

แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร
DEVELOPMENT GUIDELINES OF HAPPY ORGANIZATION IN SCHOOL
UNDER MUKDAHAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE



¹อนวัต ครองบุญ, ²วิไลวรรณ พรหมสีใหม่ และ ³พงษ์ธร สิงห์พันธ์
¹Anuwat Krongboon, ²Wilaiwan Promseemai and ³Pongthorn Singpun

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ประเทศไทย
Ubon Ratchathani Rajabhat University, Thailand

¹Totti.anuwat1995@gmail.com

Received: September 15, 2023; **Revised:** November 20, 2023; **Accepted:** December 1, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร (2) พัฒนาแนวทางสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร แบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร จำนวน 324 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ระยะที่ 2 แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร และประเมินแนวทางโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

¹ นักศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

² อาจารย์ ดร. สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

การศึกษาประมุขศึกษามุกดาหาร มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันของความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความต้องการจำเป็นของความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ด้านที่ทำงานน้อยอยู่ 2) ด้านทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงาน 3) ด้านความสมานฉันท์ในองค์กรและ 4) ด้านคนทำงานอย่างมีความสุข 2) แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสมานฉันท์ในองค์กร 2) ด้านทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงาน 3) ด้านที่ทำงานน้อยอยู่ 4) ด้านคนทำงานอย่างมีความสุข ทั้ง 4 ด้าน มีแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข รวมทั้งสิ้น 20 แนวทาง โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : แนวทางการพัฒนา , องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา

Abstract

This research aimed to: (1) study current conditions, desirable conditions, and the needs to the happy organization in school under Mukdahan Primary Educational Service and (2) develop guidelines of happy organization in school Mukdahan Primary Educational Service. The research method was divided into 2 phases. Phase 1 was to study current conditions, desirable conditions, and the needs to the happy organization in school under Mukdahan Primary Educational Service. The samples were 324 school administrators and teachers under Mukdahan Primary Educational and research instrument was a rating scale questionnaire. Phase 2 was to develop guidelines of the happy organization in school under Mukdahan Primary Educational Service. The development guideline was evaluated by 5 experts through purposive sampling technique and research instrument was an assessment of appropriateness of the guideline. Data were analyzed by using mean, standard deviation and Priority Needs Index Modified. The results showed that: 1) The overall opinions concerning the current conditions to the happy organization in school under Mukdahan Primary Educational Service were found to be at the high level. In addition, the desirable conditions could be observed at the highest level. Furthermore, the priority need order from high to low as follow: 1) Livable workplace; 2) Positive attitude towards work; 3) Solidarity in the Organization and 4) Workforce happiness. 2) The development guideline of the happy organization in school under Mukdahan Primary Educational Service could be established consisting of four aspects as follows: 1) Solidarity in the

Organization; 2) Positive attitude towards work; 3) Livable workplace; and 4) Workforce happiness. These four aspects could be elaborated into twenty detailed guidelines for developing schools into happy organizations. The degree of suitability of this guidelines were ranked at the highest level.

Keywords : Development Guidelines , Happy Organization in School

บทนำ

ท่ามกลางสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายในประเทศ ที่จะส่งผลกระทบต่อทิศทางการพัฒนาประเทศในอนาคต รัฐบาลจึงกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการบริหารจัดการประเทศที่ไม่เอื้อต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนในระยะยาว ทั้งมีความเสี่ยงในหลายมิติที่อาจทำให้เกิดปัญหาต่างๆ รุนแรงมากขึ้น การพัฒนาประเทศในอนาคตจึงจำเป็นต้องเตรียมพร้อมและสร้างภูมิคุ้มกันของประเทศให้เข้มแข็ง ภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างมั่นคง ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ซึ่งหลักการสำคัญประการหนึ่งของแผนฉบับนี้คือ การยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาค้นหาความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัยค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะ และมีความสุข โดยมีสุขภาวะและสุขภาพที่ดี ครอบคลุมรอบด้าน ตลอดจนเป็นคนเก่งที่มีทักษะความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560)

การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ค่าครองชีพที่สูงขึ้นอย่างฉูดฉาดอยู่ หรือเรียกว่าแทบจะทุกด้าน มนุษย์ในโลกปัจจุบันจึงต้องเปลี่ยนแปลงให้ทันต่อการแข่งขันเพื่อความอยู่รอด หลายคนคงจะเคยได้ยินคำพูดที่ว่า “งานคือชีวิต ชีวิตคืองาน” ซึ่งทำให้รู้สึกได้ว่าการทำงานมีความสำคัญมากในการดำเนินชีวิต เนื่องจากการทำงานสามารถทำให้เกิดรายได้ในเลี้ยงชีวิตและด้วยความจำเป็นดังกล่าว ทำให้ชีวิตของคนหลาย ๆ คนต้องทำงานกัน 1 ใน 3 ของเวลาในชีวิตประจำวันหรือมากกว่านั้น ซึ่งแน่นอนว่าการทำงานที่มากขึ้นทำให้การใช้ชีวิตในด้านอื่น ๆ ลดน้อยลง อาจจะส่งผลให้คนทำงานมีความสุขในการทำงานน้อยลง ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารและองค์กรหลายแห่งจึงหันมาให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและใส่ใจในการสร้างบรรยากาศในที่ทำงานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อเพิ่มความสุขในการทำงาน ลดการลาออกของพนักงาน เนื่องจากอัตรา การลาออกที่สูงจะส่งผลที่ตามมาคือ การต้องเสียเงินในการจัดหาจัดจ้างอบรมพนักงานใหม่และยังเป็นภาคธุรกิจที่มีคู่แข่ง การลาออกของพนักงานนั้นอาจจะทำให้เกิดภาวะสมองไหลหรือการเคลื่อนย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน แต่ยังทำงานอยู่ในสายงานหรืออาชีพเดิม จึงถือว่าเป็นเรื่องที่ทำ

หายสำหรับผู้บริหารยุคใหม่ที่จะทำอย่างไรให้คนทำงานอยู่กับองค์กรนานขึ้น คำตอบที่หลายองค์กรได้คือ ต้องทำสถานที่ทำงานให้มีความสุขและ Happy Workplace ก็เลยเกิดขึ้นในองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน (ทิพวัลย์ รามรัง, 2557)

ความสุขเป็นพลังงานบวกอย่างหนึ่งที่ทำให้ชีวิตสนุกสนาน มีสีสันและรู้สึกได้ถึงการถูกเติมเต็มในชีวิต ในมิติของการทำงานก็เช่นเดียวกัน คนที่ทำงานอย่างมีความสุขก็อยากจะทำงานทุกวัน และรู้สึกได้ถึงคุณค่าของงานที่ทำนั้น ท้ายที่สุดผลสัมฤทธิ์ของงานก็มีประสิทธิภาพตามไปด้วย ความสุขจากการทำงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมที่สุดคือ การได้ทำงานในองค์กรแห่งความสุขที่มั่นคงเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึง รู้สึกได้ว่าตนเองมีโอกาสเจริญก้าวหน้า ผู้บังคับบัญชามีธรรมาภิบาล มีเพื่อนร่วมงานที่เป็นกัลยาณมิตร ได้รับสวัสดิการที่เพียงพอ และมีสวัสดิภาพจากการทำงาน หากคนทำงานได้รับสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวนี้อยู่ครั้งและต่อเนื่อง ก็จะทำให้ทำงานอย่างมีความสุขงานมีประสิทธิภาพ และทำให้องค์กรก้าวไปสู่การเป็น“องค์กรแห่งความสุข” (Happy Workplace) ได้ (กอบปรลภ อภัยภักดิ์, 2563)

คน คือ หัวใจขององค์กร การสร้างคนให้รวมกันเป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) เป็นกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความสามารถและพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน การสร้างองค์กรแห่งความสุขมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างสรรค์คุณภาพชีวิตคนทำงานในองค์กร อันจะส่งผลเชิงบวกต่อเนื่องทั้งต่อองค์กร ครอบครัวของบุคลากร ตลอดจนชุมชนและสังคมโดยรวม (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2552) ในปัจจุบันการทำงานในทุกองค์กรต่างมุ่งหวังให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในงาน อันจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยมีทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่จะนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กร ในหลายองค์กรจึงหันมาให้ความสำคัญโดยมุ่งเน้นที่การพัฒนาทรัพยากรบุคคลมากขึ้น ซึ่งในที่นี้ก็คือ จะทำอย่างไรให้พนักงานมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดีแล้วเกิดการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความรักและผูกพันต่อองค์กร

