

**แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2\***  
**Development Guidelines of Happy Organization in School under the  
Mahasarakham Primary Educational Service Area Office 2**

ณัฐพงษ์ น้อยโคตร<sup>1</sup> และบุญชม ศรีสะอาด<sup>2</sup>

Natthapong Noikotr<sup>1</sup> and Boonchom Srisa-ard<sup>2</sup>

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม<sup>1,2</sup>

Mahasarakham University<sup>1,2</sup>

Email : 63010581018@msu.ac.th

**บทคัดย่อ**

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2) เพื่อพัฒนาแนวทางสู่ความป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 จำนวน 306 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ผู้ให้ข้อมูลหลักจากสถานศึกษาที่เป็น Best Practice จำนวน 6 คน ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า 1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันของความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความต้องการจำเป็นของความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1)ด้านที่ทำงานน้อยอยู่ 2)ด้านความสมานฉันท์ในองค์กร 3)ด้านทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ และ 4)ด้านคนทำงานมีความสุข 2. แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ประกอบด้วย 1 ด้าน ได้แก่

\* Received December 17, 2021; Revised January 4, 2022; Accepted January 10, 2022

1)ด้านความสมานฉันท์ในองค์กร 2)ด้านทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ 3)ด้านที่ทำงานน่ายุ่ 4)ด้านคนทำงานมีความสุข ทั้ง 4 ด้าน มีแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข รวมทั้งสิ้น 27 แนวทาง โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

**คำสำคัญ :** แนวทางการพัฒนา; สถานศึกษา; องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา

### ABSTRACT

The objectives of the research article were 1) to study current conditions, desirable conditions, and the needs to the happy organization in school under Mahasarakham Primary Educational Service Area Office 2 and 2) develop guidelines of happy organization in school Mahasarakham Primary Educational Service Area Office 2. The samples were 306 school administrators and teachers under Mahasarakham Primary Educational Service Area Office 2 through stratified random sampling technique, 6 experts of the Best Practices School and 5 experts through purposive sampling technique research the instrument were a rating scale questionnaire and an assessment of appropriateness and feasibility 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 Mahasarakham Primary Educational Service Area Office 2 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) Solidarity in the Organization; 3) Positive attitude towards work; and 4) Workforce happiness. 2. The development guideline of the happy organization in school under Mahasarakham Primary Educational Service Area Office 2 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-seven detailed guidelines for developing schools into happy organizations. The degree of suitability and possibility of this guideline were ranked at the highest level.

**Keywords :** Development Guidelines; School; Happy Organization

## 1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

ท่ามกลางสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วที่ส่งผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายในประเทศที่จะส่งผลกระทบต่อทิศทางการพัฒนาประเทศในอนาคต รัฐบาลจึงกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาที่เหมาะสม ขณะที่การทบทวนผลการพัฒนาประเทศในระยะที่ผ่านมาสะท้อนปัญหาเชิงโครงสร้างของระบบเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการบริหารจัดการประเทศที่ไม่เอื้อต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนในระยะยาว ทั้งมีความเสี่ยงในหลายมิติที่อาจทำให้ปัญหาต่าง ๆ รุนแรงมากขึ้น การพัฒนาประเทศในอนาคต จึงจำเป็นต้องเตรียมพร้อมและสร้างภูมิคุ้มกันของประเทศให้เข้มแข็งภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างมั่นคง ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ซึ่งหลักการสำคัญประการหนึ่งของแผนฉบับนี้คือ การยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัยค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะ และมีความสุข โดยมีสุขภาวะและสุขภาพที่ดี ครอบครัวอบอุ่น ตลอดจนเป็นคนเก่งที่มีทักษะความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560)

