

**แนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2**
**Guidelines for Promoting Happiness in Educational Institutions
under the Lopburi Primary Educational Service Area Office 2**

ธัญยรัตน์ วงษ์ทอง¹, สรรชัย ชูชีพ² และภัสยกร เลาสวัสดิกุล³

คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

Thanyarat Wongthong¹, Sunchai Chuchee² and Phatsayakorn Laosawadikul³

Faculty of Education, Thepsatri Rajabhat University

Corresponding Author E-mail : thanyarat.pop2540@gmail.com

(Received: 11 October, 2025; Edit: 20 November, 2025; accepted: 13 November, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพพึงประสงค์ของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2 2) เพื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2 3) เพื่อเสนอแนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 310 คน คัดเลือกด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน คือ 0.987 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ คือ 0.990 และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลจากการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมากและมากที่สุด 2) ความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2 ในภาพรวม พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ด้านที่ 3 Happy Relax (การผ่อนคลาย) และ 3) แนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2 มี 8 แนวทาง มีกระบวนการที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ครบถ้วนทุกแนวทาง

คำสำคัญ: ความสุขในองค์กร, แนวทาง, สถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research were to 1) study the current and desirable conditions of promoting happiness in educational organizations under the Lopburi Primary Educational Service Area Office 2, 2) analyze the needs for promoting happiness in educational organizations under the Lopburi Primary Educational Service Area Office 2 and 3) develop guidelines for promoting happiness in educational organizations under the Lopburi Primary Educational Service Area Office 2. The sample group consisted of 310 school administrators and teachers under the Lopburi Primary Educational Service Area Office 2 in the academic year 2024, calculated using Yamane's formula, and obtained through stratified random sampling according to school size, from a total of 130 schools. The proportion of school administrators to teachers was set at 30:70. The research instruments were a questionnaire on current conditions with a reliability of 0.987, a questionnaire on desirable conditions with a reliability of 0.990, and a semi-structured interview form. Data was analyzed using percentage, mean, standard deviation, the Modified Priority Needs Index (PNI Modified), and content analysis through descriptive writing.

The result showed that: 1) The overall current and desirable conditions of promoting happiness in educational organizations under the Lopburi Primary Educational Service Area Office 2 were at a high level and the highest level, respectively. 2) The prioritized needs for promoting happiness in the organization were ranked as follows: first, Happy Relax (relaxation) 3) The developed guidelines for promoting happiness in educational organizations under the Lopburi Primary Educational Service Area Office 2 consisted of eight comprehensive guidelines, each with processes applicable in practice.

Keywords: Organizational happiness; guidelines; educational institutions

บทนำ

ปัจจุบันโลกยุคใหม่เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดด ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ทำให้เกิดการแข่งขันในด้านการค้า การลงทุน การสร้างนวัตกรรม เกิดขึ้นมากมายทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ สถาบันการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาจึงถูกตั้งความหวังให้เป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนประเทศด้วยทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพและสมรรถนะที่สำคัญจำเป็นสามารถแข่งขัน พัฒนาประเทศสำหรับโลกยุคใหม่ได้ ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยมุ่งหวังให้ผู้เรียนทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาในทุกมิติ ทั้งในด้านโอกาส ความเท่าเทียม ความเสมอภาค คุณภาพและสมรรถนะที่สำคัญจำเป็น ตามบริบทของประเทศและสังคมโลก โดยเน้นให้ผู้เรียน “เรียนดี มีความสุข” (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาแห่งชาติ, 2560)

Happy Workplace คือ กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและให้ยุทธศาสตร์สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน (การจัดการองค์กรโดยเน้น การจัดการ “คน” เป็นหลัก) โดยใช้ความสุขพื้นฐานแปดประการ (Happy 8) เป็นแนวทางในการบริหารจัดการชีวิตให้มีความสุข อย่างยั่งยืน สร้างทัศนคติบวกต่อมุมมองในการดำเนินชีวิต การอยู่ร่วมกับผู้อื่น การรับผิดชอบต่อสังคม เป็นสมาชิกที่ดีต่อครอบครัว องค์กร และสังคม โดยมีความสุขที่แท้จริง บนพื้นฐาน ความสุขแปดประการที่สมดุลกับชีวิต ประกอบด้วย 1. Happy Body (สุขภาพดี) การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองได้ ไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น 2. Happy Heart (น้ำใจงาม) การเป็นผู้มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น 3. Happy Relax (ผ่อนคลาย) การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ 4. Happy Brain (หาความรู้)

การเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นผู้มีอาชีพในงาน 5. Happy Soul (ทางสงบ) การเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู 6. Happy Money (ปลอดภัย) การเป็นผู้ใช้เงินเป็น 7. Happy Family (ครอบครัวดี) การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ 8. Happy Society (สังคมดี) การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเองได้ (สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร, 2567)

