

องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษใน จังหวัดจันทบุรี

The Happy Workplace in Schools under Spacial Education Bureau in
Chanthaburi Province

ปัทมาดา วิลาวรรณ Pattamada Wilawan

สิทธิชัย มุลเขียน Sittichai Mulkhien

มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่

North-Chiang Mai University

g673302098@northcm.ac.th

Received 2025/05/15

Revised 2025/06/16

Accepted 2025/07/04

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในจังหวัดจันทบุรี และ2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในจังหวัดจันทบุรี รูปแบบการวิจัยผสมวิธีประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และ บุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในจังหวัดจันทบุรี จำนวน 100 คน และ ผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่มจำนวน 8 คน เครื่องมือวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.95 และแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1) การสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในจังหวัดจันทบุรี พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการมีความรับผิดชอบ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ที่ดี ด้านการมีความเข้าใจผู้อื่น ด้านการมีสังคมดี และ ด้านการมีสุขภาพดี ตามลำดับ

2) แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในจังหวัดจันทบุรี พบว่า การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการสร้างความสุขในองค์กร เช่น กิจกรรมพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และ กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร เป็นต้น เพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ลดความเครียด และ เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันของครูและบุคลากรในสถานศึกษา การจัดทำแบบสอบถามเพื่อประเมินความสุขของครูและบุคลากรในสถานศึกษาอยู่เสมอเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรับรู้และพัฒนานโยบายที่ตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม

คำสำคัญ : องค์กรแห่งความสุข, สถานศึกษา, สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

Abstract

This research aimed to 1) study the creation of The Happy Workplace in Schools under Spacial Education Bureau in Chanthaburi Province and 2) study the development guidelines for a happy organization in educational institutions under the Office of Special Education Administration in Chanthaburi Province. The research design combined the population and sample, consisting of 100 school administrators, teachers, and personnel in educational institutions under the Office of Special Education Administration in Chanthaburi Province and 8 experts in focus group discussions. The research instruments were a questionnaire with a reliability of 0.95 and a focus group discussion record. Data analysis included percentage, mean, standard deviation, and content analysis.

The research results found that

1) The creation The Happy Workplace in Schools under Spacial Education Bureau in Chanthaburi Province was found to be at a high level overall, namely in terms of responsibility, good communication, understanding others, having a good society, and good health, respectively.

2) The development guidelines for The Happy Workplace in Schools under Spacial Education Bureau in Chanthaburi Province found that creating knowledge and understanding about developing a happy organization in educational institutions Promote activities to create happiness in the organization, such as personnel potential development activities and organizational knowledge exchange activities, etc. , to create a good working atmosphere, reduce stress, and strengthen good relationships between teachers and personnel in educational institutions. Create questionnaires to assess the happiness of teachers and personnel in educational institutions regularly so that school administrators can be aware and develop policies that appropriately respond to the needs of personnel.

Keywords: Happy Organization, Educational Institution, Office of Special Education Administration.