ในการทำงานในองค์กรที่มุ่งเน้นผลงานเพียงอย่างเดียว ก่อให้เกิดปัญหาหลายประการ โดยเฉพาะปัญหาที่เกิดจากคน หรือพนักงาน โดยเฉพาะ ความเบื่อหน่ายงาน ความเครียดในการทำงาน การทำงานตามคำสั่ง ความไม่รักองค์กร (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, 2559) ซึ่งสอดคล้องกับ Diener ที่กล่าวว่าในการทำงานเมื่อเกิดอารมณ์ในทางลบ ซึ่งเป็นอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งที่ไม่ดีที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย เศร้าหมอง ไม่สบายใจ เมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์หรือไม่ถูกต้อง อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นเพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข (จิตราภรณ์ ลือชา และ กฤษณากรณีย ยูงทอง, 2560) และ Sharon Lee (2016) ได้กล่าวว่า พยายามหลีกเลี่ยงคนที่ขี้อิจฉาและมองโลกในแง่ลบอยู่เสมอ การอยู่ใกล้พวกเขาอาจส่งผลกระทบต่ออารมณ์และลักษณะงานโดยรวมของคุณ การทำงานที่หนักเกินไปและแข่งขันกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ รอบตัวคุณ นั้นจะทำให้คุณเครียดมากขึ้นและทำให้คุณไม่มีความสุขกับตัวเองและงานของคุณ และการคิดถึงปัญหาส่วนตัวในที่ทำงานจะไม่ส่งผลดีต่อตัวคุณเอง อาจทำให้เกิดความไม่พอใจและส่งผลกระทบต่ออารมณ์ของผู้อื่นได้

ความสุขเป็นพลังงานบวกอย่างหนึ่งที่ทำให้ชีวิตสนุกสนาน มีสีสันและรู้สึกได้ถึงการถูกเติมเต็มในชีวิต ในมิติของการทำงานก็เช่นเดียวกัน คนที่ทำงานอย่างมีความสุขก็อยากจะทำมาทำงานทุกวันและรู้สึกได้ถึงคุณค่าของงานที่ทำนั้น ท้ายที่สุด ผลสัมฤทธิ์ของงานก็มีประสิทธิภาพตามไปด้วย ความสุขจากการทำงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมที่สุด คือ การได้ทำงานในองค์กรแห่งความสุขที่มั่นคง เข้าถึงโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึง รู้สึกได้ว่าตนเองมีโอกาสเจริญก้าวหน้า ผู้บังคับบัญชามีธรรมาภิบาล มีเพื่อนร่วมงานที่

เป็นกัลยาณมิตร ได้รับสวัสดิการที่เพียงพอ และมีสวัสดิภาพจากการทำงาน หากคนทำงานได้รับสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวนี้อยู่บ้างและต่อเนื่อง ก็จะทำให้ทำงานอย่างมีความสุข งานมีประสิทธิภาพ และทำให้องค์กรก้าวไปสู่การเป็น“องค์กรแห่งความสุข” (Happy Workplace) ได้ (กอบปรภาก อภัยภักดิ์, 2563)

คน คือ หัวใจขององค์กร การสร้างคนให้รวมกันเป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) เป็นกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความสามารถและพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน การสร้างองค์กรแห่งความสุข มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างสรรค์คุณภาพชีวิตคนทำงานในองค์กรอันจะส่งผลเชิงบวกต่อเนื่องทั้งต่อองค์กรครอบครัวของบุคลากรตลอดจนชุมชนและสังคมโดยรวม (แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.), 2552) ด้วยเหตุนี้จึงทำให้หน่วยงานทางการศึกษาหลายแห่งให้ความสนใจเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข โดยสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้มีแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการให้เกิดความผาสุก สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน โดยพิจารณาจากบริบทต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและเชื่อมโยงในเรื่องของเกณฑ์คุณภาพบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลที่กำหนดให้ส่วนราชการต้องให้ความสำคัญในการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้ดีขึ้น (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2563)

