

แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5*

สุพิชชา มหิพันธ์^{1*} บรรจบ บุญจันทร์²

¹สังกัดผู้เขียน เช่น หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

²สังกัดผู้เขียน เช่น อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

*Corresponding author e-mail: 65D0101217@nrru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน 2) เปรียบเทียบองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 331 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง Krejcie and Morgan กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิในการสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การเปรียบเทียบองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ การเน้นการมีส่วนร่วมในการทำงาน กำหนดและวางแผนร่วมกัน จัดสรรบุคลากรให้เหมาะสม สร้างขวัญและกำลังใจ ด้านความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน ได้แก่ สถานศึกษาต้องกำหนดมาตรการความปลอดภัย ซ่อมแซมอาคาร ติดตั้งกล้องวงจรปิด ด้านสุขภาพแข็งแรง ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมการออกกำลังกาย สร้างขวัญและกำลังใจ การนิเทศภายในโรงเรียน และให้มีพัฒนาการในการปฏิบัติงาน ด้านความสุขของครอบครัว ได้แก่ การจัดกิจกรรมสัมพันธ์ และสร้างเครือข่ายระหว่างองค์กรและครอบครัว และด้านความสุขทางสังคม ได้แก่ ผู้บริหารใช้หลักธรรมาภิบาลและหลักพรหมวิหาร 4 มีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร และสร้างมาตรการการอยู่ร่วมกันในองค์กร

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา; องค์กรแห่งความสุข

* Received: 27 April 2024, Revised: 28 May 2024, Accepted: 30 May 2024

Development Guidelines of Happy Organization in School under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5

Supicha Mahiphan^{1*} Banjob Boonchan²

¹Master of Education in Educational Administration, Nakhon Ratchasima Rajabhat University

²Lecturer of Faculty of Education, Nakhon Ratchasima Rajabhat University

*Corresponding author e-mail: 65D0101217@nrru.ac.th

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the school happiness organization, 2) to compare the school happiness organizations, classified by the school size, and 3) to study development guidelines towards the school happiness organization under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5. The sample included 331 administrator and teachers. The sample size was determined according to the Krejcie and Morgan table. The sample were stratified random sampling according to school size. Then, proportional sampling was employed. The instrument used was the questionnaire and semi-structured interview. Statistics used in data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and One-way ANOVA. The results showed that; 1) The school happiness organization, overall was at the highest level. 2) The comparison of school happiness organization, classified according to the school size, overall and in each aspect, was insignificantly different at the .05 level. 3) Guidelines for developing the school happiness organization in terms of job satisfaction, administrators should let everyone participate in work, jointly set goal, and plan operations, arrange personnel to be suitable for the job, organize activities to build morale and encouragement. In terms of safety in the workplace, schools must strictly establish safety measures, improve buildings and install CCTV cameras. In terms of good health, administrators encourage personnel to exercise regularly, organize activities to build morale and encouragement, the internal supervision process, and encourage teachers and personnel to constantly improve their work performance. In terms of family happiness, administrators organize activities to connect with the families of personnel, creating networks between the organization and families. In terms of social happiness, administrators use the principles of good governance and the four Brahmavihāra principles in management, organize activities to build relationships between personnel in the organization, and create measures for coexistence within the organization.

Keywords: Development guidelines; Happiness organization

บทนำ

ท่ามกลางสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งภายนอกและภายในประเทศ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อทิศทางการพัฒนาประเทศในอนาคต อีกทั้งจากสภาพการแข่งขันทางเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันทางด้านการค้าและการลงทุนที่แข่งขันกันด้วยทุนทางปัญญาและการสร้างนวัตกรรม ซึ่งไม่ใช่เฉพาะการแข่งขันแค่ภายในประเทศ แต่เป็นการแข่งขันในระดับภูมิภาคและระดับสากล จากความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว สถาบัน การศึกษาและครูผู้สอนจึงถูกคาดหวังให้เป็นกลไกสำคัญในการแก้ปัญหาต่างๆ ของสังคมและพัฒนาเยาวชนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่จะสามารถแข่งขันในระดับสากล (จิระภา สมักรพงษ์, 2564) สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่มีเจตนารมณ์ให้ผู้เรียนมีความเก่ง ดี และมีความสุข แต่ท่ามกลางสภาพปัญหาเศรษฐกิจ สังคมในปัจจุบัน ผู้คนต่างเร่งรีบในการทำงานเพื่อสร้างรายได้ในการเลี้ยงชีพตนและครอบครัวทำให้เกิดความเครียดจากการทำงาน ครูเป็นอีกวิชาชีพหนึ่งที่ประสบปัญหาในการทำงานมาก เช่น ปัญหาจากพฤติกรรมของผู้เรียน ปัญหาด้านการจัดการภายในสถานศึกษา ปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอน ซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพร่างกาย และประสิทธิภาพของการทำงานของครูผู้สอน ดังนั้นจึงเป็นความท้าทายของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องปรับกระบวนการทัศน์ใหม่ในการบริหารการศึกษา โดยการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีสุขภาพที่แข็งแรง และดูแลให้สถานศึกษามีความปลอดภัย เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมและไว้วางใจต่อสถานที่ที่ทำงาน ส่งผลให้บุคลากรในองค์กรเกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2569 มีกรอบแนวคิดตามแผนการศึกษาชาติ โดยมีวิสัยทัศน์ให้คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