บทนำ

แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์และองค์กรยุคใหม่มุ่งเน้นส่งเสริมให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขถือเป็นกลยุทธ์สำคัญขององค์กร เพราะช่วยเพิ่มศักยภาพในการทำงาน ลดอัตราการขาดงาน การลาออก และความเครียดจากการทำงาน ทั้งยังช่วยให้องค์กรสามารถแข่งขันเพื่อดึงดูดบุคลากรที่มีคุณภาพได้ (Martin, Jones, & Callan, 2005) ซึ่งนอกจากจะมีผลดีต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรทั้งในแง่ผลผลิตและผลลัพธ์ รวมทั้งความเป็นเลิศในด้านต่าง ๆ แล้วยังสามารถขยายผลไปสู่ความสุขในครอบครัว ชุมชน และสังคมด้วย ปัจจุบันสถานศึกษาจึงมีกระบวนทัศน์ใหม่ (Paradigm) ในการบริหารงาน เน้นปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้เป็น “องค์กรแห่งความสุข” “โรงเรียนแห่งความสุข” เพราะตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีเจตนารมณ์ที่ชัดเจนว่า “ต้องมุ่งให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียน มีความคิดสร้างสรรค์ ใฝ่เรียนรู้ ใฝ่เรียน และเป็นนักเรียนที่เก่ง ดี และมีความสุข” (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) การทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญกับทุกองค์กร ปัจจัยที่สำคัญของการพัฒนาองค์กรเกิดจากบุคลากรภายในที่พร้อมจะทุ่มเทในการทำงานด้านต่าง ๆ และที่สำคัญที่สุดคือการอบรมสั่งสอนและพัฒนาผู้เรียนให้สามารถเติบโตได้อย่างสมบูรณ์ บุคลากรทางการศึกษา เช่น ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญเป็นอย่างมาก สำหรับสถานศึกษานั้นถือเป็นองค์กรที่เป็นสถานที่สำคัญในการพัฒนานักเรียนทั้งทางด้านร่างกายจิตใจสังคมอารมณ์และด้านสติปัญญาให้มีคุณภาพ เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศ ซึ่งความเป็นเลิศทั้งทางด้านร่างกายจิตใจสังคมอารมณ์และด้านสติปัญญาและสุขุสนั้น จะสะท้อนมาจากการทำงานในองค์กร จากบุคลากรส่วนใหญ่คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขนั่นเอง ในปัจจุบันคำว่า “องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา” ได้รับความสนใจและถูกกล่าวถึงเป็นอย่างมากในสถานศึกษาหลายแห่งและได้มีการดำเนินการภายใต้แนวคิด “องค์กรแห่งความสุข” ด้วยเช่นกัน มีการตั้งข้อสงสัยว่าองค์กรแห่งความสุขคืออะไร และมีความหมายว่าอย่างไร เพราะองค์กรแห่งความสุขเป็นเรื่องที่เป็นนามธรรมหากพิจารณาถึงความสุขแล้วแต่ละคนอาจมีความเข้าใจและตีความที่แตกต่างกันออกไป การที่บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขจะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพขององค์กร เนื่องจากความสุขช่วยเพิ่มแรงจูงใจ ความทุ่มเท และความคิดสร้างสรรค์ อีกทั้งยังช่วยลดปัญหาความเครียด ความขัดแย้ง และการลาออก ซึ่งส่งผลให้องค์กรสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ (สุวีณา ไชยแสนย์, 2558) องค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับบุคลากรในฐานะทรัพยากรที่มีคุณค่า โดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ให้เกียรติ และส่งเสริมความร่วมมือภายในองค์กร ซึ่งแนวคิด “องค์กรแห่งความสุข” นั้น ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ที่ดี ด้านการมีสังคมที่ดี ด้านการเข้าใจผู้อื่น ด้านความรับผิดชอบ และด้านสุขภาพที่ดี ทั้ง 5 ด้านนี้ล้วนมีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่งผลให้เกิดความตั้งใจ เต็มใจ และพึง

พอใจในการทำงาน อันนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งองค์กรที่มีความสุขย่อมมีแนวโน้มที่จะขับเคลื่อนไปในทิศทางที่ดีขึ้นได้อย่างยั่งยืน

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่อง “องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา” โดยมีวัตถุประสงค์ในการสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา เกี่ยวกับองค์ประกอบที่พวกเขาเห็นว่ามีค่าสำคัญสูงสุด ซึ่งสะท้อนถึงความต้องการที่แท้จริงของบุคลากรในบริบทของสถานศึกษา ทั้งนี้ หากมีการศึกษาและทำความเข้าใจอย่างลุ่มลึก ก็จะก่อให้เกิดประโยชน์ในการนำไปประยุกต์ใช้กับกระบวนการบริหารจัดการ เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ยิ่งไปกว่านั้น ผลการศึกษาในครั้งนี้ยังสามารถนำไปสังเคราะห์เป็นแนวทางในการพัฒนา “องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา” ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกระดับ ถือเป็นการพัฒนาเชิงบูรณาการทั้งในมิติของบุคลากรและการดำเนินงาน โดยมีเป้าหมายสำคัญคือ การส่งเสริมให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษามีความสุขในการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ดีต่องานวิชาการ พุ่มเทก่าลังกาย กำลังใจ และศักยภาพอย่างเต็มความสามารถ รวมถึงเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขร่วมกัน อันจะนำไปสู่การตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างแท้จริง และส่งผลต่อการยกระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในจังหวัดจันทบุรี
- 2) เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในจังหวัดจันทบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในจังหวัดจันทบุรี รูปแบบการวิจัยผลสำรวจ ตามแนวคิดของชาญวิทย์ วสันต์นารัตน์ และธีรธรรม วุฒิวัตรชัยแก้ว (2559) องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ที่ดี 2) ด้านการมีสังคมดี 3) ด้านการมีความเข้าใจผู้อื่น 4) ด้านการมีความรับผิดชอบ 5) ด้านการมีสุขภาพดี

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

- 1) ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในจังหวัดจันทบุรี ปีการศึกษา 2567 จำนวน 142 คน (ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดจันทบุรี, 2567; โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 48 จังหวัดจันทบุรี, 2567)

2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในจังหวัดจันทบุรี ปีการศึกษา 2567 โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน Crejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 43) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน และใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 3 คน และครูจำนวน 97 คน จากสถานศึกษาทั้งหมด 2 แห่ง

3) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ในการสนทนากลุ่มจำนวน 8 คน จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1.ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ และผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการชำนาญการ รวมทั้งหมด 3 คน 2.ครูผู้สอน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มบริหารงานในสถานศึกษาและมีประสบการณ์ในการบริหารงานกลุ่มในสถานศึกษา 5 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน

เครื่องมือการวิจัย/การสร้างและการตรวจสอบ

เครื่องมือที่ใช้ในการรวมข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม และแบบบันทึกข้อมูลการสนทนากลุ่ม แบบสอบถาม เรื่อง องค์การแห่งความสุขในสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในจังหวัดจันทบุรี ซึ่งมีเนื้อหาและรูปแบบดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ด้านการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับ องค์การแห่งความสุขในสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในจังหวัดจันทบุรี จำนวน 5 ด้าน คือ 1) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ที่ดี 2) ด้านการมีสังคมที่ดี 3) ด้านการมีความเข้าใจผู้อื่น 4) ด้านการมีความรับผิดชอบ 5) ด้านการมีสุขภาพดี โดย ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

แบบบันทึกข้อมูลการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้วิจัยได้จัดเก็บข้อมูลโดยใช้วิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนา “องค์การแห่งความสุขในสถานศึกษา” ในสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดจันทบุรี โดยจัดกิจกรรมการสนทนากลุ่มตามประเด็นคำถามที่พิจารณาจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ซึ่งเลือกจากประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดจากแบบสอบถามในแต่ละด้าน ได้แก่ 1) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ที่ดี 2) ด้านการมีสังคมที่ดี 3) ด้านการมีความเข้าใจผู้อื่น 4) ด้านการมีความรับผิดชอบ 5) ด้านการมีสุขภาพที่ดี

การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถาม

1. ศึกษาค้นคว้าจากตำรา เอกสาร ทฤษฎี แนวคิด งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและรายละเอียดวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือและปรับปรุงแบบสอบถาม

3. ศึกษาความหมาย ทฤษฎี หลักการ แนวคิด องค์ประกอบเพื่อทำนินยามศัพท์ในการวิจัย และนินยามเชิงปฏิบัติการมาเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม

4. นำแบบสอบถามฉบับร่าง ที่จัดทำขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบแก้ไขให้มีความตรงและความสมบูรณ์ของเนื้อหา รวมทั้งการใช้ภาษาที่เหมาะสม

5. นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบจำนวน 3 ท่าน เพื่อนำมาหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item-objective congruence: IOC)

6. นำแบบสอบถามที่ได้รับจากผู้เชี่ยวชาญมาพิจารณา โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า IOC มากกว่า .60 ขึ้นไป มาดำเนินการต่อไป

7. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในจังหวัดระยอง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถามโดยการหาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

8. การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 103) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

9. นำเสนอแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่น และมีความสมบูรณ์ใช้ เก็บข้อมูลต่อไป

แบบบันทึกข้อมูลการสนทนากลุ่ม

1. ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือและปรับปรุงแบบบันทึก

2. สร้างแบบบันทึกสำหรับการสนทนากลุ่มและเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบแก้ไขให้มีความตรงและความสมบูรณ์ของเนื้อหา รวมทั้งการใช้ภาษาที่เหมาะสม

3. นำบันทึกสำหรับการสนทนากลุ่มที่ผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาจัดพิมพ์เป็นแบบบันทึกข้อมูลฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) และวิเคราะห์สังเคราะห์เนื่อนานำเสนอโดยวิธีเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 การสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในจังหวัดจันทบุรี พบว่า

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในจังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมแต่ละรายด้าน

ที่	องค์กรแห่งความสุข	ระดับความสุข		
		($\bar{X}$)	(S.D.)	แปลผล
1	ด้านการติดต่อสัมพันธ์ที่ดี	4.03	0.65	มาก
2	ด้านการมีสังคมดี	3.97	0.60	มาก
3	ด้านการมีความเข้าใจผู้อื่น	3.98	0.68	มาก
4	ด้านการมีความรับผิดชอบ	4.21	0.60	มาก
5	ด้านการมีสุขภาพดี	3.90	0.66	มาก
รวม		4.02	0.64	มาก

จากตาราง 1 พบว่า องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในจังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ใน ระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีความรับผิดชอบ รองลงมา คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ที่ดี และด้านการมีความเข้าใจผู้อื่น และด้านการมีสังคมดี ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการมีสุขภาพดี

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 แนวทางพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในจังหวัดจันทบุรี พบว่า

1) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ที่ดี แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในจังหวัดจันทบุรี ในด้านการติดต่อสัมพันธ์ที่ดี ในประเด็นพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษามีความสามัคคีผ่านกิจกรรมเสริม เช่น การเล่นเกมหลังเลิกงาน คือ สถานศึกษาควรมีกิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคี โดยการตั้งกลุ่มหรือชมรมกีฬาจะช่วย พัฒนาองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา ทำให้บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ลดความเครียด และเสริมสร้างความสามัคคีภายในองค์กร

2) ด้านการมีสังคมดี แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในจังหวัดจันทบุรี ด้านการติดต่อสัมพันธ์ที่ดี ในประเด็นพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถขอความช่วยเหลือจากคนภายนอกองค์กรได้ คือสนับสนุนให้บุคลากรมีทักษะการติดต่อประสานงาน สร้างวัฒนธรรมความร่วมมือและแบ่งปันความรู้ และกระตุ้นให้มีการ

แลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากรกับผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกอยู่เสมอจะช่วยให้บุคลากรในสถานศึกษามีความมั่นใจในการขอความช่วยเหลือจากภายนอก และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3) ด้านการมีความเข้าใจผู้อื่น แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในจังหวัดจันทบุรี ด้านการติดต่อสัมพันธ์ที่ดี ประเด็นการส่งเสริมให้บุคลากรใส่ใจเพื่อนร่วมงานทุกคน คือ การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ซึ่งช่วยให้บรรยากาศการทำงานดีขึ้นช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและความสุขของบุคลากรในองค์กรได้

4) ด้านการมีความรับผิดชอบ แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในจังหวัดจันทบุรี ด้านการมีความรับผิดชอบ ประเด็นพัฒนาสถานศึกษาให้ความใส่ใจเพื่อนร่วมงานทุกคน คือ สร้างความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ ส่งเสริมทักษะการทำงานให้สอดคล้องกับหน้าที่ พัฒนาทัศนคติและแรงจูงใจในการทำงาน จะช่วยให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปอย่างราบรื่นและเกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กรโดยรวม

5) ด้านการมีสุขภาพดี แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา ในประเด็นบุคลากรในสถานศึกษาสามารถระบายความทุกข์ให้เพื่อนร่วมงานได้ช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหา คือ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและสนับสนุนซึ่งกันและกัน จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร สนับสนุนให้มี “เพื่อนที่ปรึกษา” หรือระบบพี่เลี้ยง (Mentorship Program) จัดตั้งช่องทางการพูดคุยและขอคำปรึกษา ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรในสถานศึกษารู้สึกว่าได้รับการสนับสนุน มีพื้นที่ปลอดภัยในการพูดคุยปัญหา และสามารถช่วยเหลือกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผลการวิจัย

อภิปรายผลการวิจัยข้อที่ 1 การสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในจังหวัดจันทบุรี พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ (1) ด้านการมีความรับผิดชอบ (2) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ที่ดี (3) ด้านการมีความเข้าใจผู้อื่น (4) ด้านการมีสังคมดี (5) ด้านการมีสุขภาพดี ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจเพราะว่า บุคลากรในสถานศึกษามีความพึงพอใจในชีวิตการปฏิบัติงานที่ตอบสนองสภาพความเป็นอยู่ของตนเองไม่ว่าจะเป็นทางร่างกาย อารมณ์ สังคม และจิตใจ ซึ่งก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน เป็นแรงผลักดันให้มีร่างกาย แรงใจใน การทำงาน ปัจจัยสำคัญที่บุคลากรในสถานศึกษามีความต้องการและปรารถนาให้ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำไปพิจารณาในการปรับปรุงแบบการบริหารที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากทำงาน จากสภาพแวดล้อมจูงใจ ซึ่งมีผลให้บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่ทำมีส่วนร่วมในงานและเกิดความสุขในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มใจ การทำงานที่มีความสุขซึ่งประกอบไปด้วย ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับบุคลากรในสถานศึกษา การมีสังคมในการทำงานที่ดี ในการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การ

