

**องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2
THE HAPPY WORKPLACE IN THAMAKA EFFICIENCY PROMOTION GROUP 1
UNDER KANCHANABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 2**

ณัฐธิดา สุวรรณนังศิริ

Nuttthida suwannutsiri

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Master of Education in Educational Administration, Department of Educational Administration, Silpakorn University

E-mail: aommy0296@gmail.com

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1. องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 2. แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยศึกษาประชากร คือ โรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 จำนวน 10 โรง ในแต่ละโรงกำหนดผู้ให้ข้อมูล 4 คน คือ 1) ฝ่ายบริหาร 2 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือหัวหน้างานวิชาการ และ 2) ครู จำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้น 40 คน โดยใช้ผู้ให้ข้อมูลเป็นหน่วยวิเคราะห์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มี 2 ฉบับ คือ ฉบับที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็น เกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข ตามแนวคิดของสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญเสนอ แนวทางการส่งเสริมหรือพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่า องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพื่อแยกพิจารณาแต่ละด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน โดยเรียงมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย คือ ด้านที่ทำงานน่าอยู่เหมือนบ้าน ด้านคนทำงานมีความสุข และด้าน ชุมชนสมานฉันท์ สำหรับแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่า ด้านคนทำงานมีความสุข ส่งเสริมบุคลากรให้ จัดสมดุลชีวิตอย่างเหมาะสมทั้งด้านชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน พัฒนาศักยภาพให้ได้เรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นหรือ ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ และนำความรู้มาพัฒนาองค์กรต่อไป ด้านที่ทำงานน่าอยู่เหมือนบ้าน ส่งเสริมการเป็นองค์กรที่มีการทำงานเป็นทีม มีความสุขในการทำงานร่วมกัน และเป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ พัฒนาการสื่อสารที่ดีเพื่อให้บุคลากรมีความกล้าและพร้อมต่อการพัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลง เพราะองค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงเสมอ ด้านชุมชนสมานฉันท์ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูล ซึ่งกันและกัน และ เอื้ออาทรระหว่างชุมชน องค์กร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่ความความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของ องค์กร พัฒนาการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยการประสานความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน สถานประกอบการ สถาบัน สังคมอื่น

คำสำคัญ: องค์การแห่งความสุข, โรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

Abstract

This independent study aimed to explore (1) the concept of a happy workplace in Thamaka Promotion Group 1 under Kanchanaburi Primary Educational Service Area 2, and (2) the promotional and developmental guidelines for establishing a happy workplace in this context. The population consisted of 10 consortium schools, with four respondents from each school: two school administrators and two teachers representing the school board, totaling 40 respondents. Each respondent served as a unit of analysis. The instruments employed were: (1) an opinionnaire based on the Thai Health Promotion Bureau's concept of a happy workplace, and (2) a questionnaire focused on promotional and developmental guidelines for creating a happy workplace. Data were analyzed using frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and content analysis.

The findings of the study were as follows:

1. The overall happiness level of the workplaces in Thamaka Promotion Group 1 under Kanchanaburi Primary Educational Service Area 2 was rated high. The aspects ranked from highest to lowest mean scores were a happy home, happy people, and happy teamwork

2. The promotional and developmental guidelines for establishing a happy workplace in Thamaka Promotion Group 1 under Kanchanaburi Primary Educational Service Area 2 revealed the following: (1) Happy Home: Personnel are encouraged to achieve work-life balance, pursue higher education or professional training to enhance their potential, adopt best practices, and apply new knowledge to organizational development. (2) Happy People : Personnel are motivated to foster teamwork, work collaboratively, and cultivate creativity. Effective communication is emphasized to encourage adaptability and readiness for change. (3) Happy Teamwork: Personnel are encouraged to promote team unity, mutual assistance, and kindness among the community, organization, and stakeholders, leading to organizational satisfaction. Additionally, resource mobilization for education is developed through coordination with individuals, communities, private organizations, local administrative bodies, businesses, and other institutions.

Keywords: the happy workplace, Thamaka promotion group 1, Kanchanaburi primary educational service area 2

บทนำ

ท่ามกลางโลกที่กำลังเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงที่ไร้ทิศทาง เบนนิส และแนนัส (Warren Bennis และ Burton Nanus) นำเสนอโมเดลแนวคิด VUCA ในหนังสือ ผู้นำกับกลยุทธ์การรับมือกับวูคา (Leaders : The Strategies For Taking Charge VUCA) แต่ละตัวอักษรแทนคุณสมบัติของโลก ได้แก่ โลกที่ผันผวน (volatility) ไม่แน่นอน (uncertainty)

ซับซ้อน (complexity) และคลุมเครือ (ambiguity) แต่ภายหลังจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือ COVID-19 ในช่วงปี 2019 หลายองค์กรค้นพบว่าแนวคิด VUCA ไม่เพียงพอในการอธิบายและรับมือกับปรากฏการณ์โลกที่เกิดขึ้นอีกต่อไป โลกยุคใหม่มีอัตราการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วมากขึ้น ผลกระทบยิ่งทวีความรุนแรง ไม่เพียงมีผลต่อการตัดสินใจของผู้นำน้องที่องค์กรที่ต้องใช้กลยุทธ์เอาชนะปัญหาอุปสรรคต่างๆ แต่ยังมีผลต่อสภาพจิตใจของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่ต้องทำงานในโลกแห่งความยุ่งเหยิง ความวุ่นวาย ในการพัฒนาองค์กรจึงนำแนวคิด BANI World มาใช้อธิบายโลกยุคใหม่แทน VUCA World เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการรับมือกับผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงของโลกได้อย่างเฉพาะเจาะจงมากขึ้น ทั้งในมิติด้านกายภาพองค์กร และความรู้สึกร่วมกันของบุคลากรในองค์กร (จิราเจต วิเศษตอนหวาย, 2565)