องค์กรแห่งความสุขเป็นอีกแนวคิดหนึ่งที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ซึ่งมีความเชื่อว่าการสร้างความสัมพันธ์ของคนในองค์กรให้มีความสุขทำให้มีความผูกพันเกิดจากการรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กรและคนจะทำงานได้ดีก็ต่อเมื่อมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขทั้งจากครอบครัว ที่ทำงาน และสังคม ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และมีความพึงพอใจในการทำงาน และมีความศรัทธาต่อองค์กร จึงทำให้มีความสุขในการทำและพร้อมที่จะทุ่มเทร่างกายแรงใจอย่างเต็มความสามารถในการทำงานให้กับองค์กร (จิระภา สมักรพงษ์, 2564)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานรับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานครอบคลุม 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอด่านขุนทด อำเภอโนนไทย อำเภอขามสะแกแสง อำเภอขามทะเลสอ อำเภอพระทองคำ และอำเภอเทพารักษ์ มีโรงเรียนในความรับผิดชอบจำนวน 213 โรงเรียน โดยมีสถานศึกษาขนาดต่างกันตั้งแต่ขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ และใหญ่พิเศษ มีบุคลากรหลากหลายระดับ มีบุคลากรทั้งสิ้น 2,225 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5, 2566) การทำงานอาจเกิดการกระทบกระทั่งกันบ้าง

จากการทำงานที่ไม่ประสานสัมพันธ์กัน บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ขาดจิตสาธารณะ ขาดความรักในงาน มีความศรัทธาต่อองค์กรน้อย ไม่ทุ่มเทแรงกายแรงใจอย่างเต็มความสามารถในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้บุคลากรในองค์กรมีความสุขในการทำงานลดลง พบว่าความสุขในการทำงานของครูกำลังบั่นทอนลงอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากสภาพปัญหาครูในปัจจุบันมีภาระหน้าที่หนักมากขึ้น ครูต้องทำงาน ด้านธุรการ ปัญหาการขาดแคลนครู ทำให้ครูสอนไม่ตรงสาระวิชาเอก ครูต้องทำงานที่ได้รับมอบหมายจากเขตพื้นที่การศึกษาให้ทันเวลาที่กำหนด

ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ผลการทดสอบความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ (National Test : NT) ปีการศึกษา 2564 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีผลการทดสอบความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ พบว่าคะแนนเฉลี่ยโดยภาพรวมทุกด้านต่ำกว่าทุกระดับ และเปรียบกับระดับประเทศ พบว่าคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ และจากผลการเปรียบเทียบผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินัยพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ระหว่างปีการศึกษา 2562, 2563, 2564 มีอัตราลดลงเกือบทุกกลุ่มสาระ ซึ่งสาระการเรียนรู้ที่มีอัตราการลดลงมากที่สุด ได้แก่ สาระการเรียนรู้ภาษาไทย ลดลง ร้อยละ 6.03 รองลงไป ได้แก่ สาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ร้อยละ 3.55 สาระการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ ร้อยละ 2.76 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5, 2566) เป็นผลมาจากบุคลากรในองค์กรมีความสุขในการทำงานลดลง ทำให้ครูขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตลดลง ทำให้การอุทิศตนต่อการปฏิบัติหน้าที่ครูได้ไม่เต็มที่อย่างที่ควร จึงส่งผลกระทบต่อผู้เรียนดังกล่าว