เมื่อเดือนพฤศจิกายน 2566 ที่ผ่านมามีเว็บไซต์ Reader's Digest เปิดเผยแพร่ผลสำรวจเรื่อง “ความสุขในการทำงานของแต่ละสาขาอาชีพ” ของ BambooHR Survey ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนมกราคม 2020 ถึงมิถุนายน 2023 จากบุคลากรบริษัทต่าง ๆ มากกว่า 57,000 คน และมากกว่า 1,600 องค์กร ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าบุคลากรสายการศึกษา “ครู” มีความสุขน้อยที่สุดเป็นอันดับที่ 2 รองจากบุคลากรสายสุขภาพ เหตุผลสำคัญที่ทำให้ครูไม่มีความสุขและมีความสุขเพิ่มขึ้น ได้แก่ การทำงานหนักเกินไป ความเครียดสะสมในช่วงที่มีการระบาดใหญ่ การได้รับค่าจ้างที่น้อยเกินไป และความกดดันเรื่องหลักสูตร (สยามรัฐ, 2567) ซึ่งสอดคล้องกับ ศ.ดร.สมพงษ์ จิตระดับ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิของทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.) กล่าวถึง ปัญหาของครู 3 เรื่อง ประกอบด้วย 1.สวัสดิการ โดยระบุว่าปัจจุบันครูไทยมีสวัสดิการดีแต่ระบบการจัดการยังไม่ดี คือไม่ตรงกับสิ่งที่ปัญหาและความต้องการของครูมากนัก เช่น สหกรณ์ครู ที่มีข้อดีคือการช่วยเหลือครูในการกู้เงิน แต่ในอีกด้านหนึ่งก็เกิดเป็นการสร้างหนี้ให้ครูอย่างมหาศาลอย่างที่เห็นได้ในปัจจุบัน 2.วิทยฐานะครู ยังมีผู้เดียวทำให้ครูต้องก้มหน้าก้มตาทำเอกสาร ทำงานวิจัย ทำโครงการ หรือการทำในเรื่องที่ไม่ถนัดแล้วทำงานสอน 3.ความกดดัน ครูกำลังแบกความคาดหวังจากสังคมว่าต้องเป็นแบบนั้นแบบนี้ ครูไม่มีอิสระทางใจ อิสระในเรื่องการสอน เรื่องหลักสูตร เพราะถูกกด ถูกบังคับ ถูกสั่งให้ทำงานมาจากส่วนกลางทั้งสิ้น จึงมองว่าอาชีพครูมีข้อดีอย่างเดียวคือเรื่องสวัสดิการ เราเห็นครูเริ่มลาออกโดยเฉพาะครูรุ่นใหม่ ที่เขาทนกับระบบไม่ได้ (กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา, 2563)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานรับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานครอบคลุม 7 อำเภอ ได้แก่ อำเภอชัยบาดาล อำเภอท่าหลวง อำเภอลำสนธิ อำเภอพัฒนานิคม อำเภอหนองม่วง อำเภอโคกเจริญและอำเภอสระโบสถ์ มีโรงเรียนในความรับผิดชอบ 130 โรงเรียน และมีบุคลากรหลากหลายระดับ โดยมีบุคลากรทั้งสิ้น 1,361 คน ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 วิสัยทัศน์ ในการบริหารองค์กร คือ “องค์กรสมรรถนะสูง มุ่งสร้างคนดีมีความสุข” (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2, 2567) ผู้วิจัยจึงสนใจจะศึกษาแนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 เพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ให้กับฝ่ายบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 ในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความสุขในการทำงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพพึงประสงค์ของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2
2. เพื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2
3. เพื่อเสนอแนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 จำนวน 130 แห่ง จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 158 คน และครูจำนวน 1,203 คน ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2567 (ข้อมูลอัตราค่าจ้างครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2, 2567)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ในปีการศึกษา 2567 โดยทำการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้มีความคลาดเคลื่อนที่ .05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 310 คน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเลือกกำหนดสัดส่วนของผู้บริหารสถานศึกษาต่อครู 30:70 เพื่อให้ได้ผู้บริหารจำนวนมากที่สุดที่สามารถเป็นไปได้อย่างน้อยโดยเมื่อคำนวณแล้วจะได้จำนวนผู้บริหารสถานศึกษา 93 คน และจำนวนครู 217 คน รวมทั้งสิ้น 310 คน คัดเลือกด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

1.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) จำนวน 7 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2, รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 จำนวน 1 คน, ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำนวน 5 คน และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำนวน 1 คน โดยคัดเลือกจากผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูที่ได้รับรางวัลข้าราชการดีเด่น ประจำปี พ.ศ.2567

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นมา 2 ชนิด คือ แบบสอบถาม(Questionnaire) และ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ดังนี้

1. แบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้ศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามแบบสำรวจ รายการ (Checklist) ประกอบด้วย ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด อายุ ประสบการณ์ การทำงานในสถานศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อศึกษาความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู เกี่ยวกับสภาพ ปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของแนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2 ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน มีลักษณะเป็นแบบมาตรา ส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในส่วนของปัญหา/อุปสรรค และแนวทางการส่งเสริมความสุขใน องค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2

2. แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview)

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2

3. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย เรื่อง แนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

3.1 การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของแบบสอบถาม

3.1.1 ศึกษาค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการ ส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา เพื่อรวบรวมข้อมูลนำมาวิเคราะห์และนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิด ในการ กำหนดตัวแปรและประเด็นในการตั้งคำถาม

3.1.2 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยในการสร้างแบบสอบถามให้ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาและตัวแปรที่ศึกษา

3.1.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถาม และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงร่างแบบสอบถาม ตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยผู้วิจัยกำหนดประเด็นให้ครอบคลุมตามขอบเขตเนื้อหาจากกรอบ แนวคิด ประกอบด้วยคำถามเป็นรายข้อเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) และแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณ ค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1.4 ผู้วิจัยตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่ได้ทำการพัฒนาขึ้น และมีการปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ (Subject Matter specialists) จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ครอบคลุมความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และเนื้อหาในแต่ละข้อ (Index of Item – Objective Congruence : IOC) ซึ่งค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ คัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่า IOC = 0.50 ขึ้นไป ที่แสดงว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายหรือเนื้อหาที่ต้องการ ซึ่งในการการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ครั้งนี้ปรากฏว่าข้อคำถามมีค่า ตั้งแต่ 0.80 ถึง 1.00 ซึ่งสรุปได้ว่าเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ได้

3.1.5 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูในในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha Coefficient Method) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน คือ 0.987 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ คือ 0.990

3.1.6 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขและหาความเชื่อมั่นแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบ และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อเก็บรวบรวมในการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

3.2 การสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview)

3.2.1 ผู้วิจัยนำข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์จากแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์หาดัชนีความต้องการจำเป็น

3.2.2 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่ได้จากการวิเคราะห์หาดัชนีความต้องการจำเป็น

3.2.3 ผู้วิจัยทำการสร้างแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์เสนอแนะให้มีความถูกต้องสมบูรณ์ก่อนนำไปใช้จริง

3.2.4 ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างไปจัดพิมพ์เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยดำเนินการการเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 ขอความอนุเคราะห์ทำแบบบันทึกเสนอคณะครูศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี เพื่อออกหนังสือในการขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

4.2 นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เห็นชอบ และแนบหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ขออนุญาตไปยังโรงเรียนโดยตรง เพื่อส่งไปยังโรงเรียนในสังกัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และประสานงานกับสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ (Google Form) และขอรับแบบสอบถามคืนในระยะเวลาที่กำหนด

4.3 เมื่อได้รับแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลผ่านระบบออนไลน์ (Google Form) เรียบร้อยแล้ว นำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วนำมาจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา

4.4 นำข้อมูลที่ได้จัดลำดับความต้องการจำเป็นในแนวการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มาสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเพื่อสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

4.5 จัดทำแบบบันทึกเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์จากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี และนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปประสานงานกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์ตามวันเวลาที่นัดหมาย เพื่อให้ได้ข้อมูลมาสังเคราะห์เป็นแนวทางในการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

4.6 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญรวมทั้งสิ้น 7 คน ด้วยแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ประกอบไปด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2, รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำนวน 1 คน, ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำนวน 5 คน และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำนวน 1 คน โดยคัดเลือกจากผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูที่ได้รับรางวัลข้าราชการดีเด่น ประจำปี พ.ศ.2567

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการนำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้องในการตอบแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

ขั้นที่ 2 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2 โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และวิเคราะห์ค่าความต้องการจำเป็นและจัดลำดับตามค่า PNI_{modified} โดยใช้วิธี Priority Need Index (PNI) แบบปรับปรุง และกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของค่าคะแนน มี 5 ระดับ และนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลมาเรียงลำดับจากการดำเนินการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษาที่อยู่ในระดับมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด มาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เพื่อสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ขั้นที่ 3 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อพัฒนาแนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2

ผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2 แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2 ในภาพรวม

ความสุขพื้นฐานแปดด้าน	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1.Happy Body (กายและใจดี)	3.84	0.53	มาก	1	4.90	0.39	มากที่สุด	7
2.Happy Heart (ความมีน้ำใจ)	3.83	0.55	มาก	5	4.92	0.34	มากที่สุด	2
3.Happy Relax (การผ่อนคลาย)	3.80	0.56	มาก	7	4.91	0.40	มากที่สุด	4
4.Happy Brain (พัฒนาความรู้)	3.84	0.53	มาก	1	4.93	0.29	มากที่สุด	1
5.Happy Money (บริหารจัดการรายรับรายจ่าย)	3.80	0.56	มาก	7	4.89	0.42	มากที่สุด	8

