แนวทางพัฒนาการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขในความปรกติใหม่ของสถานศึกษา อำเภอคลองขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2*

นารีรัตน์ อัจฉริยะมณีกุล[1]* ภูมิพิพัฒน์ รักพรมงคล[2]

[1]หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
[2]คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
*Corresponding author e-mail: Z.naree13@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพและปัญหา เปรียบเทียบสภาพการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขในความปรกติใหม่ และหาแนวทางพัฒนาการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขในความปรกติใหม่ของสถานศึกษา อำเภอคลองขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและข้าราชการครู จำนวน 198 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 17 คน โดยใช้เทคนิคเดลฟาย เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ แจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า (1) สภาพการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขในความปรกติใหม่ของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านใฝ่รู้ดีและด้านจิตวิญญาณดี และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านร่างกายดี และปัญหาที่พบมากที่สุด คือ ไม่มีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกันในครอบครัว (2) การเปรียบเทียบสภาพการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขในความปรกติใหม่ของสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานและจำแนกตามขนาดโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน (3) แนวทางพัฒนาการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขในความปรกติใหม่ของสถานศึกษา พบว่า 1) ควรเป็นแรงบันดาลใจให้กับคนในองค์กร 2) ควรชื่นชมและให้กำลังใจในผลงานการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ 3) ควรเป็นผู้ประสานงานดีในการขอความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ 4) ควรจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี 5) ควรให้คำปรึกษากับบุคลากรได้ในทุกด้าน 6) ควรสร้างความตระหนักในการประหยัดอดออมตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง 7) ควรส่งเสริมให้มีการผ่อนคลายในการทำงาน 8) ควรเป็นแบบอย่างในการคิดเชิงบวกและการปฏิสัมพันธ์ที่ดี

คำสำคัญ: แนวทางพัฒนา; การสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข; ความปรกติใหม่

Received: 10 March 2024, Revised: 7 April 2024, Accepted: 8 April 2024

Guideline Development for Happy Workplaces in the New Normal of Khlong Khlung District Schools Under the Kamphaeng Phet Primary Educational Service Area Office 2

Nareerat Astchariyamaneekul[1*] Poompipat Rukponmongkon[2]

[1]Master of Education in Educational Administration, Kamphaeng Phet Rajabhat University
[2]Faculty of Education, Kamphaeng Phet Rajabhat University
*Corresponding author e-mail: Z.naree13@gmail.com

ABSTRACT

The objectives of this research were to study the conditions and problems, to compare the conditions for happy workplaces in the new normal, and to determine ways to develop the buildings and promoting for happy workplaces in the new normal of educational institutions in Khlong Khlung District under the Kamphaeng Phet Primary Education Service Area Office 2. The sample consisted of 198 people, including administrators and teachers, who were selected using the Krejcie and Morgan sample size determination table and a multi-stage sampling method. The data were provided by 17 experts, using the delphi method. The tools included questionnaires and interviews. The data were analyzed with statistical software for frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, t-test Independent, and One Way ANOVA. The results of this research indicated that (1) the conditions for happy workplaces in the new normal were at the high level, the aspect with the highest average was knowledge aspect and spiritual aspect, and the aspect with the lowest average was physical aspect, and the biggest problem was that there was not much opportunity to do activities together with the families. (2) The results of comparing the conditions for happy workplaces in the new normal, classified by work experience and by school sizes, did not differ. (3) The guidelines for developing and promoting happy workplaces in the new normal were found that 1) should be inspirations and set examples for everyone in the organizations, 2) should praise and encourage good practices of ethics, morality, and professionalism, 3) should be good coordinators in facilitating cooperation with other organizations, 4) should organize activities to build good relationships, 5) should provide consultation to staff and assist in helping their families, 6) should raise awareness of saving according to the principles of the sufficiency economy, 7) should promote relaxation and stress relief among staff while working, and 8) should serve as role models for positive thinking and good interactions.