จากสภาพปัญหาดังกล่าวจึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาหาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างองค์กรแห่งความสุขให้กับบุคลากรในองค์กรทุกฝ่ายในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยมุ่งหวังให้การศึกษามีการพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5
2. เพื่อเปรียบเทียบองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มเป้าหมาย

1.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 154 คน และครูจำนวน 2,071 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 2,225 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5, 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 23 คน และครูจำนวน 308 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 331 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง Krejcie and Morgan กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิในการสุ่ม

1.3 กลุ่มเป้าหมาย ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินการองค์กรแห่งความสุขในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำนวน 5 ท่าน ด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง และเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ จากผู้มีคุณสมบัติครบทั้ง 3 ข้อ ดังนี้ 1) มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางการบริหารการศึกษา 2) มีประสบการณ์ในการบริหารการศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี 3) ได้รับการยกย่องจากองค์กรวิชาชีพที่เกี่ยวข้องในการเป็นผู้บริหารดีเด่น หรือมีความโดดเด่นในการบริหารสถานศึกษาด้านใดด้านหนึ่ง หรือมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าเชี่ยวชาญ

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ตัวแปรอิสระ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ได้แก่ 1) ขนาดเล็ก 2) ขนาดกลาง 3) ขนาดใหญ่ 4) ขนาดใหญ่พิเศษ

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ 1) ความพึงพอใจในการทำงาน 2) ความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน 3) สุขภาพแข็งแรง 4) ความสุขของครอบครัว 5) สุขภาพทางด้านสังคม (Fisher, 2010; Tasnim, 2016; Simon-Thomas, 2018)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

3.1 แบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) เกี่ยวกับขนาดสถานศึกษา และตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ซึ่งมีลักษณะคำถาม เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3.2 แบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) ซึ่งได้มาจากการวิจัยในตอนต้นที่ 2 ซึ่งเป็นผลจากการศึกษาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาานครราชสีมา เขต 5 โดยการนำมาจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดของแต่ละด้านนำมาสร้างเป็นข้อคำถามในการสัมภาษณ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลมาตรวจสอบความสมบูรณ์ จัดระเบียบลงรหัสและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสถิติที่ใช้ ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังต่อไปนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

4.1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครราชสีมา เขต 5 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) จำแนกตามองค์ประกอบ

4.1.2 การเปรียบเทียบองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe'

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์

วิเคราะห์โดยการตีความหมายในรูปของการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) หรือตีความสร้างข้อสรุปแบบอนุมาน (Inductive method) คือ การพิจารณาความเหมือนกัน ความแตกต่างกัน และความสัมพันธ์กันมาหาข้อสรุปแล้วบรรยายเป็นความเรียง

ผลการวิจัย

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครราชสีมา เขต 5 จำนวน 331 คน ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารและครู ส่วนใหญ่อยู่ในสถานศึกษานขนาดกลาง จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 45.92 ซึ่งสามารถเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้ร้อยละ 100 แสดงดังตารางต่อไปนี้

องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครราชสีมา เขต 5

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวม

องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ความพึงพอใจในการทำงาน	4.56	0.47	มากที่สุด
2. ความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน	4.62	0.41	มากที่สุด
3. สุขภาพแข็งแรง	4.61	0.41	มากที่สุด
4. ความสุขของครอบครัว	4.62	0.44	มากที่สุด
5. ความสุขทางด้านสังคม	4.61	0.51	มากที่สุด
รวม	4.60	0.40	มากที่สุด

ผลการศึกษาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากัน คือ ด้านความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน และความสุขของครอบครัว รองลงมาค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน คือ ด้านสุขภาพแข็งแรง และด้านความสุขทางด้านสังคม และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ตามลำดับ

ผลการเปรียบเทียบองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวม

องค์กรแห่งความสุข ของโรงเรียน	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		ขนาด ใหญ่พิเศษ		F	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ความพึงพอใจ ในการทำงาน	4.55	0.45	4.57	0.48	4.44	0.65	4.62	0.37	0.682	.563
2. ความปลอดภัย ในสถานที่ทำงาน	4.61	0.36	4.62	0.43	4.46	0.56	4.70	0.27	1.444	.230
3. สุขภาพแข็งแรง	4.61	0.37	4.62	0.43	4.47	0.58	4.69	0.30	1.240	.295
4. ความสุข ของครอบครัว	4.61	0.41	4.62	0.45	4.42	0.59	4.73	0.33	2.121	.097
5. ความสุข ทางด้านสังคม	4.58	0.54	4.64	0.47	4.50	0.46	4.66	0.55	0.671	.571
รวม	4.59	0.37	4.61	0.41	4.46	0.53	4.68	0.32	1.351	.258

