

*แนวทางการบริหารองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า

อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

รัศม์จิราภรณ์ อ่อนบรรจง^{1*} พงศกมล พลพณกุล²

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

² อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

*Corresponding author e-mail: rutjirapornonbanjong8436@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหาและเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาที่ชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งสิ้น 258 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครืจซี่และมอร์แกน และสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ 17 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติ แจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า (1) สภาพความเป็นองค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับมาก โดยปัญหาหลักคือ ลักษณะงานที่กระทบต่อสุขภาพ (2) การบริหารสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์และขนาดโรงเรียนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (3) แนวทางพัฒนาสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุขประกอบด้วย 9 ด้าน ได้แก่ สุขภาพดี (ลดความตึงเครียด) ผ่อนคลายดี (จัดเวลา-สถานที่พักผ่อน) น้ำใจดี (สร้างความร่วมมือ) จิตวิญญาณดี (ส่งเสริมศาสนา/ความเชื่อ) ครอบครัวยดี (สมดุลชีวิต-งาน) สังคมดี (สร้างวัฒนธรรมโปร่งใส) ใฝ่รู้ (สนับสนุนการศึกษา) สุขภาพการเงินดี (เลื่อนขั้น-รางวัลยุติธรรม) และการทำงานดี (มอบหมายงานตามความถนัด)

คำสำคัญ: แนวทางพัฒนาองค์กร; องค์กรแห่งความสุข; สถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า

* Received: 2025-06-05, Revised: 2025-10-06, Accepted: 2025-10-12

The Guidelines for Administrative Happy workplace of Thai-Myanmar border school in Maesot district under Tak Primary Educational Service Area office 2

Rutjiraporn onbanjong^{1*} Pruettipol Pruettikul²

¹Master of Education Program in Educational Administration
Kamphaeng Phet Ratchathani Rajabhat University

²Lecturer of Faculty of Education, Kamphaeng Phet Ratchathani Rajabhat University

*Corresponding author e-mail: rutjirapornonbanjong8436@gmail.com

ABSTRACT

This research article aimed to study the conditions, problems, and comparisons of school administration in the Thai–Myanmar border area, Mae Sot District, under the Tak Primary Educational Service Area Office 2. The sample consisted of 258 school administrators and educational personnel, determined according to Krejcie and Morgan’s sample size table and selected through multi-stage random sampling. The key informants included 17 experts. The research instruments were a questionnaire and an interview form. Data were analyzed using frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way ANOVA. The results revealed that: (1) the overall condition of schools as happy organizations was at a high level, with the main problem being the nature of work affecting personnel’s health; (2) school administration classified by experience and school size did not differ significantly; and (3) the guidelines for developing schools into happy organizations comprised nine aspects: good health (reducing stress), good relaxation (managing time and space for rest), good kindness (promoting cooperation), good spirit (encouraging religious or belief-related activities), good family (supporting work–life balance), good society (building a transparent organizational culture), good learning (promoting education and training), good financial health (fair promotion and rewards), and good work (assigning tasks according to expertise).

Keywords: Organizational Development Guidelines; Happy Organizations; Border Educational Institutions; Thai–Myanmar Border

บทนำ

จากสถานการณ์โรคอุบัติใหม่ (Emerging Diseases) ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาต้องมีการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงตลาดเวลา นอกจากนี้ยังมีปัญหาการโยกย้ายกลับภูมิลำเนาของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งส่งผลให้ขาดแคลนกำลังคนและขาดความชำนาญในหน้าที่ใหม่ อีกทั้งยังเผชิญข้อจำกัดด้านงบประมาณและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน ปัญหาความมั่นคงชายแดนไทย–พม่า รวมถึงปัญหาต่างๆ รอบๆ บริเวณของพื้นที่การดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ยังพบปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติ ยาเสพติด การค้ามนุษย์ และแรงงานผิดกฎหมาย ซึ่งที่กล่าวมาล้วน

เป็นอุปสรรคที่กระทบต่อการบริหารจัดการและการทำงานภายในสถานศึกษาในเขตพื้นที่ชายแดนไทย-พม่า (สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ, 2566)

ด้วยสภาพและปัญหาดังกล่าวทำให้เห็นว่าการปรับตัวภายหลังการเกิดโรคอุบัติใหม่ (Emerging Diseases) ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาต้องปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งพัฒนาและหาโอกาสในวิกฤตที่เกิดขึ้นแล้วนำองค์กรพ้นฝ่าวิกฤตดังกล่าวไปได้ และปัญหาการโยกย้ายของผู้บริหาร ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาดาก เขต 2 เนื่องจากย้ายกลับภูมิลำเนา ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานขาดความชำนาญในการรับภาระหน้าที่ใหม่ และขาดแคลนบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่เพียงพอต่อการดำเนินกิจกรรมการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ทำให้บุคลากรทางการศึกษาต้องรับภาระหน้าที่หนัก และการขาดแคลนการอำนวยความสะดวกทางด้านเทคโนโลยีในการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ทั้งปัญหางบประมาณที่ไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานต่างๆ ภายในสถานศึกษารวมถึงปัญหาความมั่นคงชายแดนไทย-พม่า สถานการณ์ความไม่สงบของประเทศพม่า ที่มีเขตติดต่อกับอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก รวมถึงปัญหาอาชญากรรม ข้ามชาติและอาชญากรรมอื่นๆ ปัญหาการค้ายาเสพติดการค้า อาวุธการค้ามนุษย์ในพื้นที่ชายแดน ขบวนการลักลอบตัดไม้ข้ามชาติ ปัญหาอาชญากรรมทางไซเบอร์ในพื้นที่ชายแดน ปัญหาแรงงานผิดกฎหมาย และปัญหาการแพร่ระบาดของโรคตามเขตชายแดน ซึ่งจากปัญหาดังกล่าวทำให้สถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับผลกระทบที่ทำให้การบริหารและการทำงานในองค์กรของสถานศึกษาไม่เกิดเป็นองค์กรแห่งความสุข จึงต้องส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน สร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข เพราะความสุขของคนทำงาน นำไปสู่ผลงานของคนทำงาน ผลงานของคนทำงานนำไปสู่ความยั่งยืนขององค์กรที่มีความสุขในสถานศึกษาได้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาดาก เขต 2, 2567)