แต่ที่ผ่านมายังพบเห็นปัญหาที่เกิดขึ้นกับครูอยู่บ่อยครั้ง ซึ่งส่งผลต่อความสุขในการทำงานไม่ว่าจะเป็นครูถูกลดภาระการทำงาน โดยให้ทำในสิ่งที่ไม่ใช่งานหลัก คือ ต้องทำงานเอกสาร รับการประเมินต่าง ๆ พาเด็กไปแข่งขัน ส่งผลให้ครูมีเวลาการสอนลดลง จากต้องสอน 200 วันต่อปี ถูกลดการสอนไปถึง 42% หรือ 84 วัน การที่ครูไม่ได้ทำหน้าที่สอน ซึ่งเป็นงานหลักถือเป็นอันตรายมากทำให้ครูไม่มีความสุข เพราะไม่ได้ทำงานหน้าที่โดยตรงของตนอย่างเต็มที่ (สมพงษ์ จิตระดับ, 2558) และปัญหาสำคัญอีกประการหนึ่งที่เป็นปัญหาอ้อมๆของครูไทยคือด้านสวัสดิการและความเป็นอยู่ ถือเป็นปัญหาเรื้อรังของครูทั่วประเทศ โดยครูในปัจจุบันมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายในแต่ละวัน ส่วนกลางอยากให้การศึกษาระดับประเทศดีแต่ครูยังมีปัญหาด้านรายได้อยู่ อีกทั้งในต่างจังหวัดก็ยังพบครูที่เป็นหนี้สินล้นพ้นตัวมากมาย (ลลิต วรวิมลสุนทร, 2558) ซึ่งสอดคล้องกับ พุชรรัตน์ เจริญสุข (2559) ที่กล่าวว่าปัญหาเรื่องหนี้สินครู ก็คงต้องยอมรับว่าประเทศไทยมีโครงสร้างเงินเดือนในระบบราชการที่โบราณจนไม่เหมาะกับสถานการณ์ในปัจจุบัน มีความแตกต่างระหว่างเงินเดือนแรกเข้าทำงานกับเงินเดือนที่พึงได้รับสูงสุดในชีวิตการทำงานถึงเกือบ 10 เท่า ในขณะที่ในประเทศที่พัฒนาแล้วทั้งหลายจะพบความแตกต่างเพียง 3-4 เท่า เมื่อครูไม่ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมที่จะสามารถดำรงชีพได้อย่างปกติ จึงส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงาน ปัญหาเหล่านี้เป็นเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้นที่ทำให้ครูไม่มีความสุขในการทำงานยังมีปัญหาอีกมากมายที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา

จากสภาพปัญหาดังกล่าวจึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจ และต้องการหาแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 อย่างจริงจัง ซึ่งมุ่งเน้นการศึกษาข้อมูลจากครูและผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยศึกษาองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสมานฉันท์ในองค์กร ทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ ที่ทำงานน่าอยู่ และคนทำงานมีความสุข เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยมุ่งหวังให้การศึกษามีการพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

2.2 เพื่อพัฒนาแนวทางสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

## 3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ได้ทราบถึงสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของความเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 เพื่อนำข้อมูลมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อบุคลากรในสถานศึกษา

3.2 ได้แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 สำหรับผู้บริหาร ผู้สนใจ และหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อนำไปใช้พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุขต่อไป

## 4. วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการในลักษณะของการวิจัยแบบผสมผสาน(Mixed Methods Research) มีวิธีดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร มีจำนวน 306 คน โดยเทียบจำนวนประชากรทั้งหมดกับตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan และการใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ(Stratified Random Sampling Technique) โดยใช้

เครื่องมือเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วน 5 ระดับ ที่ผ่านการประเมินความเหมาะสมโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน จากนั้นนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างแล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ หาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

ระยะที่ 2 แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและตัวแทนครูผู้สอน ของโรงเรียนที่มีแนวทางการปฏิบัติที่เป็นเลิศ(Best Practices) จำนวน 3 แห่ง รวม 6 คน โดยการสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง จากนั้นนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์และจากการศึกษาในระยะที่ 1 มาออกแบบร่างแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างและแบบประเมินแนวทางที่ยืนยันความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5คน ที่ผ่านการเลือกแบบเจาะจง(Purposive Sampling) สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความสอดคล้อง

## 5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นขององค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

**ตารางที่ 1** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นขององค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2

องค์กรแห่งความสุขใน สถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ค่า PNI
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	
1. ความสมานฉันท์ในองค์กร	4.31	0.85	มาก	4.76	0.60	มากที่สุด	0.104
2. ทักษะคิดเชิงบวกต่องานที่ทำ	4.40	0.74	มาก	4.81	0.47	มากที่สุด	0.093
3. ที่ทำงานน่าอยู่	4.17	0.77	มาก	4.77	0.56	มากที่สุด	0.144
4. คนทำงานมีความสุข	4.47	0.67	มาก	4.88	0.37	มากที่สุด	0.091
<b>รวม</b>	<b>4.34</b>	<b>0.76</b>	<b>มาก</b>	<b>4.81</b>	<b>0.50</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>-</b>