BANI World เป็นแนวคิดของ เจมส์ แคสซิโอ (Jamais Cascio) นักมานุษยวิทยาชาวอเมริกาที่ศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ ที่กล่าวถึงสถานการณ์ในโลกปัจจุบัน โดยกล่าวว่า BANI World เป็นมากกว่า "สถานการณ์" ที่พลิกผัน, ไม่แน่นอน, ซับซ้อน, และคลุมเครือ แต่เป็นการมองไปถึงผลกระทบ "ด้านอารมณ์ของคน" ด้วย เช่น ความเครียด ความกังวล ความหดหู่ ความสับสน ฯลฯ สถานการณ์โลกยุค BANI World ประกอบไปด้วย 1) โลกที่เปราะบาง (B – brittle) 2) โลกที่เต็มไปด้วยความกังวล (A – anxious) 3) โลกที่สับสน คาดเดาได้ยาก (N – nonlinear) และ 4) โลกที่เข้าใจยาก (I – incomprehensible) ข้อมูล ข่าวสาร ตลอดจนปัจจัยต่างๆ มีปริมาณมากและซับซ้อนมากขึ้น ทั้งข้อมูลจริงและเท็จ ทำให้ความสามารถในการทำความเข้าใจ วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือ สรุปสถานการณ์ การคาดการณ์หรือการวางแผนควบคุมให้สถานการณ์ต่าง ๆ เป็นไปได้ง่ายขึ้น (Cascio, J., 2020) ในสถานการณ์โลกยุค BANI World ก่อให้เกิดผลกระทบต่อนานัปการ โดยเฉพาะระบบการศึกษา เช่น เกิดสภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ในเด็กปฐมวัย ธุรกิจเทคโนโลยีการเรียนรู้ออนไลน์เติบโตอย่างรวดเร็ว ในขณะที่ประชาชนบางกลุ่มขาดความสามารถในการเข้าถึงเทคโนโลยี และการเข้าถึงข้อมูลขาดทักษะดิจิทัล เกิดปัญหาความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัล รวมไปถึงสภาวะทางจิตใจของนักเรียน นักศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาที่เปราะบางและเต็มไปด้วยความหดหู่ เครียด วิตกกังวล เป็นต้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนา และยกระดับคุณภาพผู้เรียนและเยาวชน (ไทยโพสต์, 2565)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 65 กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) เป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ เพื่อให้ประเทศไทยสามารถยกระดับการพัฒนาให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ "ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง" โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในรูปแบบ "ประชารัฐ" ในยุคที่ดิจิทัลและเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรแห่งความสุขเป็นรูปแบบการจัดการภาครัฐที่เหมาะสมกับยุคปัจจุบัน เพราะเป็นการพัฒนาที่สมดุล คือให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทั้งผลงานและความสุขของพนักงาน รวมถึงนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนของพนักงาน องค์กรและสังคม (ประกาศ เรื่อง ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561- 2580, 2561) ด้วยเหตุนี้หน่วยงานทางการศึกษาได้ให้ความสนใจเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดนโยบายการศึกษา ที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุข คือ นโยบาย “เรียนดี มีความสุข” ซึ่งมีข้อสั่งการและแนวปฏิบัติ ดังนี้ 1) ลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา และ 2) ลดภาระนักเรียนและผู้ปกครอง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2566) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ได้เห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายใต้การปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง เพื่อขับเคลื่อนและประสานงานนโยบายด้านการศึกษาให้สำเร็จตามเป้าหมาย "เรียนดี มีความสุข" และส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน จึงได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566 - 2570 ซึ่งมีนโยบายและแนวปฏิบัติที่ส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2, 2567).

จากการศึกษาแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 และแผนพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 พบปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการเป็นองค์กรแห่ง

ความสุข ซึ่งเป็นข้อมูลจากการสรุปประเด็นสำคัญที่พบจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 และ โรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 พบ ปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านคนทำงานมีความสุข ได้แก่ ปัญหาการเรียนรู้และ ความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน ครูและบุคลากรทางการศึกษาบางส่วน จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้นเนื่องจาก สอนไม่ตรงสาขาวิชาเอก ปัญหาครูและบุคลากรยังขาดความรู้และไม่เห็นความสำคัญในการนำการวิจัยและพัฒนาไปใช้ในการ ปฏิบัติงานและการบริหารจัดการศึกษา ปัญหาการปฏิบัติงานในองค์กรค่อนข้างล่าช้า เนื่องจากนโยบายรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานต้นสังกัด มีจำนวนมาก ทำให้การขับเคลื่อนนโยบายมีอุปสรรค อีกทั้งบางนโยบายต้อง มีการดำเนินการรายงานผลต่อหลายหน่วยงาน เป็นการทำงานซ้ำซ้อนและใช้เวลามาก จากปัญหาดังกล่าวส่งผลให้ความสุข ในการทำงานของผู้บริหาร ครูและบุคลากรลดลง 2) ด้านที่ทำงานน่าอยู่เสมือนบ้าน ได้แก่ ปัญหาแหล่งเรียนรู้ภายใน เช่น ห้องสมุด ห้องปฏิบัติการต่างๆในสถานศึกษา ไม่เอื้อต่อการให้บริการ เนื่องจากขาดการจัดการความรู้ที่ดี ปัญหาการคิดค้น ทางด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา ต้นทุนสูง ทำให้ไม่สามารถจัดหามาใช้ได้เพียงพอกับความต้องการจำเป็น ของบุคลากร และปัญหาวัสดุ อุปกรณ์ หรือครุภัณฑ์เกี่ยวกับเทคโนโลยีล้ำสมัย เนื่องจากคุณลักษณะที่กำหนดและวิธีการ จัดหาไม่เอื้อตามความต้องการ จากปัญหาดังกล่าวส่งผลให้ความสะดวกในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ครูและบุคลากร ลดลง 3) ด้านความสมานฉันท์ในชุมชน ได้แก่ การสนับสนุนขององค์กรบริหารส่วนท้องถิ่นในการจัดการศึกษาไม่เพียงพอ เนื่องจากติดขัดเรื่องระเบียบและหลักเกณฑ์การเบิกจ่ายงบประมาณ เศรษฐกิจของชุมชน รายได้ของประชาชนโดยรวมอยู่ใน ภาวะค่อนข้างน้อยเป็นอุปสรรคต่อการระดมทรัพยากรทางการศึกษา จากปัญหาดังกล่าวส่งผลให้ชุมชนมีส่วนร่วม และ ให้ความร่วมมือในการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างจำกัด

ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ในกลุ่มส่งเสริม ประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 การได้ทราบถึงการเป็นองค์กรแห่ง ความสุขที่ชัดเจนนั้น จะทำให้เกิดประโยชน์ในเชิงบริบททางการศึกษา สามารถพัฒนาและต่อยอดศาสตร์การบริหาร การศึกษา โดยผู้บริหารทุกระดับสามารถนำแนวคิดการเป็นองค์กรแห่งความสุขไปวางแผนนโยบายการพัฒนาคุณภาพการ เป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็น องค์กรแห่งความสุข พัฒนาครูและบุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สามารถพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา สามารถนำพาให้สถานศึกษาไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อทราบองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2
2. เพื่อทราบแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่า มะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

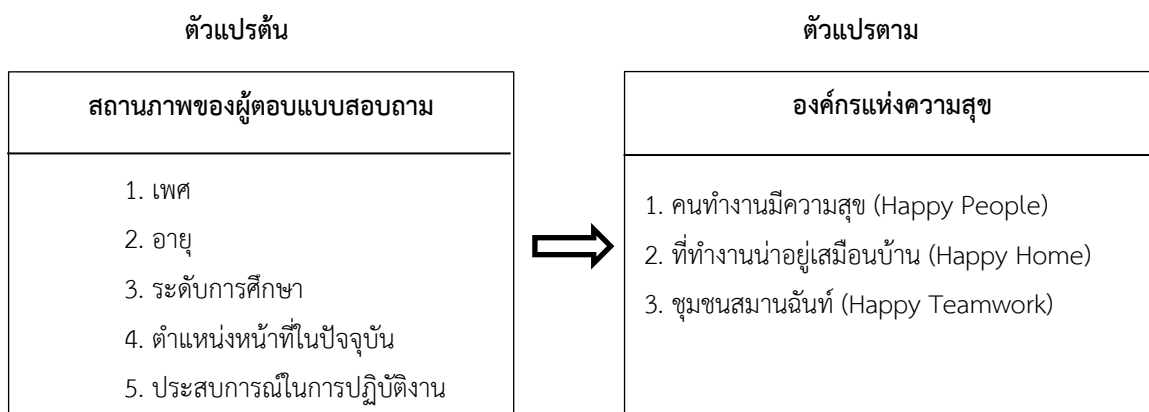
สมมติฐานการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง
2. แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 เป็นพหุแนวทาง

กรอบแนวคิดการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยในครั้งนี้มีคุณภาพและมาตรฐาน ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีเชิงระบบ (System approach) ตามแนวคิดของลูเนนเบิร์กและออร์นสไตน์ (Lunenburg and Ornstein) และ แนวคิดองค์กรแห่งความสุข ของสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ซึ่งประกอบด้วยเกณฑ์พิจารณา 3 ด้าน คือ 1) คนทำงานมีความสุข (Happy People) 2) ที่ทำงานน่าอยู่เหมือนบ้าน (Happy Home) 3) ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) ดังแผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยโดยศึกษาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ตามแนวคิดของ สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ซึ่งประกอบด้วย เกณฑ์พิจารณา 3 ด้าน คือ 1) คนทำงานมีความสุข (Happy People) 2) ที่ทำงานน่าอยู่เหมือนบ้าน (Happy Home) 3) ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) ดังแผนภูมิที่ 2

องค์กรแห่งความสุข
1) คนทำงานมีความสุข (Happy People) 2) ที่ทำงานน่าอยู่เหมือนบ้าน (Happy Home) 3) ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork)

แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตการวิจัย

แบบแผนการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยอาศัยข้อมูลจากแบบสอบถามที่มีแบบแผนการวิจัยแบบกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสถานการณ์ไม่มีการทดลอง (the one-shot, non-experimental case study)

ประชากร

ได้แก่ โรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำนวน 10 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดเขาสะพายร้าง โรงเรียนบ้านหนองลาน โรงเรียนบ้านท่ามะกา โรงเรียนวัดห้วยตะเคียน โรงเรียนวัดหนองโรง โรงเรียนวัดทุ่งมะกรูด โรงเรียนบ้านทุ่งประทุน โรงเรียนวัดดอนชะเอม โรงเรียนวัดสนามแย้ และโรงเรียนบ้านหนองกรด

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดผู้ให้ข้อมูลของประชากรในการวิจัยนี้ โรงเรียนละ 4 คน ประกอบด้วย 1) ฝ่ายบริหาร 2 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือหัวหน้างานวิชาการ และ 2) ครู จำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้น 40 คน ทั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ผู้ให้ข้อมูลเป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis) ดังรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนผู้บริหารและครูของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

