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์บริหารการจัดการศึกษาแม่เหาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

2.1 ด้านการสร้างความสัมพันธ์เชื่อมโยง (Connection) คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นที่พึ่งพา และเป็นผู้นำให้บุคลากรในโรงเรียนช่วยเหลือซึ่งกันและกันในงานหรือกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้งานสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ใช้การบริหารสร้างความร่วมมือแบบ บวร คือ บ้าน วัด และโรงเรียน รวมไปถึงกลุ่มโรงเรียนในศูนย์ฯ เครือข่าย และองค์กรภายนอก ควรมีการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานต่างๆ ในเชิงบวกของสถานศึกษาให้ผู้ปกครอง ชุมชน กลุ่มโรงเรียน เครือข่ายฯ และองค์กรภายนอกได้รับทราบและเข้ามามีส่วนร่วม ประสานและส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนออกไปศึกษาดูงานจากแหล่งเรียนรู้ของชุมชน กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายฯ และองค์กรภายนอก เพื่อให้เกิดความสุขในการพัฒนาองค์กร และขยายเครือข่ายความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภคพร ใจมาก, สิทธิชัย มูลเขียน และธีระภัทร ประสมสุข (2566 : 1260) กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาด้านการติดต่อสัมพันธ์ที่ดี ผู้บริหารสถานศึกษาจะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีความรักสามัคคี กัน และร่วมมือกันปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จได้ ต้องใช้หลักอิทธิบาท 4 และหลักสังคหวัตถุ 4

2.2 ด้านการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน (Support) คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศในการทำงานแบบพี่แบบน้อง ให้ความเป็นกันเอง ให้คำแนะนำในการดำเนินงานของโรงเรียน ไม่สร้างความคับข้องใจแก่บุคลากรในโรงเรียน มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในโรงเรียน เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความรู้สึกผูกพัน รู้สึกถึงคุณค่าในตนเอง มีทัศนคติที่ดีในการทำงานร่วมกัน รู้สึกอบอุ่น และมีความสุขเมื่อมาทำงาน ควรจัดบรรยากาศของโรงเรียนให้มีความน่าอยู่ น่าเรียน น่าเชื่อถือ และมีความปลอดภัย ตามนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่ฯ มีสถานที่ออกกำลังกาย และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ มีห้องพักรู้ที่มีสิ่งอำนวยความสะดวก และมีสวัสดิการต่างๆ เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนผ่อนคลาย สบายใจและมีความสุขในการทำงานต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัลลภาองคไทร (2561 : 105) กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมทางกายภาพ การจัดสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อให้เกิดบรรยากาศในการทำงานและสภาพแวดล้อมด้านจิตใจ ที่ส่งผลต่อความรู้สึกนึกคิดและสุขภาพจิตของบุคลากร ส่งผลต่อการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน

2.3 ด้านการสร้างความผูกพันในองค์กร (Engagement) คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา โดยหัวใจสำคัญจะเน้นไปที่ผู้เรียนเป็นอันดับแรก เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนรู้ถึงเป้าหมายจะต้องทำ เพื่อให้การดำเนินงานชัดเจนยิ่งขึ้น และมีเป้าหมายร่วมกัน มีการใช้การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมควบคู่กับหลักการ SWOT เพื่อให้รู้ว่าคุณภาพในโรงเรียนแต่ละคนถนัดในด้านไหนก็ควรส่งเสริมให้ปฏิบัติงานด้านนั้น ครอบคลุมด้วยการออกคำสั่งโรงเรียนในการมอบหมายงาน มีการนำวงจรคุณภาพ PDCA มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพ มีการวางแผน การดำเนินงาน การตรวจสอบและการแนะนำปรับปรุง ก็จะทำให้บุคลากรในโรงเรียนมีความรับผิดชอบในงานของตนเอง ในการสร้างความสุขในการทำงานควรบริหารงานฉันทะพื้นที่นอกรายได้ข้อกฎระเบียบ ทำงานร่วมกันเป็นทีม ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รู้จักเสียสละ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ให้ความสำคัญกับทุกคนเท่าเทียมกัน ให้โอกาส และคอยสนับสนุนทุกคนให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างเต็มที่ ผู้บริหารควรนำทั้งศาสตร์และศิลป์มาใช้ในการบริหาร แล้วการทำงานในองค์กรก็จะเกิดความสุขขึ้นมา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพงษ์ น้อยโคตร (2565 : 148) กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาด้านทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ ผู้บริหารต้องสร้างความตระหนักให้กับบุคลากรถึงบทบาทหน้าที่ของตนเอง นำจรรยาบรรณวิชาชีพมาเป็นหลักในการทำงาน และให้มีแนวทางการความมุ่งมั่น หรือเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีความเป็นกันเอง ให้ความเชื่อถือ ไว้วางใจ ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความยืดหยุ่น และมีอิสระในการทำงาน ประชุม วางแผน มอบหมายงานที่รับผิดชอบตรงตามวิชาเอก ความถนัด หรือประสบการณ์ของบุคลากรแต่ละคนให้เหมาะสมส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น เพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เพิ่มขึ้น และสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรรู้สึกอยากทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ อยากทำงานด้วยความเต็มใจสนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ

2.4 ด้านการส่งเสริมความสมดุลในชีวิต (Wellness) คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องของโภชนาการแก่บุคลากรในโรงเรียน ร่วมกันวางแผนและพัฒนาในเรื่องของสุขภาวะของบุคลากรในโรงเรียน โดยส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปีทุกคน เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนรู้ถึงสุขภาพของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรในโรงเรียนเริ่มดูแลสุขภาพของตนเองและรับประทานอาหารที่ถูกต้องตรงตามหลักโภชนาการ ส่งเสริมกิจกรรมการออกกำลังกายในสถานศึกษา และส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการดำเนินชีวิตให้เกิดความสุขที่ยั่งยืนสืบไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนันทสินี ทวีสุวรรณ (2562 : 77) กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาด้านสุขภาพดี ควรให้ความสำคัญกับสุขภาพร่างกายของตนเอง ซึ่งทำได้โดยการเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี รับประทานอาหารให้ครบทั้ง 5 หมู่ และออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ

2.5 ด้านการให้ผลตอบแทน (Reward) คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทิศทางในการบริหารงานที่ชัดเจน และร่วมกันกำหนดแนวทางการบริหารงานของสถานศึกษา เพื่อที่จะให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ทำให้เกิดความเข้าใจในการดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งทำให้ลดความขัดแย้งในเรื่องของการบริหารงานในโรงเรียนได้ ควรวางตัวเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี มีเมตตา ให้ความอบอุ่นใจแก่บุคลากรในโรงเรียน มีความยุติธรรม และมีความเป็นกลางในการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน มีความมั่นใจในตัวเอง รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียน เพื่อให้เกิดความเชื่อถือและมีการตัดสินใจเด็ดขาดและเพื่อหลีกเลี่ยงให้เกิดความขัดแย้งในองค์กร ส่งเสริม ช่วยเหลือและสนับสนุนบุคลากรให้พัฒนาในทุกด้านอย่างเท่าเทียมและเที่ยงธรรม เพื่อนำข้อมูลมาปรับใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการขององค์กรให้เกิดความสุขในการทำงานต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐพงษ์ น้อยโคตร (2565 : 147) กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาด้านความสมานฉันท์ในองค์กร ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้ครูทุกคนทำงานร่วมกันเป็นทีม ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ปกป้องหรือ ให้คำแนะนำที่ดีต่อกัน ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนรับประทานอาหารกลางวันร่วมกันในทุกวัน เพื่อสร้างโอกาสในการพูดคุยให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนให้ความเคารพซึ่งกันและกันในฐานะเพื่อนร่วมงาน มีความเสมอภาคเท่าเทียมและไม่เลือกปฏิบัติในการทำงานร่วมกันและมีการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ทำงานได้อย่างยอดเยี่ยม

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

การสร้างความผูกพันในองค์กร ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาให้ชัดเจน โดยมุ่งเน้นที่ผู้เรียนเป็นหลัก เพื่อให้บุคลากรเข้าใจทิศทางและร่วมมือกันอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างความสัมพันธ์เชื่อมโยง ผู้บริหารควรเป็นทั้งผู้นำและที่พึ่งพา ส่งเสริมให้บุคลากรช่วยเหลือและร่วมมือกัน รวมถึงสนับสนุนการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้จากภายนอกๆ การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน สร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นและเป็นกันเอง โดยส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและให้คำแนะนำที่สร้างสรรค์ เพื่อสร้างความสามัคคีภายในองค์กร การส่งเสริมความสมดุลในชีวิต ผู้บริหารควรสนับสนุนการดูแลสุขภาพและการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร เช่น การส่งเสริมโภชนาการและการตรวจสุขภาพประจำปี การให้ผลตอบแทนที่เหมาะสม และการบริหารที่โปร่งใสและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน จะช่วยลดความขัดแย้งและเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ผลตอบแทนที่เหมาะสมจะช่วยส่งเสริมความร่วมมือในองค์กรได้อย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- กอบปรลาภ อภัยภักดิ์. (2563). *บรรยากาศองค์กรแห่งความสุข: คนเบิกบาน งานสำเร็จ*. วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์, 6(1), 315-331.
- จุฑามาศ แก้วพิจิตร, & คณะ. (2558). *1 2 3 สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). นนทบุรี: บริษัท สองขาครีเอชั่น จำกัด.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, & อีธีธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว. (2560). *องค์กรแห่งความสุข 4.0*. กรุงเทพฯ: แอทโพร์พรีนธ์.
- ฐิติกรณ อาจะสมิต. (2563). *แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1*. วารสารบริหารการศึกษา มศว., 18(34), 42-56.
- ณัฐพงษ์ น้อยโคตร. (2565). *แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย มหาสารคาม.
- นันท์สินี ทวีสุวรรณ. (2562). *สุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ภคพร ใจมาก, สิทธิชัย มูลเขียน, & อีระภัทร ประสมสุข. (2566). *การสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดแม่ฮ่องสอน*. วารสาร นวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย, 5(6), 1257-1260.
- วัลลภา องคไทร. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอนครชัยศรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สิทธิเดช เสมอภักดิ์, & ศิริพงษ์ เสาภายน. (2566). *องค์กรแห่งความสุข (Happiness Workplace) ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2*. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 8(2), 9.
- สุกัญญา แซ่เลียง. (2559). *การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขโดยศึกษาแนวคิดวัฒนธรรมองค์กร และพฤติกรรมลักษณะ 4 ประการของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กรณีศึกษาบริษัทกลุ่ม ประชาภิจ*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อนุพงศ์ รอดบุญปาน, & นุชนรา รัตนศิริระประภา. (2562). *องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาล ภูบรี (วัดวังยาว)*. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 10(2), 245.