ทำงานที่มีความสนุก มีความท้าทาย มีความเป็นอิสระ มีหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่ดี ได้รับการมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษา มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ และมีใจรักในงานที่ตนเองได้ปฏิบัติ รวมไปถึงการมีสุขภาพกายและใจที่ดีที่มีความพร้อมที่ทำงานที่เหมาะสม ในอันที่จะสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานอย่างมีความสุขได้ จนเกิดเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สอดคล้องกับ แนวคิดของ ชยาگانต์ เปี่ยมถาวรพจน์ (2559 : 121) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในการทำงานมีการเสริมสร้างระบบแรงจูงใจในการทำงานของครู และมีนโยบายในการสร้างวัฒนธรรมในการทำงานมีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีจิตสำนึก มีคุณธรรม มีอุดมการณ์มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและสามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น พร้อมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารให้ความสำคัญในการมอบอำนาจ มีการแบ่งหน้าที่ ความรับผิดชอบตามความรู้ความสามารถ มีการกำหนดเป้าประสงค์ของโรงเรียนร่วมกัน สร้างความตระหนักในการเป็นเจ้าของโรงเรียนร่วมกัน ผู้บริหารมีความจริงใจ และยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้ร่วมงานมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานมีการเอาใจใส่ดูแลในความเป็นอยู่ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และสอดคล้องกับ แนวคิดของ กมลทิพย์ ใจเที่ยง, วรกาญจน์ สุขสดเขียว (2562 : 84) พบว่า องค์ประกอบหลักของความสุขในสถานศึกษา ประกอบด้วย องค์ประกอบที่ 1 ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม ครอบคลุมทั้งสภาพทางกายภาพ รวมถึงสภาพแวดล้อมทางจิตใจและสังคม ที่ส่งเสริมบรรยากาศอบอุ่นภายในสถานศึกษา องค์ประกอบที่ 2 ด้านสัมพันธภาพของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษา ซึ่งเป็นการสะท้อนถึงความพึงพอใจในความสัมพันธ์ของบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกันในสถานศึกษา ด้วยความรักและเคารพ ความเป็นกันเอง ความร่วมมือในการทำงาน การเป็นมิตร การช่วยเหลือเอื้อเฟื้อ การได้รับความไว้วางใจ และการยอมรับในความรู้ความสามารถ และ องค์ประกอบที่ 3 ด้านความรู้สึkfพึงพอใจ ที่เป็นการแสดงออกของฝ่ายต่าง ๆ ที่สะท้อนถึงความพึงพอใจในสถานศึกษาในด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน การเรียนการสอน และความพึงพอใจต่อความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้า ในแต่ละองค์ประกอบจะมีตัวแปรหรือปัจจัยแห่งความสุขของสถานศึกษาที่มีระดับความสำคัญที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ แนวคิดของ ชาลี เปี่ยมพลอย, ภูมิพิพัฒน์ รักพรหมมงคล (2567 : 124) พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยผลการวิเคราะห์มีค่าเฉลี่ยจาก มากไปน้อยได้แก่ ด้านความสมานฉันท์ในองค์กรด้านทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ ด้านคนทำงานมีความสุขและ ด้านที่ทำงานน่ายุติที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าความสมานฉันท์ในองค์กรเป็นพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร มีความเป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน มีความรักความสามัคคีในหมู่คณะ ให้ความเคารพ ความเท่าเทียม กัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ให้คำปรึกษาเมื่อมีปัญหา กล่าวคำชื่นชมยินดีเมื่อประสบความสำเร็จให้กำลังใจกันเมื่อเกิด ความผิดหวัง และมีการทำงานเป็นทีมเพื่อช่วยกันพัฒนา องค์กรให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงาน กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ

อภิปรายผลการวิจัยข้อที่ 2 แนวทางพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในจังหวัดจันทบุรี พบว่า

1) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ที่ดี สถานศึกษาควรมีกิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคี โดยการตั้งกลุ่มหรือชมรมกีฬา ส่งเสริมการเล่นกีฬาหลังเลิกงาน จะช่วย พัฒนาองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา ทำให้บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ลดความเครียด และเสริมสร้างความสามัคคีภายในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรพล สายแวว (2564 : 105) กล่าวว่า หากสถานศึกษามีกิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคี โดยการตั้งกลุ่มหรือชมรมกีฬา ส่งเสริมการเล่นกีฬาหลังเลิกงาน จะช่วย พัฒนาองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา ทำให้บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ลดความเครียด และเสริมสร้างความสามัคคีภายในองค์กร และสอดคล้องกับ กรมสุขภาพจิต (2553 : 23-25) กล่าวว่า ความสัมพันธ์หมายถึงความสามารถในการรู้จักตนเอง มีแรงจูงใจ ตัดสินใจ แก้ปัญหา และแสดงออกอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อผู้อื่นด้วย