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันขององค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาโดยรวม 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.34) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคนทำงานมีความสุข และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านที่ทำงานน้อย สภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาโดยรวม 4 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.81) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคนทำงานมีความสุข ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านที่ทำงานน้อย ความต้องการจำเป็นขององค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ด้านที่ทำงานน้อย 2) ด้านความสมานฉันท์ในองค์กร 3) ด้านทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ และ 4) คนทำงานมีความสุข ตามลำดับ

5.2 ผลการพัฒนาแนวทางสู่องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่า แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสมานฉันท์ในองค์กร 2) ด้านทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ 3) ด้านที่ทำงานน้อย 4) ด้านคนทำงานมีความสุข ทั้ง 4 ด้าน มีแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข รวมทั้งสิ้น 27 แนวทาง โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.84 และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.74 โดยเรียงลำดับตามความต้องการจำเป็นซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

5.2.1 การพัฒนาความสมานฉันท์ในองค์กร มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้ครูทุกคนทำงานร่วมกันเป็นทีม ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ปรีกษาหารือ ให้คำแนะนำที่ดีต่อกัน ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนรับประทานอาหารกลางวันร่วมกันในทุกวัน เพื่อสร้างโอกาสในการพูดคุยให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนให้ความเคารพซึ่งกันและกันในฐานะเพื่อนร่วมงาน มีความเสมอภาคเท่าเทียม และไม่เลือกปฏิบัติในการทำงานร่วมกัน และมีการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ทำงานได้อย่างยอดเยี่ยมและประสบความสำเร็จ ด้วยการมอบรางวัล กล่าวยกย่อง เชิดชูเกียรติ หรือให้ความดีความชอบ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน

5.2.2 การพัฒนาทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารต้องสร้างความตระหนักให้กับบุคลากรถึงบทบาทหน้าที่ของตนเอง นำจรรยาบรรณวิชาชีพมาเป็นหลักในการทำงาน และให้มีแนวทาง ความมุ่งหวัง หรือเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีความเป็นกันเอง ให้ความเชื่อถือไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา มีความยืดหยุ่น และมีอิสระในการทำงาน ประชุม วางแผน มอบหมายงานที่รับผิดชอบตรงตามวิชาเอก ความถนัด หรือประสบการณ์ของบุคลากรแต่ละคนให้เหมาะสมส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น เพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เพิ่มขึ้น และสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรรู้สึกอยากทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ อยากทำงานด้วยความเต็มใจ สนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์หรือนวัตกรรมใหม่ๆ

5.2.3 การพัฒนาที่ทำงานน้อย มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารต้องจัดการและบริหารสถานที่ให้เหมาะสมและเกิดความคล่องตัวในการทำงานมากที่สุด และปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในโรงเรียนให้สวยงาม ร่มรื่น สะอาด ปลอดภัย และน่าอยู่ จัดห้องเรียนและห้องทำงาน ให้เป็นระเบียบเรียบร้อย มีความสะอาด อากาศถ่ายเทสะดวก และมีบรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงานของบุคลากร จัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่ส่งเสริมและเอื้อต่อการทำงานให้แก่บุคลากรตามความต้องการ และความเหมาะสม ตรวจสอบและซ่อมแซม วัสดุ อุปกรณ์ ระบบไฟฟ้าให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่อบอุ่นเหมือนกับครอบครัว อยู่ด้วยกันแบบพี่น้อง ให้เกียรติซึ่งกันและกัน สร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบการมีส่วนร่วม ให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อเป้าหมายในการทำงาน และทุกคนสามารถที่จะแสดงความคิดเห็นและความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างเป็นอิสระ และมีระบบบริหารจัดการองค์กรที่ดี ใช้หลักการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และยึดหลักธรรมาภิบาล