ด้วยเหตุนี้จึงทำให้หน่วยงานทางการศึกษาหลายแห่งให้ความสนใจเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข โดยสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้มีแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการให้เกิดความผาสุก สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน โดยพิจารณาจากบริบทต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและเชื่อมโยงในเรื่องของเกณฑ์คุณภาพบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลที่กำหนดให้ส่วนราชการต้องให้ความสำคัญในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้ดีขึ้น (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2563) เช่นเดียวกันกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ก็ได้ให้ความสำคัญกับองค์กรแห่งความสุขด้วยเช่นกัน โดยจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพอนามัยเพื่อองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) เพื่อให้บุคลากรทางการศึกษาลดความตึงเครียดจากการทำงาน มีการส่งเสริมพัฒนาสุขภาพกายควบคู่กับสุขภาพจิต เพื่อลดความขัดแย้งภายในองค์กร มุ่งเน้นให้บุคลากรในองค์กรมีความสุขในการทำงาน ซึ่งความสุขที่เกิดขึ้นนั้นก่อให้เกิดกระบวนการทางความคิด ส่งผลให้งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น

แต่ที่ผ่านมายังพบเห็นปัญหาที่เกิดขึ้นกับครูอยู่บ่อยครั้ง ซึ่งส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นครูถูกฉีกรอนการทำงาน โดยให้ทำในสิ่งที่ไม่ใช่งานหลัก คือ ต้องทำงานเอกสาร รับการประเมินต่าง ๆ พาเด็กไปแข่งขัน ส่งผลให้ครูมีเวลาการสอนลดลง จากต้องสอน 200 วันต่อปี ถูกลดการสอนไปถึง 42% หรือ 84 วัน การที่ครูไม่ได้ทำหน้าที่สอน ซึ่งเป็นงานหลักถือเป็นอันตรายมาก ทำให้ครูไม่มีความสุข เพราะไม่ได้ทำงานหน้าที่โดยตรงของตนอย่างเต็มที่ (สมพงษ์ จิตระดับ, 2558) และปัญหาสำคัญอีกประการหนึ่งที่เป็นปัญหามะตะของครูไทยคือด้านสวัสดิการและความเป็นอยู่ ถือเป็นปัญหาร่วมของครูทั่วประเทศ โดยครูในปัจจุบันมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายในแต่ละวัน ส่วนกลางอยากให้การศึกษาระดับประเทศดี แต่ครูยังมีปัญหาด้านรายได้อยู่ อีกทั้งในต่างจังหวัดก็ยังพบครูที่เป็นหนี้สินล้นพ้นตัวมากมาย (ลลิต วรฤทธิสุนทร, 2558) ซึ่งสอดคล้องกับ พุทธรัตน์ เจริญสุข (2559) ที่กล่าวว่า ปัญหาเรื่องหนี้สินครู ก็คงต้องยอมรับว่าประเทศไทยมีโครงสร้างเงินเดือนในระบบราชการที่โบราณจนไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน มีความแตกต่างระหว่างเงินเดือนแรกเข้าทำงานกับเงินเดือนที่พึงได้รับสูงสุดในชีวิต เมื่อครูไม่ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมที่จะสามารถดำรงชีพได้อย่างปกติจึงส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงาน ปัญหาเหล่านี้เป็นเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้นที่ทำให้ครูไม่มีความสุขในการทำงาน ยังมีปัญหาอีกมากมายที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา

จากสภาพปัญหาดังกล่าวจึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจ และต้องการหาแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร ซึ่งมุ่งเน้นการศึกษาข้อมูลจากครูและผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหารโดยมุ่งหวังให้การศึกษา มีการพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร
2. เพื่อพัฒนาแนวทางสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงวิทยา ปีการศึกษา 2565 รวมทั้งสิ้น 2,072 คน ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 227 คน และครูผู้สอน 1,845 คน

1.2 ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงวิทยา จำนวน 324 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 40 คน และครูผู้สอน จำนวน 284 คน

ระยะที่ 2 แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข

2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของโรงเรียนที่มีแนวทางการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) จำนวน 3 โรงเรียน

2.2 กลุ่มผู้ทำหน้าที่ประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี หลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องความเป็นองค์กรแห่งความสุข ได้องค์ประกอบของความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา 4 องค์ประกอบ ต่อไปนี้

องค์ประกอบที่ 1 ความสมานฉันท์ในองค์กร

องค์ประกอบที่ 2 ทักษะคติเชิงบวกต่องานที่ทำ

องค์ประกอบที่ 3 ที่ทำงานน้อยอยู่

องค์ประกอบที่ 4 คนทำงานอย่างมีความสุข

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา

ระยะที่ 2 แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างในการศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนที่มีแนวทางการปฏิบัติเป็นเลิศ (Best Practice) และแบบประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สถิติที่ใช้ในวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีความต้องการจำเป็น

ระยะที่ 2 แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข สถิติที่ใช้ในวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของความเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ผู้วิจัยสรุปผลได้ดังนี้