2) ด้านการมีสังคมดี สถานศึกษาควรสนับสนุนให้บุคลากรมีทักษะการติดต่อประสานงาน สร้างวัฒนธรรมการขอความช่วยเหลือและแบ่งปันความรู้และกระตุ้นให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากรกับผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกอยู่เสมอจะช่วยให้บุคลากรในสถานศึกษามีความมั่นใจในการขอความช่วยเหลือจากภายนอก และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ความสามารถสอดคล้องกับงานวิจัยของชยาภานต์ เปี่ยมถาวรพจน์ (2559 : 121) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในการทำงานมีการเสริมสร้างระบบแรงจูงใจในการทำงานของครู และมีนโยบายในการสร้างวัฒนธรรมในการทำงานมีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีจิตสำนึก มีคุณธรรม มีอุดมการณ์มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและสามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น พร้อมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารให้ความสำคัญในการมอบอำนาจ มีการแบ่งหน้าที่ ความรับผิดชอบตามความรู้ความสามารถ มีการกำหนดเป้าประสงค์ของโรงเรียนร่วมกัน สร้างความตระหนักในการเป็นเจ้าของโรงเรียนร่วมกัน ผู้บริหารมีความจริงใจ และยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้ร่วมงานมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานมีการเอาใจใส่ดูแลในความเป็นอยู่ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและสอดคล้องกับธีรธรรม วุฒิวัตรชัยแก้ว (2560 : 9) กล่าวว่า การร่วมสร้างสังคมและชุมชนที่ดีในเชิงความสัมพันธ์ระหว่างกัน สามารถเป็นที่ไว้วางใจ และมีความรักความสามัคคีต่อกันในสังคมแวดล้อมให้เกิดเป็นทุนทางสังคมที่น้อยอยู่ เมื่อมีปัญหาสามารถขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชน ความรู้สึกว่าสังคมไทยทุกวันนี้มีความสุข และการใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข

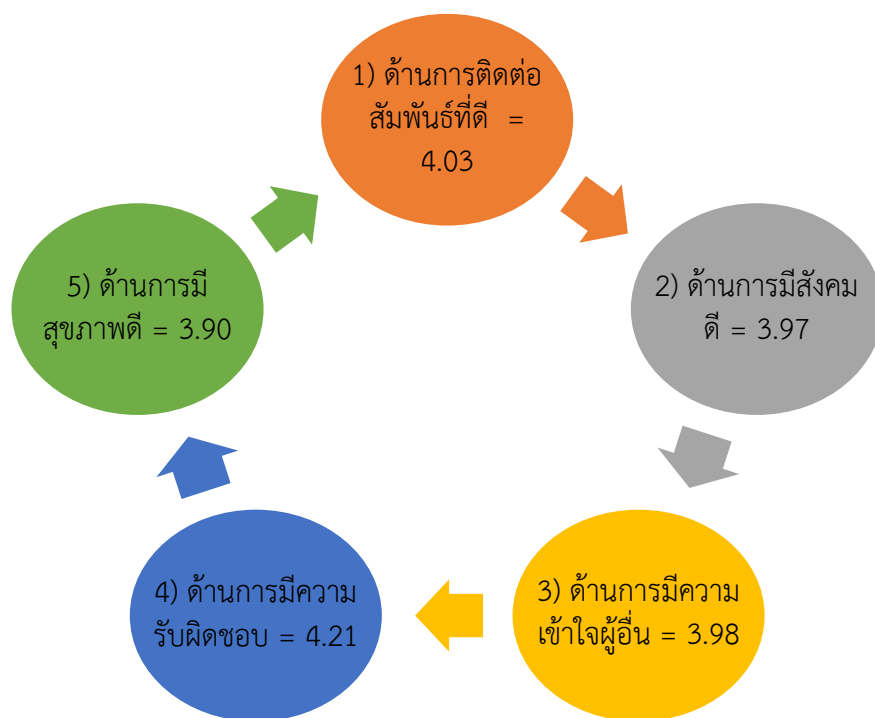
3) ด้านการมีความเข้าใจผู้อื่น สถานศึกษาควร มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ซึ่งช่วยให้บรรยากาศการทำงานดีขึ้น ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและความสุขของบุคลากรในองค์กรได้ สอดคล้องกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2552, หน้า 27-28) กล่าวว่า ความสมานฉันท์ในองค์กร (Happy Team Work) คือ ความสามัคคีในการทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือ เกื้อกูล

ซึ่งกัน เอื้ออาทรกับสังคมรอบข้าง และสอดคล้องกับ อธิคุณ สินธนาปัญญา (2557: 23-26) กล่าวว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคล เป็นการแสดงออกพฤติกรรมในลักษณะต่าง ๆ ทางกาย วาจา ใจ ในเชิงบวกเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันภายในโรงเรียน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมากเพราะสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในองค์กรจะช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีให้กับสถานศึกษา เป็นบรรยากาศแห่งความสุข