5.2.4 การพัฒนาคนทำงานมีความสุข มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ และเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี จัดกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือสังคม เช่น มอบทุนการศึกษาแก่นักเรียนยากจน การมอบสิ่งของช่วยเหลือผู้ประสบภัยต่างๆ และกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์อื่นๆ มีกิจกรรมทัศนศึกษาท่องเที่ยวนอกสถานที่ปีละ 1 ครั้ง เพื่อเป็นการพักผ่อนและสร้างความผ่อนคลายจากความเหน็ดเหนื่อยในการทำงาน ส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นหรือฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง และนำความรู้มาพัฒนาองค์กรต่อไป จัดทำโครงการศึกษาดูงานในโรงเรียนหรือหน่วยงานอื่นที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศในด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะการทำงานของบุคลากร ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมที่ดีงามให้แก่บุคลากร โดยการจัดค่ายธรรมะ หรือกิจกรรมทางศาสนา ให้ความสำคัญกับการใช้หลักธรรมคำสอนทางศาสนา หรือจริยธรรมและคุณธรรมในการทำงานและการดำเนินชีวิต ส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้ใช้ชีวิตบนพื้นฐานของความพอเพียงมีภูมิคุ้มกันที่ดี รู้จักประมาณตน ใช้จ่ายให้เหมาะสมกับรายได้ และฐานะทางเศรษฐกิจของตน จัดทำโครงการออมทรัพย์ ธนาคารโรงเรียน ส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเก็บออมเงินไว้ใช้จ่ายจำเป็น และลดภาระหนี้สิน จัดตั้งกองทุน กุ้ยมดอกเบี๋ยต่ำ เพื่อเป็นสวัสดิการช่วยเหลือบุคลากรในยามฉุกเฉิน จัดกิจกรรมที่ให้บุคลากรนำครอบครัว เข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร เพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีต่อกัน เช่น กิจกรรมทัศนศึกษาประจำปี กิจกรรมสังสรรค์ปีใหม่ เป็นต้น และส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนเป็นแบบอย่างที่ดีของนักเรียน เป็นสมาชิกที่ดีของชุมชน และสังคมภายนอก



