



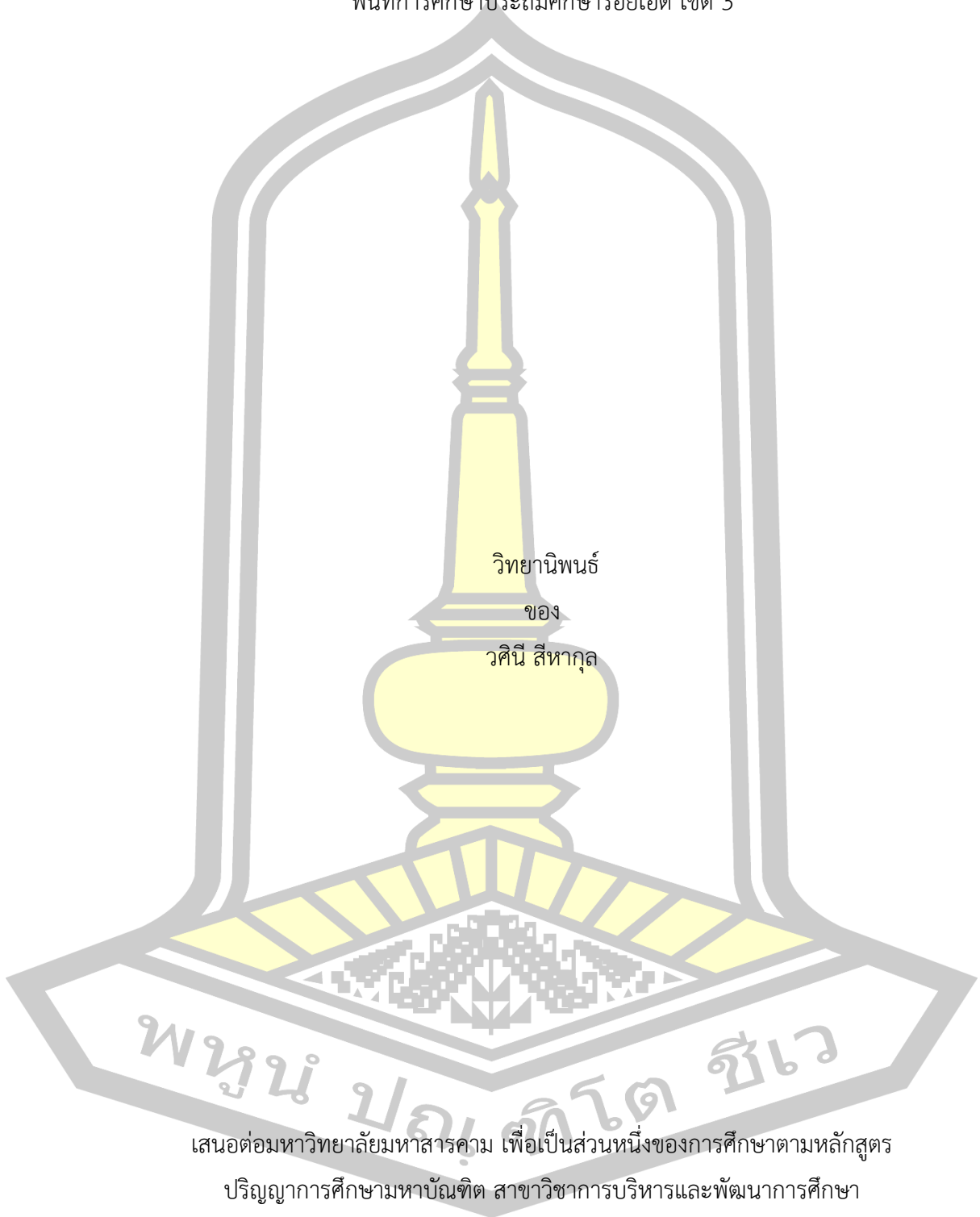
การพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3

วิทยานิพนธ์
ของ
วศินี สีหากุล

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา
มิถุนายน 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

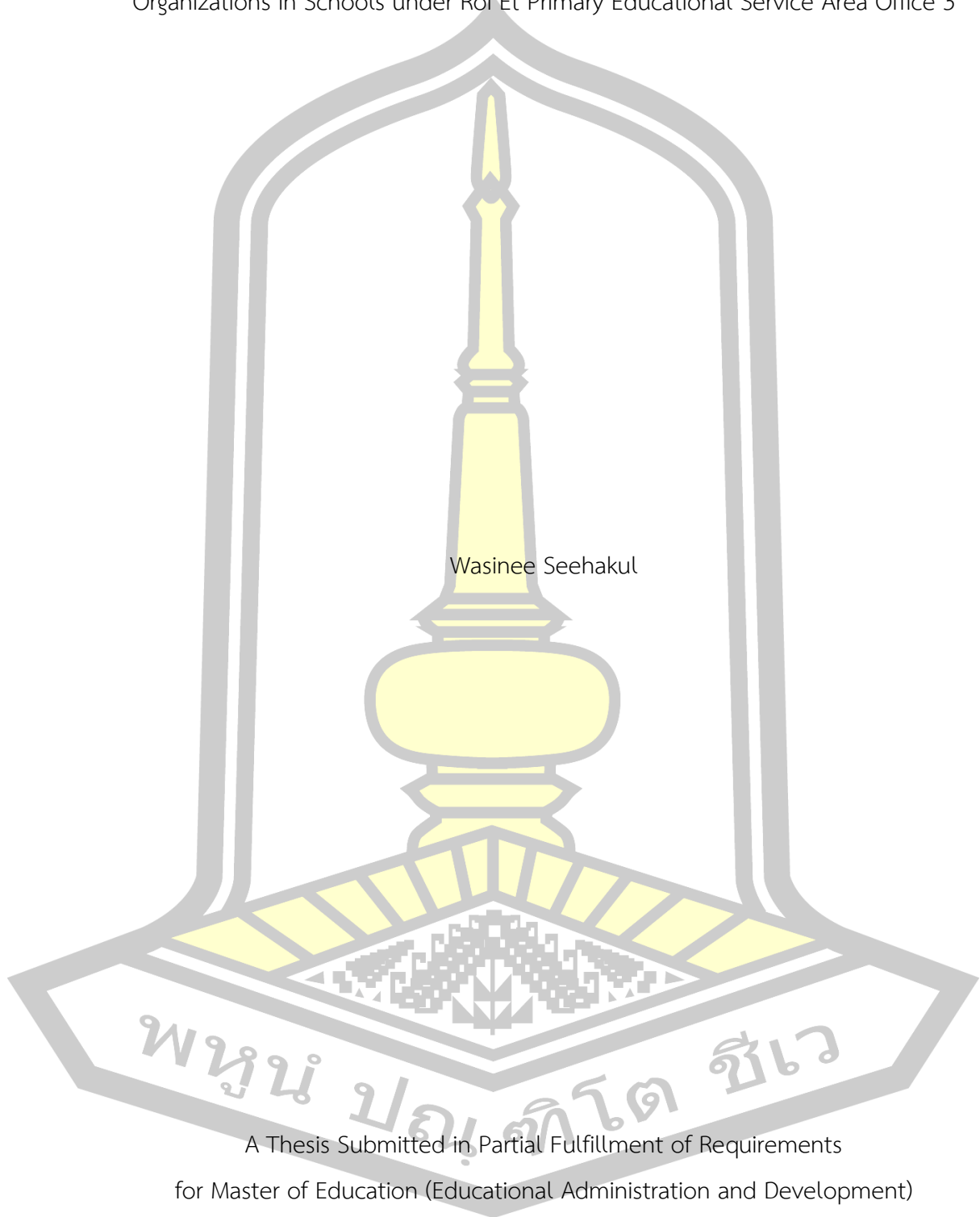
การพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3



เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
มิถุนายน 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

The Development of School Administrative Guidelines for Promoting Happy
Organizations in Schools under Roi Et Primary Educational Service Area Office 3



Wasinee Seehakul

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of Requirements
for Master of Education (Educational Administration and Development)

June 2025

Copyright of Maharakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนางสาวศินี สีหากุล แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารและพัฒนาศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(รศ. ดร. ธรินธร นามวรรณ)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(ผศ. ดร. ธัชชัย จิตรนันท์)

..... กรรมการ

(ผศ. ดร. ธัญญธร ศรีวิเชียร)

..... กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(ผศ. ดร. ชยากานต์ เรืองสุวรรณ)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา ของมหาวิทยาลัย
มหาสารคาม

.....
(รศ. ดร. ขวลิต ชูกำแหง)

.....
(ผศ. ดร. พลเดช เขาวรัตน์)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง	การพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3		
ผู้วิจัย	วศินี สีหากุล		
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธัชชัย จิตรนนท์		
ปริญญา	การศึกษามหาบัณฑิต	สาขาวิชา	การบริหารและพัฒนการศึกษา
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	ปีที่พิมพ์	2568

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 2) พัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 แบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำนวน 314 คน โดยกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างและแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีความต้องการจำเป็น

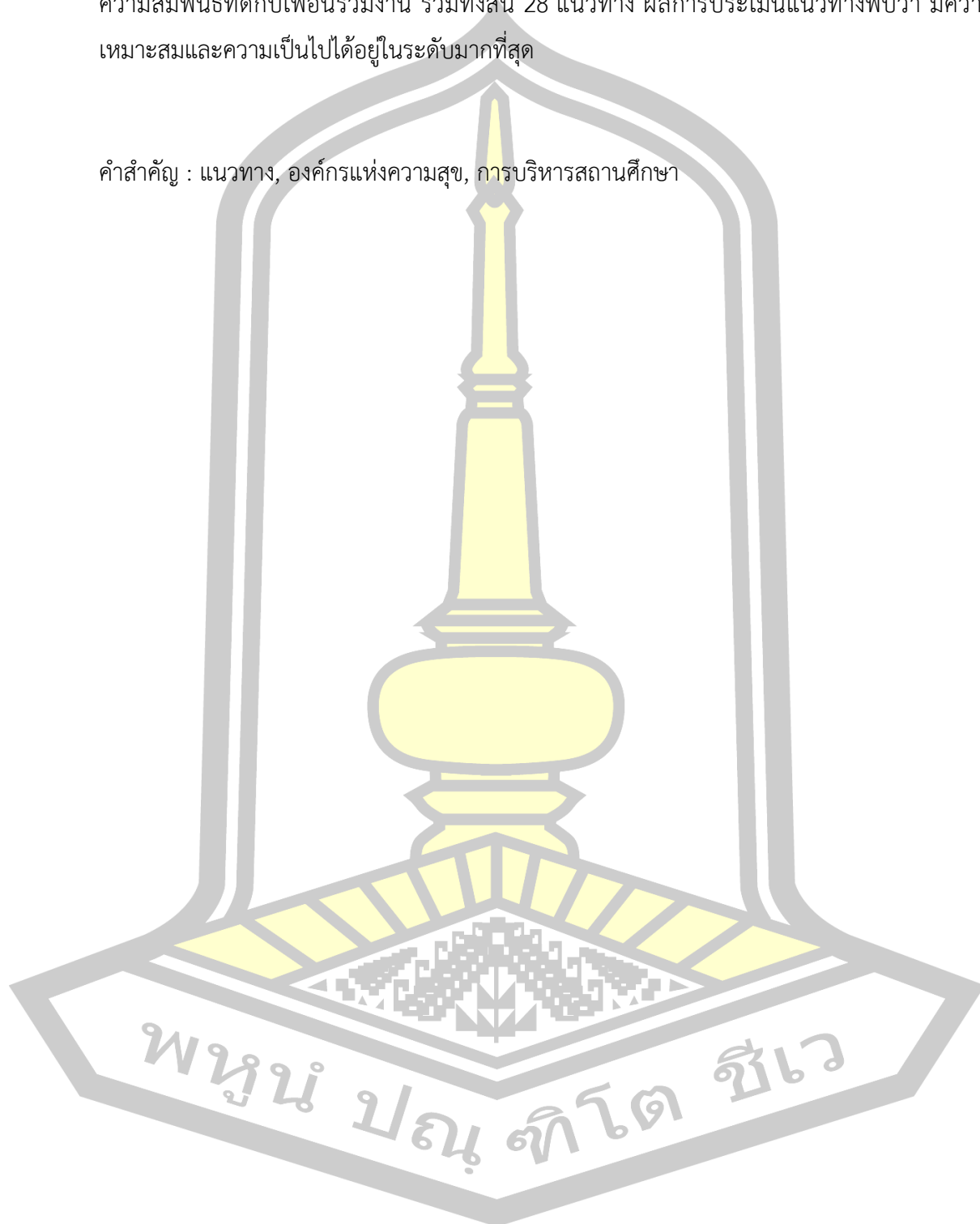
ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคนทำงานมีความสุข และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านคนทำงานมีความสุข ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

2. แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1)

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 2) ด้านคนทำงานมีความสุข 3) ด้านภาวะผู้นำ และ 4) ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งสิ้น 28 แนวทาง ผลการประเมินแนวทางพบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : แนวทาง, องค์กรแห่งความสุข, การบริหารสถานศึกษา



TITLE	The Development of School Administrative Guidelines for Promoting Happy Organizations in Schools under Roi Et Primary Educational Service Area Office 3		
AUTHOR	Wasinee Seehakul		
ADVISORS	Assistant Professor Thatchai Chittranun , Ed.D.		
DEGREE	Master of Education	MAJOR	Educational Administration and Development
UNIVERSITY	Maharakham University	YEAR	2025

ABSTRACT

This research aims to 1) study the current conditions, desired conditions, and necessary needs for school administration towards a happy organization in schools under Roi Et Primary Educational Service Area Office 3 and 2) develop guidelines for school administration towards a happy organization in schools under Roi Et Primary Educational Service Area Office 3. The study was conducted in two phases. Phase 1 The study of current conditions, desired conditions, and necessary needs. Phase 2 The development of school administrative guidelines for promoting Happy Organizations. The sample group consisted of 314 participants including school administrators and teachers under Roi Et Primary Educational Service Area Office 3, selected through stratified random sampling. The research instruments included questionnaires, semi-structured interviews, and guideline suitability and feasibility assessment forms. Data were analyzed by using percentage, mean, standard deviation, and the Priority Needs Index (PNI).

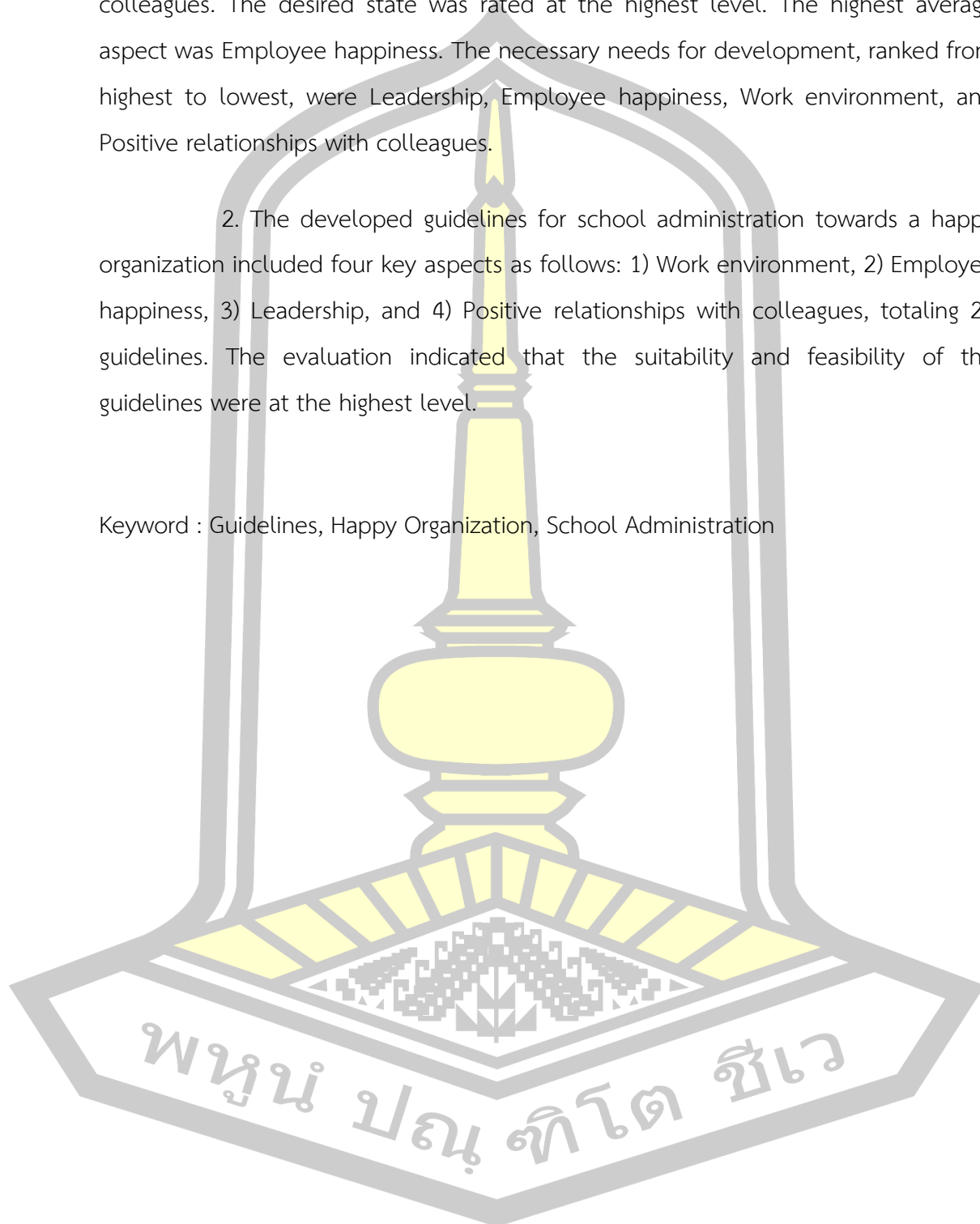
The results showed that;

1. The current state of school administration towards Happy Organizations in schools under Roi Et Primary Educational Service Area Office 3 was

rated at a high level. The highest average aspect was Positive relationships with colleagues. The desired state was rated at the highest level. The highest average aspect was Employee happiness. The necessary needs for development, ranked from highest to lowest, were Leadership, Employee happiness, Work environment, and Positive relationships with colleagues.

2. The developed guidelines for school administration towards a happy organization included four key aspects as follows: 1) Work environment, 2) Employee happiness, 3) Leadership, and 4) Positive relationships with colleagues, totaling 28 guidelines. The evaluation indicated that the suitability and feasibility of the guidelines were at the highest level.

Keyword : Guidelines, Happy Organization, School Administration



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร. ธรินธร นามวรรณ ประธานกรรมการสอบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนนท์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธัญญธร ศรีวิเชียร กรรมการสอบ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชยาگانต์ เรืองสุวรรณ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ที่กรุณาให้คำปรึกษาชี้แนะ และตรวจสอบแก้ไขในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา และคณาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคามทุกท่าน ที่ได้ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัยด้วยความเมตตา ซึ่งเป็นคุณูปการด้านวิชาการและด้านการทำงานในหน้าที่ต่อผู้วิจัยอย่างสูงยิ่ง

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์สำหรับการพัฒนาเครื่องมือวิจัย ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง เพื่อให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข รวมทั้งบุคคลที่ผู้วิจัยได้อ้างอิง ทางวิชาการดังปรากฏในบรรณานุกรม

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามสำหรับเก็บข้อมูล และผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่อนุเคราะห์ให้สัมภาษณ์ตามความเป็นจริงทุกท่าน

ขอขอบพระคุณ สมาชิกในครอบครัวทุกคนที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือและเป็นกำลังใจตลอดมาจนการวิจัยครั้งนี้ประสบความสำเร็จได้ด้วยดี

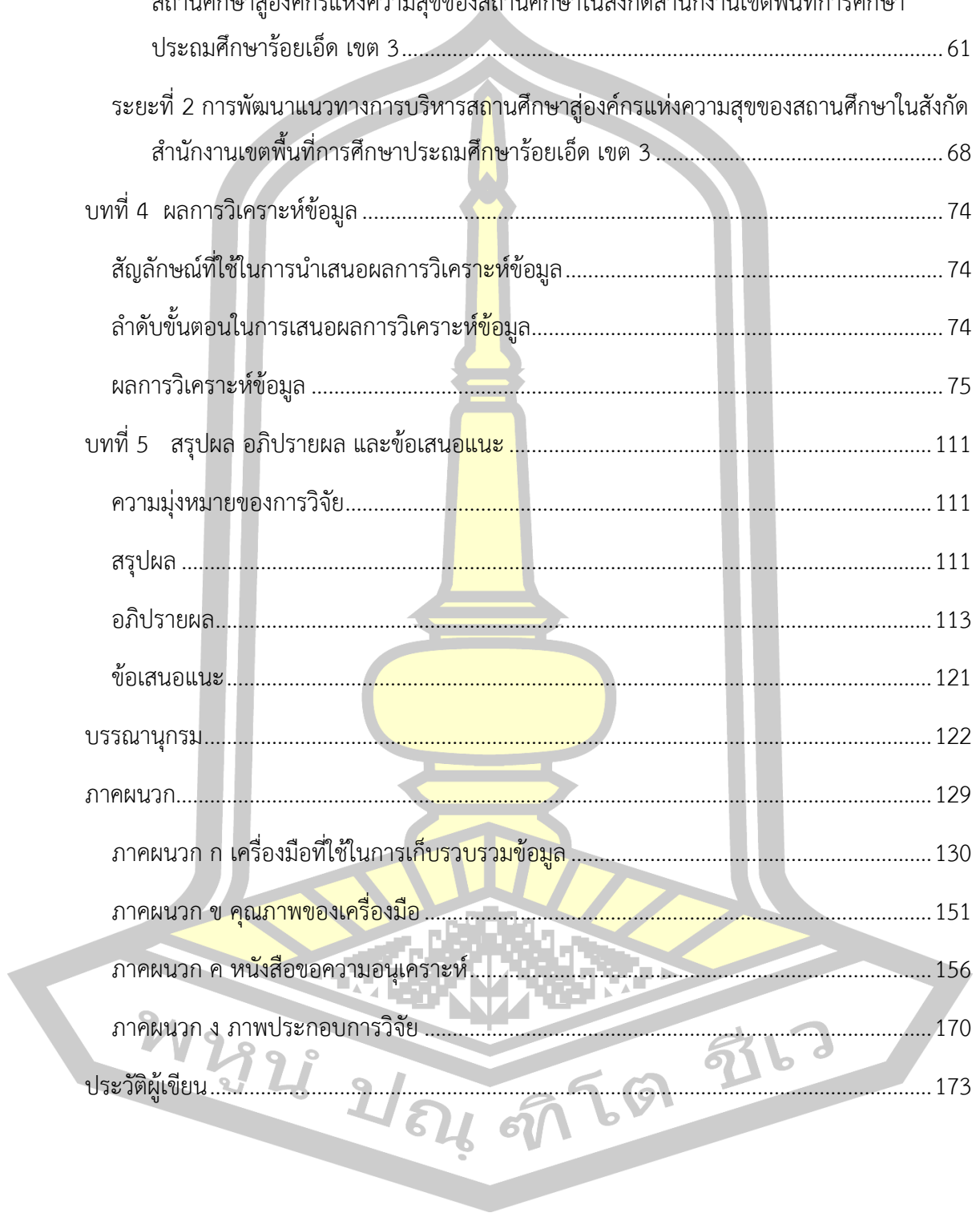
คุณค่าและประโยชน์จากการวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชา พระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ให้การศึกษอบรมสั่งสอน ส่งผลให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จในการศึกษาและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

พูน ปณ ทิโต ชีเว

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฌ
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพประกอบ.....	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
การบริหารสถานศึกษา.....	12
องค์กรแห่งความสุข.....	16
แนวทางและการพัฒนาแนวทาง.....	43
บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3.....	47
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	49
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	59

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหาร สถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3.....	61
ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3	68
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	74
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	74
ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	74
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	75
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	111
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	111
สรุปผล	111
อภิปรายผล.....	113
ข้อเสนอแนะ	121
บรรณานุกรม.....	122
ภาคผนวก.....	129
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	130
ภาคผนวก ข คุณภาพของเครื่องมือ	151
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	156
ภาคผนวก ง ภาพประกอบการวิจัย	170
ประวัติผู้เขียน	173



สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข.....	28
ตาราง 2 ผลการสังเคราะห์ห้องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข	30
ตาราง 3 จำนวนโรงเรียนแยกตามขนาด (จำนวนนักเรียน) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3.....	49
ตาราง 4 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	62
ตาราง 5 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงาน ปัจจุบันและขนาดสถานศึกษา	75
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ค่าดัชนีความ ต้องการจำเป็น (PNI _{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็น ของแนวทางการบริหาร สถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้าน	76
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ค่าดัชนีความ ต้องการจำเป็น (PNI _{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็น ของแนวทางการบริหาร สถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน รายข้อ	77
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ค่าดัชนีความ ต้องการจำเป็น (PNI _{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็น ของแนวทางการบริหาร สถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านคนทำงานมีความสุข รายข้อ	79
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ค่าดัชนีความ ต้องการจำเป็น (PNI _{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็น ของแนวทางการบริหาร สถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านภาวะผู้นำ รายข้อ.....	82
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ค่าดัชนีความ ต้องการจำเป็น (PNI _{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็น ของแนวทางการบริหาร	

สถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน รายชื่อ 85

ตาราง 11 การสังเคราะห์แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาใน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 95

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเหมาะสม และระดับความเป็นไปได้ของ
 แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้าน 103

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเหมาะสม และระดับความเป็นไปได้ของ
 แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 104

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเหมาะสม และระดับความเป็นไปได้ของ
 แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านคนทำงานมีความสุข 105

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเหมาะสม และระดับความเป็นไปได้ของ
 แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านภาวะผู้นำ 107

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเหมาะสม และระดับความเป็นไปได้ของ
 แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน 109

ตาราง 17 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย เรื่อง การพัฒนาแนว
 ทิศทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขต
 พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 152

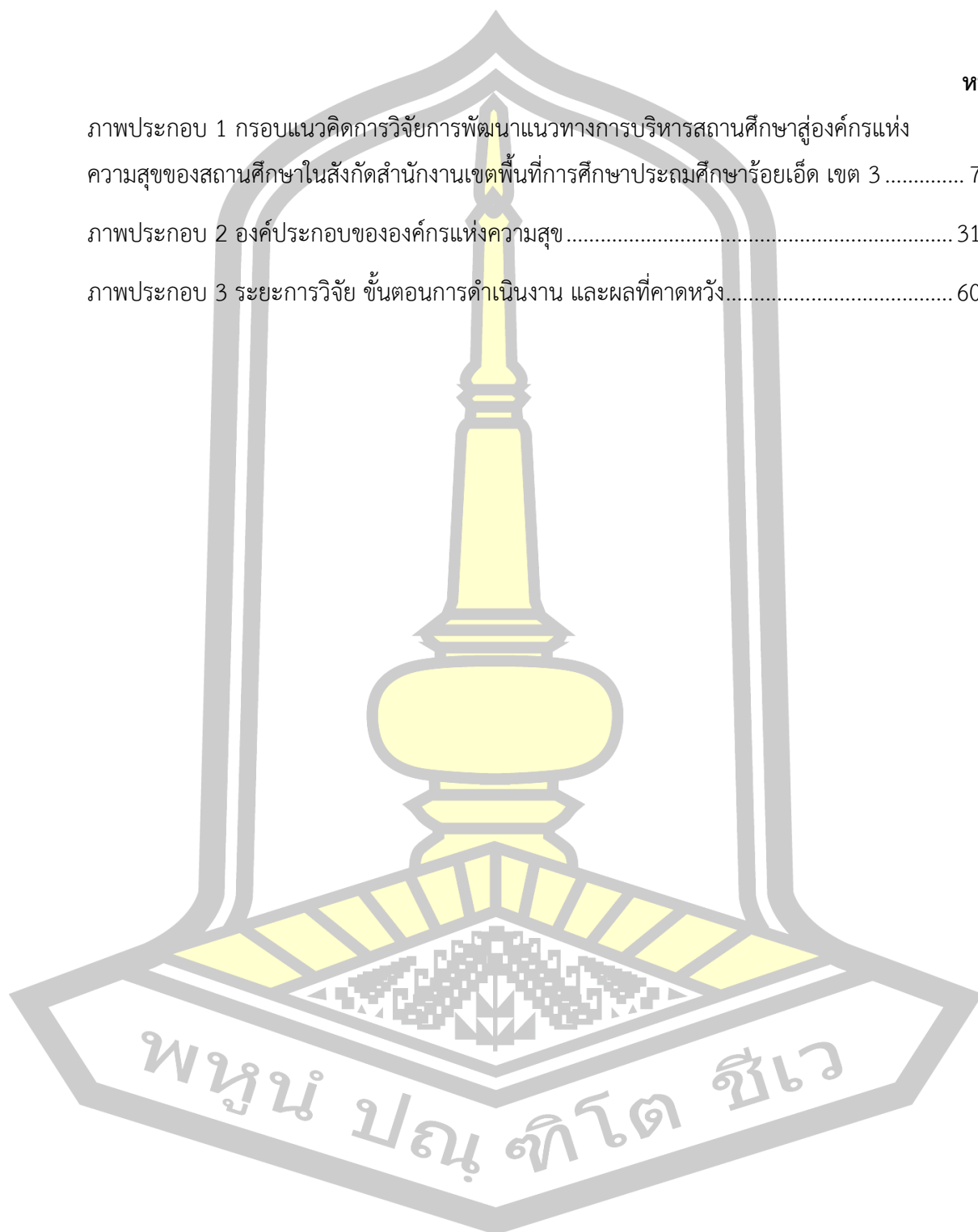
ตาราง 18 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ 154



สารบัญภาพประกอบ

หน้า

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยการพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่ง ความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3	7
ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข	31
ภาพประกอบ 3 ระยะเวลาวิจัย ขั้นตอนการดำเนินงาน และผลที่คาดหวัง	60



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

จากสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอก และภายในประเทศซึ่งส่งผลกระทบต่อทิศทางการพัฒนาประเทศในอนาคต รัฐบาลจึงกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาที่เหมาะสม ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) กลยุทธ์สำคัญประการหนึ่งของแผนฉบับนี้คือ การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง ส่งเสริมการเพิ่มพูนความรู้และศักยภาพของแรงงานที่มีสมรรถนะสูง ควบคู่กับสร้างวัฒนธรรมการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อให้กำลังคนคุณภาพทำงานหรือแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่และทำงานอย่าง “มีความสุข” (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2565) และจากแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ด้านสาธารณสุข (พ.ศ. 2560 – 2579) ที่ได้กำหนดยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนไว้ 4 ประเด็น ประกอบด้วย การสร้างเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และคุ้มครองผู้บริโภคเป็นเลิศ (Prevention Promotion & Protection Excellence) การบริการเป็นเลิศ (Service Excellence) บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) และการบริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence) (กระทรวงสาธารณสุข, 2565) การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ดังกล่าวข้างต้นให้บรรลุเป้าหมายได้นั้น ปัจจัยหลักสำคัญคือคนในองค์กร ซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่า มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร อีกทั้งประเด็นยุทธศาสตร์ บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) มีเป้าหมายที่จะพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ เป็นคนดี มีคุณค่า และมีความสุขในการทำงาน ดังนั้น การสร้างองค์กรแห่งความสุข มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างสรรค์คุณภาพชีวิตคนทำงานในองค์กร อันจะส่งผลเชิงบวกต่อเนื่องทั้งต่อองค์กร ครอบครัวของบุคลากรตลอดจนชุมชนและสังคมโดยรวม

"องค์กรสุขภาวะ" หรือ อาจเรียกว่าองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ซึ่งถูกกำหนดให้เป็นเป้าหมายในการทำงานเพื่อสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร ภายใต้การสนับสนุนของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ที่พยายามผลักดันให้องค์กรเน้นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้กับคนในองค์กร โดยมุ่งเน้นให้คนทำงานในองค์กร ซึ่งถือเป็นบุคคลสำคัญและเป็น

กำลังหลักของทั้งครอบครัว องค์กร ชุมชน และ สังคม มีสุขภาพดีสมบูรณ์พร้อมทั้ง 4 มิติ คือการมีสุขภาพกายดี สุขภาพจิตดี สุขภาวะทางปัญญาดี และมีสังคมดี เพื่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ทั้งนี้ การสร้างความสุขในองค์กรนั้น จะต้องมีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ เริ่มจากผู้บริหารองค์กร กำหนดให้มโนนโยบายสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาวะในองค์กร มีการสร้างทีมงานเพื่อดำเนินงาน ขับเคลื่อนกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีการประเมินผลกิจกรรม เพื่อนำไปสู่การพัฒนา จนนำไปสู่วัฒนธรรมการสร้างเสริมสุขภาวะที่ดีขององค์กร (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.), 2567) การพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีคุณภาพ โดยมุ่งเรื่อง “การสร้างความสุข” ถือเป็น เรื่องที่สำคัญ แม้ว่า “ความสุข” ส่วนหนึ่งเป็นเรื่องเฉพาะตัว แต่อีกส่วนหนึ่งเป็นเรื่องที่องค์กรจะต้อง จัดการ เพราะการใช้ชีวิตส่วนใหญ่ในแต่ละวันเกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน ผู้นำองค์กรต้องเอาใจใส่และ ตระหนักว่าการพัฒนาคนให้มีคุณภาพย่อมจะส่งผลดีต่อองค์กร ทั้งในเรื่องความรับผิดชอบ รัก ผูกพัน เสียสละเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน

องค์กรแห่งความสุขเป็นสิ่งจำเป็นที่ควรเกิดขึ้นในสถาบันการศึกษา ซึ่งผู้บริหารมีอิทธิพล อย่างมากในการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข การบริหารที่มีประสิทธิภาพสามารถ นำไปสู่สภาพแวดล้อมที่ดีและมีความสุขได้ ผู้บริหารควรมุ่งเน้นไปที่สิ่งที่เกิดขึ้นได้ดี ใช้ประโยชน์จาก จุดแข็งและความยืดหยุ่นเพื่อเพิ่มความสามารถโดยรวมขององค์กร ส่งเสริมการทำงานร่วมกันและ การมีส่วนร่วมของคนในองค์กร ช่วยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในเป้าหมายและมีเป้าหมายร่วมกัน ทำให้ สมาชิกในองค์กรรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง นอกจากนี้ยังพบว่าโครงสร้างของบุคลากรภายในสถานศึกษา ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจของบุคลากร ผู้บริหารควรจัดระเบียบหน้าที่ของ บุคลากรให้ชัดเจน ให้อำนาจและอิสระในการตัดสินใจ ทำให้พวกเขาสามารถจัดการงานได้ในขณะที่ ยังคงสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร (Murphy & Louis, 2019) ความเป็นอิสระนี้ส่งเสริม ความรู้สึกเป็นเจ้าของและความพึงพอใจในหมู่สมาชิกในทีม อีกทั้งการมีสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรม โดยรวมขององค์กรที่ดี มีผู้นำที่เป็นผู้นำเชิงบวกยังช่วยสนับสนุนส่งเสริมการทำงานร่วมกันและลด ความเครียด นำไปสู่ความสุขโดยรวมขององค์กร

สำนักงานปลัดกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง โครงการศึกษาปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน โดยเก็บข้อมูลในข้าราชการทุกระดับ รวมถึง ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว และลูกจ้างเหมา ที่ทำงานในสังกัดสำนักงานปลัด กระทรวงฯ จำนวน 1,903 คน พบว่า เนื่องจากบทบาทของภาครัฐที่เปลี่ยนไป รวมถึงข้อจำกัดของ ระบบราชการในปัจจุบันที่ไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคมได้ ทำให้ข้าราชการส่วน