1.1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของความเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ คนทำงานอย่างมีความสุข ความสมานฉันท์ในองค์กร ทศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ และที่ทำงานน่าอยู่ ตามลำดับ

1.2 ผลการวิเคราะห์สภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ทศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ ความสมานฉันท์ในองค์กร คนทำงานอย่างมีความสุข และที่ทำงานน่าอยู่ ตามลำดับ

1.3 ลำดับความต้องการจำเป็นของความเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ที่ทำงานน่าอยู่ ทศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ ความสมานฉันท์ในองค์กร และคนทำงานอย่างมีความสุข ตามลำดับ

2. แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร มีผลการประเมินความเหมาะสมโดยรวม รายด้าน และรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยแนวทางการพัฒนามีรายละเอียด ดังนี้

2.1 การพัฒนาความสมานฉันท์ในองค์กร มีแนวทางการพัฒนา คือ

2.1.1 ส่งเสริมให้บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ให้คำปรึกษาและคำแนะนำที่ดีต่อกัน

2.1.2 ส่งเสริมให้มีกิจกรรมร่วมกันเป็นประจำ เช่น การรับประทานอาหารกลางวันร่วมกัน เพื่อสร้างโอกาสในการพูดคุยให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

2.1.3 ทุกคนในองค์กรให้ความเคารพซึ่งกันและกันในฐานะเพื่อนร่วมงาน มีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติในการทำงานร่วมกัน

2.1.4 มีการให้รางวัลแก่บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างดีเยี่ยม หรือประสบความสำเร็จ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน

2.1.5 การให้ความดีความชอบต้องมีความเป็นธรรม

2.2 การพัฒนาทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ มีแนวทางการพัฒนา คือ

2.2.1 สร้างความตระหนักให้บุคลากรถึงบทบาทหน้าที่ของตนเอง นำจรรยาบรรณวิชาชีพมาเป็นหลักในการทำงาน

2.2.2 มอบหมายงานที่รับผิดชอบตรงตามวิชาเอก หรือความถนัดของบุคลากรแต่ละคนตามความเหมาะสม

2.2.3 สร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรอยากทำงานให้เต็มประสิทธิภาพ สนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ

2.2.4 ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น เพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น

2.3 การพัฒนาที่ทำงานน่าอยู่ มีแนวทางการพัฒนา คือ

2.3.1 สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่อบอุ่น อยู่กันแบบพี่แบบน้อง คอยให้คำแนะนำต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ทั้งในด้านการทำงานและการใช้ชีวิต

2.3.2 สร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้น่าอยู่ น่าเรียน มีความร่มรื่น โดยเน้นที่ความสะอาด และความปลอดภัย

2.3.3 มีระบบการบริหารจัดการองค์กรที่ดี โดยใช้หลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานตามหลักธรรมาภิบาล

2.3.4 สร้างสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมีส่วนร่วม โดยทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นและความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างอิสระ

2.4 การพัฒนาคนทำงานอย่างมีความสุข มีแนวทางการพัฒนา คือ

2.4.1 ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ และเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี

2.4.2 มีกิจกรรมทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อผ่อนคลายความเหนื่อยล้าจากการทำงาน ปีการศึกษาละ 1 ครั้ง

2.4.3 ส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง รู้จักใช้จ่ายให้เหมาะสมกับรายได้ และฐานะทางเศรษฐกิจของตน

2.4.4 จัดตั้งกองทุนกู้ยืมในโรงเรียน เพื่อเป็นสวัสดิการช่วยเหลือบุคลากรในยามจำเป็น

2.4.5 ปลุกฝังคุณธรรมจริยธรรมที่ดั่งามให้แก่บุคลากร

2.4.6 ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน ชุมชน และสังคม

2.4.7 จัดกิจกรรมที่บุคลากรนำครอบครัวมาร่วมกิจกรรมขององค์กรเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เช่น กิจกรรมวันปีใหม่ กิจกรรมวันสงกรานต์ เป็นต้น