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการเปรียบเทียบองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดย
ภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

ผลการศึกษาแนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5

1. ด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารควรให้ทุกคนมีส่วนร่วมใน
การทำงาน รับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากรในองค์กร ร่วมกำหนดเป้าหมายและวางแผนการดำเนิน
ร่วมกัน จัดสรรบุคลากรตามความถนัด รวมทั้งจัดกิจกรรมสร้างขวัญและกำลังใจในโอกาสสำคัญต่าง ๆ
2. ด้านความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน มีแนวทางการพัฒนา คือ สถานศึกษาต้องมีการ
กำหนดมาตรการด้านความปลอดภัย มีการปรับปรุงซ่อมแซมอาคารและสถานที่อยู่เสมอ ดูแลรักษาความ
ปลอดภัยของนักเรียน และติดตั้งกล้องวงจรปิดโรงเรียน เพื่อตรวจสอบความผิดปกติและป้องกันการเกิด
อันตรายภายในโรงเรียน
3. ด้านสุขภาพแข็งแรง มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรหมั่นออกกำลังกาย มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี เช่น การแข่งขันกีฬา การเดินแอโรบิค มีการจัดกิจกรรมสร้าง
ขวัญและกำลังใจ ให้คำปรึกษาแนะนำ โดยใช้กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ส่งเสริมให้ครูและบุคลากร
ในองค์กรได้พัฒนาตนเองให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ
4. ด้านความสุขของครอบครัว มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารจัดกิจกรรมสัมพันธ์กับครอบครัว
ของบุคลากร สร้างเครือข่ายระหว่างองค์กรและครอบครัว
5. ด้านความสุขทางด้านสังคม มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารใช้หลักธรรมาภิบาลและหลัก
พรหมวิหาร 4 ในการบริหารจัดการ มีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร และ
สร้างมาตรการการอยู่ร่วมกันภายในองค์กร

อภิปรายผล

1. องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก
ที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากัน คือ ด้านความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน และความสุขของ
ครอบครัว ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก บุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครราชสีมาเขต 5 เป็นผู้ที่มีความสุขในตนเองและครอบครัว มีครอบครัวที่อบอุ่นและให้กำลังใจใน
การทำงานเป็นอย่างดี อีกทั้งสถานที่ทำงานยังมีความปลอดภัย ทั้งสถานที่ตั้งไม่ได้อยู่ในพื้นที่เสี่ยงภัย
อาคารสถานที่มีความมั่นคง แข็งแรง ได้รับงบประมาณปรับปรุงซ่อมแซมอย่างต่อเนื่อง และมีการดูแลรักษา
ความปลอดภัยของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ญัฐพงษ์ น้อยโคตร (2565) ที่เสนอว่า

ความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน เป็นสถานที่ทำงานมีบรรยากาศที่เป็นกันเอง มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี มีความคิดสร้างสรรค์และมีความสุขในการทำงานร่วมกัน อาคารสถานที่มีความสะอาด ปลอดภัย อากาศถ่ายเทสะดวก และมีความร่มรื่น และสอดคล้องกับแนวคิดของจิระภา สมักรพงษ์ (2564) ที่เสนอว่าความสุขของครอบครัว เป็นมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ปลุกฝังนิสัยรักครอบครัว เพื่อนำไปเป็นหลักการใช้ชีวิต ให้รู้จักความรัก ความเชื่อมั่น และความศรัทธาในความดีงาม จึงจะเกิดเป็นคนดีในสังคม รักตนเอง รักครอบครัว รักการงาน รักเพื่อน รักในสิ่งที่พอเพียง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เด่นชัย อาทิตย์เจริญชัย (2558) ที่ศึกษาเรื่อง องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนศรีบุญยานนท์ ผลการวิจัยพบว่า องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนศรีบุญยานนท์โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มี 5 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) บุคลากรให้ความสำคัญและมีครอบครัวที่ดี ทุกคนรักกันและเข้าใจกัน มีเวลาให้กับครอบครัว สามารถทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน ส่งผลให้มีจิตใจดี สังคมดี และชีวิตมีความสุข โดยพื้นฐานของความสุขใน ชีวิตเริ่มต้นขึ้นที่ครอบครัว และด้านความสุขขององค์กรและสังคม (Happy Society) ในภาพรวม บุคลากรมีความสุขที่ได้มีส่วนร่วมในการทำงานในองค์กร เพราะการยอมรับและรักในองค์กร การมีคุณธรรมที่ดีทำให้เกิดความสุขขึ้นในสังคมและองค์กร เป็นสิ่งที่ทำให้ทุกคนอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ผู้บริหารส่งเสริมความสุขขององค์กรและสังคมให้แก่บุคลากรและสร้างความเชื่อมั่นด้านความปลอดภัยในองค์กร อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

2. การเปรียบเทียบองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่าองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญ .05 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 เป็นองค์กรแห่งความสุขโดยไม่ได้เกิดจากขนาดของโรงเรียน แต่เป็นการบริหารจัดการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ทั้งด้านความปลอดภัย ด้านสุขภาพร่างกาย ด้านครอบครัว ด้านสังคม และด้านการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ จินดาวรรณ รามทอง (2560) ได้เสนอว่าองค์กรแห่งความสุข เป็นแนวคิดที่มุ่งสร้างความสุขในองค์กร มุ่งทำให้คนทำงานมีความสุขทั้งในชีวิตส่วนตัว และชีวิตการทำงาน สร้างที่ทำงานให้น่าอยู่เสมือนบ้านหลังที่สอง สร้างชุมชนสมานฉันท์ให้เกิดขึ้น โดยเน้นการทำงาน เป็นทีมและการสร้างความรัก ความสามัคคีในทีมงาน เพื่อเป้าหมายสำคัญคือ ทำให้คนทำงานมีความสุข อันจะนำมาซึ่งการเพิ่มปริมาณ และคุณภาพผลผลิต และนำองค์กรสู่ความเจริญเติบโตอย่างมั่นคงยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิระภา สมักรพงษ์ (2564) ที่ศึกษาเรื่อง องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีระดับความเห็นต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

3.1 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารควรให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน รับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากรในองค์กร ร่วมกำหนดเป้าหมายและวางแผนการดำเนินงานร่วมกันเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายนั้น จัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับงานตามความถนัด เพื่อจะเกิดความสุขสบายในการทำงาน ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพ จัดกิจกรรมสร้างขวัญและกำลังใจในโอกาสสำคัญต่าง ๆ เช่น วันเกิด วันปีใหม่ วันสงกรานต์ หรือวันสำคัญของครอบครัว ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 5 มีบุคลากรในสถานศึกษาจำนวนน้อย ไม่เพียงพอต่อภาระงานที่ต้องปฏิบัติจึงทำให้บุคลากรหนึ่งคนต้องทำหลายหน้าที่ทั้งที่ถนัดและไม่ถนัด แต่มีความจำเป็นที่จะต้องทำ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ทั้งนี้ อาศัยการร่วมแรงร่วมใจของคนในองค์กรด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ Manion (2003) ได้เสนอว่า ความพึงพอใจในการทำงาน คือ การรับรู้ถึงความรู้สึกและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ดีใจเพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความถนัดในงานที่ทำรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน มีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กอปรลาภ อภัยภักดิ์ (2563) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์กรแห่งความสุข: คนเบิกบาน งานสำเร็จ พบว่า การสร้างองค์กรแห่งความสุขผู้ที่มีบทบาทสำคัญและต้องเป็นผู้ขับเคลื่อนให้เกิดขึ้น คือ ผู้บริหาร ผู้นำ หรือหัวหน้างาน โดยต้องมุ่งเน้นที่บรรยากาศทางด้านจิตใจ ช่วยสร้างความรู้สึกสบายใจในการทำงาน ปราศจากความกลัวและวิตกกังวล มีบรรยากาศของการสร้างสรรค์ กล้าคิด กล้าทำ สอดคล้องกับ งานวิจัยของ อนุพงศ์ รอดบุญปาน และนุชนรา รัตนศิริประภา (2562) ได้ศึกษาองค์กรแห่งความสุข ของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) พบว่า ผู้บริหารต้องปฏิบัติตนเป็นผู้นำที่ดีมีความยุติธรรม มีความเป็นกันเอง สามารถปรึกษาปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างสะดวก พร้อมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคนมีการประชุมวางแผนการทำงาน มอบหมายงานให้เหมาะสมตามความสามารถของ บุคลากร เพื่อป้องกันปัญหาความขัดแย้ง หรือความเครียดในการทำงาน