Keyword: Guideline Development; Happy Workplace; The New Normal

บทนำ

ท่ามกลางสภาพการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามความเจริญของนวัตกรรมและเทคโนโลยี เข้ามามีบทบาทต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์และในยุคปัจจุบันที่มีโรคระบาดที่แพร่หลายไปนานาประเทศทั่วโลก จึงส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านสังคม วัฒนธรรม ความเป็นอยู่และการบริหารจัดการประเทศ ผู้บริหารในองค์กรจะต้องมีความเข้มแข็ง หนักแน่น และมีความเชื่อว่าจะต้องฝ่าวิกฤตนี้ไปให้ได้อย่างไม่มีเงื่อนไข รวมถึงมีความเชื่อในความสามารถและศักยภาพของตนเองและคนในองค์กรว่า สามารถปรับตัว เปลี่ยนแปลงและแสวงหาโอกาสในวิกฤตที่เกิดขึ้นแล้วนำพาองค์กรให้ฟันฝ่าไปด้วยกัน และเนื่องจากการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนามนุษย์ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2562 ให้มีการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษามีความสอดคล้องกัน โดยมีจุดมุ่งหมายว่า จัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ตลอดจนสามารถหนุนการขับเคลื่อนพัฒนาประเทศได้อย่างเหมาะสม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) ซึ่งบุคคลสำคัญที่จะช่วยในการดำเนินการเพื่อพัฒนาคนได้ คือ “ครู” ครูเป็นกำลังสำคัญในระบบการศึกษาที่ผลักดันนักเรียนและโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ส่งผลให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ ดังนั้น ครูเป็นปัจจัยสำคัญในระดับโรงเรียนที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนมากที่สุด ซึ่งการที่ครูจะปฏิบัติงานได้อย่างทุ่มเทและเต็มศักยภาพนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความสุขในการปฏิบัติงานด้วยและการที่องค์กรจะผลักดันและกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรทำงานกันอย่างขยันขันแข็ง รวมถึงทุ่มเทให้องค์กรอย่างเต็มที่เพื่อจะมีส่วนผลักดันให้องค์กรเจริญก้าวหน้า จะต้องทำให้บุคลากรรู้สึกมีความสุขในการทำงาน องค์กรจะต้องอาศัยการจูงใจที่ดี (ธัญลักษณ์ ลือยศ, 2564)

การบริหารองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) เป็นแนวคิดหลักที่มุ่งการดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลักคือ “คนทำงาน ในองค์กร” ที่ถือเป็นบุคคลสำคัญทั้งครอบครัว องค์กร ชุมชน และสังคม การสร้างความสุขในที่ทำงาน นับว่า เป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร มุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กร มีความสุขในการทำงาน มีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความตึงเครียดจากการทำงาน รวมทั้งลดความขัดแย้งภายในองค์กร ความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงานเปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้ดีขึ้น สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกสถานการณ์ ซึ่งจะนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน โดยใช้ความสุขพื้นฐาน 8 ประการ เป็นแนวทางในการบริหารจัดการชีวิตให้มีความสุขอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย 1) การมีสุขภาพดี 2) การมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ 3) การรู้จักผ่อนคลาย 4) การมีศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวมีคุณธรรมประจำใจ 5) มีเศรษฐกิจการเงินที่ดี 6) การพัฒนาความรู้ 7) การมีครอบครัวที่ดี และ 8) มีสังคมที่มีความสุข เพื่อนำมาประมวลรวมกันสะท้อนความอยู่ดีมีสุขและคุณภาพชีวิตของประชาชน (กกกร ขลายแย้ม และอธิวัฒน์ เจี่ยวิวรรธน์กุล, 2554) จึงเห็นได้ว่าการได้ทราบถึงแนวทางพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งความสุขที่

ชัดเจนนั้นจะทำให้ได้เกิดประโยชน์ในเชิงบริบททางการศึกษาจะสามารถพัฒนาศาสตร์การบริหารการศึกษา โดยผู้บริหารทางการศึกษาของสถาบันการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกระดับสามารถนำแนวคิดการเป็นองค์กรแห่งความสุขไปใช้ออกนโยบายการพัฒนาคุณภาพองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พิกุล พุ่มช้าง และปริญญา มีสุข, 2560) ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ศึกษาแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่าน พบว่ามีแนวทางการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขที่นักการศึกษามีความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์การเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข และพิจารณาความเกี่ยวข้องกับสถานศึกษาของอำเภอคลองขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำแนกเป็น 8 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านร่างกายดี 2) ด้านผ่อนคลายดี 3) ด้านน้ำใจดี 4) ด้านจิตวิญญาณดี 5) ด้านครอบครัวดี 6) ด้านสังคมดี 7) ด้านใฝ่รู้ดี 8) ด้านสุขภาพเงินดี

จากผลสำรวจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่า ปัจจัยหลัก คือ ขาดแคลนด้านบุคลากรในการปฏิบัติงาน บุคลากรที่ไม่สามารถเกลี่ยให้ตรงกับความต้องการ ยังขาดความเข้าใจในเรื่องการจัดทำกลยุทธ์ แผนปฏิบัติงานประจำปี ยังไม่เป็นระบบที่ดี ในโรงเรียนขนาดเล็กครู 1 คนต้องดูแลนักเรียนจำนวนมาก เนื่องจากขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน ครูผู้สอนปฏิบัติงานเพิ่มจากงานสอน มีการสอนควบชั้น ดังนั้น จึงเกิดการขอย้ายไปปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่กว่าเดิม ดังนั้น สถานศึกษาควรสร้างองค์กรแห่งความสุข ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อสร้างคนในองค์กรให้เป็นคนที่มีความสุข เพราะเชื่อว่า “คน” คือปัจจัยสำคัญที่สุดขององค์กร หาก “คน” กลายเป็น “คนทำงานอย่างมีความสุข” ผลของการทำงานก็จะมีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน ถ้าที่ใดมีความสามัคคี คนก็จะมีความสุข แล้วที่ทำงานก็จะน่าอยู่ ถ้าที่ทำงานน่าอยู่ คนที่ทำงานก็จะมีความสุข มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่น่าอยู่ หมายถึง สถานที่ที่อยู่แล้วสบายใจ หากสถานที่ทำงานเป็นสถานที่แห่งความสุข บุคลากรก็จะมีแต่ความสุข มีผลงานที่ดี มีความมั่นคงในอาชีพ ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี เกิดคุณค่าต่อตนเอง เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กรมากขึ้น มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและผู้บริหารที่ดีขึ้น ต้องมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น มีความรู้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร นำไปส่งต่อบุคคลในครอบครัวและชุมชน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2, 2564)