## 6. อภิปรายผลการวิจัย

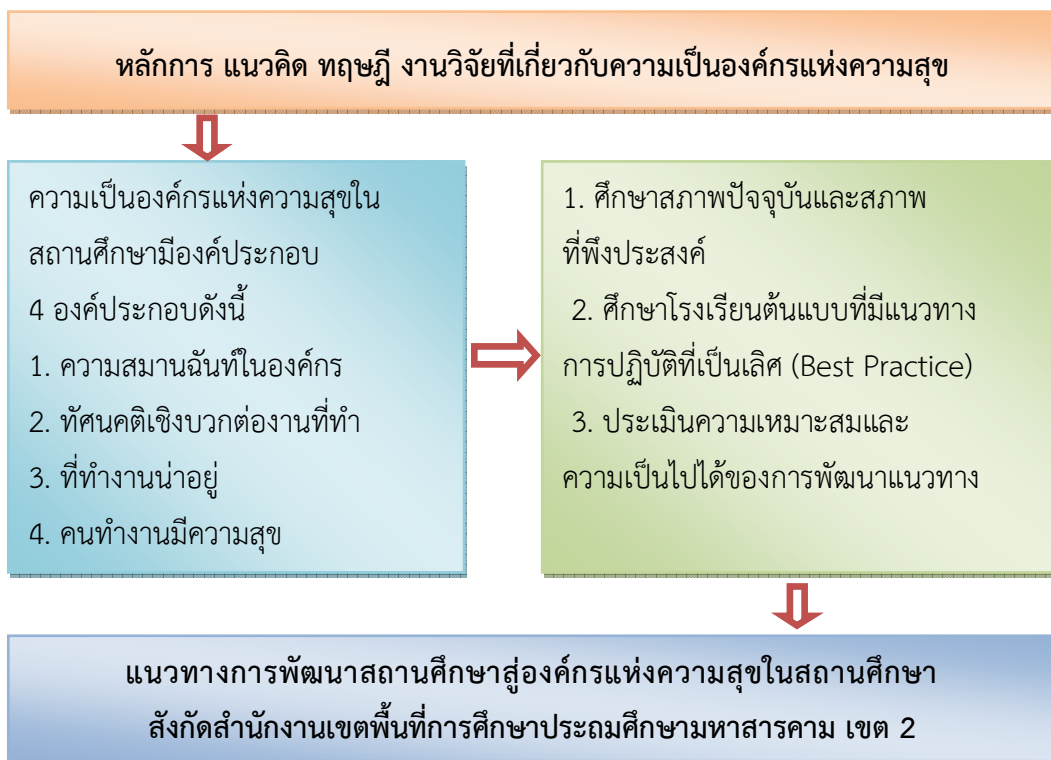
6.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันขององค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับสภาพปัจจุบันจากมากไปหาน้อย 4 ลำดับ ได้แก่ ด้านคนทำงานมีความสุข ด้านทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ ด้านความความสมานฉันท์ในองค์กร และด้านที่ทำงานน่ายุ่ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 เป็นผู้ที่มีความสุขในการทำงาน มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดี สามารถจัดสรรเวลาทำงานและเวลาพักผ่อนได้อย่างสมดุล มีโอกาสเข้าร่วมอบรม ศึกษาต่อ ศึกษาน พัฒนาตนเองอยู่เสมอ นำหลักธรรมคำสอนในศาสนามาปฏิบัติจริงในการดำเนินชีวิต สามารถวางแผนการใช้เงินและจัดการหนี้สินได้เป็นอย่างดี มีครอบครัวที่อบอุ่นเป็นกำลังใจในการทำงาน และประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีของสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของจันทร์ทร ปานคล้า (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ การมีคุณธรรมหิริ โอตตัปปะ(Happy Soul) มีกิจกรรมส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษา เกี่ยวกับเรื่องคุณธรรมจริยธรรม หิริ โอตตัปปะ (ความละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำของตน โดยเฉพาะการกระทำที่ไม่ดี) การหาความรู้(Happy Brain) สนับสนุนให้มีการจัดอบรมครูและบุคลากรในสถานศึกษาหรือส่งครูและบุคลากรไปอบรมกับสถาบันภายนอกเกี่ยวกับทักษะทางวิชาชีพ มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีโอกาสศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษา การผ่อนคลาย (Happy Relax) มีการจัดกิจกรรมเพื่อผ่อนคลายให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษา เช่น การสัมมนาหรือการท่องเที่ยวประจำปี การจัดงานเลี้ยงครูและบุคลากรในสถานศึกษา ตามเทศกาลต่างๆหรือการจัดกิจกรรมเมื่อทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย สังคมดี(Happy Society) มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม มีการทำกิจกรรมเพื่อสังคม เช่น การบริจาคโลหิต กิจกรรมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เต็นชัย อาทิตย์เจริญชัย (2558) ได้ศึกษาเรื่ององค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนศรีบุญยานนท์ พบว่า องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนศรีบุญยานนท์โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มี 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านคุณธรรม(Happy Soul) บุคลากรมีคุณธรรมที่ดี รู้จักให้อภัย และไม่ทำให้ใครเดือดร้อน รักษาขนบธรรมเนียมและประเพณีไทย และทั้งนำคำสอนทางศาสนามาใช้ได้อย่างเหมาะสม เคารพผู้อาวุโส ทำให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองและส่วนรวมซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นที่ตรงกัน ด้านน้ำใจงาม(Happy Heart) บุคลากรในโรงเรียนส่วนใหญ่มีน้ำใจงาม ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สังเกตจากการทำงานร่วมกัน โดยมีการทำงาน