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพและปัญหาความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดาก เขต 2 และนำผลสภาพและปัญหามาเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาที่นำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุข โดยจำแนกตามประสบการณ์ และขนาดของสถานศึกษา เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด และองค์กรที่บริบทใกล้เคียงกัน นำมาประยุกต์ใช้บริหารภายในองค์กรสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้ดียิ่งขึ้นและมั่นคงในลำดับต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา เขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดาก เขต 2

2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษา ที่นำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุข เขตชายแดนไทย – พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์และขนาดของสถานศึกษา

3. เพื่อหาแนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุข เขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 จำนวน 48 คน ใช้ประชากรทั้งหมดในการวิจัย และบุคลากรทางการศึกษา ของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ได้แก่ ข้าราชการครู พนักงานราชการ ลูกจ้าง/อัตราจ้าง จำนวน 736 คน รวมประชากรจำนวนทั้งสิ้น 784 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2, 2566, หน้า 2-3)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา เขตชายแดนไทย – พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ปีการศึกษา 2567 ได้แก่ ข้าราชการครู พนักงานราชการ ลูกจ้าง/อัตราจ้าง จำนวน 210 คน รวมกับประชากรทั้งหมดของผู้บริหารสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่ต้องการวิจัยได้จำนวน 258 คน โดยใช้เกณฑ์กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จของเครืจซี่และมอร์แกน และกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Samplin) ดังนี้ ขั้นที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งประชากรตามขนาดของโรงเรียน และกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นตามสัดส่วน ขั้นที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลากจากแต่ละชั้นภูมิตามจำนวนที่กำหนดจนครบขนาดกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า เพื่อหาแนวทางพัฒนาสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า สู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุขอำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 จำนวน 17 คน ซึ่งมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

1.3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนในเขตชายแดนไทย-พม่า มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีผลงาน/แนวปฏิบัติที่สะท้อนการสร้างความสุขในองค์กร (วัดจากเอกสาร ผลงาน และข้อมูลจากการสัมภาษณ์) จำนวน 4 คน

1.3.2 ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 มีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

1.3.3 ข้าราชการครู คือ ผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาเขตชายแดนไทย - พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 มีวิทยฐานะไม่น้อยกว่าชำนาญการพิเศษ จำนวน 2 คน

1.3.4 นักจิตวิทยา คือ ผู้ให้คำปรึกษาเชี่ยวชาญที่ให้คำปรึกษาด้านสภาวะทางจิตใจ และอารมณ์ที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรม ทักษะและการใช้ชีวิตของคน จำนวน 2 คน

1.3.5 ผู้นำศาสนา คือ บุคคลที่มีอำนาจในชุมชนศาสนาและมีบทบาทสำคัญในการตีความและหล่อหลอมความเข้าใจของผู้คนเกี่ยวกับศาสนาของตน มีอำนาจในการโน้มน้าวความคาดหวังเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ยอมรับได้ของครอบครัวและการตอบสนองต่อพฤติกรรมที่ยอมรับไม่ได้ภายในครอบครัว จำนวน 7 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยศึกษาจากหลักการ ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงได้ขอแนะนำจากคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ นำมาประมวลสร้างแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Multiple Choice)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลให้สถานศึกษาไม่เป็นที่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบกำหนดคำตอบให้เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ (Multiple Response)

2.2 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ซึ่งได้จากการนำผลวิจัยที่ได้จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เกี่ยวกับสภาพและปัญหาความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 มาสังเคราะห์เรียบเรียงเพื่อกำหนดเป็นกรอบในการสร้างแบบสัมภาษณ์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสอบถาม มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ถึงผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล

3.1.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา เขตชายแดนไทย – พม่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ส่งให้กลุ่มตัวอย่าง ในระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 2

3.2 ขั้นตอนที่ 2 การรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.2.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ถึงผู้เชี่ยวชาญเพื่อขอความร่วมมือในการสัมภาษณ์

3.2.2 ดำเนินการนัดหมายวันและเวลาเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ที่ได้จัดทำขึ้นไปให้ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน เพื่อขอความร่วมมือในการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