ด้วยเหตุดังกล่าวทำให้เห็นได้ว่า อัตราการเขียนรายงานขอย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 มีจำนวนที่เพิ่มขึ้นในทุกปี ส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กขาดแคลนบุคลากรส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนแก่นักเรียน เพราะฉะนั้น องค์กรแห่งความสุข จึงควรเป็นแนวคิดหลักที่จะมุ่งดำเนินการ โดยมีการส่งเสริมและพัฒนานโยบาย มีการสร้างองค์ความรู้และการขับเคลื่อนเครือข่ายในการสร้างเสริมสุขภาพชีวิตคนทำงาน จึงอาจกล่าวได้ว่า เมื่อคนทำงานในองค์กรมีความสุข ย่อมส่งผลดีต่อผลประกอบการหรือผลผลิตขององค์กร ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางพัฒนาการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขในความปรกติใหม่ของสถานศึกษา ซึ่งผลการวิจัยที่ได้จะเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารและนำไปพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและมั่นคงต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขในความปรกติใหม่ของสถานศึกษา อำเภอคลองขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขในความปรกติใหม่ของสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์และขนาดของโรงเรียนอำเภอคลองขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

3. เพื่อหาแนวทางพัฒนาการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขในความปรกติใหม่ของสถานศึกษา อำเภอคลองขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

สมมติฐานของการวิจัย

สภาพการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขในความปรกติใหม่ของสถานศึกษา อำเภอคลองขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานและขนาดโรงเรียน มีความแตกต่างกัน

ระเบียบวิธีวิจัย

ในการดำเนินการวิจัยแนวทางพัฒนาการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขในความปรกติใหม่ของสถานศึกษา อำเภอคลองขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเป็น 2 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพ ปัญหา และเปรียบเทียบสภาพการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขในความปรกติใหม่ของสถานศึกษา อำเภอคลองขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนอำเภอคลองขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำนวน 42 คน ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานอำเภอคลองขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำนวน 282 คน จำนวนทั้งสิ้น 324 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนอำเภอคลองขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำนวน 36 คนและข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานอำเภอคลองขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำนวน 162 คน จำนวนทั้งสิ้น 198 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสุ่มตัวอย่างของเคร็จซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) และสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขในความปรกติใหม่ของสถานศึกษา อำเภอคลองขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขในความปรกติใหม่ของสถานศึกษา อำเภอคลองขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 เป็นแบบกำหนดคำตอบให้เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ (Multiple Response)

ซึ่งผู้วิจัยนำการขับเคลื่อนองค์กรในความปรกติใหม่ (New Normal) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) การใช้เทคโนโลยีและอินเทอร์เน็ต 2) การเว้นระยะห่างทางสังคม 3) การดูแลใส่ใจสุขภาพทั้งตัวเองและคนรอบข้าง 4) การสร้างสมดุลชีวิต มาเป็นกระบวนการในการสร้างแบบสอบถามฉบับนี้

3. การหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยหาคุณภาพของแบบสอบถาม ซึ่งได้ค่าความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.958

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามด้วยตัวเอง ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลได้ทั้งหมด จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การแจกแจงความถี่ (f) ร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสภาพการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขในความปรกติใหม่จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test Independent) และจำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยใช้การหาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

ขั้นตอนที่ 2 หาแนวทางพัฒนาการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขในความปรกติใหม่ของสถานศึกษา อำเภอคลองขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

1. ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิในเรื่องการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขในความปรกติใหม่ จำนวน 17 คน โดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Method)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสัมภาษณ์มีโครงสร้าง (Structured Interview) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยนำผลจากการศึกษาสภาพและปัญหาการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขในความปรกติใหม่มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดให้ครอบคลุมเนื้อหา

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์และจดบันทึกด้วยตนเอง ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ได้ทั้งหมด จำนวน 17 ท่าน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อรวบรวมเป็นแนวทางพัฒนาการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขในความปรกติใหม่ของสถานศึกษา อำเภอคลองขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

ผลการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขในความปรกติใหม่ของสถานศึกษา อำเภอคลองขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สภาพการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขในความปรกติใหม่ของสถานศึกษา อำเภอคลองขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขในความปรกติใหม่ **โดยภาพรวม**