ที่	ประกอบด้วย	จำนวน
1	ผู้อำนวยการโรงเรียน	10
2	รองผู้อำนวยการโรงเรียน	1
3	หัวหน้างานฝ่ายวิชาการ	9
4	ครู	20
รวม		40

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (Forced choice) ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) เกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข ของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ตามแนวคิดของ สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดตัวเลือกไว้ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนตามแนวคิดของ ลิเคิร์ต (Likert's five rating scale) โดยกำหนดค่าเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีความหมายและค่าน้ำหนัก ดังนี้

ระดับ 1 การเป็นองค์กรแห่งความสุข ระดับน้อยที่สุด	ให้มีค่าน้ำหนัก เท่ากับ 1 คะแนน
ระดับ 2 การเป็นองค์กรแห่งความสุข ระดับน้อย	ให้มีค่าน้ำหนัก เท่ากับ 2 คะแนน
ระดับ 3 การเป็นองค์กรแห่งความสุข ระดับปานกลาง	ให้มีค่าน้ำหนัก เท่ากับ 3 คะแนน
ระดับ 4 การเป็นองค์กรแห่งความสุข ระดับมาก	ให้มีค่าน้ำหนัก เท่ากับ 4 คะแนน
ระดับ 5 การเป็นองค์กรแห่งความสุข ระดับมากที่สุด	ให้มีค่าน้ำหนัก เท่ากับ 5 คะแนน

2. แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการส่งเสริมหรือพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire)

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องภายใต้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องและเหมาะสมกับตัวแปรและขอบเขตที่กำหนด

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องโดยใช้เทคนิค IOC (Index of item objective congruence) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และการทดลองใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลกับโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำนวน 8 โรงเรียน 32 ฉบับ

2. แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการส่งเสริมหรือพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยผู้วิจัยนำข้อคำถามปรึกษาอาจารย์ผู้ควบคุมการค้นคว้าอิสระและแก้ไขตามข้อเสนอแนะ เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการส่งเสริมหรือพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยพิจารณาจากเกณฑ์ค่าเฉลี่ย 4.50 เป็นหลัก ถ้ามีคะแนนตั้งแต่ 4.50 ขึ้นไป จะเป็นข้อคำถามเพื่อให้เห็นแนวคิดในการส่งเสริม หากมีคะแนนต่ำกว่า 4.50 จะเป็นข้อคำถามเพื่อให้เห็นแนวคิดในการพัฒนา เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งประกอบด้วย ประธานกลุ่ม ศึกษาพิเศษประจำกลุ่ม หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อทำหนังสือถึงผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ขอความอนุเคราะห์ออกหนังสือแจ้งผู้บริหารโรงเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการตอบแบบสอบถาม และอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้

2. ผู้วิจัยนำหนังสือที่คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรออกให้ ส่งไปยังผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามสำหรับการวิจัยในครั้งนี้

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

4. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ขอความอนุเคราะห์ออกหนังสือแจ้งผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ เพื่อเสนอแนวทางการส่งเสริมหรือพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1

5. ผู้วิจัยนำหนังสือที่คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรออกให้ ส่งไปยังประธานกลุ่ม ศึกษานิเทศก์ประจำกลุ่ม และครูในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามแนวทางการส่งเสริมหรือพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำหรับการวิจัยในครั้งนี้

6. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ให้ผู้ให้ข้อมูลเป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of analysis) ได้แก่ คือ 1) ฝ่ายบริหาร 2 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือหัวหน้างานวิชาการ จำนวน 1 คน 2) ครู จำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้น 40 คน ซึ่งหลังได้รับแบบสอบถามมาแล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาให้มีความสมบูรณ์ครบทุกฉบับ
2. จัดระบบข้อมูล ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์สำหรับแบบสอบถามแต่ละฉบับ
3. จัดทำตารางแจกแจงคะแนน (tally sheet) เพื่อกำหนดคะแนนให้สอดคล้องกับแผนการวิเคราะห์ข้อมูลและระเบียบวิธีทางสถิติที่ใช้
4. นำข้อมูลดังกล่าวไปคำนวณหาค่าทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป
5. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งถามรายละเอียดเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ระดับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยใช้มัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic mean : $\bar{X}$) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.) โดยนำค่ามัชฌิมเลขคณิตไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของแนวคิดของเบสท์ (Best) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.00 - 1.49 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งความสุข อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.50 - 2.49 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งความสุข อยู่ในระดับน้อย

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 2.50 - 3.49 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งความสุข อยู่ในระดับปานกลาง

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 3.50 - 4.49 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งความสุข อยู่ในระดับมาก

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 4.50 - 5.00 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งความสุข อยู่ในระดับมากที่สุด

3. การหาแนวทางการส่งเสริมและองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน ในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

ผลการวิจัย

1. องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย คือ ด้านที่ทำงานน่าอยู่เสมือนบ้าน (Happy Home) ด้านคนทำงานมีความสุข (Happy People) และด้านชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) ตามลำดับ

2. แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่า ด้านคนทำงานมีความสุข (Happy People) บุคลากรควรจัดสมดุลชีวิตอย่างเหมาะสมทั้งด้านชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน ด้านที่ทำงานน่าอยู่เหมือนบ้าน (Happy Home) สร้างบรรยากาศทางกายภาพและจิตวิทยา ให้บุคลากรมีความรู้สึกรู้ว่าที่ทำงาน มีความรัก ความอบอุ่น เปรียบเสมือนเป็นบ้านหลังที่สอง เป็นองค์กรที่มีการทำงานเป็นทีม มีความสุขในการทำงานร่วมกัน และเป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ ด้านชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมระหว่างชุมชนและองค์กร สร้างความสามัคคีช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และเอื้ออาทรกับสังคมรอบข้าง เพื่อให้ชุมชน สังคมและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกิดความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กร