3.2.3 รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า สู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุข อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 และผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ได้จำนวน 17 ท่าน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป มีรายละเอียด ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)

3. ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 วิเคราะห์ ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) และระดับ

4. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสภาพความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test Independent) และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยใช้การหาค่าความแปรปรวนทางเดียว (F – test : One-way ANOVA)

5. ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และจัดระดับ เพื่อรวบรวมเป็นแนวทางพัฒนาสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า สู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุข อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

ผลการวิจัย

1. สภาพความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 2 ดังปรากฏตามตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตากเขต 2 โดยภาพรวม

ด้านที่	รายการ	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1.	ด้านสุขภาพดี	3.60	0.87	มาก
2.	ด้านผ่อนคลายดี	3.49	1.02	ปานกลาง
3.	ด้านน้ำใจดี	3.69	0.94	มาก
4.	ด้านจิตวิญญาณดี	3.87	0.77	มาก
5.	ด้านครอบครัวดี	3.54	0.96	มาก
6.	ด้านสังคมดี	3.63	0.91	มาก
7.	ด้านใฝ่รู้ดี	3.84	0.84	มาก
8.	ด้านสุขภาพเงินดี	3.54	0.96	มาก
9.	ด้านการงานดี	3.65	0.85	มาก
รวมเฉลี่ย		3.65	0.85	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 2 โดยภาพรวมมีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.65$, $SD=0.85$) เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติจากสูงที่สุดไปหาต่ำสุด ได้ดังนี้ ด้านจิตวิญญาณดี ($\bar{x}=3.87$, $SD=0.77$) รองลงมา ได้แก่ ด้านใฝ่รู้ดี ($\bar{x}=3.84$, $SD=0.84$) และด้านน้ำใจดี ($\bar{x}=3.69$, $SD=0.94$) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติต่ำสุด ได้แก่ ด้านผ่อนคลายดี ($\bar{x} = 3.49$, $SD=1.02$)

2. การเปรียบเทียบสภาพความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย -พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และจำแนกตามขนาดสถานศึกษา ดังปรากฏตามตารางที่ 2-3 ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา เขตชายแดนไทย -พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 **จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน**

รายการ	ประสบการณ์ทำงาน				t	Sig
	1-10 ปี (n=208)		มากกว่า10ปี ขึ้นไป (n=50)			
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
1. ด้านสุขภาพดี	3.61	0.83	3.58	0.98	0.24	0.81
2. ด้านผ่อนคลายดี	3.56	1.07	3.34	0.91	1.73	0.09
3. ด้านน้ำใจดี	3.77	0.84	3.52	1.12	1.9	0.06
4. ด้านจิตวิญญาณดี	3.91	0.79	3.81	0.75	1.07	0.28
5. ด้านครอบครัวดี	3.65	0.98	3.32	1.08	2.56	.011*
6. ด้านสังคมดี	3.72	0.80	3.45	1.11	2.07	.040*
7. ด้านใฝ่รู้ดี	3.90	0.77	3.73	0.98	1.50	0.14
8. ด้านสุขภาพเงินดี	3.64	0.89	3.33	1.08	2.39	.018*
9. ด้านการงานดี	3.77	0.84	3.46	1.09	2.45	.015*
รวม	3.61	0.83	3.58	0.98	0.24	0.81

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า สภาพความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย -พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมพบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป และระหว่าง 1 ถึง 10 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านครอบครัว ด้านสังคม ด้านสุขภาพเงินดี ด้านการงานดี ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สรุปได้ว่า ประสบการณ์ทำงานมีผลต่อความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย -พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 2 โดยเฉพาะด้านครอบครัวสังคม สุขภาพเงินดี และด้านการงานดี

ตารางที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย - พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านสุขภาพดี	ระหว่างกลุ่ม	0.33	2	0.16	0.21	0.809
	ภายในกลุ่ม	229.14	296	0.77		
	รวม	229.47	298			
2. ด้านผ่อนคลายดี	ระหว่างกลุ่ม	0.07	2	0.04	0.03	0.968
	ภายในกลุ่ม	314.91	296	1.06		
	รวม	314.98	298			
3. ด้านน้ำใจดี	ระหว่างกลุ่ม	0.14	2	0.07	0.08	0.926
	ภายในกลุ่ม	263.86	296	0.89		
	รวม	263.99	298			
4. ด้านจิตวิญญาณดี	ระหว่างกลุ่ม	0.06	2	0.03	0.05	0.949
	ภายในกลุ่ม	178.66	296	0.60		
	รวม	178.73	298			
5. ด้านครอบครัวดี	ระหว่างกลุ่ม	0.03	2	0.02	0.02	0.984
	ภายในกลุ่ม	309.67	296	1.05		
	รวม	309.71	298			
6. ด้านสังคมดี	ระหว่างกลุ่ม	0.30	2	0.15	0.18	0.833
	ภายในกลุ่ม	247.04	296	0.83		
	รวม	247.34	298			
7. ด้านใฝ่รู้ดี	ระหว่างกลุ่ม	0.03	2	0.02	0.02	0.979
	ภายในกลุ่ม	210.78	296	0.71		
	รวม	210.81	298			
8. ด้านสุขภาพเงินดี	ระหว่างกลุ่ม	0.14	2	0.07	0.07	0.929
	ภายในกลุ่ม	275.41	296	0.93		
	รวม	275.54	298			
9. ด้านการงานดี	ระหว่างกลุ่ม	0.10	2	0.05	0.06	0.946
	ภายในกลุ่ม	261.53	296	0.88		
	รวม	261.63	298			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.82	2	0.41	0.01	0.993
	ภายในกลุ่ม	17672.31	296	59.70		
	รวม	17673.13	298			