ที่	รายการ	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านใฝ่รู้ดี	4.53	0.52	มากที่สุด
2	ด้านจิตวิญญาณดี	4.53	0.52	มากที่สุด
3	ด้านสังคมดี	4.51	0.52	มากที่สุด
4	ด้านน้ำใจดี	4.46	0.50	มาก
5	ด้านครอบครัวดี	4.41	0.53	มาก
6	ด้านสุขภาพเงินดี	4.26	0.74	มาก
7	ด้านผ่อนคลายดี	4.24	0.53	มาก
8	ด้านร่างกายดี	4.21	0.61	มาก
	รวมเฉลี่ย	**4.39**	**0.45**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขในความปรกติใหม่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติจากสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้ดังนี้ ด้านใฝ่รู้ดี และด้านจิตวิญญาณดี รองลงมา ได้แก่ ด้านสังคมดี และด้านน้ำใจดี ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติต่ำสุด ได้แก่ ด้านร่างกายดี

ตอนที่ 2 ปัญหาการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขในความปรกติใหม่ของสถานศึกษา อำเภอคลองขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

จากการศึกษาปัญหาการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขในความปรกติใหม่ พบว่า ปัญหาที่พบมากที่สุดมีดังนี้ ด้านใฝ่รู้ดี สถานศึกษาขาดการส่งเสริมให้บุคลากรทำผลงานเพื่อความก้าวหน้าในสายงาน ด้านจิตวิญญาณดี บุคลากรในสถานศึกษาส่วนใหญ่ใช้อารมณ์มากกว่าเหตุผลในการทำงาน ด้านสังคมดี สถานศึกษาไม่ได้รับความช่วยเหลือจากผู้ปกครอง ชุมชน หรือองค์กรภายนอก ด้านน้ำใจดี สถานศึกษาไม่มีนโยบายหรือกิจกรรมกระตุ้นให้บุคลากรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ด้านครอบครัวดี ท่านไม่ค่อยมีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกันในครอบครัว ด้านสุขภาพเงินดี สถานศึกษาไม่มีสวัสดิการด้านการเงินให้กับบุคลากร ด้านผ่อนคลายดี ท่านรู้สึกว่าไม่มีอิสระในการทำงาน ด้านร่างกายดี คือท่านรู้สึกว่าสุขภาพร่างกายไม่ค่อยแข็งแรง และมีการเจ็บป่วยบ่อยครั้ง

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบสภาพการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขในความปรกติใหม่ของสถานศึกษา อำเภอคลองขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน และจำแนกตามขนาดโรงเรียน

ตารางที่ 2 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขในความปรกติใหม่ **จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยภาพรวม**

		df	SS	MS	F	Sig.
1. ด้านร่างกายดี	ระหว่างกลุ่ม	2	0.28	0.14	0.37	0.691
	ภายในกลุ่ม	195	72.96	0.37		
	รวม	197	73.24			
2. ด้านผ่อนคลายดี	ระหว่างกลุ่ม	2	0.58	0.29	1.04	0.355
	ภายในกลุ่ม	195	53.94	0.28		
	รวม	197	54.51			
3. ด้านน้ำใจดี	ระหว่างกลุ่ม	2	0.33	0.17	0.65	0.521
	ภายในกลุ่ม	195	49.59	0.25		
	รวม	197	49.92			
4. ด้านจิตวิญญาณดี	ระหว่างกลุ่ม	2	0.27	0.13	0.54	0.583
	ภายในกลุ่ม	195	47.97	0.25		
	รวม	197	48.24			
5. ด้านครอบครัวดี	ระหว่างกลุ่ม	2	0.50	0.25	0.89	0.412
	ภายในกลุ่ม	195	54.71	0.28		
	รวม	197	55.21			
6. ด้านสังคมดี	ระหว่างกลุ่ม	2	0.08	0.04	0.15	0.857
	ภายในกลุ่ม	195	52.60	0.27		
	รวม	197	52.68			
7. ด้านใฝ่รู้ดี	ระหว่างกลุ่ม	2	0.31	0.16	0.57	0.567
	ภายในกลุ่ม	195	53.45	0.27		
	รวม	197	53.76			
8. ด้านสุขภาพเงินดี	ระหว่างกลุ่ม	2	0.38	0.19	0.34	0.711
	ภายในกลุ่ม	195	107.49	0.55		
	รวม	197	107.87			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.29	0.14	0.71	0.495
	ภายในกลุ่ม	195	39.59	0.20		
	รวม	197	39.88	0.14		

จากตารางที่ 2 พบว่า สภาพการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขในความปรกติใหม่ของสถานศึกษา อำเภอคลองขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขในความปรกติใหม่ **จำแนกตามขนาดโรงเรียน**

ที่	รายการ	โรงเรียนขนาดเล็ก (n=138)		โรงเรียนขนาดกลาง (n=59)		t	Sig.
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านร่างกายดี	4.21	0.66	4.21	0.49	6.08	.150
2	ด้านผ่อนคลายดี	4.28	0.55	4.18	0.47	3.01	.084
3	ด้านน้ำใจดี	4.48	0.51	4.40	0.49	0.05	.818
4	ด้านจิตวิญญาณดี	4.55	0.50	4.46	0.49	0.84	.359
5	ด้านครอบครัวดี	4.45	0.53	4.33	0.52	0.47	.493
6	ด้านสังคมดี	4.55	0.51	4.44	0.52	0.54	.464
7	ด้านใฝ่รู้ดี	4.59	0.53	4.39	0.49	0.13	.719
8	ด้านสุขภาพเงินดี	4.26	0.81	4.22	0.56	7.30	.070
	รวม	**4.42**	**0.47**	**4.33**	**0.39**	**2.24**	**.136**