อภิปรายผล

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร

1.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันขององค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร พบว่าสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ คนทำงานอย่างมีความสุข ความสมานฉันท์ในองค์กร ทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ และที่ทำงานน่าอยู่ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เป็นผู้ที่มีความสุขในการทำงาน มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดี อาสาช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มีครอบครัวที่อบอุ่นเป็นกำลังใจในการทำงาน บุคลากรในสถานศึกษามีความรักความสามัคคี ให้ความเคารพ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน พร้อมช่วยเหลือและให้กำลังใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี มีโอกาสเข้าร่วมอบรม ศึกษาต่อ ดูงาน พัฒนาตนเองอยู่เสมอ สถานศึกษามีห้องทำงานที่อำนวยความสะดวกในการทำงานและมีความปลอดภัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิระภา สมัครพงษ์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 พบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 มีความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านสังคมที่มีความสุข (Happy Society) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านมีคุณธรรม (Happy Soul) และพบว่าด้านมีครอบครัวที่ดี (Happy Family) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณวิภา วัฒน (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความคิดเห็นของครูต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขมากที่สุดคือ ด้านน้ำใจงาม รองลงมาคือ ด้านคุณธรรม ด้านการหาความรู้ ด้านสังคมดี ด้านครอบครัวที่ดี ด้านผ่อนคลาย ด้านสุขภาพดี และด้านใช้เงินเป็น ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของวัลลภา องค์ไทร (2561) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอนครชัยศรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 พบว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอนครชัยศรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการสื่อสารในองค์กรและด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามลำดับ และสอดคล้องกับ อนุพงศ์ รอดบุญปาน และนุชนรา รัตนศิริประภา (2562) ได้ศึกษาเรื่อง องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) พบว่า องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัธยเทศจากมากไปน้อย พบว่า มี 1 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด คือ คุณธรรม (Happy Soul)

และอีก 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ มีสังคมดี(Happy Society) การหาความรู้ (Happy Brain) น้ำใจงาม (Happy Heart) ครอบครัวที่ดี (Happy Family) การผ่อนคลาย (Happy Relax) สุขภาพดี (Happy Body) และใช้เงินเป็น (Happy Money) ตามลำดับ

1.2 ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงตาหาร พบว่าสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับสภาพพึงประสงค์จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ ความสมานฉันท์ในองค์กร คนทำงานอย่างมีความสุข และที่ทำงานน่าอยู่ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเมื่อบุคลากรมีทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ มีความสมานฉันท์ในองค์กร ทำงานอย่างมีความสุข และที่ทำงานน่าอยู่ จะมีความสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ส่งผลให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภพร เพชรเรียง (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสงขลา พบว่า องค์กรแห่งความสุข เป็นแนวคิดหลักที่มุ่งดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลักคือ “คนทำงานในองค์กร” ที่ถือเป็นบุคคลสำคัญและเป็นกำลังหลักขององค์กร ชุมชนและสังคม มีการส่งเสริมและพัฒนานโยบายการสร้างองค์ความรู้และการขับเคลื่อนเครือข่ายในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงาน ด้วยความเชื่อว่าเมื่อคนทำงานในองค์กรมีความสุขย่อมส่งผลดีต่อผลประกอบการหรือผลผลิตขององค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จินดาวรรณ รามทอง (2560) ได้ศึกษาเรื่อง โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย พบว่า องค์กรแห่งความสุข (happy workplace) เป็นแนวคิดที่มุ่งสร้างความสุขในองค์กร มุ่งทำให้คนทำงานมีความสุขทั้งในชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน สร้างที่ทำงานให้น่าอยู่เสมือนบ้านหลังที่สอง สร้างชุมชนสมานฉันท์ให้เกิดขึ้น โดยเน้นการทำงานเป็นทีมและการสร้างความรักความสามัคคีในทีมงานเพื่อเป้าหมายสำคัญคือ ทำให้คนทำงานมีความสุข อันจะนำมาซึ่งการเพิ่มปริมาณและคุณภาพผลผลิตและนำองค์กรสู่ความเจริญเติบโตอย่างมั่นคงยั่งยืน

1.3 ผลการศึกษาลำดับความต้องการจำเป็น (PNI_modified) ของความเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงตาหาร เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ที่ทำงานน่าอยู่ ทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ ความสมานฉันท์ในองค์กร และคนทำงานอย่างมีความสุข ตามลำดับ สะท้อนให้เห็นว่าปัจจุบันสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงตาหาร มีบรรยากาศที่ยังไม่เอื้อต่อการทำงานของบุคลากร อาคารสถานที่ไม่เพียงพอ ขำรุด ทรุดโทรม ไม่มีความปลอดภัย ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ที่ส่งเสริมอำนวยความสะดวกในการทำงาน มีการมอบหมายงานที่ไม่ชัดเจน ขาดความเหมาะสม จึงจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาให้เกิดความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพจึงจะส่งเสริมการทำงานของสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับ ยุพาวรรณ ทองตะนูนาม และคณะ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยพัฒนาองค์กรแห่งความสุข (ภาครัฐ): การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ พบว่า องค์กรแห่งความสุขในบริบทขององค์กรภาครัฐจะมีลักษณะเป็นองค์กรที่บุคลากรหรือพนักงานในองค์กรมีความพึงพอใจต่อการทำงานในองค์กร มีจิตวิญญาณในการทำงาน