จากตารางที่ 3 พบว่า สภาพความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย -พม่า
อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา
พบว่า ไม่แตกต่างกัน

4. ข้อมูลแนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุขเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

ตารางที่ 4 แนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุขเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอ
แม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและ
ผู้ทรงคุณวุฒิ

รายการ	แนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุขเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด
1. ด้านสุขภาพดี	แนวทางที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดลำดับความสำคัญของงาน โดยการแบ่งงานตาม ความสำคัญ ใช้หลักเร่งด่วน-สำคัญ (Eisenhower Matrix) เพื่อแยกงานที่ควรทำทันทีกับ งานที่สามารถรอได้หรือมอบหมายได้ แนวทางที่ 2 ผู้บริหารควรวางแผนบริหารเวลาอย่างเป็นระบบ โดยจัดเวลาพักผ่อนให้ เหมาะสม และใช้เทคโนโลยีดูแลสุขภาพเพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตและลดความเครียดของ บุคลากร
2. ด้านผ่อนคลายดี	แนวทางที่ 1 ผู้บริหารควรจัดสรรเวลาพักผ่อนระหว่างวันให้เหมาะสม และจัดเตรียม สถานที่พักผ่อนที่เพียงพอ เพื่อให้บุคลากรได้ฟื้นฟูพลังงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการ ทำงานอย่างยั่งยืน แนวทางที่ 2 ผู้บริหารควรส่งเสริมกิจกรรมและสวัสดิการด้านสุขภาพจิต พร้อมสนับสนุน การทำงานที่ยืดหยุ่น เพื่อสร้างสมดุลชีวิตและเพิ่มความสุขในการทำงาน
3. ด้านน้ำใจดี	แนวทางที่ 1 ผู้บริหารและหัวหน้างานควรเปิดโอกาสให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ เพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงาน แนวทางที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานผ่านการจัด กิจกรรมกลุ่ม การส่งเสริมกิจกรรมสันทนาการ
4. ด้านจิตวิญญาณดี	แนวทางที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับศาสนาที่บุคลากร ทางการศึกษานับถือ แนวทางที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติเป็นตัวอย่างที่ดี ทั้งด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ และทางด้านจริยธรรม คุณธรรม
5. ด้านครอบครัวดี	แนวทางที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นและส่งเสริม วัฒนธรรมสมดุลชีวิตกับงาน เพื่อให้บุคลากรมีความสุข ลดความเครียด และยังคงรักษา คุณภาพงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รายการ	แนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุขเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด
	แนวทางที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมกิจกรรมครอบครัวและใช้เทคโนโลยีลดภาระงาน เพื่อเสริมสัมพันธ์ ลดความเครียด และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน
6. ด้านสังคมดี	แนวทางที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความสามัคคีและป้องกันปัญหาความขัดแย้งในองค์กรผ่านการสื่อสารที่เปิดเผย
	แนวทางที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการฝึกอบรมทักษะการทำงานร่วมกัน
7. ด้านใฝ่รู้ดี	แนวทางที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนการพัฒนาความรู้ของบุคลากรสามารถทำได้โดยการจัดฝึกอบรมเฉพาะทาง การส่งเสริมการศึกษาต่อ
	แนวทางที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มการเรียนรู้ร่วมกัน (PLC) เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง
8. ด้านสุขภาพเงินดี	แนวทางที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน มอบรางวัล คำชื่นชมแก่บุคลากรทางการศึกษาที่มีผลงานดีอย่างยุติธรรมและโปร่งใส
	แนวทางที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรยกย่องผลงานที่มีคุณค่าเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่า และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน
9. ด้านการงานดี	แนวทางที่ 1 ผู้บริหารควรกำหนดหน้าที่ชัดเจนและมอบหมายงานตามความถนัด เพื่อป้องกันงานซ้ำซ้อนและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน
	แนวทางที่ 2 ผู้บริหารควรใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างหลากหลาย ทั้งจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และตนเอง พร้อมตั้งเป้าหมายการพัฒนาที่ชัดเจน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลจากการศึกษาสภาพและปัญหาความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา

เขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

1.1 ผลจากการศึกษาสภาพความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา

เขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

สภาพความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 โดยภาพรวมสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษามีองค์ประกอบหลายด้านที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยให้ความสำคัญกับสุขภาพกาย-จิต การมีปฏิสัมพันธ์เชิงบวก การได้รับการยอมรับ และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Happy Workplace และแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุขในบริบทการศึกษา (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ, 2562)

1.2 ผลการศึกษาปัญหาความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-

พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

1.2.1 ด้านสุขภาพดี ปัญหาสุขภาพของบุคลากรในสถานศึกษา คือ เกิดจากลักษณะงานที่หนักงาน ภาระงานหนัก และความเครียดสะสม ขณะเดียวกันสถานศึกษาขาดการส่งเสริมสุขภาพเชิงป้องกัน เช่น ไม่มีสถานที่ออกกำลังกาย สะท้อนการบริหารที่ยังไม่เน้นคุณภาพชีวิตบุคลากรอย่างเพียงพอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นรากร มั่นแก้ว และยุภาติ ปณะราช (2566) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 พบว่า โรงเรียนควรมีเป้าหมายและแนวปฏิบัติชัดเจน ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ คำนึงถึงสุขภาพกาย-ใจของบุคลากร และจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้ปลอดภัย เหมาะสม ไม่ก่อให้เกิดความเครียด ส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน

1.2.2 ด้านผ่อนคลายดี ปัญหาด้านผ่อนคลายดี คือ สถานศึกษาขาดพื้นที่และเวลาสำหรับการผ่อนคลาย ส่งผลให้บุคลากรไม่มีโอกาสฟื้นฟูร่างกายและจิตใจจากภาระงานและความกดดันที่มากเกินไป ขาดสมดุลชีวิต-งาน นำไปสู่ความเหนื่อยล้าเรื้อรังและประสิทธิภาพการทำงานที่ลดลง สอดคล้องกับงานวิจัยของ หยาตพิรุณ พันธุ์ช่วย และทวีศิลป์ กุลนาคดล (2565) เรื่อง การจัดการความเครียดของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดไวรัสโควิด-19 พบว่า ครูระดับมัธยมศึกษาจัดการความเครียดได้ดีผ่านกิจกรรมยามว่างและการทำงาน/การศึกษา และได้รับการสนับสนุนทางสังคมอย่างเหมาะสม แต่ยังให้ความสำคัญกับกิจกรรมทางจิตวิญญาณน้อย อาจเนื่องจากข้อจำกัดด้านเวลาและสถานการณ์โควิด-19

1.2.3 ด้านน้ำใจดี ปัญหาด้านน้ำใจดี คือ ขาดความช่วยเหลือและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ในองค์กรไม่มีความสามัคคี และการทำงานเป็นทีมไม่เกิดขึ้น ส่งผลให้เกิดความรู้สึกแยกกลุ่มและปรับตัวร่วมกันได้ยาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนพณ สุขแจ่ม, พระราชวรเมธี และวินัย ทองมัน (2565) เรื่อง แนวทางการสร้างความสามัคคีของบุคลากรในสถานศึกษาตามหลักสาราณิธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตอัครราษฎร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 42 จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ความสามัคคีของบุคลากรในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ความดี ความจริง และความงาม

1.2.4 ด้านจิตวิญญาณที่ดี ปัญหาด้านจิตวิญญาณดี คือ 1) องค์กรไม่ส่งเสริมกิจกรรมทางธรรม เช่น ทำบุญ สวดมนต์, 2) ผู้บริหารไม่สร้างบรรยากาศที่สงบทางใจ และ 3) เพื่อนร่วมงานบางครั้งไม่มีความรับผิดชอบหรือไม่ขอโทษเมื่อทำผิด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐนิชา หงส์ชัย (2560) เรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในกรุงเทพฯ อยู่ในระดับมากทั้งด้านวิสัยทัศน์ ความรักที่ไม่เห็นแก่ตัว และความหวังศรัทธา ส่วนสภาพพึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุดในทุกด้าน

1.2.5 ด้านครอบครัวดี ปัญหาด้านครอบครัวดี คือ 1) ไม่มีเวลาทำกิจกรรมกับครอบครัวเพราะภาระงานจากสถานศึกษา, 2) ผู้บริหารไม่สามารถจัดสมดุลเวลาพักผ่อนกับเวลาทำงานได้

เหมาะสม และ 3) ไม่มีเวลาว่างช่วงวันหยุดเพื่อทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัว สอดคล้องกับงานวิจัยของ วณิชชา สุพรรณานา (2562) เรื่อง ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากร โรงเรียน กำแพงเพชรพิทยาคม จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า ปัจจัยหลักที่สำคัญและสัมพันธ์กันทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ การจัดการตนเองการสนับสนุนจากครอบครัวและการสนับสนุนจากองค์กรโดยภาพรวมแล้วความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีผลอยู่ในระดับสูง

1.2.6 ด้านสังคม ปัญหาด้านสังคม คือ เพื่อนร่วมงานในสถานศึกษามีความขัดแย้งกัน รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานในสถานศึกษาไม่มีความจริงใจต่อกัน และองค์กรไม่มีความปลอดภัยและไม่มีสุขในสถานศึกษาหรือในชุมชนใกล้เคียงกับที่ทำงาน ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภาพิชญ์ อินแดง (2565) เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า ด้านวัฒนธรรมองค์กร พบว่าวัฒนธรรมองค์กรของกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.2.7 ด้านใฝ่รู้ ปัญหาด้านใฝ่รู้ คือ ปัญหาสำคัญ 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ไม่ได้รับความรู้จากหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานเมื่อเปลี่ยนภาระงาน, 2) ผู้บริหารไม่สนับสนุนความรู้ที่จำเป็นต่อความก้าวหน้า และ 3) ไม่ส่งเสริมการพัฒนาความรู้เพื่อนำไปต่อยอดในสายงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นาริรัตน์ อัจฉริยะมณีกุล (2567) เรื่อง แนวทางพัฒนาการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขในความปกติใหม่ของสถานศึกษา อำเภอลองของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่า สภาพการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข มีความปกติใหม่ของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านใฝ่รู้และด้านจิตวิญญาณดี และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้านร่างกายดี