3.2 ด้านความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน มีแนวทางการพัฒนา คือ สถานศึกษาต้องมีการกำหนดมาตรการด้านความปลอดภัยในทุกมิติอย่างเคร่งครัด มีการปรับปรุงซ่อมแซมอาคารและสถานที่อยู่เสมอ ดูแลรักษาความปลอดภัยของนักเรียน และติดตั้งกล้องวงจรปิดในมุมต่าง ๆ ของโรงเรียนที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก พื้นที่ตั้งของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 5 ส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในเขตชุมชนทำให้มีผู้คนพลุกพล่าน มีการสัญจรไปมาบนท้องถนนบริเวณด้านหน้าโรงเรียน หรืออาจมีผู้ไม่หวังดีเข้ามาทำให้ทรัพย์สินของโรงเรียนให้เสียหายได้ นอกจากนั้นหลายโรงเรียนมีการก่อตั้งโรงเรียนมานานหลาย 10 ปี อาคารภายในโรงเรียน เริ่มมีความทรุดโทรม ซึ่งอาจก่อให้เกิดอันตรายได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ก่อกนิษฐ์ คำมะลา (2563) ที่เสนอว่าความปลอดภัย

ในสถานที่ทำงาน คือ การที่ครูได้ทำงานในสถานที่และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ปลอดภัยมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับลักษณะงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ ณัฐพงษ์ น้อยโคตร (2565) ได้เสนอว่า ความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน คือ สถานที่ทำงานมีบรรยากาศที่เป็นกันเอง มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี มีความคิดสร้างสรรค์ และมีความสุขในการทำงานร่วมกัน อาคารสถานที่มีความสะอาด ปลอดภัย อากาศถ่ายเทสะดวก และมีความร่มรื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลทิพย์ ใจเที่ยง (2562) ได้ศึกษาการบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า โรงเรียนควรมีอาคารสถานที่ที่มีความปลอดภัย มั่นคงแข็งแรง บริเวณโดยรอบของโรงเรียนมีความปลอดภัยไม่มีพื้นที่รกร้าง ระยะทางจากบ้านพักไปโรงเรียนไม่ไกลจนเกินไป โรงเรียนมีคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้บุคลากร โรงเรียนมีโอกาสดำเนินการสนับสนุนจากภาคีเครือข่ายในการระดมทรัพยากร เพื่อแก้ปัญหาความขาดแคลนทรัพยากรในองค์กร

3.3 ด้านสุขภาพแข็งแรง มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรหมั่นออกกำลังกาย มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี เช่น การแข่งขันกีฬา การเดินแอโรบิค มีการจัดกิจกรรมสร้างขวัญและกำลังใจ ให้คำปรึกษาแนะนำ โดยใช้กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้พัฒนาตนเองให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 5 อาจมีปัญหาส่วนตัวที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงาน โดยเฉพาะโรคภัยไข้เจ็บที่ต้องเข้ารับการรักษายู่เนือง ๆ หากสุขภาพร่างกายไม่แข็งแรงก็จะส่งผลให้สุขภาพจิตไม่ดี เกิดความเครียด ความวิตกกังวล ทั้งนี้ล้วนแล้วแต่มีผลกระทบต่อการทำงานทั้งสิ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ จินดารัตน์ โพธิ์นอก (2557) ที่เสนอว่า องค์กรแห่งความสุข อาจเป็นหน่วยงาน สถานประกอบการสถานศึกษาที่ทำงานที่มีความมั่นคงก้าวหน้าตามจุดประสงค์ของภารกิจคนในองค์กรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มีความพึงพอใจและตั้งใจทำงาน สถานที่ทำงานมีบรรยากาศเกื้อหนุนให้บุคลากรมีสุขภาพดี และทุกคนทุกระดับในองค์กรทำงานร่วมกันอย่างสมานฉันท์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุพงศ์ รอดบุญปาน และนุชนรา รัตนศิริประภา (2562) ได้ศึกษาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) พบว่าผู้บริหารมีแนวทางในการบริหารงานบุคคลที่ดี ส่งเสริมให้บุคลากร หมั่นออกกำลังกายเป็นประจำ เลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติดทุกชนิด และจัดโครงการตรวจสุขภาพประจำปี