หนึ่งเกิดความเครียด มีผลกระทบตามมาคือ การขาดงาน ผลการปฏิบัติงานต่ำ เกิดความผิดพลาดในการทำงาน มีการลาออก และเกิดความขัดแย้งภายในองค์กร (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต, 2557) ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารและองค์กรหลายแห่งจึงหันมาให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและใส่ใจในการสร้างบรรยากาศในที่ทำงานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อเพิ่มความสุขในการทำงาน ลดการลาออกของพนักงาน ถือว่าเป็นเรื่องที่ทำนายสำหรับผู้บริหารยุคใหม่ที่จะทำอะไร ให้คนทำงานอยู่กับองค์กรนานขึ้น คำตอบที่หลายองค์กรได้คือต้องทำสถานที่ทำงานให้มีความสุข (ทิพวัลย์ รามรณง, 2557) แนวคิด “องค์กรแห่งความสุข” หรือ “Happy Workplace” จึงถูกนำมาใช้ทั้งในองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานรับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีพื้นที่ครอบคลุม 5 อำเภอ ทางตอนเหนือของจังหวัด ได้แก่ อำเภอโพนทอง อำเภอเมยวดี อำเภอหนองพอก อำเภอโพธิ์ชัย และอำเภอเสลภูมิ มีโรงเรียนในความรับผิดชอบจำนวน 212 โรงเรียน โดยมีสถานศึกษาขนาดต่างกันตั้งแต่ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง ขนาดเล็ก มีบุคลากรหลากหลายระดับ พบว่า สถานศึกษาบางแห่งอัตรากำลังครูและบุคลากรไม่เพียงพอ ครูมีภาระงานมากไม่สามารถสอนได้อย่างเต็มที่ โครงสร้างของ สพฐ. และสพท. ไม่ชัดเจน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3, 2567) ทำให้การมอบหมายงานไม่ตรงตามความรับผิดชอบภาระงาน อย่างไรก็ตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีนโยบายและจุดเน้นปี 2567 - 2568 โดยมีหลักการสำคัญเพื่อ “สร้างคนดี เขตพื้นที่แห่งความสุข” มุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี และพัฒนาองค์กรให้เป็นเขตพื้นที่การศึกษาแห่งความสุข กล่าวคือ “ความสุข” เป็นพลังงานบวกอย่างหนึ่งที่ทำให้ชีวิตสนุกสนาน มีสีสันและรู้สึกได้ถึงการถูกเติมเต็มในชีวิต หากองค์กรพัฒนาเป็นองค์กรแห่งความสุข คนที่ทำงานอย่างมีความสุขก็อยากจะทำมาทำงานทุกวันและรู้สึกได้ถึงคุณค่าของงานที่ทำ ท้ายที่สุดผลสัมฤทธิ์ของงานก็มีประสิทธิภาพตามไปด้วย

จากความสำคัญและสภาพปัญหาดังกล่าวจึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจและต้องการพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 อย่างจริงจัง ซึ่งมุ่งเน้นการศึกษาข้อมูลจากครูและผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยมุ่งหวังให้การศึกษามีการพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

คำถามการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 อยู่ในระดับใด
2. แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ควรมีแนวทางอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
2. เพื่อพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้ข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เพื่อให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการบริหารและกำหนดนโยบาย
2. ได้แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการและเอกสารที่เกี่ยวข้องในเรื่องการเป็นองค์กรแห่งความสุขทั้งในประเทศและต่างประเทศ ตามแนวคิดทฤษฎีของ สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข (2554), อธิคุณ สิ้นธนาปัญญา (2557), ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2563), สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2567), Marilyn Gardner (2004), องค์การอนามัยโลก (WHO) (2010), Jessica Pryce-Jones (2010) และ Graham Lowe (2020) ได้องค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งความสุข 4 องค์ประกอบ ต่อไปนี้

องค์ประกอบที่ 1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

องค์ประกอบที่ 2 คนทำงานมีความสุข

องค์ประกอบที่ 3 ภาวะผู้นำ

องค์ประกอบที่ 4 ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยจึงลำดับการนำเสนอเป็น 2 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,671 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 314 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 31 คน และครู 283 คน ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบประชากรกับตารางเครจซี่กับมอร์แกน (Krejcie and Morgan) และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แบ่งชั้นตามขนาดของโรงเรียน 3 ขนาด คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ของโรงเรียนที่มีแนวทางการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) จำนวน 3 แห่ง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน และครู จำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 6 คน

2.2 กลุ่มผู้ทำหน้าที่ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

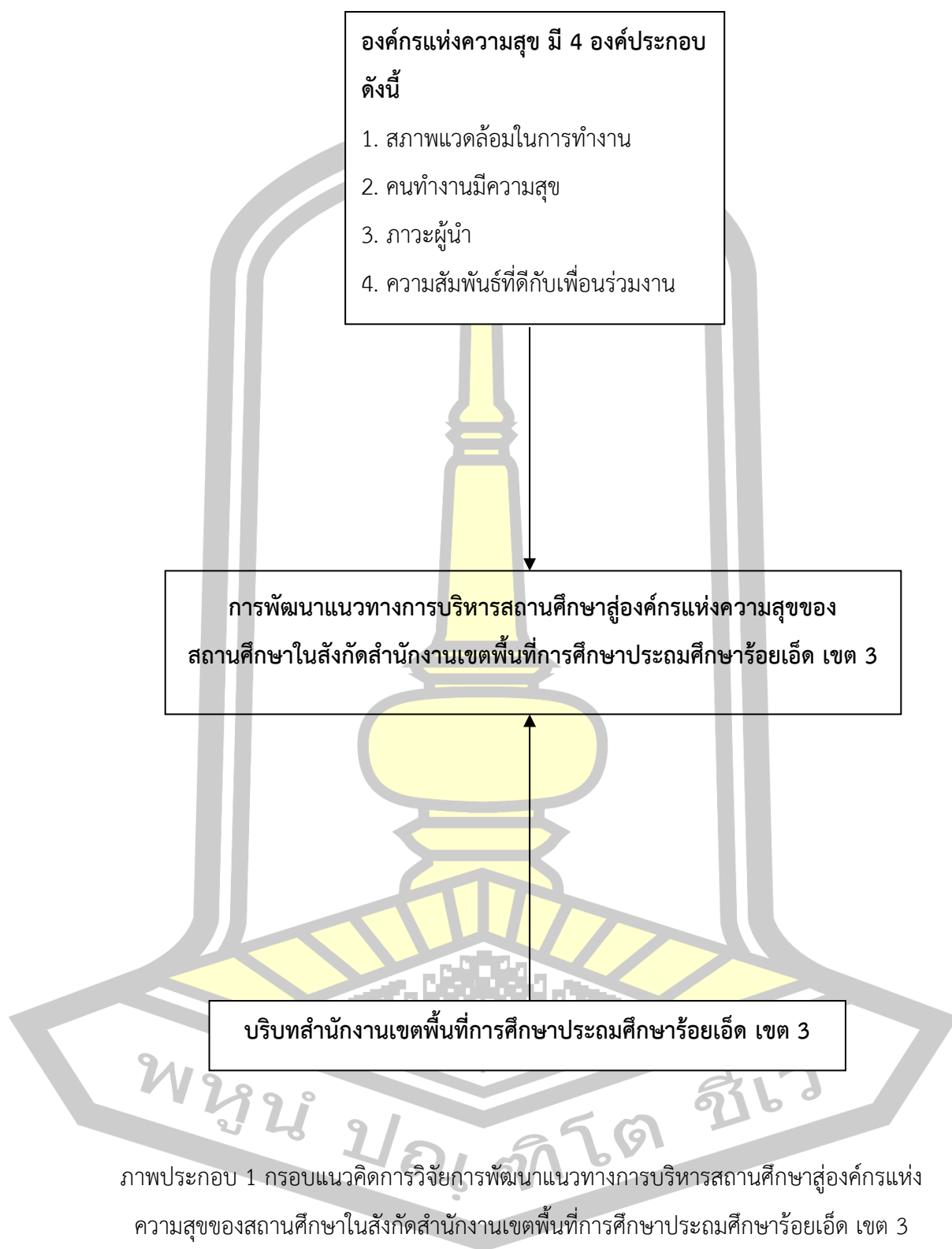
กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี หลักการและเอกสารที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดการเป็นองค์กรแห่งความสุข ตามแนวคิดทฤษฎีของ สำนักอนามัย สิ่งแวดล้อม กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข (2554), อธิคุณ สิ้นธนาปัญญา (2557), ชาญวิทย์ วสันต์ธนรัตน์ (2563), สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2567), Marilyn Gardner (2004), องค์การอนามัยโลก (WHO) (2010), Jessica Pryce-Jones (2010) และ Graham Lowe (2020)

โดยผู้วิจัยนำมาบูรณาการและกำหนดเป็นกรอบแนวคิด ซึ่งมีรายละเอียดปรากฏดังภาพประกอบ 1

พหุ ประถมศึกษา



นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจถูกต้องตรงกัน ผู้วิจัยจึงกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ศึกษา ดังนี้

1. องค์กรแห่งความสุข หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ที่มีการส่งเสริมและพัฒนาคนในองค์กรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี สนับสนุนทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เป็นองค์กรที่สามารถบรรลุถึงพันธกิจที่ตั้งไว้พร้อมกับพัฒนาบุคลากรในองค์กรไปพร้อมๆ กัน ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสุข มีความสมานฉันท์ สามัคคีธรรมในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ที่ทำงานน่าอยู่ มีความสะอาด ปลอดภัย มีปัจจัยแวดล้อมที่ดี รวมถึงแนวทางการทำงานหรือวัฒนธรรมการทำงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

1.2 คนทำงานมีความสุข หมายถึง คนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ความเป็นอยู่ที่ดี มีครอบครัวที่อบอุ่น ได้ทำงานที่มีความหมาย มีความพึงพอใจในงาน ค่าตอบแทนดี มีความก้าวหน้าและเติบโตในสายอาชีพ มีการพัฒนาและการเรียนรู้ ศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา

1.3 ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถชักจูงให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ มีการเสริมสร้างซึ่งกันและกัน มีอิสระและการเสริมพลัง เล็งเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมของชุมชนกับองค์กร และผลลัพธ์องค์กร สร้างให้เกิดแรงกระตุ้นภายในกลุ่มทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์เพื่อนำไปสู่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ร่วมกันวางไว้อย่างดีที่สุด

1.4 ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง สัมพันธภาพอันดีระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา มีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน คนในสถานศึกษาได้ร่วมคิดร่วมตัดสินใจ มีความสมานฉันท์ในองค์กร ร่วมมือกันในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน โดยยอมรับในความแตกต่างและยอมรับในความสามารถของบุคคล

2. สภาพปัจจุบันของความเป็นองค์กรแห่งความสุข หมายถึง สภาวะหรือสถานการณ์ใน ปัจจุบันที่เป็นอยู่หรือกำลังดำเนินการอยู่ซึ่งอาจเป็นทั้งเชิงบวกและเชิงลบเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งความสุข ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ทั้ง 4 องค์ประกอบ

3. สภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นองค์กรแห่งความสุข หมายถึง ความต้องการ ความประสงค์ คาดการณ์หรือหวังผลว่าควรจะมี ควรจะเป็นหรือควรจะเป็นขึ้นเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ทั้ง 4 องค์กรประกอบ

4. แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข หมายถึง วิธีปฏิบัติที่จะนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษา เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

5. การบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารต้องดำเนินการในทุกด้านของสถานศึกษาโดยที่ผู้บริหารจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ อาศัยความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ เพื่อให้เกิดความสุขในองค์กร

6. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำนวน 212 โรงเรียน

7. ครู หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติการสอนทุกกลุ่มสาระในสถานศึกษา

8. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การบริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 1.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา
 - 1.3 ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา
2. องค์กรแห่งความสุข
 - 2.1 ความหมายขององค์กรแห่งความสุข
 - 2.2 ความสำคัญขององค์กรแห่งความสุข
 - 2.3 องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข
3. แนวทางและการพัฒนาแนวทาง
4. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

พูน ปรนุ ทิโต ชีเว

การบริหารสถานศึกษา

1. ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

กิตติมา ปรีดีดิลล (2543) สรุปไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการทุกอย่างในสถานศึกษา ตั้งแต่การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานอาคารสถานที่ การบริหาร งานธุรการและการเงิน การบริหารงานกิจการนักเรียนและนักศึกษา และงานด้านความสัมพันธ์ชุมชน

จันทรานี สงวนนาม (2553) สรุปไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ที่ผู้บริหารจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ ตลอดจนความสามารถในการติดต่อสื่อสารด้วยภาวะผู้นำมนุษยสัมพันธ์ เพื่อบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554) สรุปไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารจัดการศึกษาภายในสถานศึกษา ให้เกิดพลังและมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องยึดเงื่อนไขและหลักการสำคัญ 6 ประการ คือ

1. การตัดสินใจที่ยึดโรงเรียนเป็นฐาน (school based decision) เป็นแนวคิดที่มุ่งให้โรงเรียนมีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเอง โดยยึดประโยชน์ที่เกิดกับผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. การมีส่วนร่วม (participation) กำหนดให้บุคคลหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษา เข้ามามีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการร่วมแสดงความคิดเห็น หรือการร่วมกำกับ ติดตาม และดูแล
3. การกระจายอำนาจ (decentralization) เป็นการกระจายอำนาจด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไปให้คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบ
4. ความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ (accountability) มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและภารกิจของผู้รับผิดชอบ เพื่อเป็นหลักประกันคุณภาพการศึกษาให้เกิดขึ้น
5. ธรรมาภิบาล (good governance) เป็นหลักคิดสำหรับการบริหารจัดการที่ดี เพื่อประกันว่าบุคลากรในองค์กรมีความซื่อสัตย์สุจริต ทั้งนี้ยึดหลักเป้าหมายสอดคล้องต่อสังคม กระบวนการโปร่งใส และทุกขั้นตอนมีผู้รับผิดชอบ

6. ความเป็นนิติบุคคล (juristic person) เป็นการให้สิทธิและอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ให้กับโรงเรียนเฉพาะตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

Good (1973) สรุปไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การวินิจฉัย สั่งการ การควบคุมและจัดการเรื่องเกี่ยวกับงานหรือกิจการนักเรียน รวมทั้งบริหารธุรกิจโรงเรียน

Harold Koontz (1982) สรุปไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการในกิจกรรมต่างๆ เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในทุกด้านที่เกิดจากบุคลากรหลายๆ คนร่วมมือกันบริหารจัดการ โดยใช้กระบวนการทางการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ อาศัยวิธีการจัดการองค์การที่เหมาะสม และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา หรือหน่วยงานแต่ละแห่ง

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารต้องดำเนินการในทุกด้านของสถานศึกษาโดยที่ผู้บริหารจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ อาศัยความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ เพื่อให้การดำเนินงานภายในสถานศึกษามีประสิทธิภาพ ซึ่งการบริหารนี้ รวมถึงการบริหารงานวิชาการ งานบุคคล งานอาคารสถานที่ ธุรการและการเงิน การบริหารงานกิจการนักเรียนและนักศึกษา และงานด้านความสัมพันธ์ชุมชนโดยรวม

2. ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารต้องดำเนินการในทุกด้านของสถานศึกษา ส่งผลต่อคุณภาพของผลผลิตทางการศึกษา นักวิชาการได้ให้นิยามและเน้นความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ดังนี้

จันทร์ธานี สงวนนาม (2551) ได้อธิบายถึงความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความเจริญต่อคุณภาพของผลผลิตทางการศึกษา ละครต่อการพัฒนาการทุก ๆ ด้านของมนุษย์ที่เป็นทรัพยากรที่สำคัญของชาติ เพราะถ้าหากไม่มีการบริหารแล้ว การดำเนินงานของสถานศึกษาอาจจะต้องพบกับอุปสรรคมากมายจนไม่สามารถดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้

ครรชิต มาลัยวงศ์ (2557) ได้อธิบายถึงความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญมาก เพราะการศึกษาของเยาวชนจะทำให้ประเทศเจริญรุ่งเรือง หรือจะทำให้คนในประเทศแข่งขันกับคนในประเทศอื่นๆ ได้ดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับการบริหารสถานศึกษา หรืออีกนัยหนึ่งก็คือขึ้นอยู่กับผู้บริหารการศึกษาของบ้านเมืองนั่นเอง หากประเทศใดได้นักบริหารการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความเข้าใจงานด้านการศึกษา และผลกระทบของการศึกษาต่อความก้าวหน้าของประชาชนและประเทศชาติแล้ว ประเทศนั้นก็จะมี

ความรุ่งเรืองในทุกๆทางในทางตรงกันข้าม หากประเทศใดไม่มีนักบริหารการศึกษาที่เก่ง และทำงาน โดยกำหนดเอาความก้าวหน้าและความรุ่งเรืองของประเทศชาติเป็นธงชัยแล้ว ก็ยากที่ประเทศนั้นจะ รุ่งเรืองได้

Good (1973) ได้อธิบายถึงความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหาร สถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อคุณภาพของผลผลิตทางการศึกษา เพราะการศึกษาของเยาวชน จะทำให้ประเทศเจริญรุ่งเรือง เจริญก้าวหน้าในทุก ๆ ด้าน และส่งผลให้คนในประเทศมีการแข่งขันกับ คนในประเทศอื่น ๆ ได้ดี

Jesse (1999) ได้อธิบายถึงความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหาร สถานศึกษาของผู้บริหารไม่ว่าจะใช้ในสถานศึกษาที่มีขนาดเล็กหรือใหญ่ ผู้บริหารล้วนตระหนักถึง หลักในการบริหาร โดยมุ่งบริหารจัดการให้มีคุณภาพ และมีประสิทธิผลต่อการเรียนการสอนของ สถานศึกษาอย่างสูงสุด มีการกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการบริหารที่มีและร่วมทำงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยผ่านการกลั่นกรองจากคณะกรรมการต่าง ๆ เช่น คณะกรรมการบริหารสถานศึกษา ทั้งหมดนี้ล้วนแล้วแต่เป็นการร่วมพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ อย่างสูงสุด โดยไม่ได้มีข้อจำกัดจากขนาดของสถานศึกษามาเป็นเหตุผล ในการบริหารสถานศึกษา การบริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกคนต้องตระหนักในหน้าที่นี้ เพราะเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ ในการชี้นำ การที่สถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จเป็นองค์กรในระดับแนวหน้าได้นั้นต้องมีการกำหนด เป้าหมายและวิธีปฏิบัติที่เหมาะสม

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญในหลายด้าน ดังนี้ 1) คุณภาพของ ผลผลิตทางการศึกษา ทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพและตอบสนองต่อความต้องการของสังคม 2) สร้างสังคม ที่มีความรุ่งเรือง การบริหารสถานศึกษามีบทบาทในการสร้างสังคมที่มีความรุ่งเรืองและมี ความสามารถในการแข่งขันทั้งในระดับชาติและนานาชาติ 3) เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กร การ บริหารสถานศึกษาเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญในการประเมินความสำเร็จขององค์กรศึกษา 4) การกำหนด เส้นทางในการพัฒนา การบริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกคนต้องตระหนักในหน้าที่นี้ เพื่อ กำหนดเป้าหมายและวิธีปฏิบัติที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาทั้งในทางการศึกษาและสังคม

3. ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา

จากการศึกษาดำรงและแนวคิดของนักวิชาการได้กล่าวถึงขอบข่ายของการบริหาร สถานศึกษา ไว้ดังนี้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 39 ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ

1. ด้านวิชาการ ซึ่งงานวิชาการถือเป็นงานที่มีความสำคัญที่สุด เป็นหัวใจของการจัดการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียน คณะครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ต้องมีความรู้ความเข้าใจ ให้มีความสำคัญและมีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดแนวทางปฏิบัติ การประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

2. ด้านงบประมาณ ในการบริหารจัดการจะมุ่งเน้นความเป็นอิสระให้มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

3. ด้านการบริหารงานบุคคล เป็นการบริหารคนที่อยู่ร่วมกันในองค์กรนั้น ๆ ให้ทำงานได้ผลดีที่สุด สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด ในขณะเดียวกันก็สามารถทำให้ผู้ร่วมงานมีความสุข มีความพอใจที่จะให้ความร่วมมือและทำงานร่วมกับผู้บริหาร เพื่อให้งานขององค์กรนั้น ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

4. ด้านการบริหารทั่วไป เป็นภารกิจหนึ่งของโรงเรียนในการสนับสนุน ส่งเสริม การปฏิบัติงานของโรงเรียนให้บรรลุตามนโยบายและมาตรฐานการศึกษาที่โรงเรียนกำหนดให้มีประสิทธิภาพ เช่น การดำเนินงานธุรการ งานเลขานุการ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานงานพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ งานเทคโนโลยีสารสนเทศ การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมการจัดทำสำมะโนผู้เรียน การส่งเสริมและประสานงาน การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา งานส่งเสริมงานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น การจัดระบบการควบคุมในหน่วยงาน งานบริการสาธารณะซึ่งคุณครูควรที่จะได้รับรู้แนวปฏิบัติในการปฏิบัติราชการ ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. 2553 : 14)

Harris (1975) จำแนกขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาไว้ 5 ประการ ดังต่อไปนี้

1. การบริหารวิชาการ
2. การบริหารงานบุคคล
3. การบริหารงบประมาณ
4. การบริหารงานกิจกรรมนักเรียน
5. การบริการทั่วไป

Campbell และคณะ (1978) จำแนกขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาไว้ 6 ประการ คือ

1. การบริหารวิชาการ
2. การบริหารบุคลากรทางการสอน
3. การบริการนักเรียน
4. การบริหารอาคารสถานที่
5. การบริหารงบประมาณ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ 1) ด้านวิชาการ 2) ด้านงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล และ 4) ด้านการบริหารทั่วไป

องค์กรแห่งความสุข

1. ความหมายขององค์กรแห่งความสุข

องค์กรแห่งความสุข หรือที่นิยมเรียกกันว่า องค์กรสุขภาวะ เป็นการพัฒนาองค์กรที่ครอบคลุมทุกมิติเพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งความสุข ไว้ดังนี้

ขวัญเมือง แก้วดำเกิง และคณะ (2553) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งความสุขไว้ว่า องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) หรือองค์กรสุขภาวะ หมายถึง องค์กรที่มีการส่งเสริมและพัฒนาคนในองค์กรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยมีเป้าหมายให้คนทำงานในองค์กรมีสุขภาพที่ดีในการทำงาน มีความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่ดี มีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน มีทักษะและประสิทธิภาพที่ดีในการทำงาน มีความรักและผูกพันองค์กร เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ของระบบการจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมและยั่งยืน

จุฑามาศ แก้วพิจิตร และคณะ (2556) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งความสุขไว้ว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง กระบวนการ พัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้คนมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การ เติบโตอย่างยั่งยืน โดยองค์กรแห่งความสุขมีลักษณะที่สำคัญคือ คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ และชุมชนสมานฉันท์

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2559) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งความสุขไว้ว่า องค์กร แห่งความสุข (Happy Workplace) หมายถึง กระบวนการพัฒนาบุคลากรในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ ภายใต้การดำเนินงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้พร้อมต่อการ เปลี่ยนแปลงและก้าวสู่การเติบโตอย่างยั่งยืนบนพื้นฐานองค์กรแห่งความสุขของบุคลากร ภายใต้ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสุข มีความสมานฉันท์สามัคคีธรรมในองค์กร

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2561) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งความสุขไว้ว่า องค์กรแห่ง ความสุข คือ องค์กรที่พนักงานเกิดความรู้สึกดี มีความประทับใจ และภาคภูมิใจที่จะทำงานอยู่ใน องค์กรนั้นๆ เมื่อความสุขเกิดขึ้นพลังใจย่อมเกิดขึ้นตามมาด้วยเช่นเดียวกัน และพลังใจจะนำไปสู่ ผลงานของพนักงานที่เป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงานและองค์กร ปัจจัยเรื่องการจัดวางระบบงาน บุคคลและการสร้างคนหรือผู้นำ ให้รู้จักให้อิสระ รู้จักให้ความเป็นธรรม และรู้จักให้ความหวังโย

Lowe (2004) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งความสุขไว้ว่า องค์กรแห่งความสุข คือ องค์กรที่มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อประโยชน์ต่อสุขภาพของพนักงานและมีผลการปฏิบัติงาน สูงขึ้น

Dive (2004) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งความสุขไว้ว่า องค์กรแห่งความสุข (Healthy Organization) คือ องค์กรที่สามารถบรรลุถึงพันธกิจที่ตั้งไว้พร้อมกับมีความสามารถในการเติบโตและพัฒนาบุคลากรในองค์กรไปพร้อมๆ กัน”

องค์การอนามัยโลก (Burton, 2010) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งความสุขไว้ว่า องค์กรแห่งความสุข หรือ องค์กรสุขภาพ (Healthy Workplace) คือ องค์กรที่ให้การป้องกัน ส่งเสริม สนับสนุนทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานและเพื่อให้เกิดความยั่งยืน ใน 4 มิติ คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคมจิตวิทยา ทรัพยากรบุคลากรที่มี สุขภาพดี และการมีส่วนร่วมของชุมชนกับองค์กร

สรุปได้ว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง องค์กรที่มีการส่งเสริมและพัฒนาคนในองค์กร ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี สนับสนุนทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เป็นองค์กรที่

สามารถบรรลุถึงพันธกิจที่ตั้งไว้พร้อมกับพัฒนาบุคลากรในองค์กรไปพร้อม ๆ กัน ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสุข มีความสมานฉันท์สามัคคีธรรมในองค์กร

2. ความสำคัญขององค์กรแห่งความสุข

ปัจจุบันนี้องค์กรหลายแห่งได้ให้ความสำคัญกับแนวคิดองค์กรแห่งความสุขมากขึ้น ซึ่งนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญขององค์กรแห่งความสุข ไว้ดังนี้

ชาลวิทธี วสันต์ธนารัตน์ (2551) ได้ให้ความสำคัญขององค์กรแห่งความสุขไว้ว่า องค์กรหลายแห่งได้ให้ความสำคัญกับคนในองค์กรมากขึ้น องค์กรแห่งความสุขจึงเกิดขึ้นเพื่อให้คนทำงานมีความสุขในการทำงานมากขึ้นเช่นกัน เนื่องด้วยมนุษย์เราใช้เวลามากกว่า 1 ใน 3 ของเวลาในแต่ละวันในที่ทำงาน หรือช่วงชีวิตของคนเราปกติทั่วไปมีเวลาทำงานกว่าก่อนชีวิตที่จะต้องคลุกคลี วนเวียนกับการทำงานถึง 2 ใน 3 ของการมีชีวิต ดังนั้นการวางพื้นฐานชีวิตที่คนทำงานต้องสร้างให้มีความพร้อมในการดำรงชีวิตเป็นไปอย่างสะดวกสบายพร้อมกับค้นหาเป้าหมายและทางเลือกเพื่ออำนาจที่เหนือกว่า จากนั้นให้ปรับเสริมชีวิตด้วยการดำเนินชีวิตให้เป็น ด้วยการควบคุมสติที่มีต่องานชีวิตประจำวัน หรือสถานการณ์เฉพาะหน้า ซึ่งสามารถช่วยลดปัญหาชีวิตได้ในระยะยาว สุดท้ายเป็นการเติมเต็มแก่นชีวิตด้วยการมีชีวิตอยู่ให้เป็นปกติ รักและศรัทธาในเพื่อนมนุษย์ และเรียนรู้เท่าทันความสุขเพื่อการมีชีวิตที่ดี

นฤมล แสงผล (2554) ได้ให้ความสำคัญขององค์กรแห่งความสุขไว้ว่า องค์กรแห่งความสุขเป็นแนวคิดหลักที่มุ่งดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลัก คือ "คนทำงานในองค์กร" ที่ถือเป็นบุคคลสำคัญและเป็นกำลังหลักของทั้งครอบครัว องค์กร ชุมชน และสังคม มีการส่งเสริมและพัฒนา นโยบาย การสร้างองค์ความรู้และการขับเคลื่อนเครือข่ายในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงานด้วย เป็นความสำคัญว่าเมื่อคนทำงานในองค์กร มีความสุข ย่อมส่งผลดีต่อผลประกอบการหรือผลผลิตขององค์กร ความผาสุกในครอบครัว ชุมชน ส่งผลต่อสังคมที่มีความสุขที่ยั่งยืน

ขวัญเมือง แก้วดำเกิง (2557) ได้ให้ความสำคัญขององค์กรแห่งความสุขไว้ว่า การที่องค์กรมีผลงานบรรลุตามเป้าหมายในแต่ละปีหรือช่วงเวลา ย่อมส่งผลดีในภาพรวมทั้งกับผู้บริหาร พนักงาน และผู้ลงทุน เพราะผลงานดังกล่าวนำมาซึ่งผลตอบแทนความเหน็ดเหนื่อยที่ลงทุนลงแรงไป หากองค์กรทำผลงานไม่ได้ตามเป้าหมายหรือประสบภาวะขาดทุน ยอดสั่งซื้อลด/ไม่มียอดสั่งซื้อ หรือผลผลิตไม่ได้รับการยอมรับจากลูกค้า หากสภาพการณ์นี้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องเป็นเวลานาน องค์กรย่อมประสบกับความยากลำบากและทำให้ขาดความสามารถในการรักษาหรือพัฒนาปัจจัยที่เอื้อให้เกิดสุขต่อพนักงานและบุคลากรในองค์กรได้ ดังนั้น การมุ่งพัฒนาให้เกิดสุขในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

ตามเป้าหมาย “องค์กรแห่งความสุข” จึงอาจสะท้อนได้จากผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น 4 ด้าน คือ 1) ความผูกพันของพนักงาน 2) อัตราการลาออกของพนักงาน 3) ผลผลิตภาพแรงงานขององค์กร 4) ผลผลิตภาพรวมขององค์กร

กอปปรลาภ อภยภักดี (2563) ได้ให้ความสำคัญขององค์กรแห่งความสุขไว้ว่า องค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องมีผลมาจากความสุขของคนในองค์กรก่อน ซึ่งเป็นปัจจัยแรกที่องค์กรต้องคำนึงถึง เพราะฉะนั้นองค์กรแห่งความสุข (Happy workplace) จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้กิจการงานดำเนินไปอย่างราบรื่น เมื่อคนในองค์กรมีความสุข สนุกกับสิ่งที่ตัวเองทำ เกิดความภูมิใจ และเห็นคุณค่าของงาน ก็ยิ่งช่วยกันขับเคลื่อนงานขององค์กรให้ก้าวไปข้างหน้าอย่างไม่ย่อท้อ เมื่อนั้นประสิทธิภาพขององค์กรจะเห็นได้ชัดเจนที่ บรรยายกาขององค์กรแห่งความสุขเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลดีทั้งต่อคนทำงานและต่อประสิทธิภาพของงาน นั่นคือ “คนเบิกบาน งานสำเร็จ” การจะเป็นองค์กรแห่งความสุข ต้อง เริ่มต้นที่ “ผู้บริหารหรือผู้นำ” ต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ รู้จักเทคนิคในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ไปสู่ความสำเร็จ บริหารงานอย่างมีธรรมาภิบาล ที่สำคัญต้องใส่ใจและให้ความสำคัญกับ “คน” ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรีและมีคุณค่ามากที่สุดขององค์กร เพราะคน คือ สิ่งมีชีวิตที่มีความรู้สึกและต้องการความช่วยเหลือกำลังใจในการทำงาน เมื่อบรรยากาศองค์กรเต็มไปด้วยความสุข ทำให้คนทำงานมีความสุข เมื่อคนทำงานมีความสุข ความสำเร็จในทุกส่วนขององค์กร ก็ จะสำเร็จตามไปด้วย และองค์กรก็จะกลายเป็นองค์กรที่มั่นคงถาวรและจะเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างความเจริญให้แก่สังคมต่อไปในอนาคต

องค์การอนามัยโลก (Burton, 2010) ได้ให้ความสำคัญขององค์กรแห่งความสุขไว้ ดังนี้

1. องค์กรแห่งความสุขสามารถสร้างจริยธรรมในการบริหารงานและส่งเสริมสิทธิของพนักงาน เนื่องจากหลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลงานเพียงอย่างเดียวจะทำให้พนักงานเครียด องค์กรควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีให้แก่พนักงาน นอกจากนี้แนวโน้มของการบริหารงานยังพยายามลดความเหลื่อมล้ำต่างๆ เช่น การส่งเสริมความเท่าเทียมกันของผู้ชายและผู้หญิง ปัจจุบันกฎหมายได้ปกป้องสิทธิและเสรีและส่งเสริมสวัสดิการของ พนักงานมากขึ้น ประกอบกับการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ได้กลายเป็นเงื่อนไขทางการค้า ดังนั้นองค์กรต้องส่งเสริมสิทธิของพนักงาน มาตรฐานการทำงาน สิ่งแวดล้อม และบริหารองค์กรด้วยความโปร่งใส ในมุมมองของพนักงาน พนักงานเรียนรู้สิทธิที่ตนเองควรได้รับ ซึ่งควรได้รับตามที่กฎหมายกำหนด นอกจากนี้พบว่า พนักงานไม่เพียงต้องการความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดีเท่านั้น แต่ยังต้องการความเป็นอยู่ (ทั้งของตนเอง ชุมชนและสังคม) ที่ยั่งยืน

2. องค์กรแห่งความสุขมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากในระยะยาวความสำเร็จ และความสามารถในการแข่งขันขององค์กรขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านสุขภาพ (ทั้งด้านร่างกายจิตใจและความพึงพอใจในการทำงาน) และความปลอดภัยของพนักงาน นอกจากนี้ National Heart Foundation of Australia (2011) นำเสนอเพิ่มเติมว่า องค์กรแห่งความสุขช่วยลดการลาออก การขาดงาน การป่วยของพนักงาน ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรรวมถึงช่วยให้พนักงานมีคุณธรรม มีแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจ ความรักความผูกพันต่อองค์กรช่วยเพิ่มผลิตผลขององค์กร และทำให้องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น

3. กฎหมายกำหนดให้ต้องดำเนินการ โดยประเทศส่วนใหญ่มีกฎหมายเพื่อปกป้องสิทธิเสรีภาพของพนักงาน อย่างน้อยที่สุดคือป้องกันพนักงานจากอันตรายจากการทำงานเพื่อหลีกเลี่ยงค่าปรับและการเรียกร้องของพนักงาน องค์กรควรดำเนินการเชิงรุกด้วยการให้ความสำคัญต่อสุขภาพ ความปลอดภัย และความเป็นอยู่ที่ดีแก่พนักงาน ซึ่งเป็นกรอบของกฎหมายแรงงานที่ได้รับค่านิยมในประเทศต่างๆ

4. องค์กรแห่งความสุขเป็นกรอบการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับโลก เนื่องจากทั้งองค์การอนามัยโลก (WHO) และองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ต่างเห็นว่า แรงงานทั่วโลกยังมีปัญหาเรื่องสุขภาพ ความปลอดภัย และความเป็นอยู่ที่ดี ดังนั้นจึงพยายามส่งเสริมเงื่อนไขในการทำงานที่ดีให้แก่แรงงาน ทั้งในกลุ่มผู้หญิง เด็ก และผู้ชาย

สรุปได้ว่า องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ทั้งในด้านการดำเนินงาน สิ่งแวดล้อมทางการทำงาน และการสร้างสัมพันธภาพในหมู่คณะ ความสุขในที่ทำงานมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพทั้งบุคลากรและองค์กรโดยรวม ช่วยลดความเครียดและความเหนื่อยล้าของพนักงาน และสร้างสังคมที่มีความสุขที่ยั่งยืน

3. องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขไว้ดังนี้

สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข (2554) กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขไว้ว่า องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข มีหลายปัจจัยสำคัญ การมีสถานที่ทำงานที่ดี ถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อการสร้างองค์กรที่มีคุณภาพและยั่งยืน ส่งผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์งานที่ดี การสร้างบรรยากาศในการทำงานโดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี สะอาด ปลอดภัย สิ่งแวดล้อมดี มีชีวิตชีวา ส่งผลให้คนทำงานมีความสุขดี มี

ความสุขในการทำงาน เพื่อมุ่งเน้น ให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ลดความเครียด ความขัดแย้ง ภายในองค์กร เกิดประสิทธิภาพในการรังสรรค์งาน และตอบสนองต่อเป้าหมายและความสำเร็จของงาน โดยสามารถสรุปองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขได้ ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical work environment) หมายถึง การจัดสิ่งแวดล้อมทั่วไปในสถานที่ทำงาน เช่น สิ่งอำนวยความสะดวก สิ่งก่อสร้าง คุณภาพ อากาศภายในอาคาร แสงสว่าง เครื่องจักร ผลิตภัณฑ์ เคมี วัสดุ เป็นต้น ให้เอื้อต่อ สภาพในการทำงาน เกิดความปลอดภัย และสุขภาวะที่ดี ลดปัญหาความเจ็บป่วย การบาดเจ็บ และอาจก่อให้เกิดการพิการหรือเสียชีวิตได้
2. สภาพแวดล้อมทางจิตสังคม (Psychosocial work environment) หมายถึง องค์กรการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ทศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม และการปฏิบัติ ที่อาจส่งผลกระทบต่อความผาสุกของพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเครียด เช่น นโยบาย และแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในองค์กร การสนับสนุนรูปแบบการดำเนินงานที่ส่งเสริมต่อสมดุลชีวิตการทำงาน
3. แหล่งสนับสนุนสุขภาวะส่วนบุคคลในที่ทำงาน (Personal health resources in workplace) หมายถึง สิ่งสนับสนุนบริการสุขภาพ ข้าราชการ ทรัพยากรและโอกาสที่บริษัทหรือองค์กรจัดเตรียมไว้สำหรับพนักงาน หรือสนับสนุน หรือกระตุ้น เพื่อปรับปรุง หรือคงไว้ซึ่งวิธีปฏิบัติในการดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสมดุล มีการติดตามและสนับสนุนทั้งสุขภาพทางกายและสุขภาพจิต
4. การมีส่วนร่วมของคนในองค์กร (Enterprise community involvement) หมายถึง การสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรในองค์กร ทั้งการจัดกิจกรรม การเสริมสร้างทักษะ ความเชี่ยวชาญ และการรวบรวม จัดทำแหล่งทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อให้เกิดความผูกพันของเจ้าหน้าที่ ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพใจ ความปลอดภัยและความผาสุกของคนทำงานและครอบครัว