เป็นทีม เพื่อให้งานหรือกิจกรรมต่างๆ สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ผู้บริหารควรส่งเสริมกิจกรรมวัฒนธรรมไทยให้แก่บุคลากรเพิ่มมากขึ้น ด้านการหาความรู้(Happy Brain) บุคลากรมีการใฝ่หาความรู้อยู่เสมอเพื่อพัฒนาตนเอง ผู้เรียน และองค์กร บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมและให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับภาระงานตลอดเวลา และเพื่อพัฒนาโรงเรียนตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและรัฐบาล ด้านครอบครัวที่ดี(Happy Family) บุคลากรให้ความสำคัญและมีครอบครัวที่ดี ทุกคนรักกันและเข้าใจกัน มีเวลาให้ กับครอบครัวสามารถทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน ส่งผลให้มีจิตใจดี สังคมดี และชีวิตมีความสุข โดยพื้นฐานของความสุขในชีวิตเริ่มต้นขึ้นที่ครอบครัว และด้านความสุขขององค์กรและสังคม(Happy Society) ในภาพรวมบุคลากรมีความสุขที่ได้มีส่วนร่วมในการทำงานในองค์กร เพราะการยอมรับและรักในองค์กร การมีคุณธรรมที่ดีทำให้เกิดความสุขขึ้นในสังคมและองค์กร เป็นสิ่งที่ทำให้ทุกคนอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ผู้บริหารควรส่งเสริมความสุขขององค์กรและสังคมให้แก่บุคลากรในโรงเรียน อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ และสอดคล้องกับ อนุพงศ์ รอดบุญปาน และนุชนรา รัตนศิริระประภา (2562) ได้ศึกษาเรื่อง องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) พบว่า องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาล กุยบุรี (วัดวังยาว) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย พบว่า มี 1 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด คือ คุณธรรม(Happy Soul) และอีก 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ มีสังคมดี(Happy Society) การหาความรู้(Happy Brain) น้ำใจงาม( Happy Heart) ครอบครัวที่ดี(Happy Family) การผ่อนคลาย(Happy Relax) สุขภาพดี(Happy Body) และใช้เงินเป็น(Happy Money) ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของนันทสินี ทวีสุวรรณ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง สุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว พบว่า สุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน อยู่ในระดับมาก 6 ด้าน และระดับปานกลาง 1 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่ามัชฌิมเลขคณิตมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คุณธรรม(Happy soul) สุขภาพดี(Happy body) ครอบครัวที่ดี(Happy family) น้ำใจงาม(Happy heart) การหาความรู้(Happy brain) สังคมดี(Happy society) ผ่อนคลายดี(Happy relax) และใช้เงินเป็น(Happy money)

6.2 ผลการพัฒนาแนวทางสู่องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่า มีผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.84 และ 4.74 ตามลำดับ ซึ่งความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาแต่ละสถานศึกษาย่อมมีความแตกต่างกันตามบริบทของสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาสถานศึกษาต้องมีกระบวนการที่เหมาะสม ซึ่งแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบโดยเรียงลำดับความสำคัญของความ

ต้องการจำเป็น ดังนี้ 1)ด้านที่ทำงานน่ายุ่ 2)ด้านความสมานฉันท์ในองค์กร 3)ด้านทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ และ 4)ด้านคนทำงานมีความสุข ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับกรอบปรโลก อภัยภักดี (2563) ที่ได้กล่าวว่บรรยากาศขององค์กรแห่งความสุข จะช่วยให้คนทำงานสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขและงานที่ได้ก็จะมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งบรรยากาศภายในองค์กรจะเป็นบรรยากาศแห่งความสุขได้นั้น ต้องประกอบขึ้นจากปัจจัยต่างๆ เช่น สถานที่ทำงานน่ายุ่ ไม่ได้หมายถึงการจัดโต๊ะเก้าอี้ให้น่านั่งทำงานเท่านั้น แต่หมายรวมถึงการจัดบรรยากาศห้องทำงานและตัวอาคารสำนักงานให้น่าทำงานด้วย เช่น การทาสีอาคารที่เป็นสีโทนอ่อน สบายตา เพื่อช่วยดึงดูดพนักงานให้อยากทำงาน เช่น สีเขียว สีน้ำเงิน สีฟ้า หรือติดภาพธรรมชาติที่สวยงามน่ามอง หรืออาจจะมต้นไม้เล็กๆ ที่ช่วยให้พนักงานมาหยุดพักสายตา เพื่อป้องกันอาการเมื่อยล้าจากการทำงาน การจัดสถานที่ทำงานให้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี จะช่วยให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลาย และรู้สึกภูมิใจในสถานที่ทำงานของตนเอง และสอดคล้องกับขวัญเมือง แก้วดำเกิง (2556) ที่ได้กล่าวว่ องค์กรแห่งความสุขเป็นองค์กรที่มีระบบการจัดการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีมีกระบวนการสร้างสุขเชื่อมโยงกัน ก่อให้เกิดสุขภาพกายควบคู่สุขภาพใจส่งผลทางบวกต่อผลลัพธ์ขององค์กร

โดยสรุป การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับทฤษฎีการบริหารองค์กร องค์กรแห่งความสุข และแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข สรุปเป็นองค์ความรู้ดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 องค์ความรู้ในการสร้างแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข

## 7. ข้อเสนอแนะ

### 7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

7.1.1 หน่วยงานต้นสังกัดสามารถนำแนวทางไปพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข โดยกำหนดวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายของการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขที่ชัดเจน เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