1.2.8 ด้านสุขภาพการเงิน ปัญหาด้านสุขภาพการเงิน คือ ความมั่นคงทางการเงิน และการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้บริหารควรสนับสนุนการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม จัดกิจกรรมยกย่องผลงาน และส่งเสริมความรู้ด้านการเงิน รวมถึงมีมาตรการช่วยเหลือด้านการเงินอย่างเป็นรูปธรรม องค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของกูดิวมาดา เวงกัต เรา, วิจัยยะลักษมี และราม่า โกสวามี (Gudivada Venkat Rao, Vijayalakshmi & Rama Goswami) (2017, pp. 27-42) เรื่อง การศึกษาปัจจัยของความสุขในสถานที่ทำงาน พบว่า ความสุขในการทำงานมีปัจจัยหลัก 3 ด้าน ได้แก่ 1) ปัจจัยภายใน เช่น ความภาคภูมิใจในตนเอง, 2) ปัจจัยภายนอก เช่น ค่าตอบแทนและสภาพแวดล้อม และ 3) ปัญหาชีวิตการทำงาน โดยความยืดหยุ่นและการให้คำปรึกษาช่วยสร้างสมดุลชีวิต-งาน ซึ่ง “อายุ” เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสุขในที่ทำงาน

1.2.9 ด้านการงาน ปัญหาด้านการงาน คือ การทำงานเกินวันละ 8 ชั่วโมง, ได้รับแรงกดดันจากเพื่อนร่วมงาน และองค์กรไม่มีการวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภาระงาน ส่งผลให้บุคลากรต้องรับภาระงานมากเกินไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ โฟซียา ฟารูก และคนอื่น ๆ (Foziya Farooq, et al., (2023) เรื่อง ความสุขในที่ทำงานอย่างเป็นระบบ พบว่า การบูรณาการชีวิตและการทำงานอย่างสมดุล (WLI) ช่วยลดความเครียดและเพิ่มความสุขในที่ทำงาน (HAW) โดยความยืดหยุ่นในการ

ทำงานและการสนับสนุนจากองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมสมดุลชีวิต—งานและความรู้สึกเชิงบวกต่อองค์กร

2. การเปรียบเทียบสภาพความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย -พม่า อำเภอแม่สลด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ ทำงาน และจำแนกตามขนาดสถานศึกษา

2.1 ผลการเปรียบเทียบสภาพความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย -พม่า อำเภอแม่สลด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมพบว่า ประสบการณ์ทำงานมีผลต่อความสุขในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญใน 4 ด้าน ได้แก่ ครอบครัว สังคม สุขภาพการเงิน และการงาน โดยผู้มีประสบการณ์มากสามารถจัดการชีวิตและงานได้ดีกว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าองค์กรสามารถส่งเสริมการพัฒนาทักษะและบรรยากาศที่เอื้อต่อความสุขในทุกช่วงอายุงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิเดช เสมอภาค และศิริพงษ์ เสาภายน (2566) เรื่อง องค์กรแห่งความสุข (Happiness Workplace) ตามทัศนคติของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพฯ เขต 2 พบว่า ระดับองค์กรแห่งความสุขของครูในเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพฯ เขต 2 อยู่ในระดับมาก และครูที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งความสุขแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 เปรียบเทียบสภาพการบริหารสถานศึกษา ที่นำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุขเขตชายแดนไทย - พม่า อำเภอแม่สลด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านผ่อนคลายดีที่พบความแตกต่าง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อความสุขในที่ทำงาน แนวทางการบริหารจึงควรออกแบบให้เหมาะสมกับทุกขนาดของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นาริรัตน์ อัจฉริยะมณีกุล (2567) เรื่อง แนวทางพัฒนาการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขในความปรกติใหม่ของสถานศึกษา อำเภอคลองขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากกำแพงเพชร เขต 2 พบว่า สภาพการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขในความปรกติใหม่ของสถานศึกษา อำเภอคลองขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากกำแพงเพชร เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุขเขตชายแดนไทย -พม่า อำเภอแม่ สลด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

3.1 ด้านสุขภาพดี พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดลำดับงานตามความสำคัญด้วยหลัก Eisenhower Matrix และวางแผนเวลาอย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรได้พักผ่อน ลดความเครียด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารได้ใช้เทคโนโลยีติดตามสุขภาพรายบุคคล และส่งเสริมการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาวดี ไตรโยธี (2565) เรื่อง การบริหารเวลาของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า การบริหาร

เวลาที่มีประสิทธิผลต้องอาศัยการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน การจัดลำดับงาน การติดตามผล และการปรับแผนงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์