จากตารางที่ 3 พบว่า สภาพการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขในความปรกติใหม่ของสถานศึกษา อำเภอคลองขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 แนวทางพัฒนาการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขในความปรกติใหม่ของสถานศึกษา อำเภอคลองขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

จากการหาแนวทางพัฒนาการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขในความปรกติใหม่ของสถานศึกษา อำเภอคลองขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยนำการขับเคลื่อนองค์กรในความปรกติใหม่ (New Normal) มาเป็นกระบวนการในการหาแนวทางพัฒนา ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) การใช้เทคโนโลยีและอินเทอร์เน็ต 2) การเว้นระยะห่างทางสังคม 3) การดูแลใส่ใจสุขภาพทั้งตัวเองและคนรอบข้าง 4) การสร้างสมดุลชีวิต ผลการวิจัยพบว่า ด้านใฝ่รู้ดี ผู้บริหารจะต้องเป็นแรงบันดาลใจให้กับทุกคนในองค์กร เป็นตัวอย่างในการศึกษา ด้านจิตวิญญาณดี ผู้บริหารควรชื่นชมและให้กำลังใจในผลงานของการปฏิบัติตามคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพของบุคลากร ด้านสังคมดี ผู้บริหารควรเป็นผู้ประสานงานที่ดีให้แก่ สถานศึกษา ในการขอความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ ด้านน้ำใจดี

ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีโดยพี่เป็นแบบอย่างที่ดีให้น้อง น้องเคารพพี่ด้วยความจริงใจ ด้านครอบครัวดี ผู้บริหารควรมีการถามไถ่ ให้คำปรึกษากับบุคลากร รวมไปถึงการช่วยเหลือครอบครัว ด้านสุขภาพเงินดี ผู้บริหารต้องสร้างความตระหนักในการประหยัด อด ออม ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงภายในสถานศึกษาโดยผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการใช้ชีวิต ด้านผ่อนคลายดี ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรพักผ่อนและผ่อนคลายในการทำงานไปด้วย โดยเริ่มผสานกิจกรรมสันทนาการเข้ามาเป็นสวัสดิการหนึ่งในการทำงาน ด้านร่างกายดี ผู้บริหารควรฝึกคิดเชิงบวก เป็นแบบอย่างในการคิดเชิงบวกและการปฏิสัมพันธ์ที่ดี โดยการให้กำลังใจ ยิ้มแย้มแจ่มใส สร้างบรรยากาศที่ดีให้กันและกัน

อภิปรายผล

1. ผลจากการศึกษาสภาพและปัญหาการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขในความปรกติใหม่ของสถานศึกษา อำเภอคลองขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

1.1 สภาพการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขในความปรกติใหม่ของสถานศึกษา อำเภอคลองขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษามีการเน้นความสำคัญของคนทำงานในทุกฝ่ายทุกระดับ ได้ทำงานในสถานที่ที่ตนเองมีความสุข ความสุขของบุคคลย่อมเชื่อมโยงกับสภาพของสังคมเป็นวงกว้าง ดังนั้น บุคคลจึงมีความสุขเมื่อช่วยกันสร้างสังคมสันติ ร่วมกันสร้างองค์กรที่น่าอยู่และเกิดสิ่งแวดล้อมที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับบทความวิชาการของ กอปรลาภ อภัยภักดิ์ (2563) ได้กล่าวว่า คน คือ หัวใจขององค์กร เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญ มีเกียรติภูมิ และมีคุณค่ามากที่สุดขององค์กร การสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) คือ กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและมียุทธศาสตร์ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความสามารถและพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน หากองค์กรใดปล่อยปละละเลยไม่ให้ความสำคัญ ต้นเค้าแห่งความเสื่อมถอยขององค์กรนั้นย่อมปรากฏขึ้นแน่นอน เนื่องจากคนทำงานขาดแรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีความกระตือรือร้น ไม่มีความสุขในการทำงาน ในที่สุดองค์กรนั้นก็ล่มสลายไป และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุพรรณศรี พันธุ์แตง และคนอื่นๆ (2565) ผลการวิจัยพบว่า ระดับการสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย สังคมดีการหาความรู้ การมีคุณธรรมหิริโอตตัปปะ น้ำใจงาม ชุมชนสมานฉันท์ครอบครัวที่ดี การที่สามารถจัดการรายรับ-รายจ่ายของตนเองได้ที่ทำงานน่าอยู่ สุขภาพดี และการผ่อนคลาย ตามลำดับ