อธิคุณ สีนธนาปัญญา (2557) กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขไว้ว่า องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข มีหลายปัจจัยสำคัญ ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการสถานศึกษาในทุก ๆ ด้านให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย รวมถึงบทบาทที่สำคัญอีกประการคือ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรและสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กร โดยการค้นหาปัจจัยต่าง ๆ ทางการบริหารที่สามารถบริหารจัดการได้ภายในองค์กร ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูและนำมาปัจจัยต่าง ๆ เหล่านั้น มาสร้าง

ความสุขที่เกิดขึ้นในองค์กร โดยสามารถสรุปองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยสำคัญขององค์กรแห่งความสุขได้ ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน เพราะ สภาพแวดล้อมรอบ ๆ ตัวของผู้ปฏิบัติงานในสถานที่ทำงานทั้งที่เป็นในเชิงกายภาพ และในเชิงนามธรรมจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ที่เกี่ยวข้องกับความสะดวก มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความปลอดภัยถูกสุขอนามัย อากาศ แสงสว่าง มีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่เพียงพอและสะดวกต่อการใช้งาน สภาพแวดล้อมด้านตารางเวลาก็คือ ระยะเวลาการทำงานในแต่ละวันที่เหมาะสม มีความยืดหยุ่น รวมถึงสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับความปลอดภัยและความเหนื่อยล้าจากการทำงาน หากสามารถจัดสภาพแวดล้อมให้มีบรรยากาศที่ดี มีความสะดวกสบาย มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ มีสถานที่สำหรับออกกำลังกาย มีบรรยากาศที่ทำให้รู้สึกอบอุ่น ทำให้บุคลากรในสถานศึกษา มีความสะดวกสบายในการทำงานเพิ่มมากขึ้นแต่ในทางตรงกันข้ามกัน สถานที่ทำงานหากขาดสุขอนามัยที่ดี วัสดุอุปกรณ์ที่มีความจำเป็นจะต้องใช้ในการทำงาน ไม่เพียงพอ ขำรุด ล้าสมัย มีปริมาณงานที่มากเกินไปกว่าระยะเวลาที่ใช้ในแต่ละวัน ขาดความยืดหยุ่น สภาพแวดล้อมเหล่านี้จะทำให้ครูผู้สอนทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและทำให้เกิดความสุขในการทำงานในสถานศึกษาได้ยาก

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารที่ใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะในการสร้างอำนาจหรืออิทธิพลเหนือทัศนคติและ พฤติกรรมของบุคคลอื่นให้ปฏิบัติตามที่ต้องการเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นอีกปัจจัยที่สำคัญมากที่จะส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูเพราะผู้บริหารจะเป็นผู้ที่บังคับบัญชา และมีบทบาทหลักในการกำหนดแนวทางในการบริหารงานต่าง ๆ หากผู้บริหารขาดภาวะผู้นำคองจะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ยาก ซึ่งภาวะผู้นำที่สำคัญในการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา มีดังนี้

2.1 ความฉลาด เป็นความสามารถของผู้บริหารทางด้านสติปัญญา มีความรอบรู้ วิเคราะห์ปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อนและมีไหวพริบปฏิภาณที่ดี สามารถใช้ความฉลาดที่มีทำประโยชน์ให้กับองค์กรและบุคคลอื่น

2.2 ความสามารถในการปรับตัว เป็นความสามารถของผู้บริหารในการปรับเปลี่ยนตนเองให้เป็นที่ไปตามความต้องการของตัวเอง ในสภาพแวดล้อมใหม่ ๆ หรือแตกต่างไปจากเดิมให้สามารถอยู่ร่วมหรือเข้ากับผู้อื่นได้ดี

2.3 ความสามารถในการบริหาร เป็นความสามารถของผู้บริหารที่ใช้ความรู้ ทักษะประสบการณ์ที่จะทำให้การทำงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย

2.4 ความริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นความสามารถของผู้บริหาร ในการคิด การสร้างสิ่งใหม่ที่แตกต่างไปหลายแง่หลายมุมจากเดิมที่มีคุณค่า และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม

2.5 ความอดทน อุตสาหะ เป็นความสามารถของผู้บริหารในการใช้ความพยายามบากบั่นแม้ได้รับความยากลำบากหรืออุปสรรคก็ไม่ย่อท้อต่อการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ ตามเป้าหมาย

2.6 ความมั่นคงทางอารมณ์ เป็นความสามารถของผู้บริหารในการควบคุม อารมณ์ให้มีความคงที่ โดยใช้สติเพื่อให้สามารถควบคุมตนเองทั้งทางด้านจิตใจและร่างกาย

3. ค่าตอบแทน ค่าตอบแทนเป็นค่าใช้จ่ายที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งที่เป็น ในรูปตัวเงิน และผลประโยชน์อื่น เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งดึงดูดคนมีศักยภาพมา ปฏิบัติงานให้แก่องค์กร ประกอบไปด้วย

3.1 เงินเดือน เป็นค่าตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้ผู้ปฏิบัติงาน เป็นรายได้ประจำทุก เดือน

3.2 ค่าจูงใจ เป็นค่าตอบแทนที่องค์กรจัดให้เป็นพิเศษเพื่อจูงใจให้มีการ ปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น เช่น โบนัส เงินรางวัลพิเศษ เป็นต้น

3.3 ประโยชน์เกื้อกูล เป็นค่าตอบแทนที่องค์กรจัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน นอกเหนือจากค่าจ้างเงินเดือนและค่าจูงใจ เป็นค่าตอบแทนที่องค์กรจัดให้เพื่อสนับสนุนให้มีการ ทำงานดีขึ้น หรือเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงานกับองค์กร

4. คุณลักษณะงาน คุณลักษณะงานเป็นการออกแบบงานที่เน้นคุณลักษณะงานของ ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและผลของการปฏิบัติงานเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ เกี่ยวข้องกับลักษณะของการทำงาน โดยตรงที่จะส่งผลต่อความพอใจต่อการทำงานของแต่ละบุคคล

5. สัมพันธภาพระหว่างบุคคล เป็นการติดต่อสื่อสาร ซึ่งเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยการแสดงออกพฤติกรรมในลักษณะต่าง ๆ ทางกาย วาจา ใจ ในเชิง บวกเพื่อให้เกิดความสัมพันธอันดีระหว่างกันภายในโรงเรียน โดยประกอบด้วย

5.1 สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร

5.2 สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนครู

5.3 สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2563) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขไว้ว่า องค์กรแห่งความสุขประกอบด้วย คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ และชุมชนสมานฉันท์ ดังนี้

1. คนทำงานมีความสุข (Happy People) หมายถึง พนักงานสามารถจัดสมดุลชีวิตได้ รวมถึงตระหนักว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีความสำคัญขององค์กร มีความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นอยู่ มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงาม และเอื้ออาทรต่อตนเองและสังคม
2. ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) พนักงานรู้สึกว่ที่ทำงานคือบ้านหลังที่ 2 ของพนักงาน มีความรัก ความสามัคคีในองค์กร โดยที่ทำงานน่าอยู่นี้ ประกอบด้วย ความอบอุ่นของบ้าน (House) คนในองค์กร (Human) และความสุข (Happy)
3. ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) ชุมชนต้องมีความสามัคคี มีการทำงานเป็นทีม มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกัน และเอื้ออาทรกับสังคมรอบข้าง ชุมชนชนสมานฉันท์ยังหมายความรวมถึงลูกค้าหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร รวมถึงชุมชน สังคมพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กร

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2552) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขไว้ว่า องค์กรแห่งความสุขประกอบด้วย “คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ ชุมชนสมานฉันท์” Happy People-Happy Home-Happy Teamwork

1. คนทำงานมีความสุข Happy People คือ ต้องรู้ว่าคนเป็นบุคลากรที่สำคัญขององค์กร มีความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นอยู่มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงามและเอื้ออาทรต่อตนเองและสังคม คนทำงานมีความสุขเพราะมีสุขภาพกายและจิตใจที่ดี มีความมั่นคงในชีวิต ด้านการงาน เศรษฐกิจ และสังคม และนำไปสู่ความสุขในการทำงาน
2. ที่ทำงานน่าอยู่ Happy Home (House + Human (คน) +Happy (ความสุข) = Home) ก็ต้องทำให้ที่ทำงานเป็นเหมือนบ้านหลังที่สองของพนักงาน ปัญหาความขัดแย้งเรื่องงาน ลดลง มีความรักและสามัคคีในองค์กร
3. ชุมชนสมานฉันท์ Happy Team Work ต้องมีความสามัคคีในการทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกัน และเอื้ออาทรกับสังคมรอบข้าง ชุมชนสมานฉันท์หมายความถึง ลูกค้าหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร รวมถึงชุมชน สังคมพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กร

จากแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งความสุขข้างต้นการสร้างองค์กรแห่งความสุข ต้องดำเนินการทั้ง 2 องค์ประกอบ คือ

1. การพัฒนาพนักงานให้เป็น “คนทำงานมีความสุข (Happy People)” โดย
การใช้แนวคิดความสุข 8 ประการ ประกอบด้วย

- 1.1 Happy Body (สุขภาพดี) มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ
- 1.2 Happy Heart (น้ำใจงาม) มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน
- 1.3 Happy Money (ปลอดภัย) มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ไม่เป็นหนี้
- 1.4 Happy Relax (ผ่อนคลาย) รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต
- 1.5 Happy Brain (หาความรู้) การศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลา จากแหล่งต่างๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพ และความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน
- 1.6 Happy Soul (ทางสงบ) มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต
- 1.7 Happy Family (ครอบครัวดี) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง
- 1.8 Happy Society (สังคมดี) มีความรักสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงาน และพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี

2. การพัฒนาองค์กรให้เป็น “ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home)” ซึ่งหมายถึง องค์กรที่มีลักษณะดังต่อไปนี้ 1) เป็นองค์กรที่การทำงานเป็นทีม (Teamwork) 2) เป็นองค์กรที่มีความสุขในการทำงานร่วมกัน (Happy 8) 3) เป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกันและมีการพัฒนาร่วมกัน (Creativity)

Marilyn Gardner (2004) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญซึ่งสามารถสร้างองค์กรแห่งความสุขให้กับพนักงาน รวมถึงส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรไว้ว่า ประกอบด้วย

1. Meaningful Work (งานที่มีความหมาย) การมีงานที่มีความหมายทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและมีส่วนร่วมในเป้าหมายขององค์กร
2. Supportive Work Environment (สภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุน) สภาพแวดล้อมที่ดีและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร
3. Recognition and Appreciation (การยอมรับและการชื่นชม) การยอมรับและชื่นชมผลงานของพนักงาน การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา

4. Work-Life Balance (ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว)
นโยบายที่ช่วยให้พนักงานสามารถจัดการเวลาได้ดี เช่น เวลาทำงานยืดหยุ่น
5. Opportunities for Growth (โอกาสในการเติบโต) การให้โอกาสพนักงานพัฒนาทักษะและก้าวหน้าในอาชีพ
6. Positive Relationships (ความสัมพันธ์ที่ดี) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานในที่ทำงาน
7. Autonomy and Empowerment (อิสระและการเสริมพลัง) การให้พนักงานมีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจ

องค์การอนามัยโลก (WHO) (Burton, 2010) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของ “องค์กรสุขภาพ” หรือที่นิยมเรียกกันว่า องค์กรแห่งความสุข ไว้ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง ส่วนของสถานที่ทำงานที่รวมไปถึง โครงสร้าง อากาศ วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ และกระบวนการที่มีอยู่หรือเกิดขึ้นในที่ทำงาน โดยที่ทำงาน ต้องมีความปลอดภัยทั้งต่อร่างกาย จิตใจ และความเป็นอยู่ของคนงาน
2. สภาพแวดล้อมทางสังคมจิตวิทยา หมายถึง สภาพสังคมในองค์กร วัฒนธรรม องค์กร ทศนคติ ค่านิยม ความเชื่อ และการปฏิบัติที่แสดงให้เห็นเป็นประจำทุกวันในองค์กร
3. ความเป็นอยู่ด้านสุขภาพของบุคลากรในที่ทำงาน หมายถึง มีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยบริการต่าง ๆ ด้านสุขภาพ มีแหล่งข้อมูล ทรัพยากร โอกาสและความยืดหยุ่นขององค์กร จัดหาให้กับบุคลากรเพื่อสนับสนุนหรือจูงใจความพยายามในการปรับปรุงหรือรักษาสุขภาพ
4. การมีส่วนร่วมของชุมชนกับองค์กร หมายถึง องค์กรกับชุมชนมีการทำกิจกรรมร่วมกัน โดยที่องค์กรจะเป็นผู้จัดการกิจกรรมในการให้ความรู้ และทรัพยากรอื่น ๆ ขององค์กรรวมถึงให้บริการแก่สังคมและชุมชน

Jessica Pryce-Jones (2010) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญขององค์กรแห่งความสุข ไว้ว่า ประกอบด้วย

1. Meaningful Work (งานที่มีความหมาย) การทำงานที่มีความหมายทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีส่วนร่วมในเป้าหมายขององค์กร
2. Self-Belief (ความเชื่อมั่นในตนเอง) การส่งเสริมความเชื่อมั่นในความสามารถของพนักงาน โดยให้โอกาสแสดงความสามารถและการสนับสนุนจากผู้บริหาร
3. Leadership (ภาวะผู้นำ) ผู้นำที่ดีสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นบวก

และส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน

4. Involvement in Decision Making (การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ) การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมีเสียงในกระบวนการทำงาน

5. Recognition and Reward (การให้รางวัลและการยอมรับ) การยอมรับและให้รางวัลพนักงานที่ทำงานดีเพื่อเพิ่มความพึงพอใจและความภักดีต่อองค์กร

6. Development and Learning (การพัฒนาและการเรียนรู้) การส่งเสริมการพัฒนาทักษะและการเรียนรู้ใหม่ ๆ เพื่อให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและพร้อมเผชิญความท้าทายใหม่ ๆ

7. Positive Workplace Relationships (การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน) ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีและเพิ่มความสุขในที่ทำงาน

Graham Lowe (2020) กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขไว้ว่า มีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องหลายอย่างที่ทำงานร่วมกันเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นบวก และมีประสิทธิผล ดังนี้

1. สัมพันธภาพระหว่างบุคคล: องค์กรแห่งความสุข ส่งเสริมวัฒนธรรมเชิงบวกที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ความเคารพ และการสนับสนุนในหมู่พนักงาน วัฒนธรรมนี้มีความจำเป็นสำหรับการสร้างสภาพแวดล้อมที่บุคคลรู้สึกมีคุณค่าและมีแรงจูงใจที่จะมีส่วนร่วมในความพยายามอย่างเต็มที่

2. ภาวะผู้นำ: ความเป็นผู้นำในองค์กรที่มีความสุขนั้น หมายความว่า ผู้นำที่มีส่วนร่วมกับพนักงานในกระบวนการตัดสินใจและให้ความสำคัญกับมุมมองที่หลากหลายแนวทางนี้ไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มการมีส่วนร่วมของพนักงานเท่านั้น แต่ยังส่งเสริมความรู้สึกเป็นเจ้าของและเป็นเจ้าของในหมู่สมาชิกในทีม

3. สถานที่ทำงานที่มีชีวิตชีวา: สถานที่ทำงานที่มีชีวิตชีวาคือสิ่งที่สร้างแรงบันดาลใจให้พนักงาน มอบทรัพยากร และการสนับสนุนที่พวกเขาต้องการเพื่อความเจริญเติบโตซึ่งรวมถึงสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและมีความสุข ซึ่งส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดี

4. ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน: การมุ่งเน้นไปที่ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานเป็นพื้นฐานสิ่งนี้ครอบคลุมมิติต่างๆ รวมถึงสุขภาพร่างกาย ประสบการณ์ทางอารมณ์ ความพึงพอใจในงาน และการเข้าถึงทรัพยากรที่จำเป็น องค์กรที่ให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดีมีแนวโน้มที่จะเห็นประสิทธิภาพที่ดีขึ้นและลดต้นทุนที่เกี่ยวข้องกับการดูแลสุขภาพและการขาดงาน

5. ผลลัพธ์องค์กร : องค์กรแห่งความสุขมุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ซึ่งหมายความว่าพวกเขาไม่เพียงแต่มุ่งเน้นไปที่ผลการปฏิบัติในทันทีเท่านั้น แต่ยังพิจารณาผลกระทบระยะยาวของการปฏิบัติต่อพนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้วยสิ่งนี้เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและการปรับเปลี่ยนกระบวนการเพื่อตอบสนองความต้องการที่พัฒนาขึ้นของพนักงาน

6. การเสริมสร้างซึ่งกันและกัน: องค์กรประกอบขององค์กรแห่งความสุข คือ กำลังเสริมซึ่งกันและกัน ตัวอย่างเช่น วัฒนธรรมเชิงบวกช่วยเพิ่มความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ซึ่งในทางกลับกันมีส่วนช่วยในการทำงานที่มีชีวิตชีวา ความเชื่อมโยงระหว่างกันนี้สร้างเกลียวที่เสริมสร้างความสุขโดยรวมขององค์กร

จากการนำเสนอองค์ประกอบของนักวิชาการ สามารถนำมาสังเคราะห์องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข ปรากฏดังตาราง 1

ตาราง 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข

นักวิชาการ	สำนักก่อนนัมยี่แวลด์ลอม กรอมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข (2554)	อดิคุณ สิ้นธนาปัญญา (2557)	ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2563)	สำนักงานกองทุนสนับสนุนการ สร้างเสริมสุขภาพ (สสส). (2567)	Marilyn Gardher (2004)	องค์การอนามัยโลก (WHO) (2010)	Jessica Pryce-Jones (2010)	Graham Lowe (2020)	ความถี่
องค์ประกอบ									
1. ความพึงพอใจในงาน		✓							1
2. วัฒนธรรมการทำงาน	✓								1
3. ปัจจัยแวดล้อม สภาพแวดล้อม ในที่ทำงาน	✓	✓			✓			✓	4
4. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร		✓					✓	✓	3
5. ความเป็นอยู่ที่ดีของคนใน องค์กร	✓		✓	✓		✓		✓	5
6. ที่ทำงานน่าอยู่			✓	✓		✓			3
7. ชุมชนสมานฉันท์			✓	✓		✓			3
8. การเสริมสร้างซึ่งกันและกัน							✓		1

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นักวิชาการ								ความถี่
	สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข (2554)	อธิคุณ สันธนาปัญญา (2557)	ชาญวิทย์ วัฒนรัตน์ (2563)	สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสุขภาพ (สสส.). (2567)	Marilyn Gardner (2004)	องค์การอนามัยโลก (WHO) (2010)	Jessica Pryce-Jones (2010)	Graham Lowe (2020)	
9. การทำงานร่วมกัน	✓						✓		2
10. ค่าตอบแทน		✓							1
11. สัมพันธภาพระหว่างบุคคล		✓			✓		✓	✓	4
12. ผลลัพธ์องค์กร								✓	1
13. การได้รับการยอมรับ					✓		✓		2
14. ความก้าวหน้าและเติบโตในสายอาชีพ					✓				1
15. อีสุภะและการเสริมพลัง					✓				1
16. การมีส่วนร่วมของชุมชนกับองค์กร						✓			1
17. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว					✓				1
18. งานที่มีความหมาย					✓		✓		2
19. ความเชื่อมั่นในตนเอง							✓		1
20. การพัฒนาและการเรียนรู้							✓		1

จากตาราง 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้สังเคราะห์ของนักวิชาการ จำนวน 8 แหล่ง เมื่อนำองค์ประกอบจากการวิเคราะห์ของนักวิชาการทั้ง 8 แหล่งมารวมกัน พบว่า มีองค์ประกอบทั้งสิ้น 20 องค์ประกอบ แต่ละองค์ประกอบมีความแตกต่างกัน โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์เลือกองค์ประกอบทุกตัวมา เพื่อดูความเหมือนความต่าง โดยเลือกองค์ประกอบที่คล้ายคลึงกันหรือสามารถจัดเป็นกลุ่มเดียวกันได้ แล้วกำหนดชื่อใหม่ให้

ครอบคลุมคำอธิบาย เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย เรียงลำดับตามความถี่และความเหมาะสม ซึ่งได้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นการสังเคราะห์ข้อที่ 2, 3 และ 6 เข้าด้วยกัน 2) คนทำงานมีความสุข เป็นการสังเคราะห์ข้อที่ 1, 5, 10, 14, 17, 18 และ 20 เข้าด้วยกัน 3) ภาวะผู้นำ เป็นการสังเคราะห์ข้อที่ 4, 8, 12, 15, 16 และ 19 เข้าด้วยกัน 4) ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน เป็นการสังเคราะห์ข้อที่ 7, 9, 11 และ 13 เข้าด้วยกัน ปรากฏดังตาราง 2

ตาราง 2 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข

การสังเคราะห์องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข	องค์ประกอบ
1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	วัฒนธรรมการทำงาน ปัจจัยแวดล้อม สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ที่ทำงานน่าอยู่
2. คนทำงานมีความสุข	ความพึงพอใจในงาน ความเป็นอยู่ที่ดีของคนในองค์กร การพัฒนาและการเรียนรู้ ความก้าวหน้าและเติบโตในสายอาชีพ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว งานที่มีความหมาย ค่าตอบแทน
3. ภาวะผู้นำ	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร อิสระและการเสริมพลัง การเสริมสร้างซึ่งกันและกัน ผลลัพธ์องค์กร ความเชื่อมั่นในตนเอง การมีส่วนร่วมของชุมชนกับองค์กร
4. ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	ความสมานฉันท์ในองค์กร การทำงานร่วมกัน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล การได้รับการยอมรับ

จากตาราง 2 ผู้วิจัยแสดงให้เห็นว่าตัวชี้วัดที่นำมาสังเคราะห์ไม่ได้หายไปไหนแต่เกิดจากการจัดข้อความที่คล้ายกันหรือความหมายใกล้เคียงกันให้อยู่ในกลุ่มเดียวกัน ซึ่งสามารถสรุปออกมาได้ 4 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

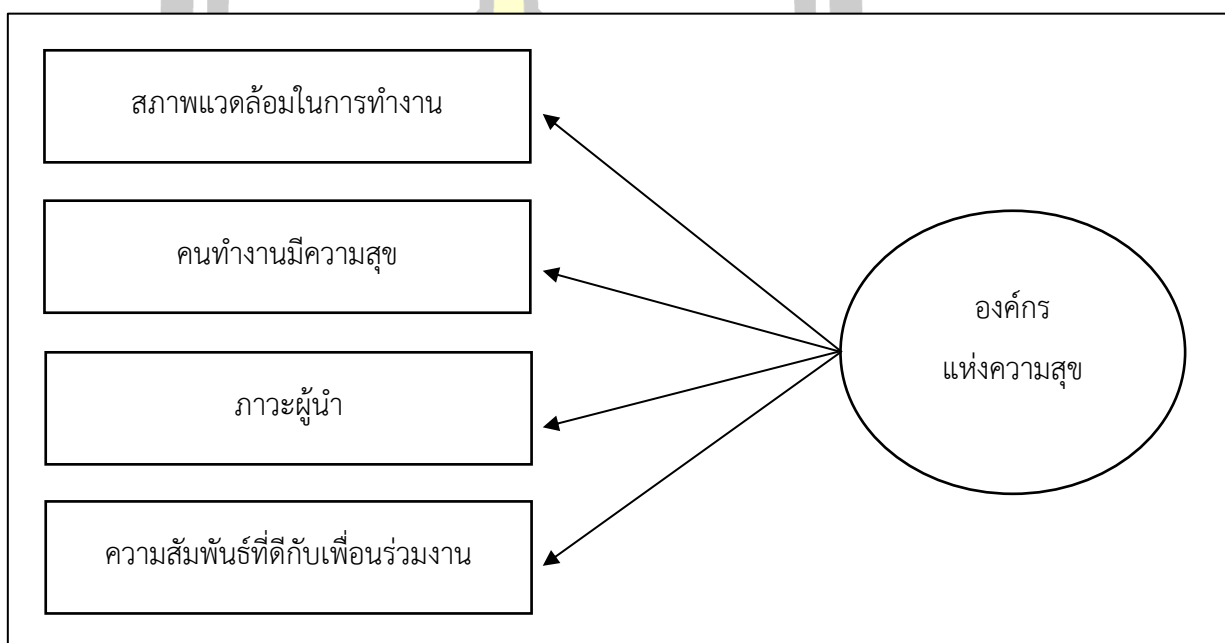
องค์ประกอบที่ 1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

องค์ประกอบที่ 2 คนทำงานมีความสุข

องค์ประกอบที่ 3 ภาวะผู้นำ

องค์ประกอบที่ 4 ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข ปรากฏดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขจากนักวิชาการต่างๆ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า มีองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข 4 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้ 1) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 2) คนทำงานมีความสุข 3) ภาวะผู้นำ และ 4) ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบที่จะนำไปสู่การวิเคราะห์เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความสุขของคนในองค์กร นักวิชาการได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไว้ดังนี้

สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข (2554) กล่าวไว้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ภาวะหรือสภาพต่าง ๆ ที่เป็นอยู่ล้อมรอบตัวของคนทำงานในขณะที่ทำงานหรือประกอบอาชีพในสถานที่ทำงานหนึ่ง ๆ ซึ่งโดยทั่วไป คนทำงานต้องอยู่ในสถานที่ทำงานอย่างน้อยวันละ 8 - 10 ชั่วโมง และใช้ชีวิต 2 ใน 3 ของอายุในการทำงาน สถานที่ทำงานก็คือทุกที่ที่มีคนเข้าไปทำงาน ไม่ว่าจะเป็นโรงงานอุตสาหกรรม สถานที่ก่อสร้าง บัม น้ำมัน ร้านเสริมสวย โรงแรม ร้านอาหาร ร้านค้า ร้านอาหาร คลินิก โรงพยาบาล สถานที่ราชการ สำนักงานต่าง ๆ หรือแม้แต่ในกลุ่มแม่บ้าน วิสาหกิจชุมชน ซึ่งอาจมีสิ่งคุกคามแตกต่างกันไปตามประเภทของงาน และสามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานได้ โดยอาจทำให้เกิดความผิดปกติเล็กน้อยไปจนถึงป่วยด้วยโรคจากการทำงาน ทั้งนี้อาการต่าง ๆ ของคนทำงานนอกจากจะเกิดจากสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้อต่อการมีสุขภาพที่ดีแล้ว สาเหตุอีกอย่างหนึ่งก็คือพฤติกรรมของคนทำงานเอง ดังนั้นการจัดสถานที่ทำงานให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม โดยมีการบริหารจัดการที่ดีทั้งทางด้านสิ่งแวดล้อม การปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงมีการดำเนินโครงการสร้างเสริมให้พนักงานมีสุขภาพที่ดีทั้งกายและใจจึงเป็นเรื่องที่ควรให้การสนับสนุนเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งหากสามารถทำให้คนทำงานมีพฤติกรรมสุขภาพที่ดี และมีการจัดการสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสมเอื้อต่อการมีสุขภาพที่ดี โดยเริ่มจากการปฏิบัติที่ถูกต้องภายในสถานที่ทำงาน ก็จะทำให้เกิดการขยายผลต่อไปยังที่บ้าน ชุมชน และสังคมได้อย่างยั่งยืน ถือว่าเป็นการลงทุนที่คุ้มค่าและประหยัดที่สุด นอกจากนี้ยังทำให้คนทำงานมีความรู้สึกถึงคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นด้วย ผลจากการวิจัยในหลายประเทศพบว่า โครงการสถานที่ทำงานน่าอยู่ นำมาทำงาน เสริมสร้างสมดุลชีวิตคนทำงาน จะช่วยลดค่าใช้จ่ายที่สูญหายไปกับการรักษาพยาบาล ลดจำนวนวันป่วย วันลา ลดอุบัติเหตุ รวมทั้งลดอัตราการเปลี่ยนงานได้ดีด้วย หากเป็นเช่นนั้นแล้วการที่เราจัดสถานที่ทำงานของเราให้เหมาะสมโดยการจัดการสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน และส่งเสริมสุขภาพของคนทำงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ย่อมส่งผลให้เรามีความสุขในการทำงาน

การดำเนินงานนี้อาศัยหลักการสำคัญ 5 ประการ ประกอบด้วย

1) "สะอาด" เป็นจุดเริ่มต้นของการปรับปรุงสถานที่ทำงานโดยสามารถนำหลักการ 5 ส (สะสาง สะดวก สะอาด สุขลักษณะ และสร้างนิสัย) มาประยุกต์ใช้ ประกอบกับการ

จัดการแบ่งพื้นที่อย่างเหมาะสมเป็นส่วน มีการจัดเก็บวัสดุอุปกรณ์อย่างเป็นระเบียบเรียบร้อย มีการจัดการห้องสุขา และการควบคุมสัตว์และแมลง

2) "ปลอดภัย" เป็นการสร้างความมั่นใจต่อการทำงาน เพราะหากเราสามารถทำให้สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย ทั้งในด้านอาคาร สถานที่ เครื่องจักร เครื่องมือ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จะส่งผลให้คนทำงานเกิดความเชื่อมั่น และไม่มีควมวิตกกังวลในระหว่างการทำงาน

3) "สิ่งแวดล้อมดี" เป็นการสร้างความเชื่อมั่นต่อสถานที่ทำงานว่าเป็นสถานที่ที่ไม่ก่อให้เกิดมลพิษทั้งต่อสุขภาพของคนทำงานและชุมชนโดยรอบ ด้วยการจัดการป้องกันและมีมาตรการลดผลกระทบสิ่งแวดล้อมทั้งในเรื่องมลพิษทางเสียง ฝุ่นละออง ความสั่นสะเทือน สารเคมี น้ำเสีย และมูลฝอย รวมถึงการจัดพื้นที่สีเขียว

4) "มีชีวิตชีวา" เป็นการสร้างเสริมขวัญ กำลังใจ และความประทับใจต่อผู้ปฏิบัติงานด้วยการสร้างสมดุลในชีวิตและการทำงาน จัดกิจกรรมนันทนาการ การออกกำลังกาย การบริโภคอาหารที่สะอาด ถูกสุขลักษณะตามหลักโภชนาการ และการส่งเสริมสุขภาพคนทำงานให้ปฏิบัติตนอย่างถูกต้องในการดูแลสุขภาพตนเองเพื่อให้ร่างกายแข็งแรง และส่งเสริมให้คนทำงานมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

5) "สมดุลชีวิต" เป็นการรักษาคุณภาพของการทำงานกับการใช้ชีวิตส่วนตัวที่แต่ละคนต้องการให้เกิดขึ้น ผ่านการโปรแกรมต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและความต้องการของพนักงาน โดยหากสามารถใช้เวลากับแบบแผนการดำเนินชีวิตได้อย่างสมดุลจะทำให้การดำเนินชีวิตและการทำงานราบรื่น งานสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด ส่งผลให้เกิดความสุขในชีวิตและการทำงาน

สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข (2556) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือ สิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวเราในขณะที่ทำงานซึ่งอาจเป็นสิ่งมีชีวิต ได้แก่ ผู้ร่วมงาน หัวหน้างาน วัว ควาย ม้า หรือเชื้อโรค เช่น เชื้อรา แบคทีเรีย ไวรัส หรืออาจเป็นวัสดุสิ่งของ เช่น เครื่องจักร สารเคมี สารกำจัดแมลงหรือกำจัดศัตรูพืช เป็นต้น หรืออาจเป็นพลังงานในรูปแบบต่างๆ เช่น ความร้อน เสียง แสงสว่าง เป็นต้น หรืออาจเป็นบรรยากาศในการทำงาน ได้แก่ กฎระเบียบในการทำงาน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนที่จะได้รับ สวัสดิการ เวลาหรือชั่วโมงการทำงาน ทั้งนี้สิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน แบ่งออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1) สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น แสงสว่าง ความร้อน/ความเย็น ความกดอากาศ ความสั่นสะเทือน เสียงดัง รั้งสี การออกแรงทำงาน เป็นต้น

2) สิ่งแวดล้อมทางเคมี เช่น ฝุ่น พุ่มจากการเชื่อมโลหะหรือหลอมโลหะ คิวโนลอะอง ก๊าซ ไอระเหย ของเหลวหรือสารตัวทำละลาย กรด-ด่าง เป็นต้น

3) สิ่งแวดล้อมทางชีวภาพ เช่น เชื้อรา แบคทีเรีย ไวรัส หนองพยาธิ ุง หรือ สัตว์มีพิษอื่นๆ เป็นต้น

4) สิ่งแวดล้อมทางจิตวิทยาสังคม หมายถึง สิ่งแวดล้อมที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์หรือจิตใจที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงานหรืออาจเป็นผลมาจากลักษณะของงานที่หนักเกินไป งานที่เร่งด่วนหรือแม้แต่ความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงาน

กอปปรลาภ อภัยภักดี (2563) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานว่า หมายถึง สถานที่ทำงานน่าทำงาน ไม่ได้หมายถึงการจัดโต๊ะเก้าอี้ ให้น่านั่งทำงานเท่านั้น แต่หมายถึงรวมถึงการจัดบรรยากาศห้องทำงานและตัวอาคารสำนักงานให้น่าทำงานด้วย เช่น การทาสีอาคารที่เป็นสีโทนอ่อน สบายตา เพื่อช่วยดึงดูดพนักงานให้อยากทำงาน เช่น สีเขียว สีน้ำเงิน สีฟ้า หรือติดภาพธรรมชาติที่สวยงามน่ามอง หรืออาจจะมีต้นไม้เล็ก ๆ ที่ช่วยให้พนักงานมาหยุดพักสายตา เพื่อป้องกันอาการเมื่อยล้าจากการทำงาน การจัดสถานที่ทำงานให้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี จะช่วยให้บุคลากรรู้สึกผ่อนคลายและรู้สึกภูมิใจในสถานที่ทำงานของตนเองมากขึ้น

James & Jones (1974) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานว่า หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวของพนักงานในขณะที่กำลังปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น แสง สีเสียง อุณหภูมิ อากาศ ฝุ่นละออง สิ่งเหล่านี้ไปมีผลต่อตัวพนักงาน ในบางองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงานอาจหมายถึงแนวทางการทำงาน ระยะเวลาการทำงานในแต่ละวัน สภาพแวดล้อมทางกายภาพสังคม หรือวัฒนธรรม สิ่งเหล่านี้ไปมีผลต่อการทำงานของพนักงาน

Schultz & Schultz (2002) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานว่าหมายถึง

1. สภาพการทำงานด้านกายภาพ (Physical Working Conditions)

ประกอบด้วยปัจจัยหลายอย่างตั้งแต่ที่จอดรถ สถานที่ตั้งของตึกที่ทำงาน ปริมาณแสง เสียง อุณหภูมิ และความชื้นในที่ทำงานสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ สำหรับพนักงาน

2. สภาพการทำงานด้านเวลา (Temporal Working Conditions) ได้แก่ เวลาที่ใช้ในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงานที่ใช้ในการปฏิบัติจริง การทำงานเป็นกะ การทำงานแบบยืดหยุ่น เวลาหยุดพักระหว่างงาน หากชั่วโมงการทำงานระบุไว้มากขึ้นเท่าใด ชั่วโมงในการทำงานที่ใช้ในการปฏิบัติงานจริงยิ่งน้อยลงเท่านั้น

3. สภาพการทำงานด้านจิตวิทยาและสังคม (Psychological and Social Working Conditions) เกี่ยวข้องกับธรรมชาติของงาน การออกแบบงานและผลกระทบของงานที่มีต่อพนักงาน เช่น งานนั้นสร้างความพึงพอใจ ความสำเร็จให้กับพนักงาน หรืองานนั้นทำให้พนักงานรู้สึกเหนื่อยเบื่อหน่าย หรืองานบางประเภทถูกออกแบบให้ง่ายมาก ไม่ต้องใช้แรงงานที่มีทักษะเฉพาะก็สามารถทำได้ งานประเภทนี้มักทำให้พนักงานมีอาการเบื่อหน่ายได้ง่าย และโดยเฉพาะเมื่อต้องทำอยู่อย่างเดิมซ้ำ ๆ อาการเบื่อหน่ายก็จะเริ่มเปลี่ยนเป็นความอ่อนล้า (Fatigue) ได้เช่นกัน

สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ที่ทำงานน่าอยู่ มีความสะอาด ปลอดภัย มีปัจจัยแวดล้อมที่ดี รวมถึงแนวทางการทำงานหรือวัฒนธรรมการทำงานขององค์กร

2. คนทำงานมีความสุข

2.1 ความหมายของคนทำงานมีความสุข

คนทำงานทุกคนล้วนมีความสำคัญ ดังนั้นองค์กรต้องสนับสนุนและส่งเสริมให้คนทำงานมีความสุข นักวิชาการได้ให้ความหมายของคนทำงานมีความสุข ไว้ดังนี้

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). (2567) ได้กล่าวถึงความหมายของคนทำงานมีความสุข (Happy People) ไว้ว่า องค์กรต้องตระหนักว่าคนทำงานทุกคนล้วนมีความสำคัญ ดังนั้นต้องสนับสนุนและส่งเสริมให้คนทำงานมีความสุขทั้งด้านร่างกาย จิตใจ ปัญญา และสังคม หมายถึง การมีสุขภาพกาย สุขภาพใจที่สมบูรณ์แข็งแรง มีความเป็นอยู่ที่ดี มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงาม มีความเอื้ออาทรต่อตนเองและสังคม เมื่อคนทำงานมีความสุขจะสามารถสร้างความมั่นคงในชีวิตด้านการงาน เศรษฐกิจและสังคม ซึ่งการพัฒนาพนักงานให้เป็น “คนทำงานมีความสุข (Happy People)” โดยการใช้แนวคิดความสุข 8 ประการ ประกอบด้วย

1. Happy Body (สุขภาพดี) มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ
2. Happy Heart (น้ำใจงาม) มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน
3. Happy Money (ปลอดภัย) มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ไม่เป็นหนี้
4. Happy Relax (ผ่อนคลาย) รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต

5. Happy Brain (หาความรู้) การศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลา จากแหล่งต่างๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพ และความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน

6. Happy Soul (ทางสงบ) มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต

7. Happy Family (ครอบครัวดี) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง

8. Happy Society (สังคมดี) มีความรักสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงาน และพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี

ชาญวิทย์ วสันต์ธรรรัตน์ (2563) ได้กล่าวไว้ว่า คนทำงานมีความสุข คือ พนักงานสามารถจัดสมดุลชีวิตได้ ตระหนักว่าตนเองเป็นบุคคลที่มี ความสำคัญขององค์กร มีความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นอยู่ที่ดี มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงาม และเอื้ออาทรต่อตนเองและสังคม

ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2557) ได้นิยามความหมายของคนทำงานมีความสุขว่า หมายถึง ประสบการณ์ และความรู้สึก ของคนทำงาน ที่ต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไป การได้ทำงานในที่ทำงานที่มั่นคง มีความก้าวหน้า การเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึง การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณา การมีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ การได้รับสวัสดิการที่พอเพียง และการได้ รับความปลอดภัยจากการทำงาน ถ้าคนทำงานได้รับสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าว อย่างบ่อยครั้งและต่อเนื่อง คนทำงานก็จะทำงานอย่างมีความสุข

สรุปได้ว่า คนทำงานมีความสุข คือ คนในองค์กรมีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีความเป็นอยู่ที่ดี มีครอบครัวที่อบอุ่น ได้ทำงานที่มีความหมาย มีความพึงพอใจในงาน ค่าตอบแทนดี มีความก้าวหน้าและเติบโตในสายอาชีพ มีการพัฒนาและการเรียนรู้ ศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา

3. ภาวะผู้นำ

3.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ เป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้บริหาร หากผู้บริหารขาดภาวะผู้นำก็จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ยาก นักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

กาญจน์ เรืองมนตรี (2549) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลหนึ่งซึ่งอาจจะมาจากการเลือกตั้งหรือไม่ก็ได้ที่สามารถชักจูงให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคล ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งเกี่ยวข้อง

กับบทบาท หน้าที่ พฤติกรรมและคุณลักษณะของบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากสมาชิกของกลุ่มให้เป็น ผู้ควบคุม พฤติกรรมและให้เป็นผู้มีอำนาจในการบริหารจัดการภารกิจขององค์กร

อริคุณ สินธนาปัญญา (2557) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะผู้นำ ของผู้บริหาร เป็นคุณลักษณะของผู้บริหารที่ใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะในการสร้างอำนาจหรือ อิทธิพลเหนือทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคคลอื่นให้ปฏิบัติตามที่ต้องการเพื่อความสำเร็จตาม เป้าหมาย เป็นอีกปัจจัยที่สำคัญมากที่จะส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูเพราะผู้บริหารจะเป็น ผู้ที่บังคับบัญชา และมีบทบาทหลักในการกำหนดแนวทางในการบริหารงานต่าง ๆ หากผู้บริหารขาด ภาวะผู้นำคองจะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ยาก ซึ่งภาวะผู้นำที่สำคัญในการสร้างองค์กรแห่ง ความสุขในสถานศึกษา มีดังนี้

1. ความฉลาด เป็นความสามารถของผู้บริหารทางด้านสติปัญญา มีความรอบรู้ วิเคราะห์ปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อนและมีไหวพริบปฏิภาณที่ดี สามารถใช้ความฉลาดที่มีทำประโยชน์ ให้กับองค์กรและบุคคลอื่น

2. ความสามารถในการปรับตัว เป็นความสามารถของผู้บริหารในการ ปรับเปลี่ยนตนเองให้เป็นที่ไปตามความต้องการของตัวเอง ในสภาพแวดล้อมใหม่ ๆ หรือแตกต่างไป จากเดิมให้สามารถอยู่ร่วมหรือเข้ากับผู้อื่นได้ดี

3. ความสามารถในการบริหาร เป็นความสามารถของผู้บริหารที่ใช้ความรู้ ทักษะประสบการณ์ที่จะทำให้การทำงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย

4. ความริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นความสามารถของผู้บริหาร ในการคิด การสร้าง สิ่งใหม่ที่แตกต่างไปหลายแง่มุมจากเดิมที่มีคุณค่า และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่าง เหมาะสม

5. ความอดทน อุตสาหะ เป็นความสามารถของผู้บริหารในการใช้ความ พยายามบากบั่นแม้ได้รับความยากลำบากหรืออุปสรรคก็ไม่ย่อท้อต่อการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ ตาม เป้าหมาย

6. ความมั่นคงทางอารมณ์ เป็นความสามารถของผู้บริหารในการควบคุม อารมณ์ให้มีความคงที่ โดยใช้สติเพื่อให้สามารถควบคุมตนเองทั้งทางด้านจิตใจและร่างกาย

บัญชา บุญบำรุง (2561) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง วิธีการหรือ กระบวนการที่ผู้มีความรู้ ประสบการณ์ ความสามารถ มีอิทธิพล มีอำนาจ ใช้วิธีการที่มีอยู่ในตัวของ ตน โน้มน้าวให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา หรือสมาชิกภายในกลุ่มยอมรับ ยินดีลงมือปฏิบัติตามหรือสามารถ

ปฏิบัติงานร่วมกันได้ด้วยความเต็มใจ สร้างให้เกิดแรงกระตุ้นภายในกลุ่มทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์เพื่อนำไปสู่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ ร่วมกันวางไว้อย่างดีที่สุด

Bass (1990) ได้รวบรวมความหมายของภาวะผู้นำ ตามที่มีผู้ให้ไว้และจำแนกความหมายของภาวะผู้นำออกเป็น 12 กลุ่ม ดังนี้

1. ภาวะผู้นำในฐานะที่เน้นกระบวนการของกลุ่ม (Leadership as a focus of group processes) ตำแหน่งของผู้นำเป็นศูนย์กลางหรือจุดแกนกลางของกิจกรรมกลุ่ม เป็นจุดร่วมของความร่วมมือจากบุคคลต่าง ๆ ในกลุ่มที่มีความแตกต่างกัน
2. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นบุคลิกภาพและผลของบุคลิกภาพ (leadership as a personality and its effects) โดยยึดหลักด้านบุคลิกนิสัยและบุคลิกภาพ (personality attributes) หรือคุณสมบัติที่เป็นจุดเด่นของตัวผู้นำเอง ซึ่งสามารถทำให้ผู้อื่นเต็มใจที่จะปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ
3. ภาวะผู้นำในฐานะเป็นศิลปะที่ก่อให้เกิดการยินยอมตาม (leadership as the art of inducing compliance) ผู้นำเป็นผู้ควบคุมทางสังคมต่อบุคคลอื่นหรืออาจจะผู้นำเป็นศิลปะที่ก่อให้เกิดการยินยอมที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามในสิ่งที่ผู้นำต้องการ
4. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นการใช้อิทธิพล (leadership as the exercise of influence) เป็นการให้ความพยายามด้วยอำนาจและกระบวนการสื่อสารให้เกิดการเห็นด้วยตามหรือเป็นกิจกรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่สามารถก่อให้เกิดความร่วมมือในการไปสู่เป้าหมายเมื่อคนเหล่านั้นเห็นพ้องด้วยหรือมีความต้องการเช่นเดียวกัน
5. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นกระทำหรือพฤติกรรม (leadership as an act or behavior) เน้นพฤติกรรมหรือการกระทำในส่วนของผู้นำที่มีผลให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำขึ้นในบุคคลอื่นรวมทั้งการกระทำของผู้อื่นร่วมกันอยู่ในทิศทางเดียวกัน
6. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นรูปแบบของการจูงใจ (leadership as a form of persuasion) เป็นการจูงใจผู้อื่นด้วยวิธีการใช้เหตุใช้ผลอย่างหนักแน่นเพื่อให้เกิดการเห็นดีเห็นงามตามผู้นำ
7. ภาวะผู้นำในฐานะความสัมพันธ์เรื่องอำนาจ (leadership as a power relationship) มาจากบทบาทการใช้อำนาจของผู้นำให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม เป็นความแตกต่างระหว่างอำนาจของผู้นำกับผู้ตาม ผู้นำอาจใช้ความแตกต่างทางหน้าที่ผลักดันให้ผู้อื่นปฏิบัติ

8. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการบรรลุเป้าหมาย (Leadership as an instrument of goal achievement) เชื่อว่า ภาวะผู้นำเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ช่วยในการจูงใจและการประสานงานขององค์การเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

9. ภาวะผู้นำในฐานะเป็นผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์ (Leadership as an emerging effect of interaction) เชื่อว่าภาวะผู้นำเป็นผลหรือสิ่งที่ยกเงยตามมา (effect or outgrowth) ที่เกิดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์ของบุคคลต่างๆ ในกลุ่มเป็นหลัก

10. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นความแตกต่างของบทบาท (Leadership as a differentiated role) เป็นบทบาทที่เกิดขึ้นจากการบูรณาการบทบาทของบุคคลอื่น เพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่ระบบสังคม

11. ภาวะผู้นำในฐานะที่มุ่งด้านโครงสร้าง (Leadership as the initiation structure) เป็นกระบวนการในการริเริ่มและดำรงรักษาโครงสร้างของบทบาทและรูปแบบความสัมพันธ์ของบทบาทต่างๆ โดยระบุหน้าที่ของภาวะผู้นำในการทำให้ระบบการตัดสินใจต่างๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามโครงสร้างการบริหารจัดการขององค์การ

12. ภาวะผู้นำในฐานะเป็นการผสมผสานขององค์ประกอบต่างๆ (Leadership as a combination of elements) เกิดขึ้นจากการผสมผสานความเป็นภาวะผู้นำจากหลายนิยาม

Jessica Pryce-Jones (2010) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ผู้นำที่สามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นบวกและส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน

Graham Lowe (2020) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำในองค์กรที่มีความสุขนั้น หมายถึง ผู้นำที่มีส่วนร่วมกับพนักงานในกระบวนการตัดสินใจและให้ความสำคัญกับมุมมองที่หลากหลาย แนวทางนี้ไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มการมีส่วนร่วมของพนักงานเท่านั้น แต่ยังส่งเสริมความรู้สึกเป็นเจ้าของและเป็นเจ้าของในหมู่สมาชิกในทีม

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถชักจูงให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ มีการเสริมสร้างซึ่งกันและกัน มีอิสระและการเสริมพลัง เห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมของชุมชนกับองค์กร และผลลัพธ์องค์กร สร้างให้เกิดแรงกระตุ้นภายในในกลุ่มทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์เพื่อนำไปสู่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ร่วมกันวางไว้อย่างดีที่สุดในที่สุด

4. ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

4.1 ความหมายของความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

เพื่อนร่วมงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อการทำงาน ดังนั้นความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง นักวิชาการได้ให้ความหมายของความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานไว้ดังนี้

มูจลินท์ สิงห์สาครเดชา และคณะ (2557) ให้ความหมายไว้ว่า ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง บุคลากรในหน่วยงาน ยอมรับการกระจายงานอย่างยุติธรรม เต็มใจ ให้ความช่วยเหลือไม่ว่าจะเป็นการร้องขอหรือการประสงค์ที่จะช่วยเหลือ และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามกฎขององค์กร ให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ถึงแม้จะไม่ชอบกัน แต่ก็ปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพ ไม่วิจารณ์เพื่อนร่วมงานอย่างเปิดเผยต่อที่สาธารณะ หลีกเลี่ยงการใส่ร้ายป้ายสี และ ถูกุกเหยียดหยามเพื่อนร่วมงานต่อผู้บังคับบัญชา

กอบปรลาภ อภัยภักดี (2563) ให้ความหมายไว้ว่า ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน คือ การสร้างมิตรภาพที่ดีแบบกัลยาณมิตรในการทำงานเป็น สิ่งสำคัญมากที่ผู้บริหารหรือหัวหน้างานต้องเป็นแกนนำและสร้างให้เกิดขึ้น ต้องส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อกันเป็นหนึ่งเดียวกันเหมือนคนในครอบครัว จะรู้สึกอบอุ่นไม่โดดเดี่ยวและรับรู้ได้ว่ามีคนที่พร้อมเดินไปด้วยกันและพร้อมคอยช่วยเหลืออยู่เสมอเพื่อให้บรรลุพันธกิจขององค์กร

Chickering (1969) ให้ความหมายไว้ว่า ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างบุคคล เป็นความสามารถของบุคคลในการปรับตัว เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันได้ โดยแต่ละบุคคลมีภูมิหลังที่แตกต่างกัน หมายถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เป็นองค์ประกอบสำคัญ ลักษณะความแตกต่างของบุคคลประกอบด้วย การศึกษา สติปัญญา อารมณ์ สังคมสิ่งแวดล้อม การเลี้ยงดูและประสบการณ์ในอดีต การสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น พึงระลึกว่าบุคคลมีความแตกต่างกันทั้งด้านการศึกษาสติปัญญาอารมณ์ สังคม สิ่งแวดล้อมการเลี้ยงดู ตลอดจนประสบการณ์ในอดีต บุคคลมีทัศนคติที่ต่างกัน แต่สิ่งสำคัญ บุคคลต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ต้องการการยอมรับ ดังนั้นการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล เริ่มได้จากการมีทัศนคติที่ดีต่อผู้อื่น เมื่อเกิดทัศนคติที่ดีความรู้สึกที่ดีก็เกิดตามมาและพร้อมที่จะมองบุคคลอื่นด้วยความมีเมตตาและสามารถอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้

Deery, Iverson, and Walsh (2010) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง สิ่งที่สนับสนุนและเป็นประโยชน์ในการจัดการกับปัญหาและความเครียดในแต่ละวัน เพื่อนร่วมงานคือบุคคลที่ทำงานด้วยกันใน บทบาทฐานะคนงาน เพื่อนร่วมงานสามารถแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ของตน เมื่ออีกคนต้อง เผชิญกับปัญหา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานยังสามารถส่งผลกระทบต่อระดับความเครียดของความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างเพื่อนร่วมงาน

Beyer and Marshall (1981) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ประกอบไปด้วย 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความมั่นใจและความไว้วางใจ (Confidence and Trust) หมายถึง การมีความตรงไปตรงมา ซื่อตรงต่อกัน เชื่อมั่นในความสามารถซึ่งกันและกัน การเปิดเผยข้อมูลที่สำคัญและความรู้สึกของตนเองต่อผู้ร่วมงานทั้งในด้านส่วนตัวและส่วนงาน
2. การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (Mutual help) หมายถึง ความเต็มใจที่จะแบ่งปัน ความรู้ให้แก่กัน สม่ครใจในการช่วยทำงาน แบ่งเบาปริมาณงานของเพื่อนร่วมงาน รวมถึงปกป้องสิทธิประโยชน์ของเพื่อนร่วมงาน
3. การให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน (Mutual support) หมายถึง การให้การยอมรับนับถือและเต็มใจที่จะรับฟังผู้อื่น การให้ข้อมูลย้อนกลับในทางบวก การให้กำลังใจซึ่งกันและกันทั้งในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานและเรื่องอื่นๆนอกเหนือจากเรื่องงาน การเป็นที่ปรึกษาให้ข้อเสนอแนะในการทำงาน รวมถึงการส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงานของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ
4. ความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ (Friendliness and enjoyment) หมายถึง การมีทัศนคติที่ดีและมีการแสดงออกที่อบอุ่นในการทำงานร่วมกัน การให้ความสนใจและห่วงใยต่อเพื่อนร่วมงานซึ่งอาจจะแสดงออกโดยการสังสรรค์กันทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ส่งเสริมการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่กันด้วยรอยยิ้ม มีการร่วมยินดีต่อเพื่อนร่วมงานเมื่อเพื่อนร่วมงานมีความก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จในโอกาสต่างๆ
5. การทำงานของกลุ่มที่มุ่งเน้นความสำเร็จร่วมกัน (Team efforts toward goal achievement) หมายถึง ความร่วมมือกันในการกระตุ้นส่งเสริมให้มีการร่วมมือกันในกลุ่มยอมรับในความแตกต่าง และยอมรับในความสามารถของบุคคล การใช้ความรู้ความสามารถของ

ตนเองอย่างเต็มที่ มีการรวมกลุ่มและกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจน มีการทบทวนและประเมินรวมถึงแก้ไขผลงานของกลุ่มอยู่เสมอ

6. การริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) หมายถึงการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมสนับสนุน และตระหนักถึงคุณค่าในผลงานของบุคคลอื่น ที่แสดงออกโดยการร่วมมือต่อโครงการใหม่ๆ วิพากษ์วิจารณ์ผลงานและจัดการกับความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ พร้อมทั้งจะปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานหากพบวิธีการทำงานใหม่ที่มีประสิทธิภาพกว่าเดิม

7. การติดต่อสื่อสารระบบเปิด (Open communication) หมายถึง การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันโดยตรงไปตรงมา มีอิสระและมีความรู้สึกปลอดภัยในการอภิปรายปัญหาต่อกัน มีการแบ่งปันข้อมูลและมีความเต็มใจในการรับข้อมูลจากผู้อื่น มีความสามารถในการจัดการกับความขัดแย้งอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา สามารถสื่อสารแบบตัวต่อตัวเป็นกันเองได้ สมาชิกในกลุ่มสามารถรับข้อมูลได้อย่างทั่วถึงและตรงกันทุกครั้ง รวมถึงมีการประสานงานที่ดี สมาชิกทั้งข้อมูลที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

8. ความเป็นอิสระจากการคุกคาม (Freedom from threat) หมายถึง ความสามารถในการพิจารณาขอบเขตหน้าที่ของสมาชิกด้วยความจริงใจปราศจากอคติ การสร้างความรู้สึกยอมรับสมาชิกในทีมอย่างจริงใจ มีบรรยากาศที่ปราศจากความเครียดและสามารถวิพากษ์วิจารณ์สมาชิกในทีมได้อย่างสร้างสรรค์ มีสิทธิในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเอง มีความมั่นคงและสม่ำเสมอของความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีม มีโอกาสเท่าเทียมกันในการพัฒนาตนเอง และมีการพิจารณาความดีความชอบโดยอาศัยการพิจารณาผลงานเป็นสำคัญ สามารถปฏิบัติงานร่วมกับสมาชิกในกลุ่มได้ทุกคนโดยปราศจากการควบคุมกันและกัน

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง สัมพันธภาพอันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน มีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน คนในองค์กรได้ร่วมคิดร่วมตัดสินใจ มีความสมานฉันท์ในองค์กร ร่วมมือกันในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน โดยยอมรับในความแตกต่างและยอมรับในความสามารถของบุคคล

แนวทางและการพัฒนาแนวทาง

1. ความหมายของแนวทางและการพัฒนาแนวทาง

นักวิชาการได้ให้ความหมายของแนวทางไว้ ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2554 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2556) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แนวทาง หมายถึง ทางปฏิบัติที่วางไว้เป็นแนว

Good (1973) ได้นิยามความหมายของแนวทาง หมายถึง เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำเป็นตัวอย่าง เพื่อการเลียนแบบเป็นแผนภูมิ ซึ่งเป็นตัวแบบของสิ่งหนึ่ง เป็นหลักการหรือแนวคิดและเป็นชุดของปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความหมายสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

Stoner และ Wankel (1986) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง การจำลองความจริงของปรากฏการณ์ เพื่อให้เข้าใจความสัมพันธ์ที่สลับซับซ้อนของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ได้ง่ายยิ่งขึ้น เป็นการสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization) เกี่ยวกับชุดของปรากฏการณ์และมีจุดมุ่งหมายเพื่อทำให้เกิดความชัดเจนของนิยามความสัมพันธ์และประพจน์ที่เกี่ยวข้อง

สรุปได้ว่า แนวทาง หมายถึง วิธีปฏิบัติที่สร้างขึ้นเพื่อใช้เป็นแบบอย่างหรือต้นแบบในการดำเนินงานของหน่วยงาน องค์กร และสถานศึกษา เพื่อนำไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการพัฒนา ไว้ดังนี้

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2526) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาไว้ว่า การเปลี่ยนแปลงที่มีการกำหนดทิศทาง (Directed Change) หรือการเปลี่ยนแปลงที่ได้วางแผนไว้แน่นอนล่วงหน้า (Planned Change)

ยุวัฒน์ วุฒิเมธี (2526) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาไว้ว่า การกระทำที่เกิดขึ้นคือ เปลี่ยนจากสภาพหนึ่งไปสู่อีกสภาพหนึ่งที่ดีกว่า

ยนต์ ชุ่มจิต (2541) ได้ให้ความหมายของการพัฒนา หมายถึง การดำเนินงานที่พยายามจะสร้างเสริมให้ครูมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการสอนและการทำงาน ตลอดจนมีเจตคติที่ดีในการทำงานรวมถึงการมีบุคลิกภาพและคุณธรรมของความเป็นครูที่ดีด้วย

คำหามาน คนไค (2542) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาไว้ว่า การทำให้ครูประจำการมีคุณภาพ และมาตรฐานเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้น ด้วยวิธีการและกิจกรรมต่าง ๆ

วิชัย ประสิทธิ์วุฒิวณิช (2542) ได้ให้ความหมายการพัฒนาไว้ 2 ลักษณะ คือ 1) การทำให้ดีขึ้นหรือทำให้สมบูรณ์ขึ้น 2) การทำให้เกิดขึ้น

Good (1973) ได้อธิบายความหมายของคำว่า "การพัฒนา" ทางการศึกษาว่าการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทางด้านความสามารถนั้น ๆ อันเป็นผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำด้วยตัวเอง หรือผู้อื่นจัดให้

สรุปได้ว่า การพัฒนา หมายถึง การกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้มีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดียิ่งขึ้น โดยมีการกำหนดจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจน

จากความหมายของแนวทางและการพัฒนา ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงของสิ่งใดสิ่งหนึ่งอันเป็นผลมาจากการทำให้เกิดขึ้น หรือทำสิ่งเดิมที่มีอยู่ให้ดีขึ้น โดยอาศัยกระบวนการ วิธีการต่าง ๆ ตามทางปฏิบัติที่วางไว้เพื่อใช้เป็นหลักการ แนวคิด ทฤษฎีในการสร้างหรือทำซ้ำ โดยผ่านมโนทัศน์ในการปฏิบัติกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง

2. องค์ประกอบของการพัฒนาแนวทาง

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการพัฒนาแนวทาง ดังนี้

สุนันทา เลานันทน์ (2551) ได้เสนอองค์ประกอบของการพัฒนาแนวทาง โดยเสนอว่าจะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ แนวคิด
2. บริบทและเงื่อนไข
3. ยุทธศาสตร์
4. กระบวนการดำเนินงาน
5. ผลที่ได้รับจากการนำแนวทางไปใช้

มารุต พัฒผล (2557) ได้เสนอว่า แนวทางการพัฒนา ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ดังนี้

1. หลักการของแนวทาง
2. วัตถุประสงค์ของแนวทาง
3. ระบบและกลไกของแนวทาง
4. วิธีดำเนินงานของแนวทาง
5. แนวทางการประเมินผลแนวทาง
6. เงื่อนไขของแนวทาง

สถาพร แสงสุโพธิ์ (2558) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการพัฒนาแนวทางไว้ว่า มีองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ

1. การกำหนดนโยบายด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
2. กำหนดวิสัยทัศน์ แผนยุทธศาสตร์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและตัวชี้วัด
3. การจัดทำแผนปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

Everard และ Geoffery (1990) ได้เสนอแนะองค์ประกอบของการพัฒนาแนวทาง ที่จะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ ดังนี้

1. บริบทหรือเงื่อนไข
2. หลักการหรือแนวคิด
3. วัตถุประสงค์
4. กระบวนการดำเนินงาน
5. การประเมินผล

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการพัฒนาแนวทาง ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1. หลักการ
2. วัตถุประสงค์
3. ระบบและกลไก
4. วิธีดำเนินงาน
5. แนวทางการประเมินผล
6. เงื่อนไข

3. ลักษณะที่ดีของการพัฒนาแนวทาง

ลักษณะที่ดีของการพัฒนาแนวทางได้มีนักวิชาการกล่าวไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541) ได้สรุปไว้ว่า คุณลักษณะที่ดีของการพัฒนาแนวทางไว้หลายประการ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. การพัฒนาเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนที่มีจุดหมายเพื่อแก้ปัญหา โดยมีความเกี่ยวข้องกับการวางแผนใช้กลยุทธ์ เพื่อการพัฒนาและการระดมทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อใช้ในการเปลี่ยนแปลง

2. การพัฒนาเป็นการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบกล่าวว่า คือ เป็นแนวคิดที่มองการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในลักษณะที่สัมพันธ์และเกี่ยวข้องร่วมกันถึงการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและกันในลักษณะเกื้อกูลกัน

3. การพัฒนาองค์กรเป็นระบบกระบวนการปฏิสัมพันธ์ที่ต้องกระทำอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาและใช้เวลานาน โดยกระบวนการพัฒนาองค์กรจึงเป็นกระบวนการแก้ปัญหาขององค์กรที่ดำเนินงานต่อเนื่องกัน ไม่ใช่เป็นการแก้ปัญหาเพียงครั้งเดียวแล้วเลิกไป หากต้องดำเนินการปรับปรุงอยู่เรื่อย ๆ

4. การพัฒนาองค์กรต้องการให้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้มีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง นักปฏิบัติการณ์ส่วนใหญ่เน้นความต้องการบุคคลที่สาม ซึ่งเป็นตัวแทนการเปลี่ยนแปลง

5. การพัฒนาองค์กรมีการมุ่งเน้นเพิ่มสมรรถนะและสุขภาพที่สมบูรณ์ โดยทั่วไปจะต้องมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

ประสิทธิ์ ตงยั้งศิริ (2544) ได้อธิบายไว้ว่า คุณลักษณะที่ดีของแนวทาง หมายถึง การศึกษาและการจัดทำเอกสารที่ประกอบไปด้วยข้อมูลต่าง ๆ ที่จำเป็นที่แสดงถึงเหตุผลสนับสนุนความถูกต้อง สมบูรณ์ของโครงการ เพื่อให้ได้มาซึ่งโครงการที่ดี โดยโครงการที่ดี ได้แก่ โครงการที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงและเมื่อปฏิบัติแล้วจะให้ผลประโยชน์ตอบแทนคุ้มค่าต่อการลงทุน

สุบิน อ้อสุวรรณ (2544) ได้ให้ความเห็นถึงคุณลักษณะที่ดีของแนวทาง หมายถึง ข้อกำหนดหรือสิ่งที่ระบุไว้นั้นสามารถปฏิบัติได้จริง ซึ่งสอวัตต์ได้โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา

สรุปได้ว่า ลักษณะที่ดีของการพัฒนาแนวทางจะต้องเป็นไปตามรูปแบบโครงสร้างหลักวิชาการที่กำหนดไว้ และมีความเหมาะสมเป็นไปได้ในการปฏิบัติจริงต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง มีการปรับปรุงให้ยืดหยุ่นและสอดคล้องกับองค์กร มีการวางแผนที่ดี มีจุดหมายเพื่อแก้ปัญหา โดยมีความเกี่ยวข้องกับการวางแผนใช้กลยุทธ์เพื่อการพัฒนาและการระดมทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อใช้ในการเปลี่ยนแปลง ให้ทุกคนมีส่วนร่วมเรียนรู้ ในการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และนำไปสู่การพัฒนาองค์กร

บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

1. วิสัยทัศน์

“คุณภาพการศึกษาได้มาตรฐานสากล บนความมุ่งมั่นของครู”

2. พันธกิจ

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานการศึกษาในสังกัดทุกระดับ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
3. พัฒนาคุณภาพการศึกษาทุกระดับ ให้ได้มาตรฐานการศึกษาของชาติและนานาชาติ
4. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม มีคุณภาพและได้มาตรฐาน
5. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและเป้าหมายโลกเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
6. เพิ่มขีดความสามารถในการจัดการกระบวนการเรียนรู้ โดยอาศัยการวิจัยและเทคโนโลยี
7. พัฒนาระบบบริหารจัดการแบบบูรณาการ เน้นการมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา

3. เป้าหมาย

1. ผู้เรียน เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะ และคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาพที่เหมาะสมตามวัย มีความสามารถในการพึ่งพาตนเอง และปรับตัวต่อเป็นพลเมืองและพลโลกที่ดี
2. ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ กลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มผู้ด้อยโอกาส และกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดารได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพ พร้อมก้าวสู่สากลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
3. ครู เป็นผู้เรียนรู้ มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีความแม่นยำทางวิชาการ และมีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายตอบสนองผู้เรียนเป็นรายบุคคล เป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม และทักษะในการใช้เทคโนโลยี

4. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเป็นเลิศส่วนบุคคล คิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีสำนึกความรับผิดชอบ (Accountability) และการบริหารแบบร่วมมือ

5. สถานศึกษา มีความเป็นอิสระในการบริหารงานและจัดการเรียนรู้ ร่วมมือกับชุมชน ภาคเอกชนและผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาระดับพื้นที่ จัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนเพื่อการเรียนรู้ในทุกมิติเป็นโรงเรียนนวัตกรรม

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการบริหารงานเชิงบูรณาการ เป็นสำนักงานแห่งนวัตกรรมยุคใหม่ ใช้ข้อมูลสารสนเทศและการวิจัยและพัฒนาในการขับเคลื่อนคุณภาพ กำกับ ติดตาม ประเมินและรายงานผลอย่างเป็นระบบ

4. ข้อมูลพื้นฐาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ในฐานะเป็นส่วนราชการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารการจัดการศึกษาและพัฒนาสาระของหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และรับผิดชอบในการพิจารณาแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้สอดคล้องประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง การกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2550 ว่าด้วยการบริหารสหวิทยาเขต โดยการจัดโรงเรียนในเขตเข้าด้วยกันเป็นกลุ่มโรงเรียนโดยคำนึงเขตการปกครองส่วนท้องถิ่น การคมนาคม ศักยภาพ เพื่อร่วมกันบริหารและจัดการศึกษา โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้การส่งเสริม สนับสนุน และช่วยเหลือตามสภาพความพร้อมที่แตกต่างกัน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานครอบคลุมโรงเรียนประถมศึกษาภายในจังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วย อำเภอโพนทอง อำเภอเมยวดี อำเภอหนองพอก อำเภอโพธิ์ชัย และอำเภอเสลภูมิ มีจำนวนทั้งสิ้น 212 โรงเรียน จัดการบริหารโรงเรียนแยกตามขนาด (จำนวนนักเรียน) 3 กลุ่ม ปรากฏดังตาราง 3

พจนันท์ ปณฺ ติโต ชิว

ตาราง 3 จำนวนโรงเรียนแยกตามขนาด (จำนวนนักเรียน) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ขนาดโรงเรียน	ปีการศึกษา 2567
ขนาดเล็ก (ตั้งแต่ 1 - 120 คน)	141
ขนาดกลาง (ตั้งแต่ 121 - 600 คน)	70
ขนาดใหญ่ (ตั้งแต่ 601 - 1,500 คน)	1
ขนาดใหญ่พิเศษ (ตั้งแต่ 1,501 คน ขึ้นไป)	-
รวม	212

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ยุพาวรรณ ทองตะนูนาม และคณะ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยพัฒนาองค์กรแห่งความสุข (ภาครัฐ) : การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ” มีวัตถุประสงค์เพื่อสรุปองค์ความรู้ของการศึกษาเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข (Happy workplace) และปัจจัยพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในบริบทขององค์กรภาครัฐ ประชากรที่ศึกษา คือ รายงานวิจัยต่างประเทศที่ศึกษาเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขภาครัฐ ตั้งแต่ปี ค.ศ. 2005-2014 เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสรุปลักษณะงานวิจัยที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น พบว่า องค์กรแห่งความสุขในบริบทขององค์กรภาครัฐจะมีลักษณะเป็นองค์กรที่บุคลากรหรือพนักงานมีความพึงพอใจต่อการทำงานในองค์กร มีจิตวิญญาณในการทำงาน และองค์กรมีสมรรถนะองค์กรที่ดี โดยมีปัจจัยพัฒนาองค์กรแห่งความสุขได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร การบริหารทรัพยากรบุคคล ความผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังนั้น การพัฒนาองค์กรภาครัฐไปสู่องค์กรแห่งความสุขนั้น ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานทรัพยากรบุคคล และส่งเสริมให้เกิดความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร และมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

เด่นชัย อาทิตย์เจริญชัย (2558) ได้ศึกษาเรื่อง “องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนศรีบุญยานนท์” มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบสภาพการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน ศรีบุญยานนท์ และทัศนะของบุคลากรในโรงเรียนศรีบุญยานนท์ต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข ประชากรที่ศึกษาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 104 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยปรับจากแบบสอบถามความสุขด้วยตนเอง ตามแนวคิดสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ร่วมกับ

มหาวิทยาลัยมหิดล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษาพบว่า 1) องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนศรีบุญยานนท์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านคุณธรรม ด้านน้ำใจงาม ด้านการหาความรู้ ด้านครอบครัวที่ดีและด้านความสุขขององค์กรและสังคม ส่วนด้านอื่นอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการผ่อนคลาย ด้านใช้เงินเป็น และด้านสุขภาพดี 2) ทักษะของบุคลากรในโรงเรียนศรีบุญยานนท์ต่อองค์กรแห่งความสุข พบว่า ด้านสุขภาพดี: บุคลากรมีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ และมีการตรวจสุขภาพประจำปี ด้านน้ำใจงาม: บุคลากรมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันแบ่งปันสิ่งต่าง ๆ ให้กัน และมีการทำงานเป็นทีม ด้านการผ่อนคลาย: บุคลากรมีการผ่อนคลายความเครียดด้วยการปรับใจรับสิ่งที่เกิดขึ้น สภาพปัญหา สถานการณ์ และใช้เวลาว่างกับครอบครัว ด้านการหาความรู้: บุคลากรมีการใฝ่หาความรู้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาตนเอง ด้านคุณธรรม: บุคลากรมีคุณธรรม รู้จักให้อภัย นำคำสอนทางศาสนามาใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านการใช้เงินเป็น: บุคลากรมีรายได้ที่เพียงพอ ไม่มีภาระหนี้สิน รู้จักการวางแผนการใช้เงิน ด้านครอบครัวที่ดี: บุคลากรให้ความสำคัญกับครอบครัว มีเวลาให้กับครอบครัว โดยการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน ด้านความสุขขององค์กรและสังคม: บุคลากรมีความสุขที่ได้ทำงานในองค์กร เพราะมีส่วนร่วม และสังคมในการทำงานได้รับการยอมรับและรักองค์กร