ขององค์กร และองค์กรมีสมรรถนะองค์กรที่ดี โดยมีปัจจัยพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร การบริหารทรัพยากรบุคคล ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสอดคล้องกับ กอปรลาภ อภัยภักดี (2563) ที่ได้กล่าวว่าบรรยากาศขององค์กรแห่งความสุข จะช่วยให้คนทำงานสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขและงานที่ได้ก็มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งบรรยากาศภายในองค์กรจะเป็นบรรยากาศแห่งความสุขได้นั้นต้องประกอบขึ้นจากปัจจัยต่างๆ เช่น สถานที่ทำงานน่าทำงาน ไม่ได้หมายถึงการจัดโต๊ะเก้าอี้ให้น่านั่งทำงานเท่านั้น แต่หมายรวมถึงการจัดบรรยากาศห้องทำงานและตัวอาคาร สำนักงานให้น่าทำงานด้วย เช่น การทาสีอาคารที่เป็นสีโทนอ่อน สบายตา เพื่อช่วยดึงดูดพนักงานให้อยากทำงาน เช่น สีเขียว สีน้ำเงิน สีฟ้า หรือติดภาพธรรมชาติที่สวยงามน่ามอง หรืออาจจะมีต้นไม้เล็ก ๆ ที่ช่วยใหพนักงานมาหยุดพักสายตา เพื่อป้องกันอาการเมื่อยล้าจากการทำงาน การจัดสถานที่ทำงานให้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี จะช่วยให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลาย และรู้สึกภูมิใจในสถานที่ทำงานของตนเอง

2. ผลการพัฒนาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร พบว่า มีผลการประเมินความเหมาะสมโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาแต่ละสถานศึกษาย่อมมีความแตกต่างกันตามบริบทของสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาสถานศึกษาต้องมีกระบวนการที่เหมาะสม รายละเอียดอธิบายได้ ดังนี้

2.1 การพัฒนาความสามัคคีในองค์กร ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ให้คำปรึกษา และคำแนะนำที่ดีต่อกัน ส่งเสริมให้มีกิจกรรมร่วมกันเป็นประจำ เช่น การรับประทานอาหารกลางวันร่วมกัน เพื่อสร้างโอกาสในการพูดคุยให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทุกคนในองค์กรให้ความเคารพซึ่งกันและกันในฐานะเพื่อนร่วมงาน มีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติในการทำงานร่วมกัน มีการให้รางวัลแก่บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างดีเยี่ยม หรือประสบความสำเร็จ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน และการให้ความดีความชอบต้องมีความเป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุพงศ์ รอดบุญปาน และนุชนรา รัตนศิริประภา (2562) ได้ศึกษาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) พบว่าควรมุ่งเน้นให้บุคลากรทำงานเป็นทีม แสดงความมีน้ำใจต่อกัน และชื่นชม ยกย่อง ผู้เป็นแบบอย่างที่ดีในองค์กร สอดคล้องกับ จินดาวรรณ งามทอง (2560) ได้กล่าวว่า การสร้างชุมชนสามัคคีให้เกิดขึ้น โดยเน้นการทำงานเป็นทีมและการสร้างความรักความสามัคคีในทีมงานเพื่อเป้าหมายสำคัญคือ ทำให้คนทำงานมีความสุข อันจะนำมาซึ่งการเพิ่มปริมาณและคุณภาพผลผลิตและนำองค์กรสู่ความเจริญเติบโตอย่างมั่นคงยั่งยืน และสอดคล้องกับ ชาญวิทย์ วสันต์ธนรัตน์ และธีรธรรม วุฒิวิตรชัยแก้ว (2560) ได้กล่าวว่า ชุมชนสามัคคี (Happy Teamwork) ชุมชนต้องมีความสามัคคีมีการทำงานเป็นทีม มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และเอื้ออาทรกับสังคมรอบข้าง ชุมชนสามัคคียังหมายถึงความรวมถึงลูกค้า หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร รวมถึงชุมชน สังคมพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กร

2.2 การพัฒนาทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ ผู้บริหารต้องสร้างความตระหนักให้บุคลากรถึงบทบาทหน้าที่ของตนเอง นำจรรยาบรรณวิชาชีพมาเป็นหลักในการทำงาน มอบหมาย