ความสุขพื้นฐานแปดด้าน	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
6.Happy Soul (สุขภาวะทางปัญญา)	3.84	0.53	มาก	1	4.91	0.36	มากที่สุด	4
7.Happy Family (ครอบครัวมีความสุข)	3.84	0.56	มาก	1	4.92	0.34	มากที่สุด	2
8.Happy Society (สังคมดี)	3.81	0.56	มาก	6	4.91	0.38	มากที่สุด	4
รวมเฉลี่ย	3.83	0.50	มาก		4.91	0.34	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการป้องกันและจัดการการรังแกในโรงเรียนของนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษในโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ดังรายละเอียดดังนี้

1.1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2 ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.83 , S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) Happy Body (กายและใจดี) และ Happy Brain (พัฒนาความรู้) และ Happy Soul (สุขภาวะทางปัญญา) และ Happy Family (ครอบครัวมีความสุข) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 2) Happy Heart (ความมีน้ำใจ) 3) Happy Society (สังคมดี) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ Happy Relax (การผ่อนคลาย) และ Happy Money (บริหารจัดการรายรับรายจ่าย) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ตามลำดับ

1.2 ผลการวิเคราะห์สภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2 ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (4.91, S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) Happy Brain (พัฒนาความรู้) 2) Happy Heart (ความมีน้ำใจ) และ Happy Family (ครอบครัวมีความสุข) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 3) Happy Relax (การผ่อนคลาย) และ Happy Soul (สุขภาวะทางปัญญา) และ Happy Society (สังคมดี) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ Happy Money (บริหารจัดการรายรับรายจ่าย) ตามลำดับ

2. ความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2 ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและดัชนีจัดเรียงอันดับความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2 ในภาพรวม

ความสุขพื้นฐานแปดด้าน	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์		ความต้องการจำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. Happy Body (กายและใจดี)	3.84	0.53	4.90	0.39	0.2760
2. Happy Heart (ความมีน้ำใจ)	3.83	0.55	4.92	0.34	0.2846
3. Happy Relax (การผ่อนคลาย)	3.80	0.56	4.91	0.40	0.2921
4. Happy Brain (พัฒนาความรู้)	3.84	0.53	4.93	0.29	0.2839
5. Happy Money (บริหารจัดการรายรับรายจ่าย)	3.80	0.56	4.89	0.42	0.2868

ความสุขพื้นฐานแปดด้าน	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์		ความต้องการจำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
6. Happy Soul (สุขภาวะทางปัญญา)	3.84	0.53	4.91	0.36	0.2786
7. Happy Family (ครอบครัวมีความสุข)	3.84	0.56	4.92	0.34	0.2813
8. Happy Society (สังคมดี)	3.81	0.56	4.91	0.38	0.2887

จากตารางที่ 2 พบว่าความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในภาพรวม พบว่า ความต้องการจำเป็นเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ 1) ด้านที่ 3 Happy Relax (การผ่อนคลาย) 2) ด้านที่ 8 Happy Society (สังคมดี) 3) ด้านที่ 5 Happy Money (บริหารจัดการรายรับรายจ่าย) 4) ด้านที่ 2 Happy Heart (ความมั่นใจ) 5) ด้านที่ 4 Happy Brain (พัฒนาความรู้) 6) ด้านที่ 7 Happy Family (ครอบครัวมีความสุข) 7) ด้านที่ 6 Happy Soul (สุขภาวะทางปัญญา) และ 8) ด้านที่ 1 Happy Body (กายและใจดี) ตามลำดับ

3. แนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

3.1 ด้านที่ 1 Happy Body (กายและใจดี)

ควรส่งเสริมให้สถานศึกษาดำเนินกิจกรรมที่กระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการดูแลสุขภาพให้แข็งแรง เช่น การจัดกิจกรรมออกกำลังกายร่วมกัน การแข่งขันกีฬาภายในโรงเรียน หรือการรณรงค์ให้บุคลากรออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการจัดโครงการตรวจสุขภาพประจำปี เพื่อสร้างความตระหนักรู้ในการดูแลสุขภาพของตนเอง ควรมุ่งเน้นการสร้างสมดุลทางอารมณ์และจิตใจของบุคลากร โดยส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมทางศาสนา เช่น การนั่งสมาธิ การฟังธรรม หรือกิจกรรมทางจิตใจอื่น ๆ ที่ช่วยให้บุคลากรได้ผ่อนคลายจากความเครียด อีกทั้งควรจัดกิจกรรมส่งเสริมความสุข เช่น การทำงานอดิเรก การวาดภาพ ดนตรี หรือกิจกรรมศิลปะบำบัด เพื่อให้บุคลากรได้คลายความตึงเครียดจากภาระงาน