4) ด้านการมีความรับผิดชอบ สถานศึกษาควรสร้างความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ ส่งเสริมทักษะการทำงานให้สอดคล้องกับหน้าที่ พัฒนาทัศนคติและแรงจูงใจในการทำงาน จะช่วยให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปอย่างราบรื่นและเกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กรโดยรวม สอดคล้องกับ กมลทิพย์ ใจเที่ยง, วรกาญจน์ สุขสดเขียว (2562 : 84) กล่าวว่า องค์ประกอบหลักของความสุขในสถานศึกษา ประกอบด้วย องค์ประกอบที่ 1 ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม ครอบคลุมทั้งสภาพทางกายภาพ รวมถึงสภาพแวดล้อมทางจิตใจและสังคม ที่ส่งเสริมบรรยากาศอบอุ่นภายในสถานศึกษา องค์ประกอบที่ 2 ด้านสัมพันธภาพของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษา ซึ่งเป็นการสะท้อนถึงความพึงพอใจในความสัมพันธ์ของบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกันในสถานศึกษา ด้วยความรักและเคารพความเป็นกันเอง ความร่วมมือในการทำงาน การเป็นมิตร การช่วยเหลือเอื้อเฟื้อ การได้รับความไว้วางใจ และการยอมรับในความรู้ความสามารถ และ องค์ประกอบที่ 3 ด้านความรู้สึกพึงพอใจ ที่เป็นการแสดงออกของฝ่ายต่าง ๆ ที่สะท้อนถึงความพึงพอใจในสถานศึกษาในด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน การเรียนการสอน และความพึงพอใจต่อความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้า และสอดคล้องกับ เกวิน และแมสัน (Gavin & Mason. 2003 : 384-395) ได้กล่าวว่า ถึงแม้จะไม่มีความถนัดในการทำงาน ก็สามารถฝึกฝนได้ โดยการจัดอบรมต่าง ๆ ให้เกิดความรู้ความชำนาญส่งเสริมให้เกิดวิสัยทัศน์และประสบการณ์ที่กว้างขวางขึ้น

5) ด้านการมีสุขภาพดี สถานศึกษาควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและสนับสนุนซึ่งกันและกัน จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร สนับสนุนให้มี “เพื่อนที่ปรึกษา” หรือระบบพี่เลี้ยง (Mentorship Program) จัดตั้งช่องทางการพูดคุยและขอคำปรึกษา ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรในสถานศึกษารู้สึกว่าได้รับการสนับสนุน มีพื้นที่ปลอดภัยในการพูดคุยปัญหา และสามารถช่วยเหลือกันได้ อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภัทรพล สายแวว (2564 : 105) กล่าวว่า การมีร่างกายที่แข็งแรงคือความต้องการจำเป็นลำดับแรกที่จะนำไปสู่การมีความสุข และสอดคล้องกับชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และ อธิธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว (2560 : 9) กล่าวว่า การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น (Happy Body) เป็นการมีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งเกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน

องค์ความรู้



ภาพที่ 1 องค์การแห่งความสุขในสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในจังหวัดจันทบุรีที่มา :ปัทมาดา วิลาวรรณ, 2568

1) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ที่ดี สถานศึกษาควรมีกิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคี โดยการตั้งกลุ่มหรือชมรมกีฬา ส่งเสริมการเล่นกีฬาหลังเลิกงาน จะช่วย พัฒนาองค์การแห่งความสุขในสถานศึกษา ทำให้บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ลดความเครียด และเสริมสร้างความสามัคคีภายในองค์กร

2) ด้านการมีสังคมดี สนับสนุนให้บุคลากรมีทักษะการติดต่อประสานงาน สร้างวัฒนธรรมการขอความช่วยเหลือและแบ่งปันความรู้และกระตุ้นให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากรกับผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกอยู่เสมอจะช่วยให้บุคลากรในสถานศึกษามีความมั่นใจในการขอความช่วยเหลือจากภายนอก และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3) ด้านการมีความเข้าใจผู้อื่น ส่งเสริมให้บุคลากรใส่ใจเพื่อนร่วมงานทุกคน คือ การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ซึ่งช่วยให้บรรยากาศการทำงานดีขึ้น ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและความสุขของบุคลากรในองค์กรได้

4) ด้านการมีความรับผิดชอบ สถานศึกษาให้ความใส่ใจเพื่อนร่วมงานทุกคนคือสร้างความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ ส่งเสริมทักษะการทำงานให้สอดคล้องกับหน้าที่ พัฒนาทัศนคติและ

แรงจูงใจในการทำงาน จะช่วยให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปอย่างราบรื่นและเกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กรโดยรวม

5) ด้านการมีสุขภาพดี สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและสนับสนุนซึ่งกันและกัน จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร สนับสนุนให้มี “เพื่อนที่ปรึกษา” หรือระบบพี่เลี้ยง (Mentorship Program) จัดตั้งช่องทางการพูดคุยและขอคำปรึกษา ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรในสถานศึกษารู้สึกว่าได้รับการสนับสนุน มีพื้นที่ปลอดภัยในการพูดคุยปัญหา และสามารถช่วยเหลือกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุป และข้อเสนอแนะ

การศึกษาองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดจันทบุรี ซึ่งสามารถนำผลการวิจัยไปวางแผน พัฒนาและประยุกต์ใช้ในการส่งเสริม รวมถึงหาแนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา อันจะส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ไปสร้างความรู้ความเข้าใจในเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในจังหวัดจันทบุรี โดยส่งเสริมกิจกรรมสร้างความสุขในองค์กร เช่น กิจกรรมพัฒนาศักยภาพ หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร เพื่อส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานที่ดี ลดความเครียด เสริมสร้างความสัมพันธ์ในหมู่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา มีการจัดทำแบบสอบถามหรือแบบประเมินความสุขของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ผู้บริหารสามารถรับรู้และพัฒนา นโยบายที่ตอบสนองต่อความต้องการจริงได้อย่างเหมาะสม

2) สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ควรนำผลวิจัยไปสร้างความรู้ความเข้าใจในเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยส่งเสริมกิจกรรมสร้างความสุขในองค์กร เช่น กิจกรรมพัฒนาศักยภาพ หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร เพื่อส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานที่ดี ลดความเครียด เสริมสร้างความสัมพันธ์ในหมู่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา มีการจัดทำแบบสอบถามหรือแบบประเมินความสุขของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ผู้บริหารสามารถรับรู้และพัฒนานโยบายที่ตอบสนองต่อความต้องการจริงได้อย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาวิจัยในสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในจังหวัดอื่น ๆ หรือภาคอื่น ๆ ของประเทศ เพื่อให้สามารถเปรียบเทียบความแตกต่างด้านลักษณะขององค์กรแห่งความสุขในบริบทที่หลากหลาย อันจะเป็นการเพิ่มความครอบคลุมและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย

2) ควรดำเนินการศึกษาในเชิงลึกเฉพาะด้าน เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำเชิงบวก หรือแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้เข้าใจกลไกที่ส่งผลต่อความสุขในสถานศึกษาได้อย่างลึกซึ้งและชัดเจนยิ่งขึ้น

References

- กรมสุขภาพจิต. (2553). *ความสุขในการทำงาน*. กระทรวงสาธารณสุข. (ออนไลน์), แหล่งข้อมูล :<http://aimhc.dmh.go.th> [8 ตุลาคม 2567].
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. สำนักเลขาธิการ คณะรัฐมนตรี. (ออนไลน์), แหล่งข้อมูล :<https://www.moe.go.th> [8 ตุลาคม 2567].
- กมลทิพย์ ใจเที่ยง, & วรกาญจน์ สุขสดเขียว. (2562). การบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน ประถมศึกษา *วิทยานิพนธ์ระดับปรัชญาดุษฎีบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชญาภาณต์ เปี่ยมถาวรพจน์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 *วิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2551). *องค์กรแห่งความสุขด้วยความสุข 8 ประการ*. หมอชาวบ้าน.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, & อีรธรรม วุฒิวัตรชัยแก้ว. (2559). *มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ (ฉบับปรับปรุง 2559)* (พิมพ์ครั้งที่ 2). แอพโพรปริ้นท์.
- ชาลี เปี่ยมพลอย, & ภูมิพิพัฒน์ รักพรหมมงคล. (2567). ภาวะผู้นำของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.)*, 6(3),
- อีรธรรม วุฒิวัตรชัยแก้ว, ฤทธิญา ลดาสุวรรณ, ทรงวุฒิ อัสวพถกษชาติ, & ปภัสรณ พูแสง. (2559). *กลยุทธ์เพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุข*. แอพโพรปริ้นท์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. สุวีริยาสาส์น.
- ปัทมาดา วิลาวรรณ. (2568). *องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในจังหวัดจันทบุรี การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่.
- ภัทรพล สายแวว. (2564). *แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี วิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี].
- ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดจันทบุรี. (2567). *ข้อมูลบุคลากรและนักเรียน*. สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.). (2557). *10 วิธีสร้างสุขในที่ทำงาน*. (ออนไลน์), แหล่งข้อมูล :<http://www.thaihealth.or.th> [8 ตุลาคม 2567].
- สุวีณา ไชยแสนย์. (2558). ความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา วิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อริคุณ สินธนาปัญญา. (2557). *ภาวะผู้นำกับความสุขในการทำงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา*.
- โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 48 จังหวัดจันทบุรี. (2567). *ข้อมูลบุคลากรและนักเรียน*. สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- Martin, A. J., Jones, E. S., & Callan, V. J. (2005). The role of psychological climate in facilitating employee adjustment during organizational change. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 14(3), 263 – 289. <https://doi.org/10.1080/13594320500146250>