อธิคุณ สินธนาปัญญา (2558) ได้ศึกษาเรื่อง "การพัฒนาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร" กลุ่มตัวอย่างเป็นครูสังกัดกรุงเทพมหานครกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 651 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 102 ข้อ วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน การตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองเชิงทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์การวิเคราะห์แบบจำลองสมการเชิงโครงสร้าง พบว่า ความสุขในการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ที่ด้านเจตคติต่อวิชาชีพครูและด้านความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ด้านความพึงพอใจในชีวิตอยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่ส่งผลทางตรงต่อความสุขในการทำงานของครู มี 3 ปัจจัย ได้แก่ ค่าตอบแทน คุณลักษณะงาน และสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสุขในการทำงานของครู ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านคุณลักษณะงาน และสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมการทำงานส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านคุณลักษณะงาน และสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล คุณลักษณะงานส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล

พิกุล พุ่มช้าง (2560) ได้ศึกษาเรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการศึกษาไทย” มีวัตถุประสงค์ เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการศึกษาไทย กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในสถาบันการศึกษาขั้นพื้นฐาน 450 คนและบุคลากรในสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา 450 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 900 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 52 ข้อ พบว่าองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการศึกษาไทย มีจำนวน 9 องค์ประกอบ เรียงตามลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อยได้แก่ 1) ความสุขทางด้านจิตใจ 2) ความสุขทางด้านสังคม 3) ความสุขทางการเงิน 4) ความสุขทางสมอง 5) ความสุขของครอบครัว 6) ความสุขทางด้านร่างกาย 7) ความสุขจากการปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบ 8) ความสุขทางวัฒนธรรม 9) ความสุขจากการผ่อนคลาย สามารถอธิบายองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการศึกษาไทยได้ร้อยละ 65.166

วัลลภา องค์กร (2561) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอนครชัยศรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐมเขต 2” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอนครชัยศรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา และ 4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูโรงเรียนประถมศึกษาใน อำเภอนครชัยศรี จำนวน 198 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.98 พบว่า 1) ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ วัฒนธรรมองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การสื่อสารในองค์กร และการบริหารทรัพยากรบุคคล 2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงตามลำดับดังนี้ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร และ ปัจจัยคุณลักษณะงาน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องและการสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษามีความสัมพันธ์กันในทางบวก และ 4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขเรียงตามลำดับดังนี้ ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล และปัจจัยคุณลักษณะงาน

อนุพงศ์ รอดบุญปาน และนุชนรา รัตนศิริประภา (2562) ได้ศึกษาเรื่อง องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อทราบ 1) องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) และ 2) แนวทางพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) จำนวนทั้งสิ้น 48 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษาพบว่า 1) องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มี 1 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด คือ คุณธรรม และอีก 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ มีสังคมดี การหาความรู้ น้ำใจงาม ครอบครัวยุติธรรม การผ่อนคลาย สุขภาพดี และใช้เงินเป็น 2) แนวทางพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) มีแนวทางที่สำคัญ 10 แนวทาง มีรายละเอียดดังนี้ 1. ผู้บริหารต้องกระทำตนเป็นผู้นำที่ดี มีความยุติธรรม มีความเป็นกันเอง สามารถปรึกษาปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างสะดวก พร้อมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคน และมีการบริหารจัดการที่ดี 2. ควรจัดอบรมให้ความรู้ด้านการดูแลสุขภาพ ให้บุคลากรหมั่นออกกำลังกายเป็นประจำ เลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ ไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติดทุกชนิด และจัดโครงการตรวจสุขภาพประจำปี 3. ควรมุ่งเน้นให้บุคลากรทำงานเป็นทีมแสดงความเป็นน้ำใจต่อกัน และชื่นชม ยกย่อง ผู้เป็นแบบอย่างที่ดีในองค์กร 4. ควรมีการประชุมวางแผนการทำงาน มอบหมายงานให้เหมาะสมตามความสามารถของบุคลากร เพื่อป้องกันปัญหาความขัดแย้ง หรือความเครียดในการทำงาน และจัดกิจกรรมผ่อนคลายความเครียดด้วยวิธีการที่หลากหลาย 5. ควรสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนา ความรู้ ความสามารถ พัฒนาห้องสมุดโรงเรียนให้ทันสมัย สร้างเครือข่ายเพื่อแบ่งปันความรู้ มีการนิเทศ ติดตามการทำงานและการประเมินคุณภาพบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ 6. ควรปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมที่ดีงามให้แก่บุคลากร โดยการจัดค่าย หรือกิจกรรมเข้าวัดฟังเทศน์ฟังธรรม ทำบุญบริจาคทาน ให้เกิดความรัก ความปรารถนาดีต่อกัน เกิดความเกรงกลัว ละอายต่อการกระทำผิด และละเว้นจากการทำความชั่ว 7. ควรส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักวางแผนการใช้เงิน ให้ความรู้ด้านการลงทุน จัดทำบัญชีรายรับ รายจ่าย สร้างนิสัยประหยัดและเก็บออม ลดการก่อหนี้ ไม่เล่นการพนันทุกรูปแบบ และสนับสนุนงบประมาณสื่อการสอน สวัสดิการ ให้แก่บุคลากรอย่างเพียงพอและเหมาะสม 8. ควรปลูกฝังให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของสถาบันครอบครัวและกระทำตนเป็นสมาชิกที่ดี มีความรับผิดชอบ เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนที่มีต่อครอบครัว และส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง

ครอบครัวกับองค์กร 9. ควรจัดภูมิทัศน์และดูแลอาคารสถานที่ต่าง ๆ ในองค์กรให้มีบรรยากาศร่มรื่น สะอาด ปลอดภัย และน่าอยู่ 10. ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้ร่วมทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนและสังคมอย่างสม่ำเสมอ

นันทสินี ทวีสุวรรณ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง สุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อทราบสุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว 2) เพื่อทราบแนวทางในการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว จำนวน 12 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว ผู้วิจัยได้ประยุกต์เครื่องมือของตามแนวคิดความสุข 8 ประการ ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ ร้อยละ ผลการศึกษาพบว่า 1) สุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว พบว่า ในภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน อยู่ในระดับมาก 6 ด้านและอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน โดยเรียงตามลำดับค่ามัธยฐานลดจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านคุณธรรม ด้านสุขภาพดี (Happy body) ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) ด้านน้ำใจงาม (Happy heart) ด้านการหาความรู้ (Happy Brain) ด้านสังคมดี (Happy Society) ด้านผ่อนคลายดี (Happy relax) และด้านใช้เงินเป็น (Happy Money) 2) แนวทางการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว พบว่า ด้านสุขภาพดี (Happy body) ควรรับประทานอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการ ออกกำลังกายสม่ำเสมอ เพื่อให้จิตใจเบิกบาน สามารถช่วยลดการเกิดโรคต่าง ๆ ได้ควรฝึกสมาธิควรเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างสม่ำเสมอ ด้านน้ำใจงาม (Happy heart) ควรช่วยเหลือซึ่งกันและกันในที่ทำงาน ควรมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน ควรมีความสามัคคีในหมู่คณะ ด้านการผ่อนคลาย (Happy relax) ควรจัดกิจกรรมศึกษาดูงานนอกสถานที่เป็นประจำทุกปี ควรจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ในโอกาสพิเศษ ควรมีการจัดกิจกรรมชุมนุมหลังเลิกเรียน ด้านหาความรู้ (Happy Brain) มีการนิเทศชั้นเรียน เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ด้านศีลธรรม (Happy Soul) ควรเข้าร่วมกิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ ทางศาสนา เช่น วันมาฆบูชา วันอาสาฬหบูชา ด้านใช้เงินเป็น (Happy Money) ควรจัดทำบัญชีรายรับรายจ่ายในแต่ละเดือน เพื่อจะได้สามารถบริหารจัดการการเงินของตนเองได้ดียิ่งขึ้น ควรมีการออมเงินเป็นประจำทุกเดือน ด้านครอบครัวดี (Happy Family) ควรให้ครูได้อยู่ร่วมกับครอบครัวในวันสำคัญต่าง ๆ เช่น เข้าวัดทำบุญ ไปเที่ยวพักผ่อนหย่อนใจ เพื่อให้เกิดความรัก สามัคคีกัน เห็นคุณค่าของกันและกัน ด้าน

สังคมดี (Happy Society) ควรจัดกิจกรรมให้ครูได้มีปฏิสัมพันธ์กันในโรงเรียน เข้าไปมีส่วนร่วม กับชุมชนในการจัดกิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ปกครอง และคนในชุมชน

ธนวุฒิ แก้วนุช และคณะ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวแปรหรือปัจจัยของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเพื่อเสนอรูปแบบและแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข กลุ่มตัวอย่าง เป็นสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เปิดสอนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6 ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2561 ผู้ให้ข้อมูลมาจากทุกฝ่ายในสถานศึกษาในกลุ่มตัวอย่าง คือ 1) กลุ่มนักเรียน 2) กลุ่มครู 3) ผู้บริหาร 4) กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนการศึกษา และ 5) ผู้แทนจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ พบว่า องค์ประกอบที่เป็นองค์ประกอบหลักของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) องค์ประกอบด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม 2) องค์ประกอบด้านสัมพันธภาพ 3) องค์ประกอบด้านความพึงพอใจส่วนตัวแปรหรือปัจจัยแห่งความสุขจะแปรผันไปตามรายองค์ประกอบและรายกลุ่มของผู้ที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษา (กลุ่มนักเรียน กลุ่มครู กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนการศึกษา กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา และกลุ่มคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน)

จิระภา สมัครพงษ์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง “องค์กรแห่งความสุข ในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำแนกตาม เพศ วุฒิ การศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดสถานศึกษา โดยกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 291 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า พบว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 มีระดับความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีสังคมที่มีความสุข (Happy Society) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านมีคุณธรรม (Happy Soul) (Happy Brain) และพบว่าด้านมีครอบครัวที่ดี (Happy Family) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

วรรณวิภา วัฒน (2564) ได้ศึกษาเรื่อง “การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล” มีวัตถุประสงค์เพื่อ

- 1) ศึกษาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล
- 2) เปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล และ
- 3) ประมวลข้อเสนอแนะการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียน ขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ปีการศึกษา 2564 จำนวน 278 คน

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความคิดเห็นของครูต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขมากที่สุด คือ ด้านน้ำใจงาม รองลงมา คือ ด้านคุณธรรม ด้านการหาความรู้ ด้านสังคมดี ด้านครอบครัวที่ดี ด้านผ่อนคลาย ด้านสุขภาพดี และด้านใช้เงินเป็น ตามลำดับ

พงศกร ศรีรงค์ทอง (2565) ได้ศึกษาเรื่อง “องค์กรแห่งความสุข: มุมมองจากอาจารย์มหาวิทยาลัย” มีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษาความหมายและองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขจากมุมมองของอาจารย์มหาวิทยาลัย และเพื่อนำเสนอแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุขที่สอดคล้องกับความต้องการของอาจารย์มหาวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่าง เป็นกลุ่มผู้บริหารระดับ คณะจำนวน 3 คน และกลุ่มอาจารย์ที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไปและปฏิบัติงานอย่างน้อย 2 ปี จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักที่เป็นผู้บริหารและ อาจารย์มีความเข้าใจแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข โดยให้ความหมายว่าเป็นองค์กรที่บุคลากรทุกคนทุกระดับในองค์กรมีความสุข และต้องประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้เกิดเป็นองค์กรแห่งความสุข ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัย 4 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการบริหาร (ผู้บริหารและนโยบาย) ด้านความสัมพันธ์ในการทำงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่วนแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุขนั้นต้องเลือกให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กรและสอดคล้องกับปัจจัยทั้ง 4 ด้าน โดยมีการวางแผนร่วมกัน ในการจัดกิจกรรมที่ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของคนในองค์กรเพื่อให้ตอบสนองความต้องการของบุคลากรในองค์กร รวมทั้งมีการสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรและประเมินความสำเร็จในการดำเนินงานร่วมด้วย

ปัญญาวัฒน์ จุฑามาศ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง “การจัดการองค์กรสู่องค์กรแห่งความสุข เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชน” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อระดับองค์กรแห่งความสุขและระดับองค์กรแห่งความสุขที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์กร กลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงานในองค์กรเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 181 คน โดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม พบว่า ผลการศึกษาปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อระดับองค์กรแห่งความสุข พนักงานเห็นว่าการสรรหาส่งผลทางบวกต่อระดับองค์กรแห่งความสุขมากที่สุด รองลงมาคือการฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน พนักงานแรงงานสัมพันธ์ การวางแผน ทรัพยากรมนุษย์ และความปลอดภัยและความสุข ส่วนค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์และการคัดเลือก ไม่ส่งผลต่อระดับองค์กรแห่งความสุข สามารถรวมกันอธิบายระดับองค์กรแห่งความสุข ได้ร้อยละ 63.90 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ส่วนระดับองค์กรแห่งความสุขที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กร พนักงานเห็นว่าการหาความรู้ ส่งผลบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือการปลอดภัย การมีสุขภาพดี การมีน้ำใจงาม และครอบครัวดี ส่วนจิตวิญญาณดี สังคมดี ฝออนคลายดี และการงานดี ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กร และ ค่าปัจจัยทั้ง 5 ตัว สามารถรวมกันอธิบายระดับองค์กรแห่งความสุข ได้ร้อยละ 86.20

ณัฐพงษ์ น้อยโคตร และบุญชม ศรีสะอาด (2565) ได้ศึกษาเรื่อง “แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 2) เพื่อพัฒนาแนวทางสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 จำนวน 306 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข ผลการวิจัยพบว่า 1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันของความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ที่สุด ส่วนความต้องการจำเป็นของความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ด้านที่ทำงานน่ายุ่ 2) ด้านความสมานฉันท์ในองค์กร 3) ด้านทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ และ 4) ด้านคนทำงานมีความสุข 2. แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ประกอบด้วย 1 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสมานฉันท์ในองค์กร 2) ด้านทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ 3) ด้านที่ทำงานน่ายุ่ 4) ด้านคนทำงานมีความสุข ทั้ง 4 ด้าน มีแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข รวมทั้งสิ้น 27 แนวทาง โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

งานวิจัยต่างประเทศ

Chiumento, Sarah (2007) ได้ทำวิจัยเกี่ยวกับความสุขในที่ทำงานพบว่า มี 8 ปัจจัยที่ทำให้มีความสุขในที่ทำงาน ได้แก่ 1) ความคิดที่ได้รับการยอมรับ 2) งานที่สร้างความแตกต่าง 3) เชื่อว่างานที่ทำคุ้มค่า 4) ลักษณะงานที่หลากหลาย 5) ทำงานมีความสุข 6) เพื่อนร่วมงานเป็นกัลยาณมิตรและให้การสนับสนุน 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน 8) เจ้านายและหัวหน้างานที่ดี

Bolton (2009) ได้ศึกษาเรื่องการพิจารณาความสุขในสถานที่ทำงานและการมีส่วนร่วม โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อทบทวนเรื่องที่พิจารณาในปัจจุบันขององค์กรที่ต้องการให้คนทำงานมีความสุขกับงานและองค์กร เพื่อแนะนำกรอบแนวคิดขององค์กรแห่งความสุข อันส่งผลถึงสภาวะการทำงานของพนักงาน จากการศึกษาพบว่า เกิดข้อโต้แย้งในปัจจุบันเรื่องความสุขในการทำงาน แสดงให้เห็นถึงการสั่งการในองค์กรของผู้บริหารที่มีอำนาจ มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ซึ่งความสุขของบุคลากรมีความสำคัญอย่างมากต่อประสิทธิผลขององค์กร ฉะนั้นผู้บริหารองค์กรควรตระหนักถึงแรงกระตุ้นกระบวนการและผลของการคิดริเริ่มที่จะบริหารจัดการความสุขในการทำงาน และตระหนักถึงการโต้ตอบของพนักงานในเรื่องของความแตกต่างในการจ้างงาน ซึ่งจะมีผลต่อความสุขความอดทนของบุคลากรในองค์กร

Fisher (2010) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานเป็นแนวคิดที่กว้าง และมีโครงสร้างจำนวนมาก ตั้งแต่อารมณ์ชั่ววูบไปจนถึงอารมณ์ที่ค่อนข้างคงที่ ทัศนคติและการจัดการของแต่ละบุคคล ระดับหน่วยงาน โดยความสุขในที่ทำงานได้รับอิทธิพลมาจากทั้งเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในระยะสั้นและระยะยาว นอกจากนี้ยังได้รับอิทธิพลจาก

คุณลักษณะที่มั่นคงของบุคคล เช่น บุคลิกภาพ ความเหมาะสมระหว่างสิ่งทำงาน/องค์กรให้ความคาดหวังและความต้องการ และมีเหตุผลที่จะคิดว่าการพัฒนาความสุขในการทำงานเป็นเป้าหมายที่คู่ควร หลักฐานชี้ให้เห็นว่า “สมมติฐานของผู้ปฏิบัติงานที่มีความสุข-ประสิทธิผล” อาจเป็นไปได้จริงกว่า ที่เราคิดในระดับชั่วคราวบุคคลจะมีความสุขมากกว่าปกติเมื่อพวกเขาเชื่อว่าพวกเขาทำงานได้ดีกว่าปกติ ที่ระดับบุคคลหลักฐานการวิเคราะห์ห้อนุมาณแสดงให้เห็นว่าโครงสร้างที่เกี่ยวข้องกับความสุข เช่น ความพึงพอใจในงานความผูกพันและความมุ่งมั่นทางอารมณ์ เป็นต้น

Rao, Vijayalakshmi และ Goswami (2018) ได้ศึกษาปัจจัยของความสุขในสถานที่ทำงานการวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายของการวิจัย เพื่อกำหนดระดับความสุขของคณาจารย์ในสถาบันการศึกษา วิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลต่อความสุขในสถานที่ทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความสุขถูกแบ่งออกเป็นปัจจัยที่อยู่ภายใน โดยเกี่ยวข้องกับ ความภาคภูมิใจในตนเอง การตระหนักรู้ในตนเอง ซึ่งก่อให้เกิดความสุขกับ แต่ละบุคคลจากตัวตนภายใน ปัจจัยภายนอกเกี่ยวข้องกับค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน สุขภาพและปัญหาในชีวิตการทำงาน โดยใช้ความยืดหยุ่นในการปรับตัว และการให้คำปรึกษาระหว่างงานและครอบครัว ซึ่งก่อให้เกิดความสุขกับแต่ละบุคคลในสถานที่ทำงาน ปัจจัยแห่งความสุขทั้ง 3 ประการ ได้แก่ 1) ปัจจัยภายใน 2) ปัจจัยภายนอก และ 3) ปัญหาชีวิตการทำงาน โดยที่อายุเป็น ปัจจัยแห่งความสุขในที่ทำงานที่สำคัญ ปัญหาชีวิตการทำงานมีความสำคัญในช่วงแรกของการจ้างงาน และ ปัจจัยภายนอกมีความสำคัญมากขึ้นเมื่ออายุมากขึ้น การเลือกอาชีพจากความยืดหยุ่นและความสุขสามารถปรับปรุงได้โดยการกำหนดเวลาในการทำงานที่ยืดหยุ่นขององค์กร

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขในหลายมิติและมีมุมมองที่แตกต่างกัน โดยการเป็นองค์กรแห่งความสุขมีความสำคัญต่อบุคลากรและส่งผลกระทบต่อเชิงบวกต่อองค์กร รวมถึงสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ดังนั้นจึงมีการศึกษาเรื่ององค์กรแห่งความสุข และองค์ประกอบต่างๆ เพื่อพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

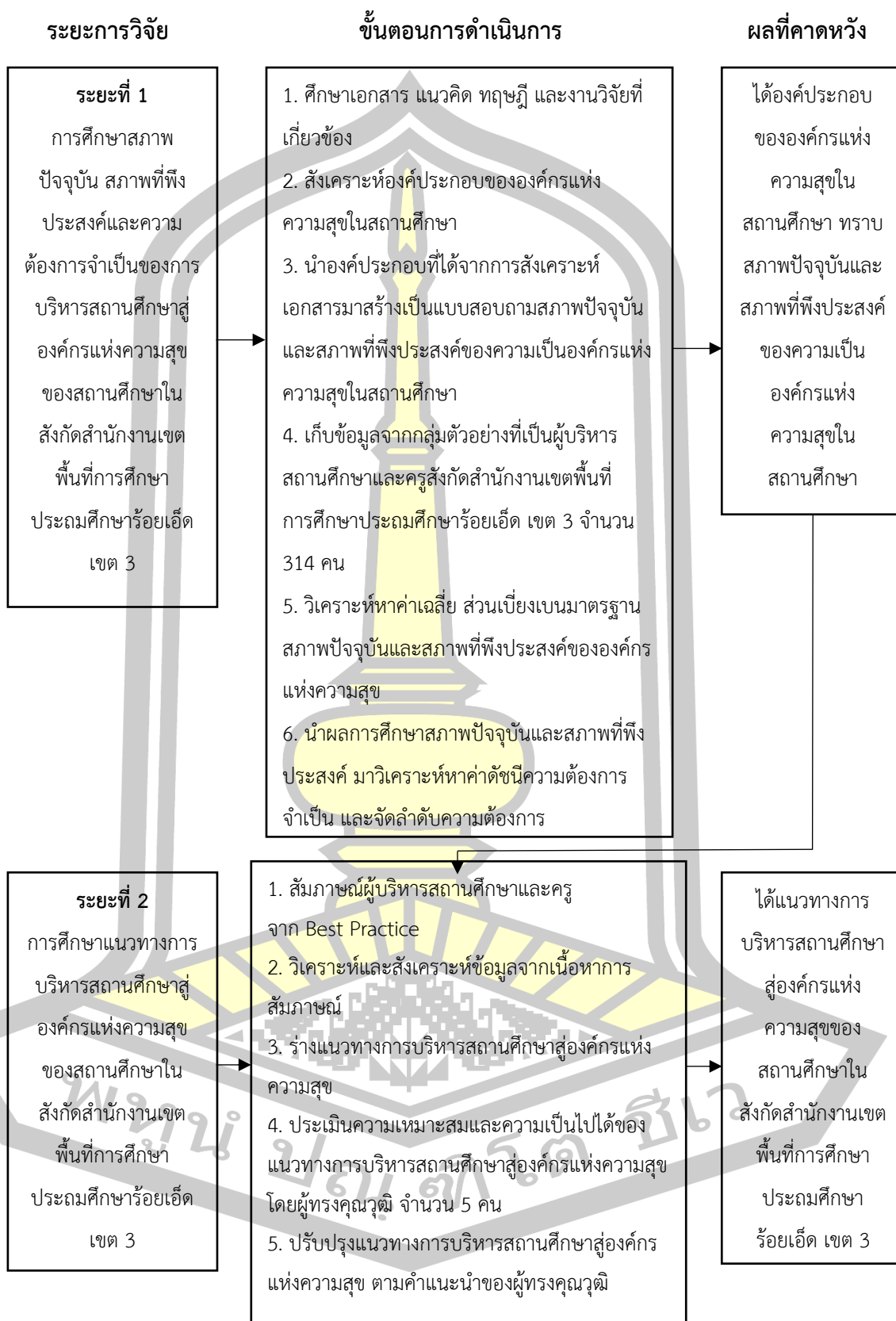
การวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research Design) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดระยะดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ผู้วิจัยได้สรุประยะการวิจัย ขั้นตอนการดำเนินงาน และผลที่คาดหวัง ปรากฏดังภาพประกอบ 3





ภาพประกอบ 3 ระยะการวิจัย ขั้นตอนการดำเนินงาน และผลที่คาดหวัง

**ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหาร
สถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3**

1. ขั้นตอนการดำเนินการ

- 1.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา
- 1.2 สืบเคราะห์องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา
- 1.3 นำองค์ประกอบที่ได้จากการสืบเคราะห์เอกสารมาสร้างเป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา และประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา โดยที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
- 1.4 เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำนวน 314 คน
- 1.5 วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
- 1.6 นำผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น และจัดลำดับความต้องการ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- 2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,671 คน
- 2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำนวน 314 คน
 - 2.2.1 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie และ Morgan (1970) จำนวน 314 คน
 - 2.2.2 สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ได้แก่ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ แล้วใช้วิธีการสุ่มอย่าง

ง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลากเป็นโรงเรียน ซึ่งจำแนกตามขนาดโรงเรียน เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด ปรากฏดังตาราง 4

ตาราง 4 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ขนาดสถานศึกษา	ประชากร (คน)		กลุ่มตัวอย่าง (คน)	
	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู
ขนาดเล็ก	94	603	18	113
ขนาดกลาง	66	867	12	162
ขนาดใหญ่	1	40	1	8
รวม	161	1,510	31	283
รวมทั้งหมด	1,671		314	

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 แบบสอบถาม

ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา ลักษณะเป็นข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert คือ

5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.2 วิธีการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพแบบสอบถาม

3.2.1 ศึกษาเกณฑ์ และวิธีการสร้างแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และนำกรอบแนวคิดการวิจัยมาร่างเป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

3.2.2 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบข้อบกพร่องของข้อคำถามและข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้อง หลังจากนั้นดำเนินการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

3.2.3 นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (IOC : Index of Congruence) โดยเลือกเป็นรายข้อคำถาม เพื่อให้ลงความเห็นและให้คะแนน ดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อเห็นว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ให้คะแนน -1 เมื่อเห็นว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

นำคะแนนที่ได้มาทำการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์เพื่อคัดเลือกข้อคำถาม โดยยึดเกณฑ์การพิจารณาว่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์นั้นมีค่าเท่ากับหรือมากกว่า 0.50 จะคัดเลือกไปใช้ และถ้าหากมีค่าต่ำกว่า 0.50 จะนำมาพิจารณาปรับปรุง/ตัดทิ้ง โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

1) อาจารย์มหาวิทยาลัย ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาวิจัย และประเมินผลการศึกษาหรือสาขาวิชาการบริหารการศึกษา

2) ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษาหรือสาขาวิชาการบริหารการศึกษา

จากเกณฑ์การพิจารณาคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญในการวิจัยครั้งนี้ได้คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณณ์ อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วุฒิกการศึกษาดุขฎฐฎฎฎฎ (กศ.ด.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒน การศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2. ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์ ตำแหน่ง อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วุฒิกการศึกษาดุขฎฐฎฎฎฎ (กศ.ด.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒน การศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

3. นายปิลันธน์ สระแก้ว ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านแจ้งโคกล่ามแจ้งข่า จังหวัดร้อยเอ็ด วุฒิกศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

4. นายณฤทธิ์ ภูเฉลิม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียน โสภโณประชาสรรค์ จังหวัดร้อยเอ็ด วุฒิกศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

5. ดร.ธัญญาพร เกียวรัตน์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 วุฒิกศึกษาปรัชญาดุขฎฐฎฎฎฎ (ปร.ด.) วิจัยและ ประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.20 - 1.00 จึงพิจารณาคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป จำนวน 39 ข้อ จากทั้งหมด 40 ข้อ

3.2.4 นำเครื่องมือที่ได้ไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน และครู จำนวน 27 คน แล้วนำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อโดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม ซึ่งได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อสภาพปัจจุบันตั้งแต่ 0.34 ถึง 0.85 และสภาพที่พึงประสงค์ตั้งแต่ 0.49 ถึง 0.88 มีคุณภาพผ่านเกณฑ์จำนวน 39 ข้อ

3.2.5 วิเคราะห์หาความเชื่อมั่นทั้งฉบับ ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยเกณฑ์ความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้จะมีค่าตั้งแต่ .70 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด และคณะ, 2554) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นสภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.98 และสภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ 0.98 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ ตั้งแต่ .70 ขึ้นไป สามารถนำไปใช้ได้

3.2.6 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อขออนุญาตและอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

4.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือประสานขอความร่วมมือและแบบสอบถามถึงกลุ่มตัวอย่าง เพื่ออำนวยความสะดวกในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

4.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลผ่าน Google Form โดยมีขั้นตอนดังนี้

4.3.1 สร้าง QR Code ให้ผู้ตอบสแกนเพื่อตอบแบบสอบถาม

4.3.2 เก็บรวบรวมข้อมูลจนครบโดยใช้ระยะเวลา 20 วัน ตั้งแต่วันที่ 3 มีนาคม 2568 ถึง วันที่ 22 มีนาคม 2568

4.3.3 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล แล้วจึงดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบจากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

5.1.1 วิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอ

5.1.2 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของการพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และคณะ, 2554)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึง

ประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึง

ประสงค์อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึง

ประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.1.3 วิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นโดยใช้สูตร $PNI_{modified}$ ของ สุวิมล ว่องวานิช (สุวิมล ว่องวานิช, 2550)

$$PNI_{modified} = (I - D) / D$$

I (Important) หมายถึง สภาพที่ควรจะเป็น (สภาพที่พึงประสงค์)

D (Degree of success) หมายถึง สภาพที่เป็นจริง (สภาพปัจจุบัน)

การแปลผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม มีความหมาย ดังนี้

1. การแปลผลความสำคัญของความต้องการจำเป็นของค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ในส่วนสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข เป็นการแปลผลเชิงเปรียบเทียบระหว่างคุณลักษณะนั้น ๆ ต่อคุณลักษณะทั้งหมด ดังนี้

1.1 ค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะที่น้อยกว่า ค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะโดยรวมทั้งหมด หมายถึง การมีคุณลักษณะน้อย

1.2 ค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะที่มากกว่า ค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะโดยรวมทั้งหมด หมายถึง การมีคุณลักษณะมาก

2. การแปลผลการวิเคราะห์ค่า $PNI_{modified}$ เพื่อการจัดลำดับความสำคัญของดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น ดังนี้

2.1 ค่า $PNI_{modified}$ มากที่สุด หมายถึง มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด

3. นำผลการวิเคราะห์ความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข ไปออกแบบร่างแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด

เขต 3

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 สถิติในการหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

6.1.1 การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อย่างง่ายของเพียร์สัน ตามวิธี Item Total Correlation

6.2.2 หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (α -coefficient) ตามวิธีของครอนบาค ดังนี้

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

k แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม

$\sum s_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนแต่ละข้อ

s_t แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

6.2 สถิติพื้นฐาน

6.2.1 ร้อยละ (Percentage) ซึ่งใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงให้เป็นร้อยละ

N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

6.2.2 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{N}$$

เมื่อ \bar{x} แทน ตัวกลางเลขคณิตหรือค่าเฉลี่ย

Σx แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนน

N แทน จำนวนคนทั้งหมด

6.2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.) โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

$$S. = \sqrt{\frac{N \Sigma x^2 - (\Sigma x)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ $S.$ แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

N แทน จำนวนผู้เข้าสอบทั้งหมด

Σx แทน ผลรวมของคะแนน

Σx^2 แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละค่ายกกำลังสอง

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

1. ขั้นตอนการดำเนินการ

1.1 นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นไปสัมภาษณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จากสถานศึกษาที่เป็นต้นแบบวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) จำนวน 3 แห่ง โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกสถานศึกษาต้นแบบ ดังนี้

1.1.1 เป็นสถานศึกษาที่ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกรอบ 4 โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ในระดับดีมากขึ้นไป

1.1.2 เป็นสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทาน หรือ

1.1.3 เป็นสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลทรงคุณค่า สพฐ. OBEC AWARDS ระดับชาติ ด้านบริหารจัดการ

สถานศึกษาต้นแบบ 3 แห่ง ที่ได้คัดเลือก ประกอบด้วย

- 1) โรงเรียนอนุบาลวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม
- 2) โรงเรียนอนุบาลเมืองศรีสมเด็จ (พิมพ์ครุราษฎร์บำรุง) จังหวัดร้อยเอ็ด
- 3) โรงเรียนบ้านกุดท่าลือ จังหวัดกาฬสินธุ์

ซึ่งแต่ละโรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลจะประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครู จำนวน 1 คน เมื่อได้ผู้บริหารสถานศึกษาหรือรองผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่เป็นต้นแบบวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) หรือมีผลการปฏิบัติเป็นเลิศเป็นที่ยอมรับ จากนั้นทำการศึกษาข้อมูล ด้วยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3

1.2 วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจากเนื้อหาการสัมภาษณ์ โดยการวิเคราะห์ เนื้อหา (Content Analysis) และหลอมรวมประเด็นข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลตามประเด็นขององค์ประกอบแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

1.3 ยกร่างแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

1.4 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้มาโดยการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจงจำนวน 5 ท่าน ที่มีคุณสมบัติ ดังนี้

- 1) สำเร็จการศึกษาระดับมหาบัณฑิตหรือดุษฎีบัณฑิตทางการบริหารการศึกษา
- 2) ผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- 3) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษาไม่ต่ำกว่า 5 ปี

จากเกณฑ์การพิจารณาคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. นายรัชพงศ์ คงนวมมาก รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
2. นายประถมชัย เอี่ยมสะอาด ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองตอนาดีเทพประทานวิทยา
3. นายอภิรักษ์ สืบชมภู ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนนไชยศรี
4. นายเดชา มาบุญธรรม ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่านหนองอ้อ
5. นายสมพร ดิษฐ์เจริญ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านผักแว่นอนามัย (คุรุศึกษานุกูล)

1.5 ปรับปรุงแก้ไขตามผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะ เพื่อให้ได้แนวทางการบริหาร

สถานศึกษาผู้องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 แบบสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์ แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi structured Interview) ที่พัฒนาขึ้นตามการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการ จำเป็น ในระยะที่ 1 มาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวม ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการบริหารสถานศึกษาผู้องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

2.2 แบบประเมิน

แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารสถานศึกษา ผู้องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เพื่อนำไปประเมิน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯอยู่ใน
ระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯอยู่ใน
ระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯ อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯ อยู่ใน
ระดับน้อยที่สุด

3. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

3.1 แบบสัมภาษณ์

การสร้างแบบสัมภาษณ์แนวทางการบริหารสถานศึกษาผู้องค์กรแห่งความสุข มีขั้นตอน ดังนี้

3.1.1 ศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการบริหาร สถานศึกษาผู้องค์กรแห่งความสุข จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และเอกสารที่เกี่ยวข้อง

กับการสร้างแบบสัมภาษณ์ (บุญชม ศรีสะอาด และคณะ, 2554) เพื่อนำมาประกอบเป็นแนวความคิด แล้วสร้างแบบสัมภาษณ์ภายใต้กรอบแนวคิด

3.1.2 กำหนดโครงสร้างของแบบสัมภาษณ์ ให้สอดคล้องและครอบคลุมแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข

3.1.3 ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์ ตามกรอบที่กำหนด และนำร่างแบบสัมภาษณ์แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นดำเนินการแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3.1.4 นำแบบสัมภาษณ์ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ (ชุดเดิม) ตรวจสอบแก้ไขรวมทั้งตรวจสอบสำนวนภาษาที่ใช้ เพื่อความถูกต้อง

3.1.5 ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง

3.1.6 จัดทำฉบับสมบูรณ์ที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วถูกต้องครบถ้วนไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.2 แบบประเมิน

การสร้างแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 วิธีการสร้างและหาคุณภาพ ดังนี้

3.2.1 ศึกษาหลักการและวิธีการสร้างแบบประเมิน

3.2.2 ร่างแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3

3.2.3 นำแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 เสนอคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจแนะนำแล้วปรับแก้ไขตามคำแนะนำ

3.2.4 นำเสนอผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบพิจารณา แล้วปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญก่อนจัดพิมพ์เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะ ศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล

4.2 ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อและขอสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลด้วยตนเอง

4.3 ในการสัมภาษณ์แต่ละครั้งผู้วิจัยทำการจดบันทึกไว้ทุกครั้ง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบประเมินแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

นำแบบประเมินที่ได้รับคืนทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบ จากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean, \bar{x}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D.) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ค่าเฉลี่ย คะแนนความถูกต้องเหมาะสมของแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และคณะ, 2554)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

6.1.1 การหาค่าความสอดคล้องของข้อความ โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Congruence)

6.2 สถิติพื้นฐาน

6.2.1 ร้อยละ (Percentage) ซึ่งใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงให้เป็นร้อยละ

N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

6.2.2 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{N}$$

เมื่อ \bar{x} แทน ตัวกลางเลขคณิตหรือค่าเฉลี่ย

$\sum x$ แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนน

N แทน จำนวนคนทั้งหมด

6.2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.) โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

$$S. = \sqrt{\frac{N \sum x^2 - (\sum x)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S. แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