งานที่รับผิดชอบตรงตามวิชาเอกหรือความถนัดของบุคลากรแต่ละคนตามความเหมาะสม สร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรอย่างทำงานให้เต็มประสิทธิภาพ สนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์หรือนวัตกรรมใหม่ๆ และส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น เพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กอปรลาภ อภัยภักดิ์ (2563) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์กรแห่งความสุข: คนเบิกบาน งานสำเร็จ พบว่า การสร้างองค์กรแห่งความสุขผู้ที่มีบทบาทสำคัญและต้องเป็นผู้ขับเคลื่อนให้เกิดขึ้น คือ ผู้บริหาร ผู้นำ หรือหัวหน้างาน โดยต้องมุ่งเน้นที่บรรยากาศทางด้านจิตใจ ช่วยสร้างความรู้สึกสบายใจในการทำงาน ปรารถนาความกลัวและวิตกกังวล มีบรรยากาศของการสร้างสรรค์ กล้าคิด กล้าทำ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุพงศ์ รอดบุญปาน และนุชนรา รัตนศิริระประภา (2562) ได้ศึกษาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) พบว่า ผู้บริหารต้องกระทำตนเป็นผู้นำที่ดีมีความยุติธรรม มีความเป็นกันเอง สามารถปรึกษาปัญหาต่างๆ ได้อย่างสะดวก พร้อมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคน มีการประชุมวางแผนการทำงาน มอบหมายงานให้เหมาะสมตามความสามารถของบุคลากร เพื่อป้องกันปัญหาความขัดแย้ง หรือความเครียดในการทำงาน

2.3 การพัฒนาที่ทำงานน่าอยู่ ผู้บริหารต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่อบอุ่น อยู่กันแบบพี่แบบน้อง คอยให้คำแนะนำต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ทั้งในด้านการงานและการใช้ชีวิต สร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้น่าอยู่ น่าเรียน มีความร่มรื่น โดยเน้นที่ความสะอาด และความปลอดภัย มีระบบการบริหารจัดการองค์กรที่ดี โดยใช้หลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานตามหลักธรรมาภิบาล และสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมีส่วนร่วม โดยทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นและความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างอิสระ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลทิพย์ ใจเที่ยง (2562) ได้ศึกษาการบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า โรงเรียนควรมีอาคารสถานที่ที่มีความปลอดภัย มั่นคง แข็งแรง บริเวณโดยรอบของโรงเรียนมีความปลอดภัย ไม่มีพื้นที่รกร้าง ระยะทางจากบ้านพักไปโรงเรียนไม่ไกลจนเกินไป โรงเรียนมีคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้บุคลากร โรงเรียนมีโอกาสดำเนินการสนับสนุนจากภาคีเครือข่ายในการระดมทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหาความขาดแคลนทรัพยากรในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของอนุพงศ์ รอดบุญปาน และนุชนรา รัตนศิริระประภา (2562) ได้ศึกษาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) พบว่า การจัดภูมิทัศน์และดูแลอาคารสถานที่ต่าง ๆ ในองค์กรให้มีบรรยากาศร่มรื่น สะอาด ปลอดภัย และน่าอยู่ และสอดคล้องกับกอปรลาภ อภัยภักดิ์ (2563) ที่ได้กล่าวว่า การจัดสถานที่ทำงานให้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี จะช่วยให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลาย และรู้สึกภูมิใจในสถานที่ทำงานของตนเองมากขึ้น

2.4 การพัฒนานักงานอย่างมีความสุข ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ และเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี มีกิจกรรมทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อผ่อนคลายความเหนื่อยล้าจากการทำงาน ปีการศึกษาละ 1 ครั้ง ส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง รู้จักใช้จ่ายให้เหมาะสมกับรายได้ และฐานะทางเศรษฐกิจของตน จัดตั้งกองทุนกู้ยืมในโรงเรียน เพื่อเป็นสวัสดิการช่วยเหลือบุคลากรในยามจำเป็น ปลุกฝังคุณธรรมจริยธรรมที่ดีงามให้แก่บุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน

ชุมชน และสังคม และจัดกิจกรรมที่ให้นักศึกษานำครอบครัวมาร่วมกิจกรรมขององค์กรเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เช่น กิจกรรมวันปีใหม่ กิจกรรมวันสงกรานต์ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุพงศ์ รอดบุญปาน และนุชนรา รัตนศิริประภา (2562) ได้ศึกษาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) พบว่าผู้บริหารมีแนวทางในการบริหารงานบุคคลที่ดี ส่งเสริมให้นักศึกษามีส่วนออกกำลังกายเป็นประจำ เลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ ไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติดทุกชนิด และจัดโครงการตรวจสุขภาพประจำปี สนับสนุนให้นักศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ พัฒนาห้องสมุดโรงเรียนให้ทันสมัย สร้างเครือข่ายเพื่อแบ่งปันความรู้ มีการนิเทศติดตามการทำงาน และการประเมินคุณภาพบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ปลุกฝังคุณธรรมจริยธรรมที่ดีงามให้แก่บุคลากร โดยการจัดค่าย หรือกิจกรรมเข้าวัดฟังเทศน์ฟังธรรม ทำบุญบริจาคทาน ให้เกิดความรักความปรารถนาดีต่อกัน เกิดความเกรงกลัวละอายต่อการกระทำผิด และละเว้นจากการทำความชั่วส่งเสริมให้นักศึกษารู้จักวางแผนการใช้จ่ายเงิน ให้ความรู้ด้านการลงทุน จัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่าย สร้างนิสัยประหยัดและเก็บออม ลดการก่อหนี้ ไม่เล่นการพนันทุกรูปแบบ และสนับสนุนงบประมาณ สื่อการสอน สวัสดิการ ให้แก่บุคลากรอย่างเพียงพอและเหมาะสม ปลุกฝังให้นักศึกษาระหนักถึงความสำคัญของสถาบันครอบครัวและกระทำให้ตนเป็นสมาชิกที่ดี มีความรับผิดชอบ เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนที่มีต่อครอบครัว และส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครอบครัวกับองค์กร และควรส่งเสริมให้นักศึกษาได้ร่วมทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนและสังคมอย่างสม่ำเสมอ

เอกสารอ้างอิง

- กมลทิพย์ ใจเที่ยง. “การบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา,” วารสาร
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร. 18, 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2563) : 74-93.
- กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.), สำนักงาน. (2552). *มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ*. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ,
- กอปรลภา อภัยภักดี. “บรรยากาศองค์กรแห่งความสุข: คนเบิกบาน งานสำเร็จ,” วารสาร มจร
มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์. 6, 1 (มกราคม-มิถุนายน 2563) : 315-331.
- คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจ
และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการ
พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ,
- จินดาวรรณ รามทอง. “โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนใน
มหาวิทยาลัย,” วารสารพัฒนบริหารศาสตร์. 57, 2 (เมษายน-มิถุนายน 2560) : 59-82.
- จิระภา สมัครงษ์. (2564). *องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดของครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยหาดใหญ่,
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว. (2560). *องค์กรแห่งความสุข 4.0*.
กรุงเทพฯ : แอทโพร์พรีนซ์,

- ทิพวัลย์ รัมรง. (2557). *สารสารองค์กรแห่งความสุข เล่ม 1*. กรุงเทพฯ : พี.เอ. สีสว่าง, พุรรัตน์ เจริญสุข. ข้อปัญหาของการจัดการศึกษาในระบบไทย. (ออนไลน์) 2559 (อ้างเมื่อ 16 มีนาคม 2565). จาก: <http://legal.sru.ac.th/5-issues-of-education-management-in-the-thai-system>.
- ยุพาวรรณ ทองตะนนาม และคณะ. “ปัจจัยพัฒนาองค์กรแห่งความสุข (ภาครัฐ) : การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ,” วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ. 9, 1 (มกราคม-มิถุนายน 2558) : 52-55.
- ลิลิต วรวิสิฐนทร. ปัญหาอมตะครูไทย. (ออนไลน์) 2558 (อ้างเมื่อ 20 มีนาคม 2566). จาก : <https://www.posttoday.com/politic/report/341473>
- วรรณวิทย์ ภู พัทลุง. (2565). *การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล.บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.*
- วัลลภา อองคไทร. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอนครชัยศรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.*
- ศุภีพร เพชรเรียง. “การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา,” วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้. 7, 1 (มกราคม-เมษายน 2563) : 1-15.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. *แผนสร้างความผูกพันและความพึงพอใจในบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ*. (ออนไลน์) 2563 (อ้างเมื่อ 20 มีนาคม 2566). จาก : <http://www.bga.moe.go.th/2018/wp-content/uploads/2020/05/>.
- สมพงษ์ จิตระดับ. วอนเห็นใจครูทำงานไม่มีความสุข. (ออนไลน์) 2558 (อ้างเมื่อ 20 มีนาคม 2566). จาก : <https://www.kroobannok.com/73674>.
- อนุพงศ์ รอดบุญปาน และนุชนรา รัตนศิริระประภา. “องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว),” วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร. 10, 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2562) : 245-257.