อภิปรายผลการวิจัย

1. องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน โดยเรียงค่ามัธยฐานลดจากมากไปน้อย คือ ด้านที่ทำงานน่าอยู่เหมือนบ้าน (Happy Home) ด้านคนทำงานมีความสุข (Happy People) และด้านชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารและบุคลากร มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างองค์กรแห่งความสุข ตระหนักว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีความสำคัญขององค์กร มีความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นอยู่ที่ดี มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงาม และเอื้ออาทรต่อตนเอง และสังคม รวมถึงบุคลากรมีศักยภาพสูงและมีความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารมีการสื่อสารที่ดีเกี่ยวกับเป้าหมายยุทธศาสตร์ และวิสัยทัศน์ขององค์กร สร้างองค์กรแห่งความสุขจากการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร หัวหน้างาน และบุคลากรในองค์กร มีกระบวนการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้ทำงานอย่างมีความสุข มีความรัก ความสามัคคี ความเอื้ออาทรต่อกัน บรรยากาศที่ทำงานความอบอุ่นน่าอยู่เหมือนบ้านหลังที่สอง เป็นองค์กรที่มีการทำงานเป็นทีม มีการร่วมกันทำงานของสมาชิกเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ ทำงานร่วมกันอย่างมีชีวิตชีวา ทำด้วยใจ และเห็นคุณค่าของสมาชิก งานที่ทำและมีเป้าหมายของงาน มีความสุขในการทำงานร่วมกัน มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมด้วยการทำให้พนักงานมีคุณสมบัติสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร และเป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกัน และมีการพัฒนาร่วมกันมีความพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง รวมไปถึงชุมชนและองค์กรมีความสามัคคี มีการทำงานเป็นทีม มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และมีความเอื้ออาทรต่อกันระหว่างองค์กร สังคม ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กรพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กร เป็นผลให้นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน ผลดังกล่าวสอดคล้องกับ ญรัพฐษ์ น้อยโคตร ได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันของความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรในสถานศึกษาเป็นผู้มีความสุขในการทำงาน มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดี สามารถจัดสรรเวลาในการทำงานและพักผ่อนได้อย่างสมดุล มีโอกาสเข้าร่วมอบรมศึกษาต่อ ดูงาน พัฒนาตนเองอยู่เสมอ นำหลักธรรมคำสอนในศาสนามาปฏิบัติจริงในการดำเนินชีวิต สามารถวางแผนการใช้เงินและจัดการหนี้สินได้เป็นอย่างดี มีครอบครัวที่อบอุ่นเป็นกำลังใจในการทำงาน และประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีของสังคม สภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านคนทำงานมีความสุข ด้านที่ทำงานน่าอยู่ และด้านความสมานฉันท์ในชุมชน สะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 มีความต้องการที่พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขในทุก

องค์ประกอบ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเมื่อบุคลากรทำงานอย่างมีความสุข มีทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ ที่ทำงานน่าอยู่ และมีความสมานฉันท์ในชุมชน จะมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กร ไปสู่ความสำเร็จ ส่งผลให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

2. ผลการพัฒนาแนวทางสู่องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่า มีผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไป ได้โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา แต่ละสถานศึกษาย่อมมีความแตกต่างกันตามบริบทของสถานศึกษา ด้านคนทำงานมีความสุข ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้รักษาสุขภาพกายและใจ จัดกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือสังคม ฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมที่ดีงาม ส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเก็บออมเงิน ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนเป็นแบบอย่างที่ดีของนักเรียน เป็นสมาชิกที่ดีของชุมชน และสังคมภายนอก ด้านที่ทำงานน่าอยู่ ผู้บริหารต้องจัดการและบริหารสถานที่ให้เหมาะสมและ เกิดความคล่องตัวในการทำงาน สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่อบอุ่นเหมือนกับคนครอบครัว อยู่ด้วยกันแบบพี่น้อง ให้เกียรติซึ่งกันและกัน สร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบการมีส่วนร่วม ให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อเป้าหมายในการทำงาน และทุกคนสามารถที่จะแสดงความคิดเห็นและความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างเป็นอิสระ และมีระบบบริหารจัดการองค์กรที่ดี ด้านความสมานฉันท์ในชุมชน ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้องค์กรและชุมชนทำงานร่วมกันเป็นทีม ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ปรึกษาหารือ ให้คำแนะนำที่ดีต่อกัน

เมื่อพิจารณาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ทั้ง 3 ด้าน เป็นรายด้านพบว่า