3.2 ด้านที่ 2 Happy Heart (ความมั่นใจ)

ควรเน้นการจัดประชุมที่เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทั้งในระดับคณะกรรมการและกลุ่มย่อย เพื่อให้การสื่อสารเป็นไปอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ และควรจัดอบรมพัฒนาทักษะด้านการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ (Active Listening) และการสื่อสารเชิงบวก (Positive Communication) เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจ ลดความขัดแย้ง และเพิ่มความร่วมมือในการทำงาน การปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมที่สามารถส่งเสริมความมั่นใจได้ เช่น โครงการจิตอาสา การช่วยเหลือสังคม หรือกิจกรรมร่วมกับชุมชน ซึ่งไม่เพียงส่งผลดีต่อสังคมภายนอก แต่ยังช่วยปลูกฝังความเอื้อเฟื้อ ความเสียสละ อีกทั้งควรส่งเสริมวัฒนธรรมการช่วยเหลือเกื้อกูลกันภายในโรงเรียน

3.3 ด้านที่ 3 Happy Relax (การผ่อนคลาย)

ควรสร้างบรรยากาศแห่งความผ่อนคลายควบคู่ไปกับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มจากการส่งเสริมกิจกรรมที่ช่วยให้บุคลากรได้พักผ่อนและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน เช่น กิจกรรมออกกำลังกาย กิจกรรมสันทนาการภายใน การจัดมุมพักผ่อนในโรงเรียน หรือกิจกรรมจิตอาสาที่ช่วยสร้างความภูมิใจในตนเอง การดำเนินกิจกรรมเหล่านี้ไม่เพียงช่วยลดความตึงเครียด แต่ยังส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร และส่งเสริมการพัฒนาอาชีพและการลดความเครียดจากระบบงาน

3.4 ด้านที่ 4 Happy Brain (พัฒนาความรู้)

ควรสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ทั้งในและนอกโรงเรียน เช่น การประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การถอดบทเรียนหลังการสอน การอบรมหรือศึกษาดูงานนอกพื้นที่ รวมถึงการสนับสนุนให้ครูเลือกพัฒนาตามความสนใจและศักยภาพเฉพาะบุคคล เช่น ด้านเทคโนโลยี การจัดการเรียนรู้เชิงบูรณาการ หรือการพัฒนาทักษะการสอนในศตวรรษที่ 21 การเปิดโอกาสให้ครูได้เลือกเส้นทางการพัฒนาของตนเองเช่นนี้ ช่วยให้ครูรู้สึกได้รับการยอมรับ เกิดแรงจูงใจ และมีความสุขกับการทำงานมากขึ้น นอกจากนี้ การจัดกิจกรรมศึกษาดูงานในสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี ช่วยให้ครูเห็นตัวอย่างการจัดการเรียนรู้ที่ประสบความสำเร็จ และนำมาปรับใช้กับบริบทของตนเองได้อย่างสร้างสรรค์ และสร้างความสมดุลระหว่างการเรียนรู้กับความสุขในการทำงาน

3.5 ด้านที่ 5 Happy Money (บริหารจัดการรายรับรายจ่าย)

ควรจัดให้มีการอบรมและกิจกรรมพัฒนาความรู้ทางการเงินอย่างต่อเนื่อง ครูควรได้รับความรู้เรื่องการจัดวางแผนรายรับรายจ่าย การออม และการลงทุนที่เหมาะสมกับช่วงวัย พร้อมทั้งปลูกฝังหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อสร้างทัศนคติด้านการเงินที่มั่นคงและลดความเครียดที่เกิดจากปัญหาการเงิน และควรออกแบบกลไกช่วยเหลือครูในการเข้าถึงแหล่งเงินทุนที่เป็นธรรม เช่น กองทุนสวัสดิการหรือเงินกู้ภายในโรงเรียน เพื่อลดความจำเป็นในการพึ่งพาหนี้นอกระบบซึ่งมักมีดอกเบี้ยสูงและส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิต รวมทั้งส่งเสริมสุขภาวะทางการเงินของครูอย่างรอบด้าน โดยสนับสนุนกิจกรรมที่นำความรู้ด้านการเงินไปใช้ได้จริง เช่น การจัดทำบัญชีรายรับรายจ่าย การรู้เท่าทันสินเชื่อ และการลงทุนที่ปลอดภัย การสร้างวัฒนธรรมการช่วยเหลือและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการเงินระหว่างครูด้วยกันเอง เป็นการสร้างบรรยากาศเชิงบวก เพิ่มความสัมพันธ์ที่ดี และทำให้ครูมีความสุขในการทำงานร่วมกันอย่างยั่งยืน

3.6 ด้านที่ 6 Happy Soul (สุขภาวะทางปัญญา)