3.2 ด้านผ่อนคลายดี พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดเวลาพักและพื้นที่ผ่อนคลายที่เหมาะสมเพื่อช่วยลดความเครียดและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ควรสนับสนุนสวัสดิการด้านสุขภาพจิต การทำงานแบบยืดหยุ่น และจัดกิจกรรมสร้างทีมในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของคริสต์มาส ลิมรัตนะกุล (2566) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา พบว่า ความเครียดเกิดจากภาระงานเกินตัว กฎระเบียบเข้มงวด และการบริหารที่ไม่ยืดหยุ่น ซึ่งส่งผลให้บุคลากรขาดกำลังใจและประสิทธิภาพลดลง

3.3 ด้านน้ำใจดี พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ โดยจัดกิจกรรมกลุ่มเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรพล สายแวว (2564) เรื่อง แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตร ดูแลช่วยเหลือบุคลากร และสนับสนุนการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสร้างความร่วมมือและบรรยากาศที่เป็นมิตรในองค์กร

3.4 ด้านจิตวิญญาณ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนาตามความเชื่อของบุคลากร เป็นแบบอย่างด้านจริยธรรม และปลูกฝังจิตสำนึกเรื่องความถูกต้อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรพล ก้อนเพชร (2564) เรื่อง สภาพและแนวทางการพัฒนาการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียน กลุ่มบางละมุง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมความเข้าใจในความหลากหลายทางวัฒนธรรม สร้างบรรยากาศแบบครอบครัวเดียวกัน และยกย่องเชิดชูบุคลากรที่ทำความดี

3.5 ด้านครอบครัวดี พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสรรเวลาทำงานให้ยืดหยุ่น เหมาะสมกับชีวิตส่วนตัว จัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ในครอบครัว และเปิดโอกาสให้ครอบครัวมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพิชชา มหิพันธ์ และบรรจบ บุญจันทร์ (2567) เรื่อง แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 พบว่า ด้านความสุขของครอบครัว ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมสัมพันธ์ กับครอบครัวของบุคลากรสร้างเครือข่ายระหว่างองค์กรและครอบครัว

3.6 ด้านสังคมดี พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการอบรมเฉพาะทาง สนับสนุนการศึกษาต่อ และสร้างการเรียนรู้ร่วมกันผ่านกลุ่ม PLC เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพิชชา มหิพันธ์ และบรรจบ บุญจันทร์ (2567) เรื่อง แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 พบว่า ผู้บริหารควรใช้หลักธรรมาภิบาลและพรหมวิหาร 4 ในการบริหารจัดการมีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กรและสร้างมาตรฐานการอยู่ร่วมกันภายในองค์กร

3.7 ด้านใฝ่รู้ดี พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมโดยการจัดอบรมเฉพาะทางและสนับสนุน การศึกษาต่อ ผู้บริหารควรผลักดันให้เกิดกลุ่ม PLC เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ และพัฒนาบุคลากรอย่าง ต่อเนื่องผ่านการอบรมที่ยืดหยุ่นและพื้นที่เรียนรู้ภายในโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐธนา เนตร ชิน โสม (2559) เรื่อง แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ผู้บริหารควรใช้หลักธรรมาภิบาลและพรหมวิหาร 4 ในการบริหาร พร้อมจัด กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์และมาตรฐานการอยู่ร่วมกันในองค์กร

3.8 ด้านสุขภาพการเงินดี พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้น มอรางวัล และชื่นชมผลงาน รวมทั้งมีมาตรการช่วยเหลือผู้มีปัญหาทางการเงิน ส่งเสริมการออมและการ วางแผนทางการเงินผ่านการอบรมและเทคโนโลยี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิติรัตน์ บุญทรง (2566) เรื่อง การพัฒนาความสุขของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ความสุขของบุคลากรเริ่มจาก สุขภาพการเงิน โดยควรส่งเสริมความรู้ด้านการเงิน การทำบัญชีครัวเรือน และการเข้าถึงแหล่งเงินกู้ อย่าง เหมาะสม

3.9 ด้านการงานดี พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดหน้าที่และมอบหมายงานตามความ ถนัดของบุคลากร ใช้การประเมินหลายรูปแบบ พร้อมตั้งเป้าหมายและจัดตั้งหน่วยที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาการ ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรศักดิ์ ทรัพย์ประเสริฐ และคณะ (2566) เรื่อง คุณภาพชีวิตและความมั่นคงในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยุคโควิด 19 ของผู้มีงาน ทำในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ความก้าวหน้าในอาชีพเป็นแรงจูงใจสำคัญที่ช่วยเพิ่มความตั้งใจและ ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