7.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาไปประยุกต์ใช้ได้ โดยต้องคำนึงถึงบริบท ความพร้อม ข้อจำกัด และปัจจัยอื่นๆ ที่มีความแตกต่างกันในแต่ละสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

### 7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

7.2.1 จากผลการศึกษาพบว่าด้านที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ด้านที่ทำงานน้อย ดังนั้นผู้บริหารต้องจัดการและบริหารสถานที่ให้เหมาะสมและเกิดความคล่องตัวในการทำงานมากที่สุด และปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในโรงเรียนให้สวยงาม ร่มรื่น สะอาด ปลอดภัย และน่าอยู่ มีเครื่องมือ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่ส่งเสริมและเอื้อต่อการทำงานให้แก่บุคลากรตามความต้องการ และความเหมาะสม

### 7.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

7.3.1 ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา เช่น ด้านผู้บริหาร ด้านผู้เรียน ด้านชุมชน เป็นต้น เพื่อจะได้นำข้อมูลมาพัฒนาแนวทางการสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุขต่อไป

7.3.2 ควรศึกษารูปแบบการบริหารงานและทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา

7.3.3 ควรมีการศึกษาถึงผลสัมฤทธิ์หลังจากการนำแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่แห่งความสุขไปใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษา

## 8. บรรณานุกรม

กอปรลาภ อภัยภักดิ์. (2563). บรรยากาศองค์กรแห่งความสุข: คนเบิกบาน งานสำเร็จ. วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์. 6(1). 315-331.

ขวัญเมือง แก้วดำเกิง. (2556). แนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace). สืบค้นเมื่อ 13 มกราคม 2564. จาก [http://hq.prd.go.th/plan/ewt\\_dl\\_link.php?nid=2127](http://hq.prd.go.th/plan/ewt_dl_link.php?nid=2127)

- จันทร์ทร ปานคล้า. (2557). **การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2559). **มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ(ฉบับปรับปรุง 2559)**. กรุงเทพฯ : บริษัท แอทโพรพรินท์ จำกัด.
- เด่นชัย อาทิตย์เจริญชัย. (2558). **องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนศรีบุญยานนท์**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธิดารักษ์ ลือชา และกฤษฎาภรณ์ ยูงทอง. (2560). **ความสุขในการทำงาน : ความหมายและการวัด**. **วารสารราชภัฏเพชรบูรณ์สาร**. 19(2). 9-18.
- นันท์สินี ทวีสุวรรณ. (2562). **สุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พุทธรัตน์ เจริญสุข. (2559). **ข้อปัญหาของการจัดการศึกษาในระบบไทย**. สืบค้นเมื่อ 15 พฤษภาคม 2564. จาก <http://legal.sru.ac.th/5-issues-of-education-management-in-the-thai-system/>
- ลิลิต วรภูมิสุนทร. (2558). **ปัญหาอมตะครูไทย เร่งแก้ก่อนการศึกษาตำดิ่ง**. สืบค้นเมื่อ 15 พฤษภาคม 2564. จาก <https://www.posttoday.com/politic/report/341473>
- สมพงษ์ จิตระดับ. (2558). **วอนเห็นใจครูทำงานไม่มีความสุข**. สืบค้นเมื่อ 15 พฤษภาคม 2564. จาก <https://www.kroobannok.com/73674>
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). (2552). **มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ**. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 - 2564)**. สืบค้นเมื่อ 13 มกราคม 2564. จาก [https://www.nesdc.go.th/ewt\\_dl\\_link.php?nid=6422](https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6422)
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2563). **แผนสร้างความผูกพันและความพึงพอใจในบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ**. สืบค้นเมื่อ 15 พฤษภาคม 2564. จาก <http://www.bga.moe.go.th/2018/wp-content/uploads/2020/05/.pdf>
- อนุพงศ์ รอดบุญปาน และนุชนรา รัตนศิริระประภา. (2562). **องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว)**. **วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร**. 10(2). 245-257.
- Sharon Lee. (2016). **10 Useful Tips to be Happy at Work**. Retrieved 17 May 2021. From <https://careerbuzz.prosky.co/articles/10-useful-tips-to-be-happy-at-work>