ควรจัดกิจกรรมหลากหลายเพื่อลดความเครียดและสร้างพื้นที่ปลอดภัยทางอารมณ์ เช่น กิจกรรมสันตนาการ กีฬา หรือกิจกรรมผ่อนคลายหลังเลิกเรียน พร้อมเปิดโอกาสให้ครูสามารถลาพักผ่อนเพื่อดูแลตนเองในช่วงเวลาที่ต้องเผชิญกับความเครียดจากปัญหาส่วนตัวหรือครอบครัว นอกจากนี้ การจัดระบบให้คำปรึกษาทางใจผ่านผู้บริหารหรือที่ปรึกษาภายในองค์กร และการส่งเสริมแนวทางธรรมชาติ เช่น การนั่งสมาธิหรือการสวนมนต์ เป็นอีกหนึ่งกลไกที่ช่วยฟื้นฟูสุขภาพจิตใจและสร้างความมั่นคงทางอารมณ์ และควรส่งเสริมการทำงานอย่างรับผิดชอบและมีวินัย โดยยึดหลักการวางแผน ปฏิบัติ ตรวจสอบ และปรับปรุงอย่างเป็นระบบ (PDCA) โดยเน้นผลประโยชน์ต่อผู้เรียนและองค์กรมากกว่าผลตอบแทนหรือรางวัล สิ่งเหล่านี้ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจ ความภาคภูมิใจ และสุขภาวะทางจิตใจในการทำงานอย่างยั่งยืน

3.7 ด้านที่ 7 Happy Family (ครอบครัวมีความสุข)

ควรสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและเห็นอกเห็นใจต่อความต้องการของครูอย่างแท้จริง ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการรับฟังปัญหาครอบครัวของครูโดยไม่ตัดสินหรือสงสัยในความรับผิดชอบ พร้อมทั้งจัดสรรงานอย่างเหมาะสมเพื่อลดภาระและแรงกดดัน การอนุญาตให้ครูลาพักเพื่อจัดการชีวิตส่วนตัวตามความจำเป็นได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ สถานศึกษายังส่งเสริม ความร่วมมือระหว่างบ้านและโรงเรียนอย่างเข้มแข็ง โดยเปิดพื้นที่ให้ครอบครัวนักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ อย่างจริงจัง เช่น งานวันแม่ วันพ่อ กิจกรรมกีฬา หรือเวทีประชุมผู้ปกครอง ที่เป็นช่องทางในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างครูและครอบครัว

3.8 ด้านที่ 8 Happy Society (สังคมดี)

ควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสามัคคีและความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน อาทิ การจัดงานวันเกิดครูร่วมกัน กิจกรรมเวรอาหารกลางวัน กีฬา และศึกษาดูงานนอกสถานที่ กิจกรรมเหล่านี้ไม่เพียงแต่เสริมสร้างความสนุกสนาน แต่ยังช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นครอบครัวเดียวกัน นอกจากนี้ ผู้บริหารยังเน้นสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบทีม ด้วยการส่งเสริมให้ครูช่วยเหลือกันอย่างจริงจัง เปิดโอกาสให้พูดคุยแลกเปลี่ยนปัญหาอย่างเปิดเผย รวมถึงใช้วิธีการไกล่เกลี่ยความขัดแย้งด้วยความสุภาพและเข้าใจ

การชื่นชมและให้กำลังใจอย่างสม่ำเสมอเป็นอีกเครื่องมือสำคัญที่ช่วยเติมเต็มขวัญกำลังใจ และสร้างบรรยากาศการทำงานที่ผ่อนคลายแต่มีระเบียบ เพื่อช่วยลดความเครียดและกระตุ้นแรงจูงใจในการทำงานอย่างยั่งยืน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง แนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี 2 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. จากผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี 2 พบว่า ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการดำเนินการด้านการส่งเสริมความสุขของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี 2 ในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมความสุขและคุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรพล สายแวว (2565) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า สภาพปัจจุบันขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นารินทร์ อัจฉริยะมณีกุล (2567) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางพัฒนาการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขในความปรกติใหม่ของสถานศึกษา อำเภอลองสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ซึ่งผลของการวิจัยพบว่า สภาพการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขในความปรกติใหม่ของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภรณ์ทิพย์ ทองวิเศษ (2567) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์กรแห่งความสุข ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรนิรวรรณ ศิริภูมิ (2567) ได้ทำการศึกษาเรื่อง องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก ซึ่งผลของการวิจัยพบว่า ระดับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครกลุ่มกรุงเทพตะวันออก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. จากผลการศึกษาสภาพพึงประสงค์ของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี 2 พบว่า ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากผู้บริหารและครูให้ความสำคัญและต้องการส่งเสริมความสุขในองค์กรให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความคาดหวังของครูและบุคลากรในสถานศึกษาที่ต้องการให้องค์กรของตนส่งเสริมความสุขอย่างครอบคลุม เพื่อให้สภาพแวดล้อมในการทำงานเอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ มีแรงจูงใจ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งในระดับบุคคล ครอบครัว และสังคม โดยเฉพาะในบริบทของการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษายุคใหม่ ที่มีความซับซ้อนและมีความคาดหวังจากสังคมสูง การมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมสุขภาวะจะช่วยสร้างความมั่นคงทางจิตใจและแรงจูงใจภายในให้แก่บุคลากรได้อย่างมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรพล สายแวว (2565) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริสุข สายคุณ (2567) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขเพื่อส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ซึ่งผลของการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรแห่งความสุขโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. จากผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี 2 ในภาพรวมพบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ 1) ด้านที่ 3 Happy Relax (การผ่อนคลาย) 2) ด้านที่ 8 Happy Society (สังคมดี) 3) ด้านที่ 5 Happy Money (บริหารจัดการรายรับรายจ่าย) 4) ด้านที่ 2 Happy Heart (ความมีน้ำใจ) 5) ด้านที่ 4 Happy Brain (พัฒนาความรู้) 6) ด้านที่ 7 Happy Family (ครอบครัวมีความสุข) 7) ด้านที่ 6 Happy Soul (สุขภาวะทางปัญญา) และ 8) ด้านที่