ข้อเสนอแนะการวิจัย

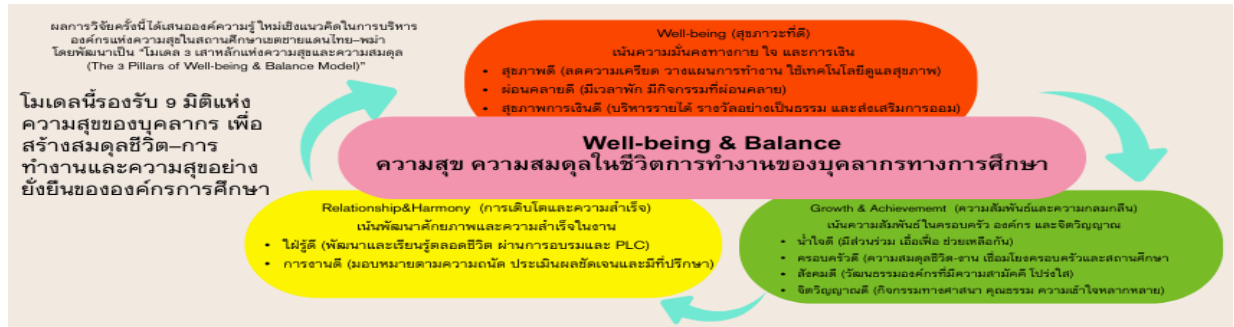
1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรกำหนดนโยบายส่งเสริมสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข โดยกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร อย่างยั่งยืน
2. สถานศึกษาควรพัฒนาต่อเนื่องตามแนวทางองค์กรแห่งความสุข โดยบูรณาการการจัดการ ความรู้ร่วมกับการสร้างความสุขในองค์กร และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการสร้างองค์กรแห่ง การเรียนรู้อย่างยั่งยืน
3. ผู้บริหารควรปรับใช้แนวทางองค์กรแห่งความสุขให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละโรงเรียน และ ให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมที่สะอาด ร่มรื่น ปลอดภัย พร้อมสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อ ส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา

2. ควรศึกษาในเชิงคุณภาพ เพื่อให้ทราบถึงทัศนคติเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลให้การทำงานในสถานศึกษา มีความสุข

องค์ความรู้ใหม่



เอกสารอ้างอิง

- กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, สำนักงาน. (2562). *องค์กรแห่งความสุข 4.0*. แอทโพรฟรันท.
- คริสต์มาส ลิมรณะกุล. (2566). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ชนพณ สุขแจ่ม, พระราชวรเมธี และวินัย ทองมัน. (2565). แนวทางการสร้างความสามัคคีของบุคลากรในสถานศึกษาตามหลักสาราณิธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตอจฉฉฉฉฉฉ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 42 จังหวัดนครสวรรค์. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 5(2), 157-163
- ณัฐนาเนตร ชิมโสเม. (2559). *แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์*. การศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ณัฐนิชา หงส์ชัย. (2560). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*, 12(4), 506-512
- จิตารัตน์ บุญทรง. (2566). การพัฒนาความสุขของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดอุบลราชธานี. *วารสารสาธารณสุขและสุขภาพศึกษา*, 3(1), 28-43.
- ธีระศักดิ์ ทรัพย์ประเสริฐ และคณะ. (2566). คุณภาพชีวิตและความมั่นคงในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยุคโควิด 19 ของผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารศิลปศาสตร์ราชชมงคลสุวรรณภูมิ*, 5(2), 433-447
- นรากร มั่นแก้ว และยุภาติ ปณะราช. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1. *วารสารวิชาการ ครุศาสตร์สวนสุนันทา*, 7(1), 43-51

- นาริรัตน์ อัจฉริยะมณีกุล. (2567). แนวทางพัฒนาการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขในความปกติใหม่ของสถานศึกษา อำเภอลองของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. การศึกษาค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ภัทรพล ก้อนเพชร. (2564). สภาพและแนวทางการพัฒนาการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียน กลุ่มบางละมุง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ภัทรพล สายแวว. (2564). แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วณิชกา สุพรรณานา. (2562). ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรโรงเรียนกำแพงเพชรพิทยาคม จังหวัดกำแพงเพชร. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศุภาพิชญ์ อินแดง. (2565). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต คณะการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สภาความมั่นคงแห่งชาติ, สำนักงาน. (2566). แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการชายแดน ด้านความมั่นคง (พ.ศ. 2566-2570). สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2. (2567). ข้อมูลทั่วไปโรงเรียน สพป.ตาก เขต 2 ปีการศึกษา 2567. <https://www.takesa2.go.th>
- สิทธิเดช เสมอศักดิ์ และศิริพงษ์ เสาภายน. (2566). องค์กรแห่งความสุข (Happiness Workplace) ตามทัศนคติของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพฯ เขต 2. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 8(2), 1-2
- สุพิชชา มหิพันธ์ และบรรจบ บุญจันทร์ (2567). แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5. วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.), 6(4), 156-157
- สุภาวดี ไตรโยธี. (2565). การบริหารเวลาของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วารสารวิจัยวิชาการ, 5(6), 120-121
- หยาดพิรุณ พันธุ์ช่วย และทวีศิลป์ กุลนาคดล. (2565). การจัดการความเครียดของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดไวรัสโควิด-19. วารสารบริหารการศึกษา มศว, 19(37), 138-145.

- Foziya Farooq, et al., (2023). Happiness management and workplace well. *Methodos:Revistade Ciencias Sociales*, 25(13), 42-43
- Gudivada Venkat Rao, Vijayalakshmi & Rama Goswami. (2017). A STUDY ON FACTORS OF WORKPLACE HAPPINESS. *International Journal of Marketing & Financial Management*, 5(8), 27-42.