N แทน จำนวนผู้เข้าสอบทั้งหมด

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนน

$\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละค่ายกกำลังสอง

พหุ ประถมศึกษา

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล โดยนำเสนอตามขั้นตอนของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์แทนความหมายต่าง ๆ ดังนี้

\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
D	แทน สภาพปัจจุบัน
I	แทน สภาพที่พึงประสงค์
$PNI_{modified}$	แทน ดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 2 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของ
แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ระยะที่ 2 การวิเคราะห์แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของ
สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของ
แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แนวทางการบริหาร
สถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ร้อยเอ็ด เขต 3

ตาราง 5 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงาน
ปัจจุบันและขนาดสถานศึกษา

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. ตำแหน่งงานปัจจุบัน		
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	31	9.87
1.2 ครู	283	90.13
รวม	314	100
2. ขนาดสถานศึกษา		
2.1 ขนาดเล็ก	131	41.72
2.2 ขนาดกลาง	174	55.41
2.3 ขนาดใหญ่	9	2.87
รวม	314	100

จากตาราง 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 314 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 31
คน คิดเป็นร้อยละ 9.87 และครู 283 คน คิดเป็นร้อยละ 90.13 ส่วนใหญ่สังกัดสถานศึกษาขนาด

กลาง จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 55.41 ขนาดเล็ก จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 41.72 และขนาดใหญ่ 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.87

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของ
แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ค่าดัชนีความ
ต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็น ของแนวทางการบริหาร
สถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้าน

องค์ประกอบขององค์กร แห่งความสุข	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	$PNI_{modified}$	ลำดับ
1. ด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงาน	3.88	0.94	มาก	4.76	0.43	มากที่สุด	0.227	3
2. ด้านคนทำงานมี ความสุข	3.86	0.93	มาก	4.77	0.42	มากที่สุด	0.236	2
3. ด้านภาวะผู้นำ	3.79	0.90	มาก	4.70	0.46	มากที่สุด	0.240	1
4. ด้านความสัมพันธ์ที่ดี กับเพื่อนร่วมงาน	3.89	0.94	มาก	4.68	0.47	มากที่สุด	0.203	4
รวม	3.86	0.93	มาก	4.73	0.45	มากที่สุด		

จากตาราง 6 พบว่า สภาพปัจจุบันขององค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาโดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ย
สูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.89$) รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการ
ทำงาน ($\bar{X} = 3.88$) ด้านคนทำงานมีความสุข ($\bar{X} = 3.86$) และด้านภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 3.79$)
ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
($\bar{X} = 4.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

คือ ด้านคนทำงานมีความสุข ($\bar{X} = 4.77$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 4.76$) ด้านภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 4.70$) และด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.68$) ตามลำดับ

ลำดับความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ขององค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ($PNI_{\text{modified}} = 0.240$) ด้านคนทำงานมีความสุข ($PNI_{\text{modified}} = 0.236$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($PNI_{\text{modified}} = 0.227$) และด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ($PNI_{\text{modified}} = 0.203$) ตามลำดับ

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็น ของแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน รายข้อ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	PNI_{modified}	ลำดับ
1. สถานศึกษามีบรรยากาศที่น่าอยู่และเอื้อต่อการทำงาน	3.87	0.98	มาก	4.67	0.47	มากที่สุด	0.207	5
2. สภาพแวดล้อมในสถานศึกษามีความสะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อย	4.03	0.88	มาก	4.79	0.41	มากที่สุด	0.189	6
3. สถานศึกษามีมาตรการรักษาความปลอดภัยในสถานศึกษาที่เหมาะสม	3.84	0.90	มาก	4.74	0.44	มากที่สุด	0.234	3
4. การจัดพื้นที่สีเขียวหรือพื้นที่พักผ่อนในสถานศึกษาเหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร	3.93	0.97	มาก	4.75	0.43	มากที่สุด	0.209	4

ตาราง 7 (ต่อ)

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	$PNI_{modified}$	ลำดับ
5. สถานศึกษามีวัฒนธรรมการทำงานที่ดี เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม รับฟังความคิดเห็นและเอาใจใส่บุคลากรอยู่เสมอ	3.87	0.95	มาก	4.89	0.32	มากที่สุด	0.264	1
6. วัฒนธรรมการทำงานในสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน	3.72	0.97	มาก	4.70	0.46	มากที่สุด	0.263	2
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการส่งเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและมีความสุข	3.92	0.94	มาก	4.61	0.49	มากที่สุด	0.176	7
8. สถานศึกษาของมีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องพักรู หรือห้องทำงานที่ช่วยสนับสนุนการทำงาน	3.88	0.93	มาก	4.90	0.30	มากที่สุด	0.263	2
รวม	3.88	0.94	มาก	4.76	0.43	มากที่สุด		

จากตาราง 7 พบว่า สภาพปัจจุบันขององค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 8 ข้อ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สภาพแวดล้อมในสถานศึกษามีความสะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อย ($\bar{X} = 4.03$) รองลงมาคือการจัดพื้นที่สีเขียวหรือพื้นที่พักผ่อนในสถานศึกษาเหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการของ

บุคลากร ($\bar{X} = 3.93$) ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ วัฒนธรรมการทำงานในสถานศึกษา
สนับสนุนให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ($\bar{X} = 3.72$)

สภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
จำนวน 8 ข้อ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.76$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีสิ่ง
อำนวยความสะดวก เช่น อุปกรณ์สำนักงาน ห้องพักรู หรือห้องทำงานที่ช่วยสนับสนุนการทำงาน ($\bar{X} = 4.90$) รองลงมาคือ สถานศึกษามีวัฒนธรรมการทำงานที่ดี เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับฟัง
ความคิดเห็นและเอาใจใส่บุคลากรอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.89$) ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหาร
สถานศึกษามีบทบาทในการส่งเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและมีความสุข ($\bar{X} = 4.61$)

ลำดับความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ขององค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา ด้าน
สภาพแวดล้อมในการทำงาน เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ
สถานศึกษามีวัฒนธรรมการทำงานที่ดี เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม รับฟังความคิดเห็นและเอาใจ
ใส่บุคลากรอยู่เสมอ ($PNI_{\text{modified}} = 0.264$) ลำดับที่สอง มี 2 ข้อ คือ วัฒนธรรมการทำงานใน
สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน และ สถานศึกษาของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวก
เช่น อุปกรณ์สำนักงาน ห้องพักรู หรือห้องทำงานที่ช่วยสนับสนุนการทำงาน ($PNI_{\text{modified}} =$
0.263) และลำดับที่สาม คือ สถานศึกษามีมาตรการรักษาความปลอดภัยในสถานศึกษาที่เหมาะสม
($PNI_{\text{modified}} = 0.234$)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ค่าดัชนีความ
ต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็น ของแนวทางการบริหาร
สถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านคนทำงานมีความสุข รายข้อ

ด้านคนทำงานมีความสุข	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	PNI_{modified}	ลำดับ
1. มีสุขภาพกายที่ดีและพร้อมต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา	4.06	0.98	มาก	4.91	0.29	มากที่สุด	0.209	5
2. มีสุขภาพจิตที่ดีและรู้สึกผ่อนคลายเมื่ออยู่ในที่ทำงาน	3.72	0.86	มาก	4.99	0.08	มากที่สุด	0.341	1

ตาราง 8 (ต่อ)

ด้านคนทำงานมีความสุข	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	PN _I _{modified}	ลำดับ
3. มีกิจกรรมที่ผ่อนคลาย ความเครียดจากการ ทำงาน เช่น อ่านหนังสือ ออกกำลังกาย ท่องเที่ยว ดูหนัง ฟังเพลง ฯลฯ	3.90	0.94	มาก	4.67	0.47	มากที่สุด	0.197	7
4. แบ่งเวลาให้กับการ ทำงานอย่างเหมาะสม เวลาทำงานไม่ก้าวก่าย เวลาส่วนตัวมากเกินไป	3.61	0.91	มาก	4.82	0.39	มากที่สุด	0.189	10
5. มีครอบครัวที่อบอุ่น และเป็นกำลังใจในการ ทำงาน	3.94	0.88	มาก	4.70	0.46	มากที่สุด	0.193	8
6. รู้สึกว่างานที่ทำมี ความหมาย มีส่วนทำให้ สถานศึกษาบรรลุ เป้าหมายและประสบ ความสำเร็จได้	3.80	0.95	มาก	4.88	0.33	มากที่สุด	0.284	2
7. มีความพึงพอใจในงาน และมีทัศนคติเชิงบวกต่อ งานที่ปฏิบัติอยู่ใน สถานศึกษา	3.96	0.89	มาก	4.95	0.21	มากที่สุด	0.250	4
8. มีความพึงพอใจในการ บริหารงานของ ผู้บังคับบัญชา	3.74	0.94	มาก	4.77	0.42	มากที่สุด	0.275	3

ตาราง 8 (ต่อ)

ด้านคนทำงานมีความสุข	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	PN _I _{modified}	ลำดับ
9. มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับจากสถานศึกษา	3.88	0.97	มาก	4.59	0.49	มากที่สุด	0.183	11
10. มีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าและโอกาสเติบโตในสายอาชีพของตน	3.93	0.94	มาก	4.68	0.47	มากที่สุด	0.191	9
11. สนใจศึกษาหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	3.89	0.93	มาก	4.66	0.48	มากที่สุด	0.198	6
12. เข้าร่วมอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาตนเองและเพิ่มพูนประสบการณ์ในการทำงาน	3.91	0.93	มาก	4.65	0.48	มากที่สุด	0.189	10
รวม	3.86	0.93	มาก	4.77	0.42	มากที่สุด		

จากตาราง 8 พบว่า สภาพปัจจุบันขององค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา ด้านคนทำงานมีความสุข จำนวน 12 ข้อ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีสุขภาพกายที่ดีและพร้อมต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.06$) รองลงมาคือ มีความพึงพอใจในงานและมีทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ปฏิบัติอยู่ในสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.96$) ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ แบ่งเวลาให้กับการทำงานอย่างเหมาะสม เวลาทำงานไม่ก้ำก๋ายเวลาส่วนตัวมากเกินไป ($\bar{X} = 3.61$)

สภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา ด้านคนทำงานมีความสุข จำนวน 12 ข้อ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.77$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีสุขภาพจิตที่ดี

และรู้สึกผ่อนคลายเมื่ออยู่ในที่ทำงาน ($\bar{X} = 4.99$) รองลงมาคือ มีความพึงพอใจในงานและมีทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ปฏิบัติอยู่ในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.95$) ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับจากสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.59$)

ลำดับความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ขององค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา ด้านคนทำงานมีความสุข เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีสุขภาพจิตที่ดีและรู้สึกผ่อนคลายเมื่ออยู่ในที่ทำงาน ($PNI_{\text{modified}} = 0.341$) รู้สึกว่างานที่ทำมีความหมาย มีส่วนทำให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จได้ ($PNI_{\text{modified}} = 0.284$) และ มีความพึงพอใจในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ($PNI_{\text{modified}} = 0.275$)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็น ของแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านภาวะผู้นำ รายข้อ

ด้านภาวะผู้นำ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	PNI_{modified}	ลำดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในตนเองและแสดงออกถึงความมั่นใจในการบริหารงาน	3.68	0.88	มาก	4.88	0.33	มากที่สุด	0.326	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถชักจูงให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและมุ่งมั่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	3.74	0.91	มาก	4.58	0.49	มากที่สุด	0.225	6
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจในประเด็นสำคัญของสถานศึกษา	3.83	0.93	มาก	4.72	0.45	มากที่สุด	0.232	5

ตาราง 9 (ต่อ)

ด้านภาวะผู้นำ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการ จำเป็น	
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	$PNI_{modified}$	ลำดับ
4. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศของการเสริมสร้างซึ่งกันและกันในที่ทำงาน ส่งเสริมให้บุคลากรช่วยเหลือเกื้อกูลผลักดันกันและกัน	3.81	0.80	มาก	4.53	0.50	มากที่สุด	0.189	9
5. ผู้บริหารมอบอิสระแก่บุคลากรในสถานศึกษาเพื่อให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ	3.78	0.95	มาก	4.68	0.47	มากที่สุด	0.238	4
6. ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นพร้อมปรับตัวกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ดี	3.72	0.86	มาก	4.84	0.37	มากที่สุด	0.301	2
7. ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมพลังและสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรอยู่เสมอ	3.84	0.86	มาก	4.68	0.47	มากที่สุด	0.219	7
8. ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการสานสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของชุมชนกับสถานศึกษา	3.85	0.91	มาก	4.83	0.38	มากที่สุด	0.255	3
9. ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างแรงกระตุ้นภายในทีมงานเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	3.75	0.89	มาก	4.57	0.50	มากที่สุด	0.219	7

ตาราง 9 (ต่อ)

ด้านภาวะผู้นำ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการ จำเป็น	
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	$PNI_{modified}$	ลำดับ
10. ผู้บริหารสามารถ กำหนดเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ร่วมกับ บุคลากรได้อย่างชัดเจนและมี ประสิทธิภาพ	3.94	0.95	มาก	4.73	0.45	มากที่สุด	0.201	8
รวม	3.79	0.90	มาก	4.70	0.46	มากที่สุด		

จากตาราง 9 พบว่า สภาพปัจจุบันขององค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำ จำนวน 10 ข้อ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสามารถ กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกับบุคลากรได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.94$) รองลงมาคือ ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการสานสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของชุมชนกับ สถานศึกษา ($\bar{X} = 3.85$) ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นใน ตนเองและแสดงออกถึงความมั่นใจในการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.68$)

สภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำ จำนวน 10 ข้อ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่น ในตนเองและแสดงออกถึงความมั่นใจในการบริหารงาน ($\bar{X} = 4.88$) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความ ยืดหยุ่น พร้อมปรับตัวกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ดี ($\bar{X} = 4.84$) ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศของการเสริมสร้างซึ่งกันและกันในที่ทีมงาน ส่งเสริมให้บุคลากรช่วยเหลือ เกื้อกูล ผลักดันกันและกัน ($\bar{X} = 4.53$)

ลำดับความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ขององค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา ด้านภาวะ ผู้นำ เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความ เชื่อมั่นในตนเองและแสดงออกถึงความมั่นใจในการบริหารงาน ($PNI_{modified} = 0.326$) ผู้บริหารมีความ ยืดหยุ่น พร้อมปรับตัวกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ดี ($PNI_{modified} = 0.301$) ผู้บริหารเห็น ความสำคัญของการสานสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของชุมชนกับสถานศึกษา ($PNI_{modified} = 0.255$)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็น ของแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน รายข้อ

ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	PNI _{modified}	ลำดับ
1. รู้สึกว่าบรรยากาศการทำงานในสถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	3.82	0.93	มาก	4.59	0.49	มากที่สุด	0.202	5
2. ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานเมื่อเผชิญกับปัญหาในการทำงาน	3.91	0.96	มาก	4.77	0.42	มากที่สุด	0.220	3
3. เพื่อนร่วมงานของท่านรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ท่านเสนอ	3.92	0.94	มาก	4.81	0.40	มากที่สุด	0.227	1
4. ทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.96	0.93	มาก	4.70	0.46	มากที่สุด	0.187	7
5. ได้รับการยอมรับในความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน	3.92	0.95	มาก	4.74	0.44	มากที่สุด	0.209	4
6. เพื่อนร่วมงานในสถานศึกษายอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่าง	3.93	0.94	มาก	4.66	0.47	มากที่สุด	0.186	8
7. มีโอกาสร่วมคิดและร่วมตัดสินใจในงานหรือกิจกรรมของสถานศึกษา ร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	3.81	0.94	มาก	4.53	0.50	มากที่สุด	0.189	6

ตาราง 10 (ต่อ)

ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	PNI _{modified}	ลำดับ
8. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา	3.87	0.99	มาก	4.73	0.45	มากที่สุด	0.222	2
9. เพื่อนร่วมงานยอมรับในความแตกต่างและความสามารถของแต่ละบุคคล	3.91	0.92	มาก	4.61	0.49	มากที่สุด	0.179	9
รวม	3.89	0.94	มาก	4.68	0.47	มากที่สุด		

จากตาราง 10 พบว่า สภาพปัจจุบันขององค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 9 ข้อ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.96$) รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานในสถานศึกษายอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่าง ($\bar{X} = 3.93$) ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีโอกาสร่วมคิดและร่วมตัดสินใจในงานหรือกิจกรรมของสถานศึกษาร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.81$)

สภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 9 ข้อ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ท่านเสนอ ($\bar{X} = 4.81$) รองลงมาคือ ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานเมื่อเผชิญกับปัญหาในการทำงาน ($\bar{X} = 4.77$) ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีโอกาสร่วมคิดและร่วมตัดสินใจในงานหรือกิจกรรมของสถานศึกษาร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.53$)

ลำดับความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ขององค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ท่านเสนอ (PNI_{modified} = 0.227) เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

($PNI_{\text{modified}} = 0.222$) และ ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานเมื่อเผชิญกับปัญหาในการทำงาน
($PNI_{\text{modified}} = 0.220$)

ระยะที่ 2 การวิเคราะห์แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของ
สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ตอนที่ 1 การศึกษาแนวทางการบริหารของสถานศึกษาที่เป็นต้นแบบวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ผู้วิจัยนำผลการศึกษาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ไปสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ โดยเรียงลำดับความต้องการและความจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านภาวะผู้นำ ด้านคนทำงานมีความสุข ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี จำนวน 3 คน ครู จำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้น 6 คน จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) จำนวน 3 แห่ง โดยนำผลจากการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มาเป็นกรอบในการสัมภาษณ์ สถานศึกษาที่อยู่ในเกณฑ์การคัดเลือก ได้แก่

1. โรงเรียนอนุบาลวาปีปทุม อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม เป็นสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษาขนาดใหญ่ และรางวัลทรงคุณค่า สพฐ. OBEC AWARDS ระดับชาติ ผู้อำนวยการสถานศึกษายอดเยี่ยมระดับประถมศึกษาขนาดใหญ่ ด้านบริหารจัดการ
2. โรงเรียนอนุบาลเมืองศรีสมเด็จ (พิมพ์ครูราษฎร์บำรุง) อำเภอศรีสมเด็จ จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลเหรียญทอง รางวัลทรงคุณค่า สพฐ. OBEC AWARDS ระดับชาติ ด้านบริหารจัดการสถานศึกษายอดเยี่ยม ประเภทประถมศึกษาขนาดกลาง ด้านบริหารจัดการ
3. โรงเรียนบ้านกุดท่าลือ อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษาขนาดเล็ก ประจำปีการศึกษา 2566

ผู้วิจัยขอเสนอผลการสังเคราะห์ การสัมภาษณ์แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข ดังนี้

1. ด้านภาวะผู้นำ

ผู้ให้สัมภาษณ์เสนอว่า ด้านภาวะผู้นำ ผู้บริหารมีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ ยึดมั่นในความเที่ยงตรง ยุติธรรม และประเมิณการทำงานของครูจากผลงานจริง กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ และกล้าเผชิญปัญหา มีความกระตือรือร้น ใฝ่เรียนรู้ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเล็กหรือใหญ่ ช่วยสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรและเสริมพลังในการทำงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน สื่อสารเป้าหมายให้ชัดเจน นำทีมไปสู่เป้าหมายเดียวกันโดยไม่ใช้การบังคับ แต่เป็นการชวนให้ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ใช้บทบาทผู้นำในฐานะผู้สนับสนุน และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู เปิดพื้นที่ให้ครูได้แสดงความเป็นผู้นำในหน้าที่ของตนเอง โดยมีผู้บริหารเป็นต้นแบบและเป็นผู้สนับสนุน มีการสื่อสารอย่างจริงใจและเปิดเผย มีวิธีการสื่อสารที่สร้างความไว้วางใจแก่ครูและบุคลากร พร้อมใส่ใจและรับฟังปัญหา เพื่อประสานงานอย่างราบรื่นและสร้างบรรยากาศที่อบอุ่นในองค์กร และสนับสนุนการมีส่วนร่วมของชุมชน ตั้งเป้าหมายร่วมกันกับชุมชนเพื่อเสริมพลังในการพัฒนาโรงเรียน ดังตัวอย่างในการให้สัมภาษณ์ ต่อไปนี้

“...ด้านภาวะผู้นำสำคัญที่สุดเลยก็ว่าได้ ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ ทำให้ครูเชื่อมั่นเป็นแบบอย่างให้กับครู กล้าทำ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ พร้อมทั้งจะเผชิญปัญหา มีความกระตือรือร้นอยู่ตลอดเวลา ศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ อีกทั้งต้องเป็นผู้บริหารที่เที่ยงตรง ให้ความสำคัญให้โอกาสกับครูทุกคน ประเมิณการทำงานของครูจากการปฏิบัติจริง พร้อมรับฟังความคิดเห็นของครู...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาคนที่ 1, วันที่ 24 มีนาคม 2568: การสัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดี ใจกว้าง สร้างความเชื่อมั่น ยุติธรรม เปิดเผยจริงใจ ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง สร้างวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกันในองค์กร สนับสนุนให้ครูทำงานร่วมกันเป็นทีม รับฟังความคิดเห็น ให้รางวัลเสริมแรง เลือกคนให้เหมาะกับงาน เพราะทุกคนเป็นเหมือนฟันเฟืองที่มีความสำคัญจะขาดใครไปไม่ได้...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาคนที่ 2, วันที่ 24 มีนาคม 2568: การสัมภาษณ์)

“...ภาวะผู้นำสำคัญมาก ผู้บริหารควรมีความมั่นใจในตนเอง พัฒนาตนเองเสมอ สร้างความศรัทธาให้ครู เรียนรู้ทักษะที่ทันสมัย พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง มีการใช้การ monitoring and coaching กล่าวคือ ผู้อำนวยการคือผู้สนับสนุน สร้างโอกาสและสนับสนุนให้ครูเติบโต เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู ผู้อำนวยการที่มีภาวะผู้นำจะส่งเสริมให้ครูมีความเป็นผู้นำด้วย ครูแต่ละคนจะทำหน้าที่ของตนเองสลับกันเป็นผู้นำและผู้ตาม ผู้บริหารจะไม่ไปก้าวก่าย ให้ครูได้ทำหน้าที่ผู้นำอย่างเต็มที่ ผู้บริหารเป็นเพียงผู้สนับสนุน นอกจากนี้ทักษะการสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญ มีการสื่อสารอย่างเปิดเผย จริงใจ สร้างความไว้วางใจให้กับบุคลากรทุกคน ใส่ใจ รับฟังถึงปัญหาของครู เพื่อที่จะได้ put the right man on the right job...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาคนที่ 3, วันที่ 25 มีนาคม 2568: การสัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำควรมีความมั่นใจในตัวเอง กล้าตัดสินใจ และสามารถสื่อสารเป้าหมายให้ทุกคนเข้าใจ แล้วดึงให้ทีมร่วมกันเดินไปในทิศทางเดียวกันได้ โดยไม่ใช่การสั่ง แต่เป็นการชวนให้ร่วมคิด ร่วมทำ ด้วยความเต็มใจ...”

(ครูคนที่ 1, วันที่ 24 มีนาคม 2568: การสัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารที่ดีจะเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเล็กหรือใหญ่ ทำให้เรารู้สึกว่าเสียงของเรามีคุณค่า และส่งเสริมให้ทุกคนกล้าแสดงความคิดเห็น เสริมพลังกัน ทีม เกิดบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นและสนุก...”

(ครูคนที่ 2, วันที่ 24 มีนาคม 2568: การสัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารควรเล็งเห็นความสำคัญของการทำงานร่วมกับชุมชน เพราะโรงเรียนไม่ได้แยกตัวจากสังคมรอบข้าง พอมีเป้าหมายร่วมกันทั้งในโรงเรียนและกับชุมชน ก็จะเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน ทำให้ทุกคนรู้สึกมีส่วนร่วมและอยากช่วยกันพัฒนาโรงเรียนให้ดีที่สุด...”

(ครูคนที่ 3, วันที่ 25 มีนาคม 2568: การสัมภาษณ์)

2. ด้านคนทำงานมีความสุข

ผู้ให้สัมภาษณ์เสนอว่า ด้านคนทำงานมีความสุข การใส่ใจผู้รับบริการและทำให้ผู้รับบริการ เช่น นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน มีความสุข คนทำงานจะมีความสุขตามไปด้วย บริหารสถานศึกษาแบบเป็นกัลยาณมิตร สร้างบรรยากาศการทำงานแบบผ่อนคลาย มีความยืดหยุ่น และมีข้อตกลงในการปฏิบัติงาน มีการชื่นชม เสริมแรง และให้กำลังใจครู ทำให้ครูรู้สึกว่าการที่ทำมีคุณค่า มีคนเห็นความตั้งใจ เปิดโอกาสให้ครูได้ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ มีความพึงพอใจในงานที่ทำ ได้

ทำงานที่มีความหมายเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาวะจิต เช่น การพูดคุยกัน
 อย่างเปิดเผย ให้คำปรึกษาแบบครอบครัว สสำรวจสุขภาพจิตของครูและมีการอบรมเกี่ยวกับ
 สุขภาพจิต สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมการอบรมและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้เรียนต่อ
 ในระดับที่สูงขึ้นเพื่อความก้าวหน้าและเติบโตในสายอาชีพ สนับสนุนการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของครู เปิด
 โอกาสให้ครูใช้เวลาหลังเลิกเรียนในการหารายได้พิเศษ จุนเจือครอบครัวและลดภาระหนี้สิน มีการ
 จัดสรรภาระงานที่เหมาะสม ให้ครูมีเวลาในการดูแลครอบครัวและทำกิจกรรมส่วนตัว ดังตัวอย่างใน
 การให้สัมภาษณ์ ต่อไปนี้

“...การบริหารให้บุคลากรมีความสุข มีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี ผู้บริหารใช้ 4 สุข
 model เริ่มจาก 1) นักเรียนสุข นักเรียนมาเรียนอย่างมีความสุข อยากมาโรงเรียนเหมือนบ้านหลังที่
 2 ทำห้องเรียน ห้องน้ำให้สะอาด น่าใช้ 2) ผู้ปกครองสุข ทำให้ผู้ปกครองไว้ใจโรงเรียน ไว้ใจครู ไว้ใจ
 ผู้บริหาร มีการสร้างกลุ่ม line เพื่อติดต่อสื่อสาร 3) ครูสุข ถ้านักเรียนสุข ผู้ปกครองสุข ครูก็จะสุข
 ตามไปด้วย ครูจะเกิดความสบายใจ มีไฟในการทำงาน นอกจากนั้นครูต้องมีสวัสดิการดี อุปกรณ์ สื่อ
 การสอน โรงเรียนมีงบประมาณและพร้อมสนับสนุน มีเบี้ยเลี้ยง ค่าเดินทางเมื่อครูต้องไปราชการ ไม่
 เบียดเบียนทุนทรัพย์และเวลาของครู เสาร์ อาทิตย์ให้ครูได้อยู่ดูแลครอบครัวเต็มที่ ถ้าไม่จำเป็นจะไม่
 เรียกครูมาในวันหยุด เปิดโอกาสให้ครูใช้เวลาหลังเลิกเรียนในการหารายได้พิเศษ จุนเจือครอบครัว
 และลดภาระหนี้สิน 4) ผู้บริหารสุข เมื่อทุกคนในโรงเรียนมีความสุข ถือว่าผู้บริหารประสบความสำเร็จ
 สิ่งสำคัญในการบริหารคือให้ความสำคัญกับงานแต่อย่าลืมให้ความสำคัญกับความสุขของ
 คนทำงาน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาคนที่ 1, วันที่ 24 มีนาคม 2568: การสัมภาษณ์)

“...ด้านคนทำงานมีความสุข ดังคำที่ว่า “คนสำราญ งานสำเร็จ” ต้องมีการสร้าง
 บรรยากาศในการทำงานแบบเป็นกัลยาณมิตร ยืดหยุ่นในบางโอกาส ไม่ตึงไม่หย่อนเกินไปมีข้อตกลงใน
 การปฏิบัติงาน มีการเสริมแรง เช่น กล่าวชื่นชมและให้กำลังใจครู และสนับสนุนให้ครูเรียนต่อใน
 ระดับที่สูงขึ้น มีความก้าวหน้าและเติบโตในสายอาชีพ ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาคนที่ 2, วันที่ 24 มีนาคม 2568: การสัมภาษณ์)

“...ประการแรก ระบบดี มีการสนับสนุนทางใจ หมายถึง ต้องบริหารงานให้เป็น
 ระบบ สร้างระบบสนับสนุน มีกิจกรรมที่สร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมทางจิตใจ มีสวัสดิการ ประกันชีวิต
 ให้กับครู สามารถพูดเรื่องส่วนตัวด้วยกันได้เหมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน ผู้บริหารไม่ควรมุ่ง

ผลสัมฤทธิ์เพียงอย่างเดียว เพราะครูจะไม่มีความสุข หากครูทำงานมีความสุขก็จะอยู่กับเรานานๆ ไม่ย้ายหนีไปไหน ประการที่สอง ขับเคลื่อนการทำงานร่วมกันเป็นวงล้อ เปิดโอกาสให้ครูได้ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ให้ครูรู้สึกว่าคุณเองเป็นคนสำคัญขององค์กร มีความพึงพอใจในงานที่ทำ ได้ทำงานที่มีความหมายเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาคนที่ 3, วันที่ 25 มีนาคม 2568: การสัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารควรมีแนวทางในการจัดสรรงานอย่างเหมาะสม ไม่ให้บุคลากรมีภาระงานเกินกำลัง และเปิดโอกาสให้ครูได้มีเวลาสำหรับการพักผ่อน ดูแลครอบครัว หรือทำกิจกรรมส่วนตัว ซึ่งจะส่งผลให้ครูมีสุขภาพกายสุขภาพจิตดีขึ้นและมีพลังในการสอนนักเรียนอย่างเต็มที่ ถ้าชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวสมดุล เราก็จะทำงานได้อย่างมีความสุขและเต็มที่มากขึ้น...”

(ครูคนที่ 1, วันที่ 24 มีนาคม 2568: การสัมภาษณ์)

“...การทำให้ครูรู้สึกว่าคุณค่า มีคนเห็นความตั้งใจ และได้รับคำชมบ้างเล็กๆ น้อยๆ ก็ช่วยให้มีกำลังใจ บวกกับบรรยากาศในโรงเรียนที่อบอุ่น เป็นกันเอง ยิ่งทำให้ครูอยากอยู่ อยากพัฒนาตัวเองต่อเนื่อง ดิฉันเชื่อว่าผู้บริหารที่ดีจะให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรในที่ทำงาน เช่น การกล่าวชื่นชม การให้กำลังใจในเวลาที่คุณเผชิญปัญหา หรือแม้แต่การเปิดโอกาสให้ครูได้เสนอความคิดเห็นอย่างเสรี สิ่งเหล่านี้ช่วยให้ครูรู้สึกเป็นที่ยอมรับและมีความสุขในการทำงาน...”

(ครูคนที่ 2, วันที่ 24 มีนาคม 2568: การสัมภาษณ์)

“...ถ้าผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้ต่อเนื่อง มีการอบรม มีช่องทางเติบโต และได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม ครูก็จะมีกำลังใจ อยากพัฒนา อยากอยู่กับโรงเรียนไปนานๆ เพราะรู้สึกว่าอนาคตชัดเจนและมั่นคง อาจมีการอบรมเรื่องการดูแลสุขภาพจิตด้วย หรือแม้แต่การเชิญผู้เชี่ยวชาญมาพูดให้ความรู้ ก็เป็นแนวทางที่ดีในการสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนมีสุขภาพกายและจิตใจที่สมบูรณ์...”

(ครูคนที่ 3, วันที่ 25 มีนาคม 2568: การสัมภาษณ์)

3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผู้ให้สัมภาษณ์เสนอว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีการจัดสภาพแวดล้อมที่สะอาด ปลอดภัย และเอื้อต่อการทำงาน ดูแลอาคารสถานที่ ห้องเรียน ห้องน้ำ ให้สะอาดและเหมาะสมต่อการใช้งาน รวมถึงมีการตรวจสอบความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ โรงเรียนมีการจัดพื้นที่

สำหรับการพักผ่อนของครู และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย และส่งเสริมสภาพจิตที่ดีในการทำงาน ปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในสถานศึกษาให้สวยงามและร่มรื่น ตกแต่งบริเวณโรงเรียนด้วยต้นไม้ ดอกไม้หลากสี สร้างความรู้สึกผ่อนคลาย ลดความเครียด และส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสนับสนุนทรัพยากรและอุปกรณ์ในการทำงานอย่างเหมาะสม จัดหาอุปกรณ์การเรียนการสอนที่มีคุณภาพและงบประมาณที่เพียงพอ สนับสนุนวัฒนธรรมองค์กร มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เป็นมิตร สร้างความสัมพันธ์และบรรยากาศแห่งความร่วมมือภายในองค์กร จัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ภายในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ เสริมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ดังตัวอย่างในการให้สัมภาษณ์ ต่อไปนี้

“...ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในโรงเรียนเป็นลำดับต้นๆ อาคาร สถานที่ ห้องน้ำ ห้องเรียน ต้องสะอาด น่าใช้ มีการติดแอร์ห้องพักครู จัดมุมกาแฟ อินเทอร์เน็ต สวัสดิการ ต่างๆสำหรับครู ให้ครูมีกำลังใจและมีความสุขในการทำงาน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาคนที่ 1, วันที่ 24 มีนาคม 2568: การสัมภาษณ์)

“...ตามนโยบายและจุดเน้นของ สพฐ. 2568 – 2569 ในข้อที่ 8 ว่าด้วยเรื่องการเสริมสร้างความปลอดภัยในสถานศึกษา ผู้บริหารต้องดูแลความปลอดภัยในสถานศึกษา มีการจัดทำแผนเผชิญเหตุ ปรับปรุงโครงสร้างทางกายภาพที่เป็นจุดเสี่ยงต่อครูและนักเรียน ดูแลสภาพแวดล้อมต่างๆในโรงเรียน เพราะโรงเรียนเปรียบเสมือนบ้าน หากโรงเรียนของเราอยู่ สะอาด ปลอดภัยเราก็จะมีความสุขในการปฏิบัติงาน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาคนที่ 2, วันที่ 24 มีนาคม 2568: การสัมภาษณ์)

“...ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานสำคัญมาก สถานที่ทำงานต้องสะอาด ปลอดภัย อากาศถ่ายเท เป็นสถานที่ที่ส่งเสริมสภาพจิตใจ ความคิดสร้างสรรค์ เช่น การปลูกต้นไม้ ดอกไม้ สวยงามรอบบริเวณโรงเรียน เป็นการใช้สีเพื่อลดความเครียดจากการทำงาน สีเขียวจากต้นไม้และสีส้มต่างๆจากดอกไม้ จะช่วยให้ครูรู้สึกผ่อนคลายจากการทำงาน และอารมณ์ดีขึ้นเมื่อล้อมรอบด้วยสภาพแวดล้อมที่สวยงาม อีกทั้งยังมีพื้นที่พักผ่อน มุมอ่านหนังสือ และมุมกาแฟสำหรับครู สนับสนุนวัฒนธรรมองค์กร มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นมิตร ให้ครูมีกิจกรรมร่วมกัน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาคนที่ 3, วันที่ 25 มีนาคม 2568: การสัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารควรบริหารจัดการเรื่องความปลอดภัยและความสะอาดของสถานที่ เช่น การดูแลให้ห้องเรียน สวนหย่อม สนามเด็กเล่น ให้อยู่ในสภาพดี มีแสงสว่างและอากาศถ่ายเท และตรวจสอบความปลอดภัยของอาคารอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งจะทำให้ครูและนักเรียนรู้สึกสบายใจในการทำงานและเรียนรู้...”

(ครูคนที่ 1, วันที่ 24 มีนาคม 2568: การสัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารที่ดีจะให้ความสำคัญกับบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น การส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในทีมงานครู มีการจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ ทำให้ครูรู้สึกเป็นทีมเดียวกัน ที่สำคัญคือใส่ใจสภาพแวดล้อมต่างๆในโรงเรียน เช่น อาคาร สถานที่ ควรดูดี สะอาดตา จะช่วยให้ครูและบุคลากรรู้สึกดีในการทำงาน”

(ครูคนที่ 2, วันที่ 24 มีนาคม 2568: การสัมภาษณ์)

“...การที่ผู้บริหารจัดหาอุปกรณ์การเรียนการสอนที่เหมาะสม สนับสนุนงบประมาณ และทรัพยากรต่าง ๆ ให้เพียงพอ รวมถึงจัดห้องพักรู้ที่เอื้อต่อการทำงานและการพักผ่อน สิ่งเหล่านี้ช่วยให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและลดความเครียด...”