3.4 ด้านความสุขของครอบครัว มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารจัดกิจกรรมสัมพันธ์กับครอบครัวของบุคลากร สร้างเครือข่ายระหว่างองค์กรและครอบครัว ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ส่งผลกระทบในด้านมนุษยสัมพันธ์ บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงานแบบ Work form Home ขาดการติดต่อสื่อสารแบบเผชิญหน้า ทำให้ไม่มีการสร้างสัมพันธ์มิตรระหว่างบุคลากรในองค์กร และองค์กรกับครอบครัว สอดคล้องกับแนวคิดของ กังวาน ยอดวิศิษฐ์ศักดิ์ (2557) ที่เสนอว่าความสุขของครอบครัว คือการสร้างครอบครัวที่มีความเข้มแข็ง มีความอบอุ่นและมั่นคง ซึ่งความสุขที่ให้กับคนในครอบครัวนั้นครอบคลุมถึงพ่อแม่ ญาติผู้ใหญ่ บุตร ภรรยา

หรือหลาน ซึ่งการมีครอบครัวที่ดีนั้น ถือเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตใจให้กับครอบครัว เนื่องจากครอบครัวที่อบอุ่นจะเป็นพื้นฐานที่ดีที่จะสร้างคนที่มีคุณภาพและสามารถสร้างสมาชิกที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานได้ ดังนั้น หากองค์กรสามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของครอบครัวเข้ากับองค์กรได้ ก็ย่อมส่งผลให้บุคลากรเกิดความสบายใจที่จะร่วมงานด้วย พร้อมทั้งยินดีที่จะทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มที่อีกด้วย องค์กรสามารถมีส่วนร่วมในการส่งเสริมให้บุคลากรมุ่งสู่การมีครอบครัวที่ดีได้ โดยการสร้างกิจกรรมที่เน้นการมีส่วนร่วมของครอบครัวบุคลากร เช่น การจัดกิจกรรมสำหรับบุตรหลานของบุคลากรระหว่างปิดภาค การศึกษาการจัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวของบุคลากร การจัดกิจกรรมเชิดชูบุพการี เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุพงศ์ รอดบุญปาน และนุชนรา รัตนศิริระประภา (2562) ได้ศึกษาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) ผลการวิจัยพบว่าควรปลูกฝังให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของสถาบันครอบครัวและกระทำตนเป็นสมาชิกที่ดี มีความรับผิดชอบ เข้าใจบทบาท หน้าที่ของตนที่มีต่อครอบครัว และส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครอบครัวกับองค์กร และควรส่งเสริมให้บุคลากรได้ ร่วมทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนและสังคมอย่างสม่ำเสมอ

3.5 ด้านความสุขทางด้านสังคม มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารใช้หลักธรรมาภิบาลและหลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารจัดการ มีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร และสร้างมาตรการการอยู่ร่วมกันภายในองค์กร ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 มีขนาดสถานศึกษาที่แตกต่างกัน ทั้งขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็กซึ่งก็มีจำนวนบุคลากรที่แตกต่างกัน อาจเกิดความคิดเห็นภายในองค์กรที่ไม่ตรงกัน ซึ่งทำให้เกิดความขัดแย้งภายในองค์กรได้ง่าย สอดคล้องกับแนวคิดของ จินดารัตน์ โพธิ์นอก (2557) ที่เสนอว่า องค์กรแห่งความสุข อาจเป็นหน่วยงาน สถานประกอบการสถานศึกษาที่ทำงานที่มีความมั่นคงก้าวหน้าตามจุดประสงค์ของภารกิจคนในองค์กรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจและตั้งใจทำงาน สถานที่ทำงานมีบรรยากาศเกื้อหนุนให้บุคลากรมีสุขภาพดี และทุกคนทุกระดับในองค์กรทำงานร่วมกันอย่างสมานฉันท์ สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพงษ์ โคตรน้อย (2565) ที่ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 มีแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ประกอบด้วย 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความสมานฉันท์ในองค์กร ด้านทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ ด้านที่ทำงานน่ายุ่ ด้านคนทำงานมีความสุข ทั้ง 4 ด้าน มีแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข รวมทั้งสิ้น 27 แนวทาง โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะการวิจัย

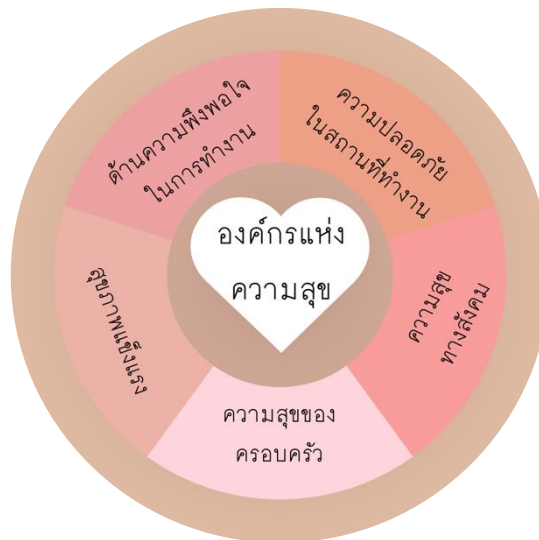
1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยในไปใช้

- 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมความพอใจหรืออารมณ์เชิงบวกให้มากขึ้น เพื่อให้บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ
- 1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรได้ทำงานในสถานที่และสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย
- 1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรสามารถดูแลตนเองได้โดยไม่เป็นภาระของผู้อื่น และสามารถใช้ชีวิตของตนเองได้อย่างมีความสุขมากยิ่งขึ้น
- 1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถสร้างความสัมพันธ์ของครอบครัวบุคลากรในองค์กรให้เข้ากับองค์กรได้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้บุคลากรในองค์กรเกิดความสบายใจที่จะร่วมงานด้วย
- 1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ที่ทำงานน่าอยู่และเป็นสังคมสมานฉันท์มากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5
- 2.2 ควรศึกษาปัจจัยเอื้อและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

องค์ความรู้ใหม่



แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข โดยมุ่งเน้นความพึงพอใจในการทำงาน เน้นการมีส่วนร่วมในการทำงาน กำหนดและวางแผนร่วมกัน จัดสรรบุคลากรให้เหมาะสม สร้างขวัญและกำลังใจ ด้านความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน ต้องกำหนดมาตรการความปลอดภัย ซ่อมแซมอาคาร ติดตั้งกล้องวงจรปิด ด้านสุขภาพแข็งแรง ต้องส่งเสริมการออกกำลังกาย สร้างขวัญและกำลังใจ การนิเทศภายใน

โรงเรียน และให้มีพัฒนาการในการปฏิบัติงาน ด้านความสุขของครอบครัว สนับสนุนการจัดกิจกรรมสัมพันธ์ และสร้างเครือข่ายระหว่างองค์กรและครอบครัว และด้านความสุขทางสังคม ผู้บริหารใช้หลักธรรมาภิบาลและหลักพรหมวิหาร 4 มีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร และสร้างมาตรการการอยู่ร่วมกันในองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- กมลทิพย์ ใจเที่ยง. (2562). การบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กังวาน ยอดวิเศษศักดิ์. (2557). การสร้างความผูกพันของพนักงานโดยแนวคิดองค์การแห่งความสุขในกลุ่มคน Gen-Y. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารองค์กร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ก่อกนิษฐ์ คำมะลา. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารและการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กอปรลาภ อภัยภักดี. (2563). บรรยากาองค์กรแห่งความสุข: คนเบิกบาน งานสำเร็จ. วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์, 6(1), 315-331.
- จิระภา สมัครงษ์. (2564). องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- จินดารัตน์ โพธิ์นอก. (2557). ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21. (ออนไลน์) (อ้างอิงเมื่อ 15 พฤษภาคม 2566). จาก <https://www.dailynews.co.th/article/262150>.
- จินดาวรรณ รามทอง. (2558). ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตหาดใหญ่ การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุตามกลุ่มประสบการณ์ทำงาน. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ณัฐพงษ์ น้อยโคตร. (2565). แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสารคาม.
- เด่นชัย อาทิตย์เจริญชัย. (2558). องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนศรีบุญยานนท์. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5. (2566). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565. นครราชสีมา: ผู้แต่ง.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 - 2579. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

- อนุพงศ์ รอดบุญปาน และอนุชนรา รัตนศิริประภา. (2562). องค์การแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว). *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(2), 245-257.
- Manion, J. (2003). Joy at work : Creating a positive work place. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652-659.