1 Happy Body (กายและใจดี) จากการเรียงลำดับความต้องการจำเป็นสะท้อนให้เห็นถึง สะท้อนให้เห็นถึงบริบทของ ความเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษาและสังคม ที่ส่งผลให้บุคลากรต้องเผชิญกับความท้าทายด้านภาระงาน ภาวะ เศรษฐกิจ และความเครียดในชีวิตประจำวันมากขึ้น ภาระงานที่มากเกินไปจนส่งผลต่อชีวิตการทำงานของครู ความ เหนื่อยล้าทางกายและใจ และความต้องการของบุคลากรในองค์กร เป็นผลมาจากบริบทของระบบราชการด้าน การศึกษาที่มีความซับซ้อนในการจัดการงาน ทั้งด้านเอกสาร การประเมิน และกิจกรรมทางวิชาชีพอื่น ๆ ที่ต้อง ดำเนินควบคู่ไปกับงานสอน ส่งผลให้เกิดความตึงเครียดสะสมและลดทอนคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานด้าน การศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) (2567) กล่าวว่า องค์กรต้องตระหนักว่าคนทำงานทุกคนล้วนมีความสำคัญ ดังนั้นต้องสนับสนุนและส่งเสริมให้คนทำงานมีความสุข ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ ปัญญา และสังคม หมายถึง การมีสุขภาพกาย สุขภาพใจที่สมบูรณ์แข็งแรง มีความเป็นอยู่ที่ดี มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงาม มีความเอื้ออาทรต่อตนเองและสังคม เมื่อคนทำงานมีความสุขจะสามารถ สร้างความมั่นคงในชีวิตด้านการงาน เศรษฐกิจและสังคม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านที่ 1 Happy Body (กายและใจดี) ส่งเสริมสุขภาพกายและจิตใจของครูผ่านกิจกรรมออกกำลังกาย กีฬา ศิลปะ ดนตรี และงานอดิเรก พร้อมสร้างพื้นที่ปลอดภัยทางอารมณ์เพื่อพูดคุยและแลกเปลี่ยนความ คิดเห็น ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและติดตามผลอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างวัฒนธรรมสุขภาวะในองค์กร

1.2 ด้านที่ 2 Happy Heart (ความมีน้ำใจ) สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง ยอมรับความแตกต่าง และสนับสนุนการแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี ผ่านกิจกรรมจิตอาสาและการมีส่วนร่วมกับชุมชน เพื่อเสริมสร้าง คุณค่าภายในและความภาคภูมิใจในบทบาทของตน

1.3 ด้านที่ 3 Happy Relax (การผ่อนคลาย) ส่งเสริมความก้าวหน้าและพัฒนาศักยภาพครูด้วย หลักเกณฑ์เลื่อนตำแหน่งที่โปร่งใส กิจกรรมอบรม เวทีแลกเปลี่ยน และนิเทศภายในเชิงสร้างสรรค์ เน้นความ ยุติธรรมและความเข้าใจเพื่อลดความตึงเครียดและสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

1.4 ด้านที่ 4 Happy Brain (พัฒนาความรู้) สนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพและทักษะครูผ่านอบรม สัมมนา และ PLC เปิดโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้และถอดบทเรียนอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรสนับสนุนความสนใจ เฉพาะบุคคลเพื่อเพิ่มแรงจูงใจและความสุขในการทำงาน

1.5 ด้านที่ 5 Happy Money (บริหารจัดการรายรับรายจ่าย) ส่งเสริมความรู้และทักษะทางการเงิน ของครูผ่านการอบรมวางแผนการเงิน การออม และการลงทุน พร้อมปลูกฝังหลักเศรษฐกิจพอเพียง สนับสนุน สวัสดิการ การสร้างรายได้เสริม และพี่เลี้ยงด้านการเงิน เพื่อสร้างความมั่นคงและความสัมพันธ์เชิงบวกในองค์กร