1. ด้านคนทำงานมีความสุข (Happy People) ผลการวิจัยพบว่า ด้านคนทำงานมีความสุข (Happy People) ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บุคลากรสามารถจัดสมดุลชีวิตได้ บุคลากรมีสุขภาพแข็งแรง ทั้งร่างกายและจิตใจ ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข เป็นผู้มีน้ำใจ นึกถึงคนอื่น เอื้ออาทรต่อผู้อื่น รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น สามารถควบคุมและจัดการอารมณ์ของตนเองในสถานการณ์ต่างๆ ได้ เป็นผู้รักการเรียนรู้ ศึกษา หาความรู้ และพัฒนาตัวเองตลอดเวลา เพื่อให้เป็นมืออาชีพในวิชาชีพของตน และเกิดความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู เช่น เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัยตรงต่อเวลา เป็นต้น เป็นผู้ใช้เงินเป็น มีเงินเก็บ รู้จักใช้ เป็นหนี้อย่างมีเหตุผล สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองและครอบครัวได้ มีครอบครัวที่อบอุ่น มั่นคง และครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เป็นสมาชิกที่ดี รักและดูแลองค์กร และสังคม ซึ่งสอดคล้องกับ อนุพงศ์ รอดบุญปาน ที่ได้ศึกษาเรื่อง องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มี 1 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด คือ คุณธรรม และอีก 7 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ มีสังคมดี การหาความรู้ น้ำใจงาม ครอบครัวที่ดี การผ่อนคลาย สุขภาพดี และใช้เงินเป็น 2) แนวทางพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) มีแนวทางที่สำคัญ 10 แนวทาง คือ 1) ผู้บริหารต้องกระทำตนเป็นผู้นำที่ดี มีความยุติธรรม เป็นกันเอง สามารถปรึกษาปัญหาต่าง ๆ ได้ พร้อมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคน และมีการบริหารจัดการที่ดี 2) จัดอบรมให้ความรู้ด้านการดูแลรักษาสุขภาพ ให้บุคลากรหมั่นออกกำลังกาย เลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ ไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด และจัดโครงการตรวจสุขภาพประจำปี 3) มุ่งเน้นให้บุคลากรทำงานเป็นทีม หมั่นแสดงความคิดเห็นต่อกัน และยกย่องผู้เป็นแบบอย่างที่ดีในองค์กร 4) จัดประชุมวางแผน มอบหมายงานให้เหมาะสมตามความสามารถ และจัดกิจกรรมผ่อนคลายความเครียดด้วยวิธีการที่หลากหลาย 5) สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ นิเทศติดตามการทำงานและประเมินคุณภาพบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ 6) ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมที่ดีงาม ให้บุคลากรเกิดความรักความปรารถนาดีต่อกัน ละอายต่อการกระทำผิด และละเว้นจากการทำความชั่ว 7) ส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักวางแผนการใช้เงิน ให้ความรู้ด้านการลงทุน จัดทำบัญชีรายรับรายจ่าย สร้างนิสัยประหยัดและเก็บออม ลดการก่อหนี้ ไม่เล่น

การพินิจรูปแบบสนับสนุนงบประมาณ สื่อการสอน สวัสดิการ ให้แก่บุคลากรอย่างเพียงพอและเหมาะสม 8) ปลุกฝังให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของสถาบันครอบครัว กระทำตนเป็นสมาชิกที่ดี เข้าใจบทบาทหน้าที่ในครอบครัว และส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครอบครัวกับองค์กร 9) จัดภูมิทัศน์และดูแลอาคารสถานที่ต่าง ๆ ในองค์กรให้มีบรรยากาศร่มรื่น สะอาด ปลอดภัย น่าอยู่ และ 10) ส่งเสริมให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนและสังคมอย่างสม่ำเสมอ และสอดคล้องกับ เศรษฐกิจ อาชีพ เศรษฐกิจ ที่ได้ศึกษาเรื่อง องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนศรีบุญยานนท์ ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนศรีบุญยานนท์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านคุณธรรม ด้านน้ำใจงาม ด้านการหาความรู้ ด้านครอบครัวที่ดี และด้านความสุขขององค์กรและสังคม ด้านการผ่อนคลาย ด้านใช้เงินเป็น และด้านสุขภาพดี 2) ทักษะของบุคลากรในโรงเรียนศรีบุญยานนท์ต่อองค์กรแห่งความสุข พบว่า ด้านสุขภาพดี : บุคลากรมีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ และมีการตรวจสุขภาพประจำปี ด้านน้ำใจงาม : บุคลากรมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีการทำงานเป็นทีม ด้านการผ่อนคลาย : บุคลากรมีการผ่อนคลายความเครียดด้วยการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งที่เกิดขึ้น สภาพปัญหา สถานการณ์ และใช้เวลาว่างกับครอบครัว ด้านการหาความรู้ : บุคลากรมีการใฝ่หาความรู้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาตนเอง ด้านคุณธรรม : บุคลากรมีคุณธรรม รู้จักให้อภัย นำคำสอนทางศาสนาใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านการใช้เงินเป็น : บุคลากรมีรายได้ที่เพียงพอ ไม่มีภาระหนี้สิน รู้จักการวางแผนการใช้เงิน ด้านครอบครัวที่ดี : บุคลากรให้ความสำคัญกับครอบครัว มีเวลาให้กับครอบครัว โดยการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน ด้านความสุขขององค์กรและสังคม : บุคลากรมีความสุขที่ได้ทำงานในองค์กร เพราะมีส่วนร่วม ในการทำงาน และได้รับการยอมรับและจากองค์กร