1.2 ปัญหาการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขในความปรกติใหม่ของสถานศึกษา อำเภอคลองขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่า ปัญหาที่พบมากที่สุด คือ ด้านครอบครัวดี ได้แก่ ไม่มีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกันในครอบครัว ขาดการวางแผนเรื่องการใช้จ่ายเงินภายในครอบครัวเมื่อเกษียณอายุราชการ และขาดโอกาสในการสร้างปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างครอบครัวกับบุคลากรในสถานศึกษา ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า สถิติการทำงานระดับประเทศมีชั่วโมงการทำงาน

เฉลี่ยสัปดาห์ละ 40-44 ชั่วโมง หรือสัปดาห์ละ 5 วัน ตั้งแต่จันทร์ถึงศุกร์วันละ 8 ชั่วโมง ซึ่งผู้บริหารและครูมีชั่วโมงการทำงานสูงถึงสัปดาห์ละ 50.9 ชั่วโมง สูงกว่าค่าเฉลี่ยที่อยู่ที่ 48 ชั่วโมง จึงทำให้ไม่ค่อยได้ใช้เวลาร่วมกันหรือทำกิจกรรมร่วมกันกับคนในครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรัญญา เศษตะสัตย์ และวัลลภา เฉลิมวงศาเวช (2566) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นมากที่สุดในการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี อยู่ในด้านสุขภาพดี รองลงมาคือ ด้านครอบครัวดี ด้านความสุขขององค์กรและสังคม ด้านการหาความรู้ ด้านการผ่อนคลาย ด้านการใช้เงินเป็น ด้านน้ำใจงาม ด้านคุณธรรม

2. ผลจากการเปรียบเทียบสภาพการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขในความปรกติใหม่ของสถานศึกษา อำเภอคลองขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์และขนาดของโรงเรียน

2.1 สภาพการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขในความปรกติใหม่ จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรทุกคนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน สามารถสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขได้ เพราะบุคลากรทุกคนเห็นคุณค่าในตนเองรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทั้งนี้การเห็นคุณค่าในตัวเองนั้นตามหลักทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) ได้แบ่งการเห็นคุณค่าในตนเองออกเป็น 2 ประเภท ประเภทแรกเกี่ยวข้องกับความรู้สึกรับรู้ในคุณค่าของตนเอง การยอมรับนับถือ และการประเมินคุณค่าของตนเอง อันได้แก่ การมีจุดเด่น ผลสัมฤทธิ์ ความสามารถที่เหมาะสมต่อสภาพการณ์ต่างๆ การบรรลุเป้าหมายและความสามารถ ความเชื่อมั่น การพึ่งพาตนเอง และความมีอิสระเสรี ส่วนประเภทที่สองเกี่ยวข้องกับการตัดสินว่ามีคุณค่าจากผู้อื่น เช่น การมีชื่อเสียง การได้รับ การยอมรับ ได้รับความสนใจ เกียรติยศ สถานภาพ การมีอำนาจเหนือผู้อื่น มีความสำคัญ ศักดิ์ศรี เป็นที่ชื่นชมของผู้อื่น เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิระภา สมัครพงษ์ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่ององค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานไม่แตกต่างกัน

2.2 สภาพการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขในความปรกติใหม่ จำแนกตามขนาดโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาทุกแห่งมีการจัดบรรยากาศในโรงเรียนให้น่าอยู่ สะอาด ร่มรื่น และมีมาตรการต่างที่ส่งเสริมด้านความปลอดภัยตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ และเป็นไปตามการบริหารองค์กรแห่งความสุข ซึ่งประกอบด้วย 1) การสร้างบรรยากาศความรื่นรมย์ในการทำงาน (Happiness) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน 2) ความรู้สึกกระตือรือร้น (Enthusiasm)

เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้คล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉงมีชีวิตชีวาในการทำงาน 3) ความพึงพอใจในการทำงาน (Work Satisfaction) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะทำงานโดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบ สนใจและยินดีปฏิบัติงานของตน โดยความรู้สึกทั้ง 3 มีความสัมพันธ์กัน เนื่องจากเป็นความรู้สึกที่มีฐานจากความรู้สึกพอใจ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พัตร์นิวรรณ ศิริภูมิ และชนมณี ศิลานุกิจ (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางพัฒนาการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขในความปรกติใหม่ พบว่าข้อที่มีค่าความถี่สูงสุด ดังนี้ ด้านใฝ่รู้ดี ผู้บริหารจะต้องเป็นแรงบันดาลใจให้กับทุกคนในองค์กร เป็นตัวอย่างในการศึกษา ด้านจิตวิญญาณดี ผู้บริหารควรชื่นชมและให้กำลังใจในผลงานของการปฏิบัติตามคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพของบุคลากร ด้านสังคมดี ผู้บริหารควรเป็นผู้ประสานงานที่ดีให้แก่ สถานศึกษา ในการขอความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ ด้านน้ำใจดี ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีโดยพี่เป็นแบบอย่างที่ดีให้น้อง น้องเคารพพี่ด้วยความจริงใจ ด้านครอบครัวดี ผู้บริหารควรมีการถามไถ่ ให้คำปรึกษากับบุคลากร รวมไปถึงการช่วยเหลือครอบครัว ด้านสุขภาพเงินดี ผู้บริหารต้องสร้างความตระหนักในการประหยัดอดออม ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ภายในสถานศึกษาโดยผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการใช้ชีวิต ด้านผ่อนคลายดี ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรพักผ่อนและผ่อนคลายในการทำงานไปด้วย โดยเริ่มผสานกิจกรรมสันทนาการเข้ามาเป็นสวัสดิการหนึ่งในการทำงาน ด้านร่างกายดี ผู้บริหารควรฝึกคิดเชิงบวก เป็นแบบอย่างในการคิดเชิงบวกและการปฏิสัมพันธ์ที่ดี โดยการให้กำลังใจ ยิ้มแย้มแจ่มใส สร้างบรรยากาศที่ดีให้กันและกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า “คน” คือปัจจัยสำคัญที่สุดขององค์กร หาก “คน” กลายเป็น “คนทำงานอย่างมีความสุข” ผลของการทำงานก็จะมีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน ถ้าที่ใดมีความสามัคคี คนก็จะมีความสุข แล้วที่ทำงานก็จะน่าอยู่ ถ้าที่ทำงานน่าอยู่ คนที่ทำงานก็จะมีความสุข สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่น่าอยู่ หมายถึง สถานที่ที่อยู่แล้วสบายใจ หากสถานที่ทำงานเป็นสถานที่แห่งความสุข พนักงานก็จะมีแต่ความสุข มีผลงานที่ดี มีความมั่นคงในอาชีพ ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี เกิดคุณค่าต่อตนเอง เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กรมากขึ้น มีความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหารที่ดีขึ้น ต้องมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น มีความรู้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร นำไปส่งต่อบุคคลในครอบครัวและชุมชน เป็นประชากรที่มีคุณค่า ส่งผลให้องค์กรมีผลผลิตสูงขึ้น คุณภาพของสินค้าและบริการที่ดีขึ้น ลดการขาดงาน การเข้างานช้า การลาป่วย ลากิจของบุคลากร มีสังคมที่เข้มแข็งในองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงานดีขึ้น ลดอัตราการเลิกจ้างงาน ทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายในการสรรหางานและฝึกอบรมบุคลากรใหม่ ส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กร ลดปัญหาความไม่พอใจ ปัญหาความขัดแย้งในการทำงาน ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติงานดีขึ้นและทำให้บุคลากรมีความรัก

ในองค์กรมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศราวุฒิ อินดา และวันทนา อมตาริยกุล (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า การหาแนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ควรมีการกำหนดเป้าหมาย วางแผนการปฏิบัติงานให้ชัดเจน ส่งเสริมการดูแลสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง สนับสนุนสื่อวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม มอบหมายภาระงานให้เหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละบุคคล เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวมเป็นแบบอย่างให้แก่บุคลากร สร้างบรรยากาศที่ทำงานให้น่าอยู่ ส่งเสริมการทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน ปรึกษา ให้คำแนะนำเรื่องการใช้ชีวิต ให้ความสำคัญกับสมาชิกในครอบครัวของบุคลากรให้มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีการวางแผนการใช้จ่ายและแสวงหารายได้ด้วยการประกอบอาชีพเสริม ใช้ชีวิตตามวิถีเศรษฐกิจพอเพียง

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 นำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาด้านนโยบาย (Policy) คือ หน่วยงานต้นสังกัดสามารถนำแนวทางไปพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข โดยกำหนดวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายของการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขที่ชัดเจน เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

1.2 นำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาองค์กร (Organization) คือ ผู้บริหารต้องจัดการและบริหารสถานที่ให้เหมาะสมและเกิดความคล่องตัวในการทำงานมากที่สุด และปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในโรงเรียนให้สวยงาม ร่มรื่น สะอาด ปลอดภัย และน่าอยู่มีเครื่องมือ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่ส่งเสริมและเอื้อต่อการทำงานให้แก่บุคลากรตามความต้องการ และความเหมาะสม ให้เป็นสถานศึกษาแห่งความสุข มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและเติบโตอย่างยั่งยืน

1.3 นำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาบุคลากร (Personnel) ดังนี้

1.3.1 คณะกรรมการสถานศึกษา ควรนำแนวทางพัฒนาการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขในความปรกติใหม่ ไปส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษา เพื่อให้ดำเนินการบริหารงานภายในองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข

1.3.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรนำแนวทางพัฒนาการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขในความปรกติใหม่ ไปประยุกต์ใช้ได้ โดยต้องคำนึงถึงบริบท ความพร้อม ข้อจำกัด และปัจจัยอื่นๆ ที่มีความแตกต่างกันในแต่ละสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

1.3.3 ครู ควรนำแนวทางพัฒนาการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขในความปรกติใหม่ไปประยุกต์ใช้ในหาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีการพัฒนาระบบการสอนงานแบบพี่สอนน้องโดยให้ครูที่ประสบการณ์การทำงานมากกว่าให้คำปรึกษาสอนงานให้กับครูที่ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า และควรส่งเสริมให้ครูมีโอกาสศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิทางการศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขในความปรกติใหม่ให้มีประสิทธิภาพ