1.6 ด้านที่ 6 Happy Soul (สุขภาวะทางปัญญา) สร้างพื้นที่ปลอดภัยทางอารมณ์และกิจกรรมคลาย ความเครียด เช่น สมาธิ สวดมนต์ และให้คำปรึกษาทางใจ ส่งเสริมการสื่อสารภายในทีมและการตระหนักคุณค่าของ งาน เพื่อกระตุ้นแรงจูงใจและความภาคภูมิใจอย่างยั่งยืน

1.7 ด้านที่ 7 Happy Family (ครอบครัวมีความสุข) สนับสนุนความสมดุลชีวิตและงานของครูด้วยการ จัดตารางงานยืดหยุ่น ลดภาระงานที่ไม่จำเป็น และอนุญาตให้ลาพักตามความจำเป็น สร้างบรรยากาศองค์กรที่เห็น ออกเห็นใจและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของครอบครัว ครูจึงสามารถรักษาความสมดุลชีวิตและงานได้อย่างยั่งยืน

1.8 ด้านที่ 8 Happy Society (สังคมดี) ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเสรี ยอมรับความ แตกต่าง และจัดกิจกรรมสร้างความสามัคคี เช่น กีฬาสี งานเลี้ยง และกิจกรรมทีมงาน ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่าง เปิดใจรับฟัง ใช้การเสริมแรงเชิงบวกเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและแรงจูงใจในองค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ผู้วิจัยควรศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการดำเนินการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผน พัฒนา หรือปรับปรุงนโยบายที่ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสุขและเกิดผลเชิงบวกต่อระบบการศึกษาในภาพรวม

2.2 ผู้วิจัยควรศึกษาบทบาทของผู้นำทางการศึกษาในการขับเคลื่อนการส่งเสริมความสุขในองค์กร เพื่อให้เข้าใจถึงวิธีการบริหารจัดการ การสร้างแรงจูงใจ และกลยุทธ์ในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความสุข ซึ่งจะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำและการบริหารจัดการในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา. (2563). รายงานผลการดำเนินงานและการส่งเสริมความเสมอภาคทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา.
- นารินทร์ อัจฉริยะมณีกุล. (2567). การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีความสุข. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัชรนิรเวศน์ ศิริภูมิ และ ชนมณี ศิลาบุญกิจ. (2567). การบริหารงานเชิงกลยุทธ์เพื่อสร้างสุขภาวะในองค์กรการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภรณ์ทิพย์ ทองวิเศษ. (2567). แนวทางการส่งเสริมความสุขและสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภัทรพล สายแวว. (2565). การพัฒนาองค์กรการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตครูและบุคลากร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏ.
- สิรินุช สายคุณ. (2567). การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสุขของบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สยามรัฐ. (2567). การส่งเสริมสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา. สืบค้นจาก <https://www.siamrath.co.th>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (2567). รายงานการดำเนินงานส่งเสริมความสุขและคุณภาพชีวิตในสถานศึกษา. ลพบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.). (2567). คู่มือส่งเสริมสุขภาวะองค์กร. กรุงเทพฯ: สสส.
- สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร. (2567). แนวทางการพัฒนาความสุขและคุณภาพชีวิตในองค์กร. กรุงเทพฯ: สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาแห่งชาติ. (2560). รายงานสถานภาพการศึกษาและพัฒนาระบบการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาแห่งชาติ.
- Consumer Financial Protection Bureau. (2015). *Behavioral economics and financial decision-making*. Washington, DC: U.S. Government Printing Office.
- DuFour, R., & Eaker, R. (2008). *Professional learning communities at work: Best practices for enhancing student achievement* (2nd ed.). Bloomington, IN: Solution Tree Press.
- Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350–383. <https://doi.org/10.2307/2666999>
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York, NY: John Wiley & Sons.
- Huppert, F. A. (2009). Psychological well-being: Evidence regarding its causes and consequences. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1(2), 137–164. <https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2009.01008.x>

- Kirk, R. E. (2000). *Experimental design: Procedures for the behavioral sciences* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York, NY: Springer.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Mayo, E. (1933). *The human problems of an industrial civilization*. New York, NY: Macmillan.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Rogers, C. R. (1951). *Client-centered therapy: Its current practice, implications and theory*. Boston, MA: Houghton Mifflin.
- Salanova, M., Agut, S., & Peiró, J. M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1217–1227. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.6.1217>
- Skinner, B. F. (1953). *Science and human behavior*. New York, NY: Macmillan.
- Thaler, R. H., & Sunstein, C. R. (2008). *Nudge: Improving decisions about health, wealth, and happiness*. New Haven, CT: Yale University Press.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (2nd ed.). New York, NY: Harper & Row.