2. ด้านที่ทำงานน่าอยู่เสมือนบ้าน (Happy Home) ผลการวิจัยพบว่า ด้านที่ทำงานน่าอยู่เสมือนบ้าน (Happy Home) อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ด้านการเป็นองค์กรที่การทำงานเป็นทีม (Teamwork) บุคลากรร่วมกันทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ ทำงานเป็นทีมร่วมกันอย่างมีชีวิตชีวา ทำด้วยใจ เห็นคุณค่าของสมาชิก งานที่ทำ และมีเป้าหมายของงาน มีการสร้างทีมงานเพื่อการพัฒนา หรือการเปลี่ยนแปลง บุคลากรมีความกล้าและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง ด้วยการสื่อสารให้คลายความวิตกกังวล องค์กรสามารถจัดการความเปลี่ยนแปลง และสร้างการเปลี่ยนแปลง โดยมีเป้าหมายที่ชัดเจน และเป็นเป้าหมายที่เป็นไปได้ ซึ่งสอดคล้องกับวิญญลักษมี และ กัสวามี (Vijayalakshmi, Goswami) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยของความสุขในสถานที่ทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความสุขถูกแบ่งออกเป็น 3 ประการ ได้แก่ 1) ปัจจัยภายใน โดยเกี่ยวข้องกับความรู้สึกในตนเอง การตระหนักรู้ในตนเอง ซึ่งก่อให้เกิดความสุขกับแต่ละบุคคลจากตัวตนภายใน 2) ปัจจัยภายนอก ปัจจัยภายนอกเกี่ยวข้องกับคำตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การสร้างทีมงานที่ดี มีศักยภาพ มีภาวะผู้นำและผู้ตาม ความกล้าพร้อมต่อการพัฒนาและพร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลง และ 3) ปัญหาชีวิตการทำงาน และการจัดการปัญหาในชีวิตการทำงาน โดยใช้ความยืดหยุ่นในการปรับตัว และการให้คำปรึกษาระหว่างงานและครอบครัว ซึ่งก่อให้เกิดความสุขกับแต่ละบุคคลในสถานที่ทำงาน

ด้านองค์กรที่มีความสุขในการทำงานร่วมกัน (Cooperative) ผู้บริหารมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมด้วยการทำให้บุคลากรมีคุณสมบัติสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร ใช้การสื่อสารเป็นหัวใจสำคัญของการสร้างทีม และเชื่อมต่อกับความคิดของผู้บริหารกับความคิดของบุคลากร ผู้บริหารทำให้บุคลากรมีความรู้สึกร่วมกับวิสัยทัศน์ขององค์กร และพัฒนาตนให้มีทักษะและมีความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารมีการสื่อสาร วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และทิศทางการดำเนินงานขององค์กรเป็นผลให้บุคลากรรู้สึกเป็นสมาชิกและมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ ลอย (Roy) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในที่ทำงาน ผลการวิจัยพบว่าความสุขในที่ทำงาน ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ 1) มุมมองส่วนบุคคล ประกอบด้วย ความหมายของงาน ความมั่นคงของงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การเป็นที่ยอมรับ ความเป็นผู้นำ และความเป็นอิสระ 2) การสร้างสถานที่ทำงานที่มีความสุข ประกอบด้วย การฝึกอบรมและการพัฒนาพนักงาน ค่าตอบแทนและรางวัล การรับรู้ทักษะ

ความสัมพันธ์ที่เหนือกว่าผู้ได้บังคับบัญชา โอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพ ความยืดหยุ่นในงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสมดุลของชีวิตการทำงาน ชั่วโมงของการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร

ด้านองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ผู้บริหารสร้างองค์กรแห่งความสุขที่เป็นแบบเฉพาะ และเหมาะสมกับบริบทขององค์กร ผู้บริหารพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร ผู้บริหารพัฒนาแนวทางการอยู่ร่วมกันที่เหมาะสมกับองค์กร ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมจากบุคลากรทุกคน ผู้บริหาร หัวหน้างาน และบุคลากรมีส่วนร่วมกันสร้างองค์กรแห่งความสุข องค์กรมีแผน/กลยุทธ์องค์กร องค์กรมีการต่อยอดหรือพัฒนาแนวทางปฏิบัติเดิมของตนหรือจากประสบการณ์ของผู้อื่น แล้วคัดเลือกแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมกับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ คลีย์พูล (Claypool) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสำเร็จขององค์กร : ความเป็นมาของความสุขในปัจจุบันที่เป็นผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขที่พบในที่ทำงาน และการมีส่วนร่วมของพนักงานเป็นปัจจัยที่นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ การมีส่วนร่วมและความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานเป็นสิ่งที่จะช่วยให้องค์กรต่าง ๆ ประสบความสำเร็จ เนื่องจากพนักงานที่มีความคิดสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้น จะมีความมั่นใจในการทำงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี อีกทั้งความสุขในที่ทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้พนักงานมีการแข่งขันทางด้านความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ และออกมาในรูปของนวัตกรรมที่มีความสร้างสรรค์ ส่งผลให้องค์กรสามารถพัฒนาได้อย่างรวดเร็ว และการพัฒนาสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศการทำงานให้มีความสุขหรือพัฒนาความสุขในการทำงานของพนักงานเป็นอีกหนึ่งปัจจัย ที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กร

3. ด้านชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) ผลการวิจัยพบว่า ด้านชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ชุมชนและองค์กรมีความสามัคคีกัน มีการทำงานเป็นทีม มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และเอื้ออาทรกับสังคมรอบข้าง เป็นผลให้ชุมชน สังคม และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร พึงพอใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับสิทธิเดช เสมอภาค และ ศิริพงษ์ เสาภาณ ได้ทำการศึกษา เรื่อง องค์กรแห่งความสุข (Happiness Workplace) ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาระดับองค์กรแห่งความสุข (Happiness Workplace) ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เนื่องจากข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษาทุกคน เป็นผู้มีความสุขในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่สามารถจัดการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง มีความพึงพอใจกับงานและภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และมีความสมานฉันท์ระหว่างองค์กรและชุมชน ความสามัคคีของชุมชนและองค์กรมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรครูอย่างมาก ถ้าชุมชนและองค์กรมีความสามัคคี ความเอื้ออาทรต่อกัน มีความปรารถนาดีต่อกันเต็มใจช่วยเหลือซึ่งกันและกันพึงพาอาศัยกัน ย่อมส่งผลให้บุคลากรในชุมชนและองค์กรนั้นเกิดความสุขในการทำงานร่วมกัน 2) ผลการเปรียบเทียบระดับองค์กรแห่งความสุข (Happiness Workplace) ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งความสุข โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านมีสังคมดีและด้านความสมานฉันท์ในชุมชนไม่แตกต่างกันและข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงาน วิชยฐานะ โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน

2. แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จากการวิจัย พบว่า ด้านคนทำงานมีความสุข (Happy People) การส่งเสริมบุคลากรให้จัดสมดุลชีวิตอย่างเหมาะสมทั้งด้านชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน การพัฒนาบุคลากรให้ได้เรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นหรือฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ และนำความรู้มาพัฒนาองค์กรต่อไป ด้านที่ทำงานอยู่เหมือนบ้าน (Happy Home) การส่งเสริมการเป็นองค์กรที่มีการทำงานเป็นทีม มีความสุขในการ

ทำงานร่วมกัน และเป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ การพัฒนาควรใช้การสื่อสารที่ดีเพื่อให้บุคลากรมีความกล้าและพร้อมต่อการพัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลง เพราะองค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงเสมอ ด้านชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูล ซึ่งกันและกัน และเอื้ออาทรระหว่างชุมชนองค์กร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กร การพัฒนาการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยการประสานความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน สถานประกอบการ สถาบัน สังคมอื่น ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 เป็นพหุแนวทาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารและบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างองค์กรแห่งความสุข ผู้บริหารมีการสื่อสารที่ดีเกี่ยวกับเป้าหมายยุทธศาสตร์ และวิสัยทัศน์ขององค์กร สร้างองค์กรแห่งความสุขจากการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร หัวหน้างาน และบุคลากรในองค์กร มีกระบวนการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้ทำงานอย่างมีความสุข มีความรัก ความเอื้ออาทรต่อกัน บรรยากาศที่ทำงานความอบอุ่นน่าอยู่เสมือนบ้านหลังที่สอง เป็นองค์กรที่มีการทำงานเป็นทีม มีความสุขในการทำงานร่วมกัน และเป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ มีความพร้อมต่อการรับมือกับความเปลี่ยนแปลง มีการทำงานเป็นทีม ความสามัคคี และความเอื้ออาทร ระหว่างองค์กร สังคม ชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร ซึ่งจะนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้งานวิจัยเรื่ององค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 เผยแพร่ออกไปและเพื่อประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าของนักวิชาการและผู้ที่เกี่ยวข้องทั่วไป จึงมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2
2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2
3. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2
4. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). “ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ.” 23 พฤศจิกายน.
- จิราเจต วิเศษดอนหวาย. (2565). ลาก่อน VUCA มาแล้ว BANI : ขวน ผอ.ปรับตัวและโรงเรียนให้ทันการเปลี่ยนแปลง, เข้าถึงเมื่อ 1 มกราคม 2567, เข้าถึงได้จาก <https://www.educathai.com/knowledge/articles/652>.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และคณะ, องค์กรแห่งความสุข 4.0 (กรุงเทพฯ : โครงการส่งเสริมผลิตภาพและสุขภาวะองค์กร ในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม SMEs Happy and Productive Workplace, 2561), 10-18.
- ณัฐพงษ์ น้อยโคตร (2565). แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์, 6,1 (มกราคม-มิถุนายน 2565). หน้า 91-103

- เด่นชัย อาทิตย์เจริญชัย. (2558). **องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนศรีบุญยานนท์**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ไทยโพสต์. (2565). **ปลัดศธ.ชี้โลกเข้าสู่ยุค BANI World รวมความปั่นป่วนไว้มทั้งหมด กระทบการศึกษาโดยตรง มอบนโยบายรับมือ การเรียนรู้ถดถอย**. เข้าถึงเมื่อ 2 มกราคม 2567. เข้าถึงได้จาก <https://www.thaipost.net/education-news/255668/>
- “ประกาศ เรื่อง ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561- 2580).” (2561). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 135 ตอนที่ 82 (13 ตุลาคม) : 1-10.
- สิทธิเดช เสมอภักดิ์ และ ศิริพงษ์ เสาภายน, (2566) **"องค์กรแห่งความสุข (Happiness Workplace) ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2"** วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 8(2) 1-14. พฤษภาคม-สิงหาคม 2566
- อนุพงศ์ รอดบุญปาน. (2561). **องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว)**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Cascio, J. (2020). **Facing the Age of Chaos, We are in an age of chaos**. Accessed January 2, 2024 Available from <https://medium.com/@cascio/facing-the-age-of-chaos-b00687b1f51d>
- Fred C. Lunenburg. and Allan C. Ornstein, **Educational Administration: Concepts and Practices 7th** (California : SAGE Publications, 2022), 25.
- John W. Best, **Research in Education** (Englewood Cliffs: Prentice-Hall, Inc., 1970), 190.
- Kevin K. Claypool, **"Organizational Success: How the Presence of Happiness in The Workplace Affects Employee Engagement that Leads to Organizational Success"** (Dissertation Pubishing, Pepperdine University, 2017), Accessed April 4 , 2024 , Available from <http://search.proquest.com/docview/1889167554/abstract>.
- Roy, R. (2020). **Workplace Happiness: A Conceptual Framework**. Accessed April 4, 2024 Available from <http://www.jjstr.org/final-print/jan2020/Workplace-Happiness-A-Conceptual-Framework>.
- Vjayalakshmi, D. and Goswami, R. (2017). **A Study on Factors of Workplace Happiness**. Accessed April 3, 2024 Available from <https://webcache.googleusercontent.com>.