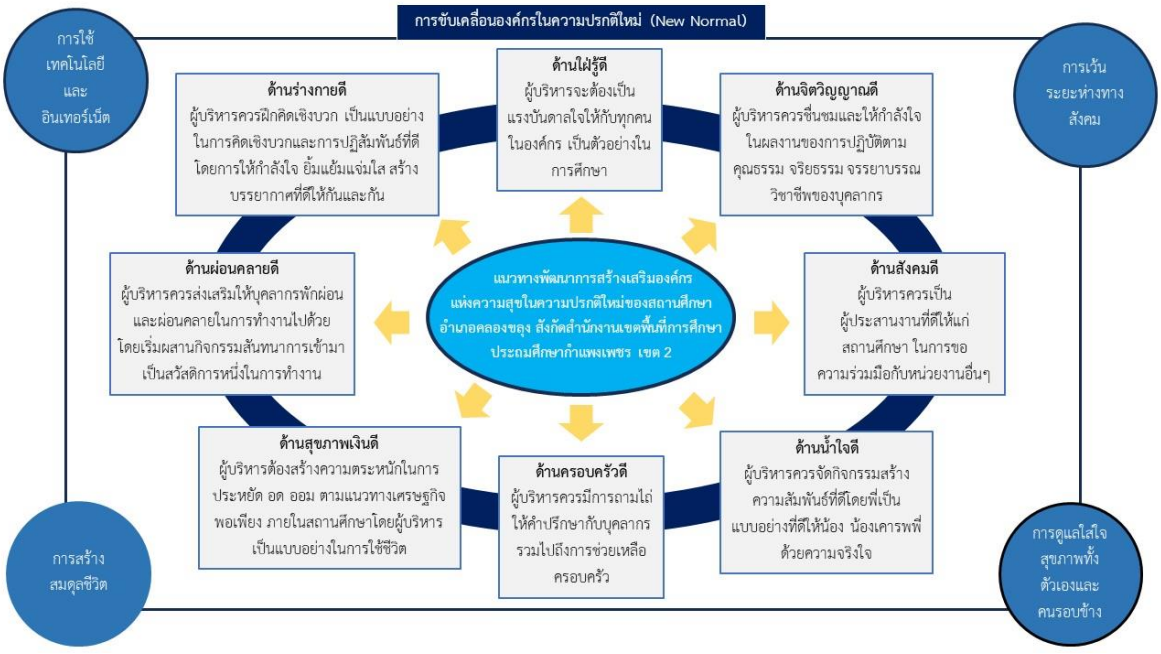
2.2 ควรศึกษาในเชิงคุณภาพ เพื่อให้ทราบถึงทัศนคติเกี่ยวกับปัจจัยความสุขทั้ง 8 ประการ

2.3 ควรศึกษางานวิจัยเชิงปริมาณ พหุระดับที่ส่งผลต่อการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข

2.4 ควรศึกษารูปแบบการวิจัยและพัฒนา (R&D) เพื่อศึกษารูปแบบการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขในความปรกติใหม่ ให้สอดคล้องกับสภาพและบริบทของสถานศึกษา สามารถนำไปกำหนดนโยบายเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขในความปรกติใหม่ของสถานศึกษา อำเภอคลองขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ส่งเสริมให้มีการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม รวมถึงสนับสนุนการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขในความปรกติใหม่ ให้มีการบริหารเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 เพื่อปรับปรุงและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพต่อไป ดังแผนภาพองค์ความรู้ดังนี้



ภาพที่ 1 แสดงองค์ความรู้ใหม่

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.* พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุม สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

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

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2, สำนักงาน. (2564). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564.* กำแพงเพชร: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2.

จิระภา สมัครพงษ์. (2563). *องค์กรแห่งความสุข ในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1.* สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ธัญลักษณ์ ลือยศ. (2564, ธันวาคม). การศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. *Journal of Roi Kaensarn Academi, 6*(12), 138-151.

พัตร์นิวรรณ ศิริภูมิ และชนมณี ศิลานุกิจ. (2567, มกราคม-มีนาคม). องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก. *วารสารนิติรัฐ, 2*(1), 36-47.

พิกุล พุ่มช้าง และปริญญา มีสุข. (2560, พฤษภาคม-สิงหาคม). การวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการศึกษาไทย. *Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 10*(2), 647-663.

วรัญญา เศษตะสัตย์ และวัลลภา เฉลิมวงศาเวช. (2566, กรกฎาคม-กันยายน). แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี. *วารสารวิชาการธรรมทรรศน์, 23*(3), 1-16.

ศราวุฒิ อินดา และวันทนา อมตาริยกุล. (2565, มกราคม-มิถุนายน). แนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย. *วารสารปัญญาปณิธาน, 7*(1), 83-96.

สุพรรณศรี พันธุ์แตง และคนอื่นๆ. (2565, กรกฎาคม-ธันวาคม). ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, 10*(2), 33-47.

Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970, December). “Determining Sample Size for Research Activities”. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3), 607-610.