(ครูคนที่ 3, วันที่ 25 มีนาคม 2568: การสัมภาษณ์)

4. ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

ผู้ให้สัมภาษณ์เสนอว่า ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีการจัดกิจกรรมเพื่อกระชับความสัมพันธ์ ให้ครูได้ทำกิจกรรมที่นอกเหนือจากงานร่วมกัน เช่น การพบปะสังสรรค์ กินข้าวเที่ยงร่วมกัน และ กิจกรรมปิดกล่องซอล์ก สร้างโอกาสให้ครูได้ทำงานร่วมกันเป็นประจำ เช่น การทำโครงการหรือกิจกรรมที่ต้องใช้ความร่วมมือและการสื่อสารกัน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรในการทำงาน เคารพซึ่งกันและกัน ทุกคนปฏิบัติต่อกันด้วยความเท่าเทียม มีการสื่อสารที่ชัดเจน ตรงไปตรงมา แลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากรในสถานศึกษามอบหมายให้ครูเป็นผู้นำในหน้าที่ของตนเอง แต่ละคนมีหน้าที่ชัดเจน ไม่ก้าวก่ายกัน เชื้อมั่นและเคารพการตัดสินใจของกันและกัน สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ยอมรับความสามารถและความแตกต่างของกันและกัน สนับสนุนทั้งในด้านจิตใจและการทำงาน ชื่นชมให้กำลังใจ หรือแสดงความยินดีกับความสำเร็จของครู ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น เพจเฟซบุ๊กของโรงเรียน, ไลน์ หรือเว็บไซต์ของโรงเรียน เปิดโอกาสให้ครูได้ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมภาคภูมิใจ โดย

ให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ และร่วมมือกันในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ดังตัวอย่างในการให้สัมภาษณ์ ต่อไปนี้

“...ให้ครูได้พบปะ สังสรรค์ ทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน โดยผู้บริหารมีการบริหารจัดการงบประมาณ เพื่อสนับสนุนสวัสดิการของครู สื่อสารกับครูอย่างชัดเจน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครู เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนสถานศึกษา มีเป้าหมายร่วมกัน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาคนที่ 1, วันที่ 24 มีนาคม 2568: การสัมภาษณ์)

“...สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรในการทำงาน ส่งเสริมให้ครูทำงานเป็นทีม ผู้น้อยเคารพผู้ใหญ่ เคารพซึ่งกันและกัน ผู้บริหารปฏิบัติกับทุกคนอย่างเท่าเทียม เป็นกลาง ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ใจกว้าง มีเหตุผล ที่สำคัญต้องมีวิธีการสื่อสารที่ดี...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาคนที่ 1, วันที่ 24 มีนาคม 2568: การสัมภาษณ์)

“...มีการใช้ 4 ร model ในการบริหาร คือ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมภาคภูมิใจ โดยให้ครูทุกคนมีส่วนร่วม มีความสามัคคีกัน ให้ครูได้ลงมือทำ มอบอำนาจให้ครูเป็นผู้นำ และเคารพการตัดสินใจของครู เช่นการให้ครูเป็นหัวหน้างาน 4 ฝ่าย ครูแต่ละคนทำหน้าที่ของตนเอง ไม่ก้าวก่ายกัน จึงไม่เกิดความขัดแย้ง มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้กำลังใจคนทำงาน ยกย่องสนับสนุน แสดงความยินดีในช่องทางออนไลน์ต่างๆ จัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีการสื่อสารอย่างชัดเจน และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาคนที่ 3, วันที่ 25 มีนาคม 2568: การสัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารควรสร้างโอกาสให้ครูได้ทำงานร่วมกันบ่อย ๆ เช่น การทำโครงการหรือกิจกรรมที่ต้องใช้ความร่วมมือ ทำให้เรามีโอกาสพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และเรียนรู้ซึ่งกันและกันมากขึ้น จนเกิดความสัมพันธ์ที่ดีในทีม...”

(ครูคนที่ 1, วันที่ 24 มีนาคม 2568: การสัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารที่ดีจะเปิดให้ครูมีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ของโรงเรียน และต้องเคารพความคิดเห็นของแต่ละคน แม้จะต่างกันบ้าง ก็ต้องหาทางฟังกันและหาจุดร่วมให้ได้ นี่แหละครับคือความสมานฉันท์ที่ทำให้ทีมอยู่ด้วยกันได้ยาวๆ...”

(ครูคนที่ 2, วันที่ 24 มีนาคม 2568: การสัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ทุกคนให้เกียรติกัน ยอมรับในความสามารถของกันและกัน ไม่เอาเปรียบกัน และพร้อมช่วยเหลือเวลามีปัญหา แบบนี้จะทำให้ทุกคนรู้สึกว่าเป็นทีมเดียวกันจริง ๆ และอยากทำงานร่วมกันต่อไป...”

(ครูคนที่ 3, วันที่ 25 มีนาคม 2568: การสัมภาษณ์)

ตอนที่ 2 สรุปผลแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ผู้วิจัยนำผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) มาทำการสังเคราะห์เพื่อนำไปเป็นแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ปรากฏดังตาราง 11 ตาราง 11 การสังเคราะห์แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

การศึกษาองค์ประกอบ	การศึกษา Best Practice	ผลการสังเคราะห์แนวทาง
<u>ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</u>	<u>ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</u>	<u>ด้านสภาพแวดล้อมในการ</u> <u>ทำงาน</u>
1. สถานศึกษามีบรรยากาศที่น่าอยู่และเอื้อต่อการทำงาน	1. จัดสภาพแวดล้อมที่สะอาดปลอดภัย และเอื้อต่อการทำงาน	1. การพัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่สะอาดปลอดภัย และเอื้อต่อการทำงาน
2. สภาพแวดล้อมในสถานศึกษามีความสะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อย	ดูแลอาคารสถานที่ ห้องเรียน ห้องน้ำ ให้สะอาดและเหมาะสมต่อการใช้งาน	2. การจัดภูมิทัศน์ให้สวยงามร่มรื่น เสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ผ่อนคลาย
3. สถานศึกษามีมาตรการรักษาความปลอดภัยในสถานศึกษาที่เหมาะสม	2. ตรวจสอบความปลอดภัยของอาคารสถานที่ต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ	3. การจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกและพื้นที่ในการทำงาน เช่น ห้องพักครู มุขกาแฟ อุปกรณ์สำนักงาน และอุปกรณ์การเรียนการสอนที่มีคุณภาพ
4. การจัดพื้นที่สีเขียวหรือพื้นที่พักผ่อนในสถานศึกษาเหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร	3. จัดพื้นที่สำหรับการพักผ่อนของครู และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ เสริมสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลายและส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน	4. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี มีความสามัคคี ร่วมมือและรับฟังความคิดเห็น
5. สถานศึกษามีวัฒนธรรมการทำงานที่ดี เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม รับฟังความคิดเห็นและเอาใจใส่บุคลากรอยู่เสมอ	4. ปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในสถานศึกษาให้สวยงามและร่มรื่น ตกแต่งบริเวณโรงเรียนด้วยต้นไม้	

ตาราง 11 (ต่อ)

การศึกษาองค์ประกอบ	การศึกษา Best Practice	ผลการสังเคราะห์แนวทาง
<p>6. วัฒนธรรมการทำงานในสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน</p> <p>7. ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการส่งเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและมีความสุข</p> <p>8. สถานศึกษาของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น อุปกรณ์สำนักงาน ห้องพักรูหรือห้องทำงานที่ช่วยสนับสนุนการทำงาน</p>	<p>ดอกไม้หลากสี สร้างความรู้สึกผ่อนคลาย ลดความเครียด และส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์</p> <p>5. สนับสนุนทรัพยากรและอุปกรณ์ในการทำงานอย่างเหมาะสม จัดหาอุปกรณ์การเรียนการสอนที่มีคุณภาพ และงบประมาณที่เพียงพอ</p> <p>6. สนับสนุนวัฒนธรรมองค์กร มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เป็นมิตร สร้างความสัมพันธ์และบรรยากาศแห่งความร่วมมือภายในองค์กร</p> <p>7. จัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ภายในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ เสริมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร</p>	<p>5. การมีบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ดี และสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อให้บุคลากรมีความสุขพร้อมในการทำงาน</p>
<p><u>ด้านคนทำงานมีความสุข</u></p> <p>1. มีสุขภาพกายที่ดีและพร้อมต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา</p> <p>2. มีสุขภาพจิตที่ดีและรู้สึกผ่อนคลายเมื่ออยู่ในที่ทำงาน</p> <p>3. มีกิจกรรมที่ผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน เช่น อ่านหนังสือ ออกกำลังกาย ท่องเที่ยว ดูหนัง ฟังเพลง ฯลฯ</p> <p>4. แบ่งเวลาให้กับการทำงานอย่างเหมาะสม เวลาทำงานไม่</p>	<p><u>ด้านคนทำงานมีความสุข</u></p> <p>1. ใส่ใจผู้รับบริการและทำให้ผู้รับบริการ เช่น นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน มีความสุข คนทำงานจะมีความสุขตามไปด้วย</p> <p>2. บริหารสถานศึกษาแบบเป็นกัลยาณมิตร สร้างบรรยากาศการทำงานแบบผ่อนคลาย มีความยืดหยุ่น และมีข้อตกลงในการปฏิบัติงาน</p>	<p><u>ด้านคนทำงานมีความสุข</u></p> <p>1. การสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีสุขภาพกายที่แข็งแรง เช่น จัดกิจกรรมออกกำลังกาย หรือการตรวจสุขภาพประจำปี</p> <p>2. การสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย สนับสนุนกิจกรรมคลายเครียด เช่น การอ่านหนังสือ ฟังเพลง หรือกิจกรรมชมรมต่าง ๆ</p>

ตาราง 11 (ต่อ)

การศึกษาองค์ประกอบ	การศึกษา Best Practice	ผลการสังเคราะห์แนวทาง
<p>ก้าวย่ำเวลาส่วนตัวมากเกินไป</p> <p>5. มีครอบครัวที่อบอุ่น และเป็นกำลังใจในการทำงาน</p> <p>6. รู้สึกว่างานที่ทำมีความหมาย มีส่วนทำให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จได้</p> <p>7. มีความพึงพอใจในงานและมีทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ปฏิบัติ อยู่ในสถานศึกษา</p> <p>8. มีความพึงพอใจในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา</p> <p>9. มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับจากสถานศึกษา</p> <p>10. มีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าและโอกาสเติบโตในสายอาชีพของตน</p> <p>11. สนใจศึกษาหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ</p> <p>12. เข้าร่วมอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาตนเองและเพิ่มพูนประสบการณ์ในการทำงาน</p>	<p>3. ชื่นชม เสริมแรง และให้กำลังใจครู ทำให้ครูรู้สึกว่าการที่ทำมีคุณค่า มีคนเห็นความตั้งใจ</p> <p>4. เปิดโอกาสให้ครูได้ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ มีความพึงพอใจในงานที่ทำร่วมกัน ได้ทำงานที่มีความหมายและเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น</p> <p>5. จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพจิต เช่น การพูดคุยกันอย่างเปิดเผย ให้คำปรึกษาแบบครอบครัว สสำรวจสุขภาพจิตของครูและมีการอบรมเกี่ยวกับสุขภาพจิต</p> <p>6. สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมการอบรมและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้เรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อความก้าวหน้าและเติบโตในสายอาชีพ</p> <p>7. สนับสนุนการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของครู เปิดโอกาสให้ครูใช้เวลาหลังเลิกเรียนในการหารายได้พิเศษ จุนเจือครอบครัวและลดภาระหนี้สิน</p> <p>8. จัดสรรภาระงานที่เหมาะสม ให้ครูมีเวลาในการดูแลครอบครัวและทำกิจกรรมส่วนตัว</p>	<p>3. การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพจิต เช่น การให้คำปรึกษาปัญหา และการอบรมด้านจิตวิทยา</p> <p>4. การสนับสนุนความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มีการจัดสรรภาระงานที่เหมาะสม</p> <p>5. การเสริมแรงและให้กำลังใจครูอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>6. การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน และตัดสินใจในงานที่สำคัญ</p> <p>7. การส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เข้าร่วมอบรม ศึกษาต่อ หรือศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองและความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>8. การสร้างความรู้สึกรักและพอใจในงาน สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเห็นความสำคัญของบทบาทตนเองในความสำเร็จของสถานศึกษา</p>

ตาราง 11 (ต่อ)

การศึกษาองค์ประกอบ	การศึกษา Best Practice	ผลการสังเคราะห์แนวทาง
<p>ด้านภาวะผู้นำ</p> <p>1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในตนเองและแสดงออกถึงความมั่นใจในการบริหารงาน</p> <p>2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถชักจูงให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและมุ่งมั่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย</p> <p>3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจในระดับสำคัญของสถานศึกษา</p> <p>4. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศของการเสริมสร้างซึ่งกันและกันในทีมงาน ส่งเสริมให้บุคลากรช่วยเหลือเกื้อกูล ผลักดันกันและกัน</p> <p>5. ผู้บริหารมอบอิสระแก่บุคลากรในสถานศึกษาเพื่อให้งานอย่างเต็มความสามารถ</p> <p>6. ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นพร้อมปรับตัวกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ดี</p> <p>7. ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมพลังและสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรอยู่เสมอ</p> <p>8. ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการสานสัมพันธ์และการมีส่วนร่วม</p>	<p>ด้านภาวะผู้นำ</p> <p>1. ผู้บริหารควรมีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ ยึดมั่นในความเที่ยงตรง ยุติธรรม และประเมิณการทำงานของครูจากผลงานจริง</p> <p>2. ผู้บริหารควร กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ และกล้าเผชิญปัญหา มีความกระตือรือร้น ไม่เรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ</p> <p>3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเล็กหรือใหญ่ ช่วยสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรและเสริมพลังในการทำงาน</p> <p>4. ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน สื่อสารเป้าหมายให้ชัดเจน นำทีมไปสู่เป้าหมายเดียวกันโดยไม่ใช้การบังคับ แต่เป็นการชวนให้ร่วมคิดร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ</p> <p>5. ใช้บทบาทผู้นำในฐานะผู้สนับสนุน และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู (monitoring and coaching) เปิดพื้นที่ให้ครูได้แสดงความเป็นผู้นำในหน้าที่ของตนเอง โดยมีผู้บริหารเป็นต้นแบบและเป็นผู้สนับสนุน</p>	<p>ด้านภาวะผู้นำ</p> <p>1. การมีความมั่นใจในการบริหารงาน มีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ ยึดมั่นในความยุติธรรม</p> <p>2. การสร้างแรงจูงใจและกำลังใจให้ครู โดยการยกย่องและเสริมพลังอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>3. การเป็นแบบอย่างที่ดี กระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มศักยภาพและมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกัน</p> <p>4. การบริหารแบบมีส่วนร่วม ให้บุคลากรร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ส่งเสริมความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร</p> <p>5. การส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม กำหนดเป้าหมายร่วมกัน</p> <p>6. การสื่อสารที่เปิดเผย ชัดเจน และมีประสิทธิภาพ</p> <p>7. การรับฟังข้อเสนอแนะและปัญหาของบุคลากร</p> <p>8. การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือกับชุมชน</p>

ตาราง 11 (ต่อ)

การศึกษาองค์ประกอบ	การศึกษา Best Practice	ผลการสังเคราะห์แนวทาง
<p>ร่วมของชุมชนกับสถานศึกษา</p> <p>9. ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างแรงกระตุ้นภายในทีมงานเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน</p> <p>10. ผู้บริหารสามารถกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกับบุคลากรได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ</p>	<p>6. ผู้บริหารต้องมีการสื่อสารอย่างจริงจังและเปิดเผย มีวิธีการสื่อสารที่สร้างความไว้วางใจแก่ครูและบุคลากร พร้อมใส่ใจและรับฟังปัญหา เพื่อประสานงานอย่างราบรื่นและสร้างบรรยากาศที่อบอุ่นในองค์กร</p> <p>7. ผู้บริหารสนับสนุนการมีส่วนร่วมของชุมชน ตั้งเป้าหมายร่วมกับชุมชนเพื่อเสริมพลังในการพัฒนาโรงเรียน</p>	
<p><u>ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน</u></p> <p>1. บรรยากาศการทำงานในสถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน</p> <p>2. ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานเมื่อเผชิญกับปัญหาในการทำงาน</p> <p>3. เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ</p> <p>4. ทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>5. ได้รับการยอมรับในความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน</p> <p>6. เพื่อนร่วมงานในสถานศึกษายอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่าง</p>	<p><u>ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน</u></p> <p>1. จัดกิจกรรมเพื่อกระชับความสัมพันธ์ ให้ครูได้ทำกิจกรรมที่นอกเหนือจากงานร่วมกัน เช่น การพบปะสังสรรค์ กินข้าวเที่ยงร่วมกัน และ กิจกรรมปิดกล่องชอล์ก</p> <p>2. สร้างโอกาสให้ครูได้ทำงานร่วมกันเป็นประจำ เช่น การทำโครงการหรือกิจกรรมที่ต้องใช้ความร่วมมือและการสื่อสารกัน</p> <p>3. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรในการทำงาน เคารพซึ่งกันและกัน ทุกคนปฏิบัติต่อกันด้วยความเท่าเทียม</p>	<p><u>ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน</u></p> <p>1. การสร้างบรรยากาศการทำงานแบบเป็นมิตร</p> <p>2. การจัดกิจกรรมส่งเสริมสัมพันธภาพ สร้างความไว้วางใจ และความสามัคคีภายในองค์กร</p> <p>3. การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการสนับสนุนซึ่งกันและกัน</p> <p>4. การเคารพในบทบาทหน้าที่ของเพื่อนร่วมงาน ไม่ก้าวร้าวกัน สนับสนุนให้แต่ละคนมีพื้นที่ในการเป็นผู้นำในงานที่รับผิดชอบ</p>

ตาราง 11 (ต่อ)

การศึกษาองค์ประกอบ	การศึกษา Best Practice	ผลการสังเคราะห์แนวทาง
7. มีโอกาสร่วมคิดและร่วมตัดสินใจในงานหรือกิจกรรมของสถานศึกษาร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	4. มีการสื่อสารที่ชัดเจน ตรงไปตรงมา แลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากรในสถานศึกษา	5. การสื่อสารที่ชัดเจน ตรงไปตรงมา และให้เกียรติซึ่งกันและกัน
8. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา	5. มอบหมายให้ครูเป็นผู้นำในหน้าที่ของตนเอง แต่ละคนมีหน้าที่ชัดเจน ไม่ก้าวร้าวกัน เชื่อมั่นและเคารพการตัดสินใจของกันและกัน	6. การยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างและความสามารถของเพื่อนร่วมงาน
9. เพื่อนร่วมงานยอมรับในความแตกต่างและความสามารถของแต่ละบุคคล	6. สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ยอมรับความสามารถและความแตกต่างของกันและกัน สนับสนุนทั้งในด้านจิตใจและการทำงาน	7. การสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน ชื่นชมต่อความสำเร็จหรือความพยายามของเพื่อนร่วมงาน
	7. ชื่นชม ให้กำลังใจ หรือแสดงความยินดีกับความสำเร็จของครูผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น เพจเฟซบุ๊กของโรงเรียน, ไลน์ หรือเว็บไซต์ของโรงเรียน	
	8. เปิดโอกาสให้ครูได้ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมภาคภูมิใจ โดยให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการตัดสินใจ และร่วมมือกันในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย	

จากตาราง 11 พบว่า ผลการสังเคราะห์แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

- 1.1 การพัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่สะอาด ปลอดภัย และเอื้อต่อการทำงาน
- 1.2 การจัดภูมิทัศน์ให้สวยงาม รมรื่น เสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ผ่อนคลาย
- 1.3 การจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกและพื้นที่ในการทำงาน เช่น ห้องพักครู มุมกาแฟ อุปกรณ์สำนักงาน และอุปกรณ์การเรียนการสอนที่มีคุณภาพ
- 1.4 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี มีความสามัคคี ร่วมมือและรับฟังความคิดเห็น
- 1.5 การมีบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ดี และสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมในการทำงาน

2. ด้านคนทำงานมีความสุข

- 2.1 การสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีสุขภาพกายที่แข็งแรง เช่น จัดกิจกรรมออกกำลังกายหรือการตรวจสุขภาพประจำปี
- 2.2 การสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย สนับสนุนกิจกรรมคลายเครียด เช่น การอ่านหนังสือ ฟังเพลง หรือกิจกรรมชมรมต่าง ๆ
- 2.3 การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพจิต เช่น การให้คำปรึกษาปัญหา และการอบรมด้านจิตวิทยา
- 2.4 การสนับสนุนความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มีการจัดสรรภาระงานที่เหมาะสม
- 2.5 การเสริมแรงและให้กำลังใจครูอย่างสม่ำเสมอ
- 2.6 การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน และตัดสินใจในงานที่สำคัญ
- 2.7 การส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เข้าร่วมอบรม ศึกษาต่อ หรือศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองและความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- 2.8 การสร้างความรู้สึกรักพึงพอใจในงาน สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเห็นความสำคัญ ของบทบาทตนเองในความสำเร็จของสถานศึกษา

3. ด้านภาวะผู้นำ

- 3.1 การมีความมั่นใจในการบริหารงาน มีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ ยึดมั่นในคุณธรรม

3.2 การสร้างแรงจูงใจและกำลังใจให้ครู โดยการยกย่องและเสริมพลังอย่าง
สม่ำเสมอ

3.3 การเป็นแบบอย่างที่ดี กระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มศักยภาพและมุ่งสู่
เป้าหมายร่วมกัน

3.4 การบริหารแบบมีส่วนร่วม ให้บุคลากรร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ส่งเสริม
ความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร

3.5 การส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม กำหนดเป้าหมายร่วมกัน

3.6 การสื่อสารที่เปิดเผย ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ

3.7 การรับฟังข้อเสนอแนะและปัญหาของบุคลากร

3.8 การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือกับชุมชน

4. ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

4.1 การสร้างบรรยากาศการทำงานแบบเป็นมิตร

4.2 การจัดกิจกรรมส่งเสริมสัมพันธ์ภาพ สร้างความไว้วางใจ และความสามัคคี

ภายในองค์กร

4.3 การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการสนับสนุนซึ่งกันและกัน

4.4 การเคารพในบทบาทหน้าที่ของเพื่อนร่วมงาน ไม่ก้าวร้าวกัน สนับสนุนให้แต่ละ
คนมีพื้นที่ในการเป็นผู้นำในงานที่รับผิดชอบ

4.5 การสื่อสารที่ชัดเจน ตรงไปตรงมา และให้เกียรติซึ่งกันและกัน

4.6 การยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างและความสามารถของเพื่อนร่วมงาน

4.7 การสนับสนุนเพื่อนร่วมงานชื่นชมต่อความสำเร็จหรือความพยายามของเพื่อน

ร่วมงาน

ตอนที่ 3 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหาร
สถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

จากแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผู้วิจัยได้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน
ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง ปรากฏผลดังนี้

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเหมาะสม และระดับความเป็นไปได้ของ
 แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้าน

แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ องค์กรแห่งความสุข	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	5.00	0.00	มากที่สุด	4.88	0.33	มากที่สุด
2. ด้านคนทำงานมีความสุข	4.95	0.22	มากที่สุด	4.83	0.38	มากที่สุด
3. ด้านภาวะผู้นำ	5.00	0.00	มากที่สุด	4.95	0.22	มากที่สุด
4. ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อน ร่วมงาน	4.94	0.24	มากที่สุด	4.77	0.43	มากที่สุด
รวม	4.97	0.17	มากที่สุด	4.86	0.35	มากที่สุด

จากตาราง 12 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมของแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่
 องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.97$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการ
 ทำงาน และ ด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$) รองลงมาคือ ด้านคนทำงานมีความสุข (\bar{X}
 = 4.95) และ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.94$) ตามลำดับ

ผลการประเมินความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข
 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ใน
 ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.86$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} =$
 4.95) รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 4.88$) ด้านคนทำงานมีความสุข ($\bar{X} =$
 4.83) และ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.77$) ตามลำดับ

พูนุ ปณ ทิโต ชิว

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเหมาะสม และระดับความเป็นไปได้ของ
 แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การพัฒนาสภาพแวดล้อมทาง กายภาพที่สะอาด ปลอดภัย และเอื้อ ต่อการทำงาน	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2. การจัดภูมิทัศน์ให้สวยงาม ร่มรื่น เสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ ผ่อนคลาย	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3. การจัดการสิ่งอำนวยความสะดวก และพื้นที่ในการทำงาน เช่น ห้องพัก ครู มุมกาแฟ อุปกรณ์สำนักงาน และ อุปกรณ์การเรียนการสอนที่มี คุณภาพ	5.00	0.00	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
4. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี มี ความสามัคคี ร่วมมือและรับฟังความ คิดเห็น	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
5 การมีบทบาทของผู้บริหารในการ พัฒนาสภาพแวดล้อมที่ดี และ สนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อให้ บุคลากรมีความพร้อมในการทำงาน	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
รวม	5.00	0.00	มากที่สุด	4.88	0.33	มากที่สุด

จากตาราง 13 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมของแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่
 องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$) เมื่อพิจารณารายด้าน
 พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ($\bar{X} = 5.00$)

ผลการประเมินความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.88$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าการพัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่สะอาด ปลอดภัย และเอื้อต่อการทำงาน, การจัดภูมิทัศน์ให้สวยงาม ร่มรื่น เสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ผ่อนคลาย และ การมีบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ดีและสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกและพื้นที่ในการทำงาน เช่น ห้องพักรู มุมกาแฟ อุปกรณ์สำนักงาน และอุปกรณ์การเรียนการสอนที่มีคุณภาพ ($\bar{X} = 4.60$)

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเหมาะสม และระดับความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านคนทำงานมีความสุข

ด้านคนทำงานมีความสุข	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีสุขภาพกายที่แข็งแรง เช่น จัดกิจกรรมออกกำลังกายหรือการตรวจสุขภาพประจำปี	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
2. การสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย สนับสนุนกิจกรรมคลายเครียด เช่น การอ่านหนังสือ ฟังเพลง หรือกิจกรรมชมรมต่าง ๆ	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
3. การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพจิต เช่น การให้คำปรึกษา ปัญหา และการอบรมด้านจิตวิทยา	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
4. การสนับสนุนความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มีการจัดสรรภาระงานที่เหมาะสม	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด

ตาราง 14 (ต่อ)

ด้านคนทำงานมีความสุข	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
5. การเสริมแรงและให้กำลังใจครูอย่างสม่ำเสมอ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
6. การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน และตัดสินใจในงานที่สำคัญ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
7. การส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เข้าร่วมอบรม ศึกษาต่อ หรือศึกษาดูงานเพื่อพัฒนา ศักยภาพของตนเองและ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8. การสร้างความรู้สึกรักพึงพอใจในงาน สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเห็น ความสำคัญของบทบาทตนเองใน ความสำเร็จของสถานศึกษา	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
รวม	4.95	0.22	มากที่สุด	4.83	0.38	มากที่สุด

จากตาราง 14 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมของแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านคนทำงานมีความสุข โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.95$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย สนับสนุนกิจกรรมคลายเครียด เช่น การอ่านหนังสือ ฟังเพลง หรือกิจกรรมชมรมต่าง ๆ, การสนับสนุนความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มีการจัดสรรภาระงานที่เหมาะสม, การเสริมแรงและให้กำลังใจครูอย่างสม่ำเสมอ, การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน และตัดสินใจในงานที่สำคัญ, การส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เข้าร่วมอบรม ศึกษาต่อ หรือศึกษาดูงานเพื่อพัฒนา ศักยภาพของตนเองและความก้าวหน้าในสายอาชีพ และ การสร้างความรู้สึกรักพึงพอใจในงาน สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเห็นความสำคัญของบทบาทตนเองใน ความสำเร็จของสถานศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$) รองลงมา คือ การ

สนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีสุขภาพกายที่แข็งแรง เช่น จัดกิจกรรมออกกำลังกายหรือการตรวจสุขภาพประจำปี และการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพจิต เช่น การให้คำปรึกษาปัญหา และการอบรมด้านจิตวิทยา ($\bar{X} = 4.80$)

ผลการประเมินความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านคนทำงานมีความสุข โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.83$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การเสริมแรงและให้กำลังใจครูอย่างสม่ำเสมอ, การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจในงานที่สำคัญ และการส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เข้าร่วมอบรม ศึกษาต่อ หรือศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองและความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีสุขภาพกายที่แข็งแรง เช่น จัดกิจกรรมออกกำลังกายหรือการตรวจสุขภาพประจำปี และการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพจิต เช่น การให้คำปรึกษาปัญหา และการอบรมด้านจิตวิทยา ($\bar{X} = 4.60$)

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเหมาะสม และระดับความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านภาวะผู้นำ

ด้านภาวะผู้นำ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การมีความมั่นใจในการบริหารงาน มีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ ยึดมั่นในความยุติธรรม	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2. การสร้างแรงจูงใจและกำลังใจให้ครู โดยการยกย่องและเสริมพลังอย่างสม่ำเสมอ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3. การเป็นแบบอย่างที่ดี กระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มศักยภาพ และมุ่งสู่เป้าหมาย	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4. การบริหารแบบมีส่วนร่วม ให้บุคลากรร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ส่งเสริมความรู้สึกเป็น	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 15 (ต่อ)

ด้านภาวะผู้นำ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
เจ้าขององค์กร						
5. การส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม กำหนดเป้าหมายร่วมกัน	5.00	0.00	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
6. การสื่อสารที่เปิดเผย ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
7. การรับฟังข้อเสนอแนะและปัญหาของบุคลากร	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8. การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือกับชุมชน	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
รวม	5.00	0.00	มากที่สุด	4.95	0.22	มากที่สุด

จากตาราง 15 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมของแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ($\bar{X} = 5.00$)

ผลการประเมินความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.95$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากันทุกข้อ ($\bar{X} = 5.00$) ยกเว้นข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม กำหนดเป้าหมายร่วมกัน ($\bar{X} = 4.60$)

พูน ปรุ ทิโต ชเว

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเหมาะสม และระดับความเป็นไปได้ของ
 แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อน ร่วมงาน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การสร้างบรรยากาศการทำงาน แบบเป็นมิตร	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
2. การจัดกิจกรรมส่งเสริม สัมพันธภาพ สร้างความไว้วางใจ และความสามัคคีภายในองค์กร	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
3. การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการสนับสนุนซึ่งกันและกัน	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4. การเคารพในบทบาทหน้าที่ของ เพื่อนร่วมงาน ไม่ก้าวร้าวกัน สนับสนุนให้แต่ละคนมีพื้นที่ในการ เป็นผู้นำในงานที่รับผิดชอบ	5.00	0.00	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
5. การสื่อสารที่ชัดเจน ตรงไปตรงมา และให้เกียรติซึ่งกันและกัน	4.80	0.45	มากที่สุด	4.40	0.55	มากที่สุด
6. การยอมรับความคิดเห็นที่ แตกต่างและความสามารถของเพื่อน ร่วมงาน	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
7. การสนับสนุนเพื่อนร่วมงานชื่นชม ต่อความสำเร็จหรือความพยายาม ของเพื่อนร่วมงาน	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
รวม	4.94	0.24	มากที่สุด	4.77	0.43	มากที่สุด

จากตาราง 16 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมของแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่
 องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
 ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.94$) เมื่อพิจารณาราย
 ด้านพบว่า การสร้างบรรยากาศการทำงานแบบเป็นมิตร, การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการ

สนับสนุนซึ่งกันและกัน, การเคารพในบทบาทหน้าที่ของเพื่อนร่วมงาน ไม่ก้าวร้าวกัน สนับสนุนให้แต่ละคนมีพื้นที่ในการเป็นผู้นำในงานที่รับผิดชอบ, การยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างและความสามารถของเพื่อนร่วมงาน และ การสนับสนุนเพื่อนร่วมงานชื่นชมต่อความสำเร็จหรือความพยายามของเพื่อนร่วมงาน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$) รองลงมา คือ การจัดกิจกรรมส่งเสริมสัมพันธภาพ สร้างความไว้วางใจและความสามัคคีภายในองค์กร และ การสื่อสารที่ชัดเจน ตรงไปตรงมา และให้เกียรติซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.80$)

ผลการประเมินความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.77$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการสนับสนุนซึ่งกันและกัน, การยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างและความสามารถของเพื่อนร่วมงาน และ การสนับสนุนเพื่อนร่วมงานชื่นชมต่อความสำเร็จหรือความพยายามของเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสื่อสารที่ชัดเจน ตรงไปตรงมาและให้เกียรติซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.40$)



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สรุปผล
3. อภิปรายผล
4. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
2. เพื่อพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

สรุปผล

จากการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผู้วิจัยสรุปผลได้ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.89$) รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.88$) ด้านคนทำงานมีความสุข ($\bar{X} = 3.86$) และด้านภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 3.79$) ตามลำดับ

ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านคนทำงานมีความสุข ($\bar{X} = 4.77$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 4.76$) ด้านภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 4.70$) และด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.68$) ตามลำดับ

ผลการศึกษาความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ($PNI_{\text{modified}} = 0.240$) ด้านคนทำงานมีความสุข ($PNI_{\text{modified}} = 0.236$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($PNI_{\text{modified}} = 0.227$) และด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ($PNI_{\text{modified}} = 0.203$) ตามลำดับ

ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) นำมาสังเคราะห์เพื่อเป็นแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข พบว่า

- 1) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรมีการพัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพ การจัดภูมิทัศน์ การจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกและพื้นที่ในการทำงาน การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และการมีบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาสภาพแวดล้อม
- 2) ด้านคนทำงานมีความสุข ควรมีการสนับสนุนสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี การสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย การสนับสนุนความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน การเสริมแรง การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม การส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ และการสร้างความรู้สึกรักพึงพอใจในงาน
- 3) ด้านภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นด้านที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูให้ความสำคัญมาก ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความมั่นใจในการบริหารงาน การสร้างแรงจูงใจ การเป็นแบบอย่างที่ดี ใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม การส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม การสื่อสารที่เปิดเผย การรับฟังบุคลากร และการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือกับชุมชน

4) ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ควรมีการสร้างบรรยากาศการทำงานแบบเป็นมิตร การจัดกิจกรรมส่งเสริมสัมพันธ์ภาพ การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การเคารพในบทบาทหน้าที่ของเพื่อนร่วมงาน การสื่อสารที่ชัดเจน การยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และการสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน

2. แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 2) ด้านคนทำงานมีความสุข 3) ด้านภาวะผู้นำ 4) ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ผลการประเมินความเหมาะสมของแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.97$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ ด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$) รองลงมาคือ ด้านคนทำงานมีความสุข ($\bar{X} = 4.95$) และ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.94$) ตามลำดับ

ผลการประเมินความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.86$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.95$) รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 4.88$) ด้านคนทำงานมีความสุข ($\bar{X} = 4.83$) และ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.77$) ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข
 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ใน
 ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ
 ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านคนทำงาน
 มีความสุข และด้านภาวะผู้นำ ตามลำดับ ซึ่งผลที่ปรากฏเช่นนี้อธิบายได้ว่า บุคลากรในสถานศึกษาใน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน
 สามารถทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้รับการยอมรับใน
 ความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน และยอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่าง สอดคล้องกับงานวิจัยของ
 จิระภา สมัครพงษ์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของ
 ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 พบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 มีระดับความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาโดย
 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีสังคมที่มีความสุข (Happy
 Society) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัลลภา อองคไพโร (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัย
 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอนครชัยศรี สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐมเขต 2 พบว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขใน
 โรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ วัฒนธรรมองค์กร พฤติกรรมการเป็น
 สมาชิกที่ดีขององค์กร การสื่อสารในองค์กร และการบริหารทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัย
 ของ เตนชัย อาทิตย์เจริญชัย (2558) ได้ศึกษาเรื่ององค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนศรีบุญยานนท์
 พบว่า องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนศรีบุญยานนท์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น
 รายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ด้าน
 คุณธรรม ด้านน้ำใจงาม ด้านการหาความรู้ ด้านครอบครัวที่ดีและด้านความสุขขององค์กรและสังคม
 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุพงศ์ รอดบุญปาน และนุชนรา รัตนศิริระประภา (2562) ได้ศึกษาเรื่อง
 องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) พบว่า องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน
 อนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้าน
 คุณธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด และอีก 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิตจาก
 มากไปน้อย คือ มีสังคมดี การหาความรู้ น้ำใจงาม ครอบครัวที่ดี การผ่อนคลาย สุขภาพดี และใช้เงิน
 เป็น สอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทสิณี ทวีสุวรรณ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง สุขภาวะองค์กรของ
 โรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว พบว่า สุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว โดยภาพรวมอยู่ใน

ระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่ามัธยเทศจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านคุณธรรม ด้านสุขภาพดี (Happy body) ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) ด้านน้ำใจงาม (Happy heart) ด้านการหาความรู้ (Happy Brain) ด้านสังคมดี (Happy Society) ด้านผ่อนคลายดี (Happy relax) และด้านใช้เงินเป็น (Happy Money) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณวิภู ฦ พัทลุง (2564) ได้ศึกษาเรื่องการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสงขลา สตูล พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความคิดเห็นของครูต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขมากที่สุด คือ ด้านน้ำใจงาม รองลงมา คือ ด้านคุณธรรม ด้านการหาความรู้ ด้านสังคมดีด้านครอบครัวที่ดี ด้านผ่อนคลาย ด้านสุขภาพดี และด้านใช้เงินเป็น ตามลำดับ

ส่วนผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคนทำงานมีความสุข ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านภาวะผู้นำ และด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ ซึ่งผลที่ปรากฏเช่นนี้อธิบายได้ว่า บุคลากรในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เห็นความสำคัญถึงการมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีเพื่อให้พร้อมต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา การมีความพึงพอใจในงานและมีทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ปฏิบัติอยู่ในสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). (2567) ที่ได้กล่าวว่า องค์กรต้องตระหนักว่า คนทำงานทุกคนล้วนมีความสำคัญ ดังนั้นต้องสนับสนุนและส่งเสริมให้คนทำงานมีความสุขทั้งด้านร่างกาย จิตใจ ปัญญา และสังคม หมายถึง การมีสุขภาพกาย สุขภาพใจที่สมบูรณ์แข็งแรง มีความเป็นอยู่ที่ดี มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงาม มีความเอื้ออาทรต่อตนเองและสังคม เมื่อคนทำงานมีความสุข จะสามารถสร้างความมั่นคงในชีวิตด้านการงาน เศรษฐกิจและสังคม สอดคล้องกับแนวคิดของ องค์การอนามัยโลก (Burton, 2010) ที่ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งความสุขไว้ว่า องค์กรแห่งความสุข หรือ องค์กรสุขภาพ (Healthy Workplace) คือ องค์กรที่ให้การป้องกัน ส่งเสริม สนับสนุนทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานและเพื่อให้เกิดความยั่งยืนใน 4 มิติ คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคมจิตวิทยา ทรัพยากรบุคลากรที่มีสุขภาพดี และการมีส่วนร่วมของชุมชนกับองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐพงษ์ น้อยโคตร และ

บุญชม ศรีสะอาด (2565) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับสภาพที่พึงประสงค์จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านคนทำงานมีความสุข ด้านทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ ด้านที่ทำงานน่ายุ้ย และด้านความสมานฉันท์ในองค์กร ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิกุล พุ่มซ่าง (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการศึกษาไทย พบว่าองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการศึกษาไทย มีจำนวน 9 องค์ประกอบ เรียงตามลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อยได้แก่ 1) ความสุขทางด้านจิตใจ 2) ความสุขทางด้านสังคม 3) ความสุขทางการเงิน 4) ความสุขทางสมอง 5) ความสุขของครอบครัว 6) ความสุขทางด้านร่างกาย 7) ความสุขจากการปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบ 8) ความสุขทางวัฒนธรรม 9) ความสุขจากการผ่อนคลาย

และผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เมื่อนำสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแต่ละองค์ประกอบมาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น พบว่าลำดับความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ขององค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านคนทำงานมีความสุข ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ ซึ่งผลที่ปรากฏเช่นนี้อธิบายได้ว่าบุคลากรของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน สามารถทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้รับการยอมรับในความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารงาน สามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขได้ อย่างไรก็ตาม การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืนนั้น ควรจะมีการพัฒนาและเสริมสร้างด้านภาวะผู้นำเกี่ยวกับความเชื่อมั่นในตนเองและการแสดงออกถึงความมั่นใจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา การมีความยืดหยุ่น พร้อมปรับตัวกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง การสานสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของชุมชนกับสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุพาวรรณ ทองตะนูนาม และคณะ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยพัฒนาองค์กรแห่งความสุข (ภาครัฐ) : การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ พบว่า ปัจจัยพัฒนาองค์กรแห่งความสุขได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร การบริหารทรัพยากรบุคคล ความผูกพันและพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังนั้น การพัฒนาองค์กร

ภาครัฐไปสู่องค์กรแห่งความสุขนั้น ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานทรัพยากรบุคคล และส่งเสริมให้เกิดความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร และมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิคุณ สินธนาปัญญา (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสุขในการทำงานของครู ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านคุณลักษณะงานและสัมพันธภาพระหว่างบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัลลภา องคไทร (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอนครชัยศรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐมเขต 2 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขเรียงตามลำดับ ได้แก่ ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และปัจจัยคุณลักษณะงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Bolton (2009) ได้ศึกษาเรื่องการพิจารณาความสุขในสถานที่ทำงานและการมีส่วนร่วม พบว่า การสั่งการในองค์การของผู้บริหารที่มีอำนาจมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร

2. ผลการพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งผลที่ปรากฏเช่นนี้อธิบายได้ว่า แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น สามารถนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขให้กับผู้บริหารสถานศึกษา อันจะนำไปสู่การสร้างภาพลักษณ์และปรับเปลี่ยนทัศนคติ ทั้งในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านคนทำงานมีความสุข ด้านภาวะผู้นำ และด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน รายละเอียดอภิปรายได้ ดังนี้

2.1 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการพัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่สะอาด ปลอดภัย และเอื้อต่อการทำงาน การจัดภูมิทัศน์ให้สวยงาม ร่มรื่น เสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ผ่อนคลาย การจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกและพื้นที่ในการทำงาน เช่น ห้องพักรู มุมกาแฟ อุปกรณ์สำนักงาน และอุปกรณ์การเรียนการสอนที่มีคุณภาพ ส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี มีความสามัคคี ร่วมมือและรับฟังความคิดเห็น และผู้บริหาร

ควรมีบทบาทในการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ดี และสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Lowe (2004) ที่ได้กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข คือ องค์กรที่มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อประโยชน์ต่อสุขภาพของพนักงานและมีผลการปฏิบัติงานสูงขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข (2554) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การมีสถานที่ทำงานที่ดี ถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อการสร้างองค์กรที่มีคุณภาพและยั่งยืน ส่งผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์งานที่ดี การสร้างบรรยากาศในการทำงานโดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี สะอาด ปลอดภัย สิ่งแวดล้อมดี มีชีวิตชีวา ส่งผลให้คนทำงานมีความสุขที่ดี มีความสุขในการทำงาน เพื่อมุ่งเน้น ให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ลดความเครียด ความขัดแย้ง ภายในองค์กร เกิดประสิทธิภาพในการรังสรรค์งาน และตอบสนองต่อเป้าหมายและความสำเร็จของงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ กอปรลาภ อภัยภักดิ์ (2563) ที่ได้กล่าวว่า การจัดสถานที่ทำงานให้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีจะช่วยให้บุคลากรรู้สึกผ่อนคลายและรู้สึกภูมิใจในสถานที่ทำงานของตนเองมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิคุณ สินธนาปัญญา (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร กล่าวไว้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงาน เพราะสภาพแวดล้อมรอบๆ ตัวของผู้ปฏิบัติงานทั้งที่เป็นในเชิงกายภาพและในเชิงนามธรรม จะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เกี่ยวข้องกับความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความปลอดภัย ถูกสุขอนามัย อากาศ แสงสว่าง มีอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ที่เพียงพอและสะดวกต่อการใช้งาน และสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ หากสามารถจัดสภาพแวดล้อมให้มีบรรยากาศที่ดี มีความสะดวกสบาย มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ มีสถานที่สำหรับออกกำลังกาย ทำให้บุคลากรในสถานศึกษามีความสะดวกสบายในการทำงานเพิ่มมากขึ้น จะทำให้ครูผู้สอนทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและเกิดความสุขในการทำงาน

2.2 ด้านคนทำงานมีความสุข ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีสุขภาพกายที่แข็งแรง เช่น จัดกิจกรรมออกกำลังกายหรือการตรวจสุขภาพประจำปี การสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย สนับสนุนกิจกรรมคลายเครียด การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพจิต การสนับสนุนความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มีการจัดสรรภาระงานที่เหมาะสม การเสริมแรงและให้กำลังใจครูอย่างสม่ำเสมอ การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน และตัดสินใจในงานที่สำคัญ การส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เข้าร่วมอบรม ศึกษาต่อ หรือศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองและความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการสร้างความรู้สึกพึงพอใจในงาน

สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเห็นความสำคัญของบทบาทตนเองในความสำเร็จของสถานศึกษา สอดคล้องกับ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2567) ที่ได้กล่าวไว้ว่า องค์กรต้องตระหนักว่าคนทำงานทุกคนล้วนมีความสำคัญ ดังนั้นต้องสนับสนุนและส่งเสริมให้คนทำงานมีความสุขทั้งด้านร่างกาย จิตใจ ปัญญา และสังคม หมายถึง การมีสุขภาพกาย สุขภาพใจที่สมบูรณ์แข็งแรง มีความเป็นอยู่ที่ดี มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงาม มีความเอื้ออาทรต่อตนเองและสังคม เมื่อคนทำงานมีความสุข จะสามารถสร้างความมั่นคงในชีวิตด้านการงาน เศรษฐกิจ และสังคม สอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2557) ได้กล่าวไว้ว่า คนทำงานมีความสุข หมายถึง ประสบการณ์และความรู้สึกของคนทำงานที่ต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไป การได้ทำงานในที่ทำงานที่มั่นคง มีความก้าวหน้า การเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึง การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณา การมีเพื่อนร่วมงานที่จริงจัง การได้รับสวัสดิการที่พอเพียง และการได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ถ้าคนทำงานได้รับสิ่งต่างๆ ดังกล่าวอย่างบ่อยครั้งและต่อเนื่อง คนทำงานก็จะทำงานอย่างมีความสุข สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมสินธ์ รักบุญ และอำนวยการ ทองโปรง (2563) ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารโรงเรียนเทศบาลเพื่อให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ได้กล่าวว่า ครูทำงานมีความสุข หมายถึง ครูสามารถจัดสมดุลชีวิตได้ตระหนักว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีความสำคัญขององค์กร มีความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นอยู่ที่ดี มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงาม และเอื้ออาทรต่อตนเองและสังคม

2.3 ด้านภาวะผู้นำ ผู้บริหารต้องมีความมั่นใจในการบริหารงาน มีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ ยึดมั่นในความยุติธรรม มีการสร้างแรงจูงใจและกำลังใจให้ครู โดยการยกย่องและเสริมพลังอย่างสม่ำเสมอ เป็นแบบอย่างที่ดี กระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มศักยภาพและมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกัน มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ให้บุคลากรร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ส่งเสริมความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม กำหนดเป้าหมายร่วมกัน มีการสื่อสารที่เปิดเผยชัดเจนและมีประสิทธิภาพ รับฟังข้อเสนอแนะและปัญหาของบุคลากร และมีการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือกับชุมชน สอดคล้องกับแนวคิดของ อธิคุณ สินธนาปัญญา (2557) ที่ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารที่ใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะในการสร้างอำนาจหรืออิทธิพลเหนือทัศนคติและ พฤติกรรมของบุคคลอื่นให้ปฏิบัติตามที่ต้องการเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นปัจจัยที่สำคัญมากที่จะส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูเพราะผู้บริหารจะเป็นผู้ที่บังคับบัญชา และมีบทบาทหลักในการกำหนดแนวทางในการบริหารงานต่าง ๆ หากผู้บริหารขาดภาวะผู้นำจะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ยาก สอดคล้องกับแนวคิดของ กอปรลาภ อภัยภักดิ์

(2563) ที่ได้กล่าวว่า การจะเป็นองค์กรแห่งความสุข ต้องเริ่มต้นที่ “ผู้บริหารหรือผู้นำ” ต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ รู้จักเทคนิคในการขับเคลื่อน กลยุทธ์ไปสู่ความสำเร็จ บริหารงานอย่างมีธรรมาภิบาล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุพาวรรณ ทองตะนูนาม และคณะ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยพัฒนาองค์กรแห่งความสุข (ภาครัฐ) : การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารถือเป็นหัวใจสำคัญ จากงานวิจัยพบว่า ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ถึงภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับบัญชา จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับ (Identification) และซึมซับพฤติกรรม (Internalization) ของผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชายังต้องมีความสามารถในการบริหารความแตกต่าง ยอมรับความแตกต่างและมีนโยบายส่งเสริมสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคลากร และองค์กร ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง นอกจากนี้การเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้นำในองค์กรจะทำให้บุคลากรยอมรับและ ติดตาม นำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน

2.4 ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมการสร้างบรรยากาศการทำงานแบบเป็นมิตร การจัดกิจกรรมส่งเสริมสัมพันธ์ภาพ สร้างความไว้วางใจ และความสามัคคีภายในองค์กร การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการสนับสนุนซึ่งกันและกัน การเคารพในบทบาทหน้าที่ของเพื่อนร่วมงาน ไม่ก้าวก่ายกัน สนับสนุนให้แต่ละคนมีพื้นที่ในการเป็นผู้นำในงานที่รับผิดชอบ การสื่อสารที่ชัดเจน ตรงไปตรงมา และให้เกิดประโยชน์ซึ่งกันและกัน การยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างและความสามารถของเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนเพื่อนร่วมงานชื่นชมต่อความสำเร็จหรือความพยายามของเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ อธิคุณ สินธนาปัญญา (2557) ได้กล่าวว่า สัมพันธภาพระหว่างกันภายในโรงเรียน ประกอบด้วย 1) สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร 2) สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนครู 3) สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน สัมพันธภาพระหว่างบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมาก เพราะ สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในองค์กรจะช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีให้กับสถานศึกษา เป็นบรรยากาศแห่งความสุข ซึ่งเมื่อเราคิดถึงสถานที่ทำงานแล้ว ทำให้เราอยากทำงานเพื่อที่เจอเพื่อนร่วมงานที่ดี ร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน สามารถไว้วางใจที่จะปรึกษาได้ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว มีผู้บริหารที่เข้าใจ มีความเป็นกันเอง มีลูกศิษย์ที่เคารพนับถือในตัวครู ไว้วางใจประดุจกับคนในครอบครัว สอดคล้องกับแนวคิดของ กอปรลาภ อภัยภักดิ์ (2563) ที่ได้กล่าวว่า ทัศนคติที่ดีในการทำงาน เป็นสิ่งสำคัญมากที่ผู้บริหารหรือหัวหน้างานต้องเป็นแกนนำและสร้างให้เกิดขึ้น ผู้บริหารต้องส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อกันเป็นหนึ่งเดียวกันเหมือนคนในครอบครัว

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 หน่วยงานต้นสังกัดสามารถนำแนวทางไปพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข โดยกำหนดวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายของการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขที่ชัดเจน เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาไปประยุกต์ใช้ได้โดยต้องคำนึงถึงบริบท ความพร้อม ข้อจำกัด และปัจจัยอื่น ๆ ที่มีความแตกต่างกันในแต่ละสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

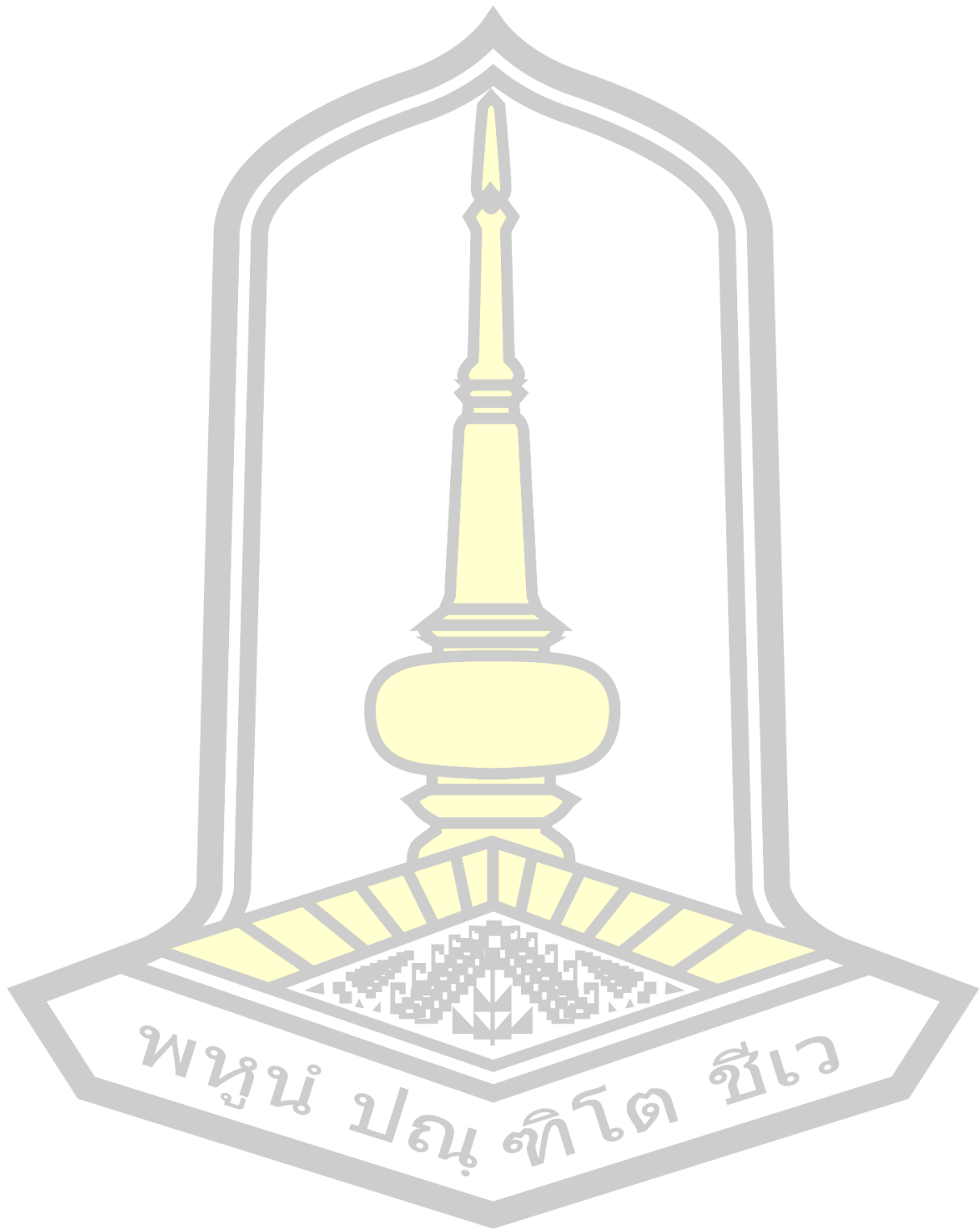
1.3 จากผลการศึกษาพบว่าด้านที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำ แม้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขได้ แต่อย่างไรก็ตาม การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืนนั้น ผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำ มีความเชื่อมั่นในตนเองและแสดงออกถึงความมั่นใจในการบริหารงาน มีวิสัยทัศน์ มีความยืดหยุ่นพร้อมปรับตัวกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ให้มีความสำคัญกับการสานสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของชุมชนกับสถานศึกษา เป็นแบบอย่างที่ดี ใช้หลักการการบริหารแบบมีส่วนร่วม ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม กระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาทำงานอย่างเต็มศักยภาพ และมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกัน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา เช่น ด้านผู้เรียน ด้านชุมชน เป็นต้น เพื่อจะได้นำข้อมูลมาพัฒนาแนวทางการสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุขต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษาถึงผลสัมฤทธิ์หลังจากการนำแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่แห่งความสุขไปใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษา

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กระทรวงสาธารณสุข. (2565). *แผนติดตามผลการดำเนินงานโครงการสำคัญ ของกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565*. กลุ่มติดตามและประเมินผลนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพ งานติดตามนโยบายสุขภาพ
- กอปรลาภ อภัยภักดิ์. (2563). *บรรยากาศองค์กรแห่งความสุข: คนเบิกบาน งานสำเร็จ*. วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์, 6(1), 315-331.
- กาญจน์ เรืองมนตรี. (2549). *ทฤษฎีผู้นำ*. มหาสารคาม: ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กิติมา ปรีดีติลล. (2543). *การบริหารและการนิเทศสถานศึกษาเบื้องต้น*. อักษรพัฒนา.
- ขวัญเมือง แก้วคำเกิง และคณะ. (2553). *รายงานสรุปผลการประเมินภายในแผนงานสุขภาวะองค์กร ภาคเอกชน. แผนงานสุขภาวะองค์กร ภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)*.
- ขวัญเมือง แก้วคำเกิง. (2556). *แนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)*. [ออนไลน์]. ได้จาก : http://hq.prd.go.th/plan/ewt_dl_link.php?nid=2127.
- ขวัญเมือง แก้วคำเกิง. (2557). *ก้าวไปสู่องค์กรสุขภาวะ ก้าวไปเป็น Happy Workplace ความรู้สำหรับนักสร้างสุขขององค์กร. สำนักงานสนับสนุนสุขภาวะองค์กร*.
- ครรชิต มาลัยวงศ์. (2557). *เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา*. https://www.drkanchit.com/general_articles/articles/general_24.html
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2551). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. บุ๊คพอยท์
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2553). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 3. บุ๊คพอยท์.
- จิระภา สมัครพงษ์ (2564). *องค์กรแห่งความสุข ในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- จุฑามาศ แก้วพิจิตร และคณะ. (2556). *123 สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข*. สองขาครีเอชัน.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนรัตน์. (2551). *แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ*.

- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2563). *องค์กรแห่งความสุข*. โครงการส่งเสริมผลิตภาพและสุขภาวะองค์กรในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม SMEs Happy and Productive workplace.
- ชินวุฒิ เจษฎาญาณเมธา. (2563). *การจัดการค่าตอบแทนที่ดีเพื่อดึงดูดพนักงานในองค์กร: ศูนย์วิจัยและให้คำปรึกษา สถาบันบัณฑิตฯศศินทร์* <https://sasinconsulting.com/wp-content/uploads/2020/09/Compensation-Strategy-Chinnawut.pdf>
- ณัฐพงษ์ น้อยโคตร และ บุญชม ศรีสะอาด. (2565). *แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2*. วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์, 6(1), 91-103.
- เด่นชัย อาทิตย์เจริญชัย (2558). *องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนศรีบุญยานนท์*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทิพวัลย์ รามรงค์. (2557). *สารสารขององค์กรแห่งความสุข เล่ม 1*. พี.เอ. ลีฟวิ่ง.
- ธนวุฒิ แก้วนุช และคณะ. (2563). *รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข*. วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 23(1), 54-71.
- นฤมล แสงผล. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ปทุมธานี.
- นันท์สินี ทวีสุวรรณ. (2562). *สุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บัญญัติ บุญบำรุง. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- บุญชม ศรีสะอาด และคณะ. (2554). *หลักการวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 9. สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 7. สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 8. สุวีริยาสาส์น.
- ประพนธ์ ผาสุขยืด. (2549). *Happy Workplace-สวรรค์ที่ทำงาน*. <https://gotoknow.org/blog/beyondkm/58183>

- ปัญญาวัฒน์ จุฑามาศ. (2565). การจัดการองค์กรสู่องค์กรแห่งความสุขเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชน. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, 11(1), 99-111.
- พงศกร ศรีรงค์ทอง (2565). องค์กรแห่งความสุข: มุมมองจากอาจารย์มหาวิทยาลัย. วารสารสุทธิปริทัศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, 36(2), 150-169.
- พิกุล พุ่มซ่าง (2560). การวิเคราะห์ห้องปฏิบัติการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการศึกษาไทย. วารสารสาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 10(2), 647-663.
- มุกฉลิษฐ์ สิงห์สาครเดชา และคณะ. (2557). "สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานและการตั้งเป้าหมายที่พยากรณ์ความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน." การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 6: 398-409.
- ยุพาวรรณ ทองตะนูนาม. (2558). ปัจจัยพัฒนาองค์กรแห่งความสุข (ภาครัฐ): การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ. วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ, 9(1), 52-62.
- โรจนรินทร์ โกมลหิรัญ. (2551). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความเครียดในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรรณวิภา ฦ พัทลุง. (2564). การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
- วัลลภา องคไทร. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอนครชัยศรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐมเขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ศรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2557). คุณภาพชีวิต การทำงานและความสุข. (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพฯ : ธรรมมา เพรส.
- สมพงษ์ สิงหา. (2556). งาน...ช่วงเวลาแห่งความสุข. ธรรมนิติเพรส
- สมสินธ์ รักบุญ และอำนาจ ทองโปรง. (2563). การบริหารโรงเรียนเทศบาลเพื่อให่เป็นองค์กรแห่งความสุข. วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์, 10(2), 310-320

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). *การจัดระบบบริหารและสารสนเทศภายในสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงวางตัวระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2553*. กรุงเทพฯ : ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). (2552). *มาสร้างองค์กรแห่งความสุกกันเถอะ*. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). (2565). *การให้คุณค่าและรับฟังเสียงพนักงาน ปัจจัยสร้างองค์กรแห่งความสุขในอนาคต*. [https://resourcecenter-
uat.thaihealth.or.th/index.php/article](https://resourcecenter-uat.thaihealth.or.th/index.php/article)
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). (2567). *คู่มือสร้างเสริมองค์กรสุขภาวะ*. สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. (2567). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567*. กลุ่มนโยบายและแผน
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรื. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570)*. ราชกิจจานุเบกษา.
- สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. (2554). *สถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิต และความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life)*. กระทรวงสาธารณสุข.
- สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. (2556). *สถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน “สะอาด ปลอดภัย สิ่งแวดล้อมดี มีชีวิตชีวา”*. สำนักงานกิจการ โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- อชิคุณ สิ้นธนาปัญญา. (2557). *การบริหารความสุขในสถานศึกษา Happiness Management in School*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อชิคุณ สิ้นธนาปัญญา. (2558). *การพัฒนาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต]*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อนุพงศ์ รอดบุญปาน และนุชนรา รัตนศิริระประภา. (2562). *องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว)*. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 10(2), 245-257.

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2561). *องค์กรแห่งความสุข: สิ่งทีพนักงานปรารถนา.*

<http://www.prosofthrmi.com/ArticleInfo.aspx?ArticleTypeID=2085&ArticelD=8207>

Bass, S. and Stogdill's. (1990). *Handbook of Leadership: Theory, Research and Managerial Applications.* 3rd ed. New York: Free Press.

Beyer, J. E., and Marshall, J. (1981). "The Interpersonal Dimension of Collegiality." *Nursing Outlook.*

Bolton, S, C. (2009). *A consideration of workplace fun and engagement.* Emerald Group Publishing Limited.

Burton, J. (2010). *WHO Healthy Workplace Framework and Model: Background and Supporting Literature and Practices.* WHO Headquarters, Geneva, Switzerland. www.who.int/occupational_health/healthyworkplace_framework.pdf

Campbell, Ronald F. et al. (1978). *Introduction to Educational Administration.* 5th ed. Boston: Allyn and Bacon, London: Pitman.

Chickering, A., W. (1969). *Education and Identity.* San Francisco: Jossey-Bass.

Chiumento, Sarah. (2007). *Happiness at Work Index Research report 2007.* Chiumento London. <http://ludopedia.cl/biblioteca/2.pdf>.

Deery, S. J., Iverson, R. D., and Walsh, J. T. (2010). "Coping Strategies in Call Centres: Work Intensity and the Role of Co-workers and Supervisors." *British Journal of Industrial Relations*, 48, 1: 181 – 200.

Dive, B. (2004). *The healthy organization.* USA. DMA Consultancy Limited.

Fisher. (2010). *Happiness at Work.* Bond University

Good, C.V. (1973). *Dictionary of Education.* New York: McGraw – Hill

Graham Lowe (2020). *Creating Healthy Organizations Taking Action to Improve Employee Well-Being.* University of Toronto Press

Harold Koontz D. (1982). *Principles of Management: An Analysis of Managerial Functions.* New York: McGraw–Hill.

Harris, B.M. (1975). *Supervisory Behavior in Education*. Englewood Cliff, New Jersey: Prentice-Hall.

James, L. R., Jones, A. P. (1974). *Organizational climate: a Review of Theory and Research*. In *Psychological Bulletin*, 81, 1096-1112.

Jesse, B. (1999). *Essentials of Psychological Testing*. New York: Harper & Row.

Lowe, G.S. (2004). *Healthy workplace strategies: Creating change and achieving results*. USA. The Graham Lowe Group Inc.

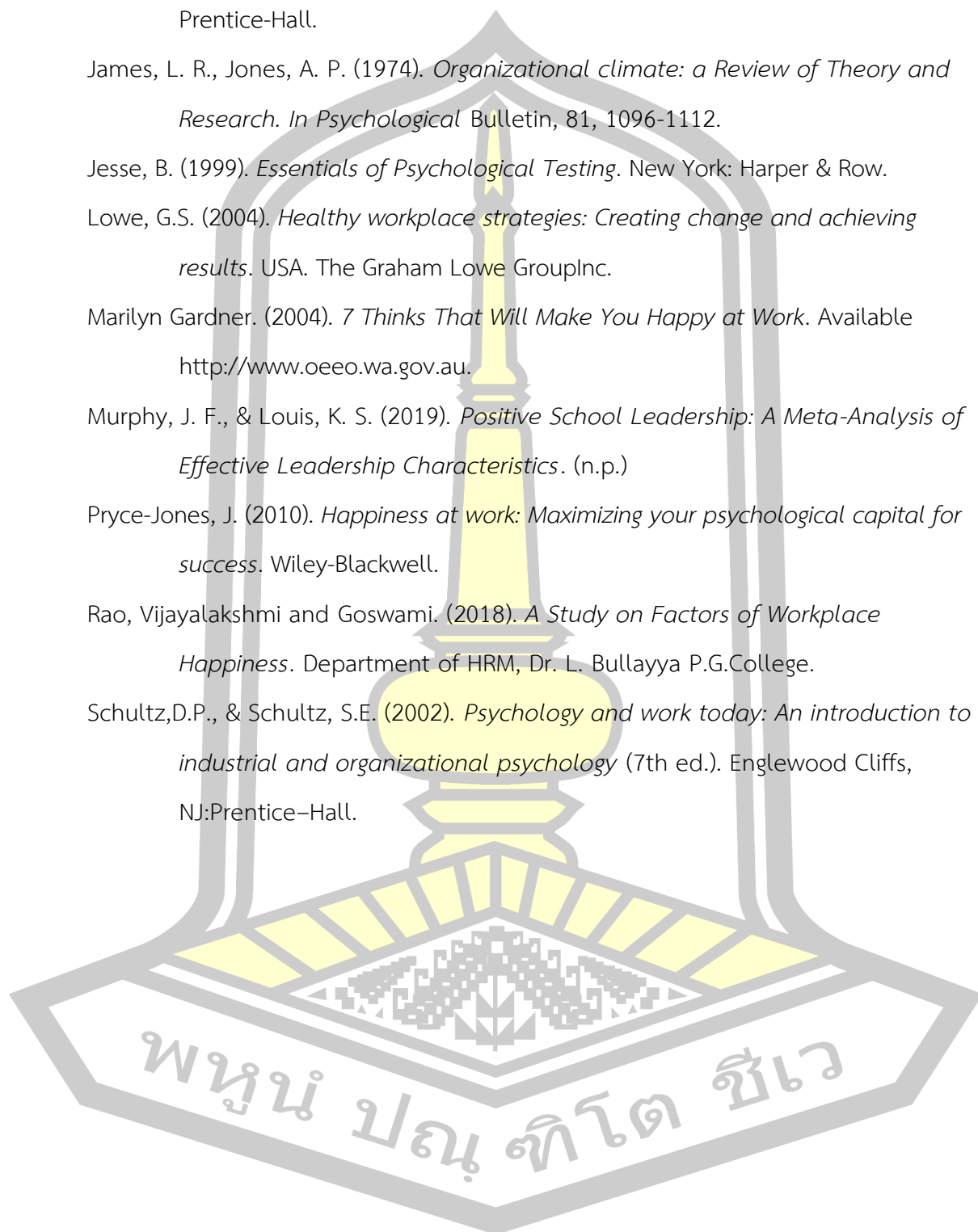
Marilyn Gardner. (2004). *7 Things That Will Make You Happy at Work*. Available <http://www.oeeo.wa.gov.au>.

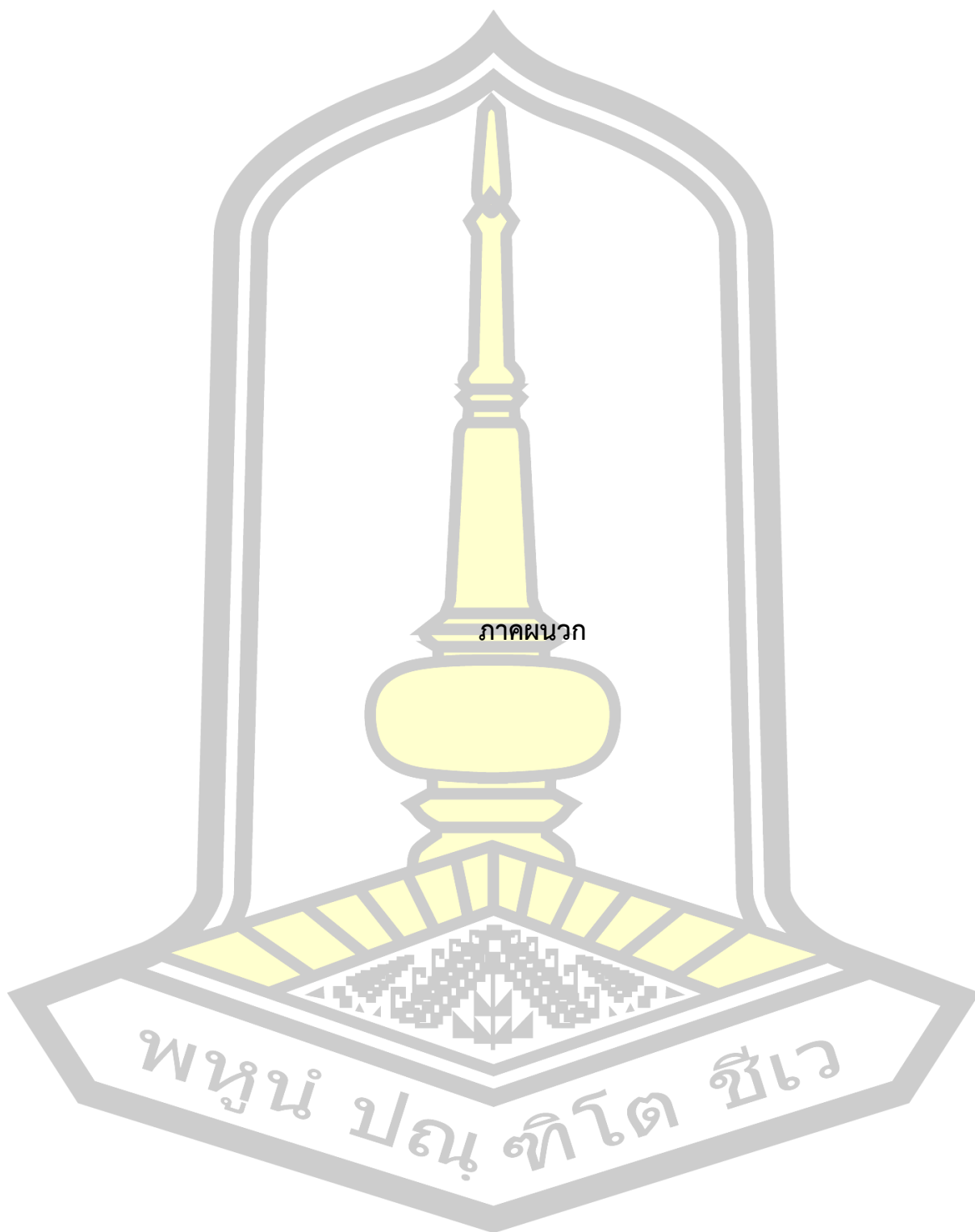
Murphy, J. F., & Louis, K. S. (2019). *Positive School Leadership: A Meta-Analysis of Effective Leadership Characteristics*. (n.p.)

Pryce-Jones, J. (2010). *Happiness at work: Maximizing your psychological capital for success*. Wiley-Blackwell.

Rao, Vijayalakshmi and Goswami. (2018). *A Study on Factors of Workplace Happiness*. Department of HRM, Dr. L. Bullayya P.G.College.

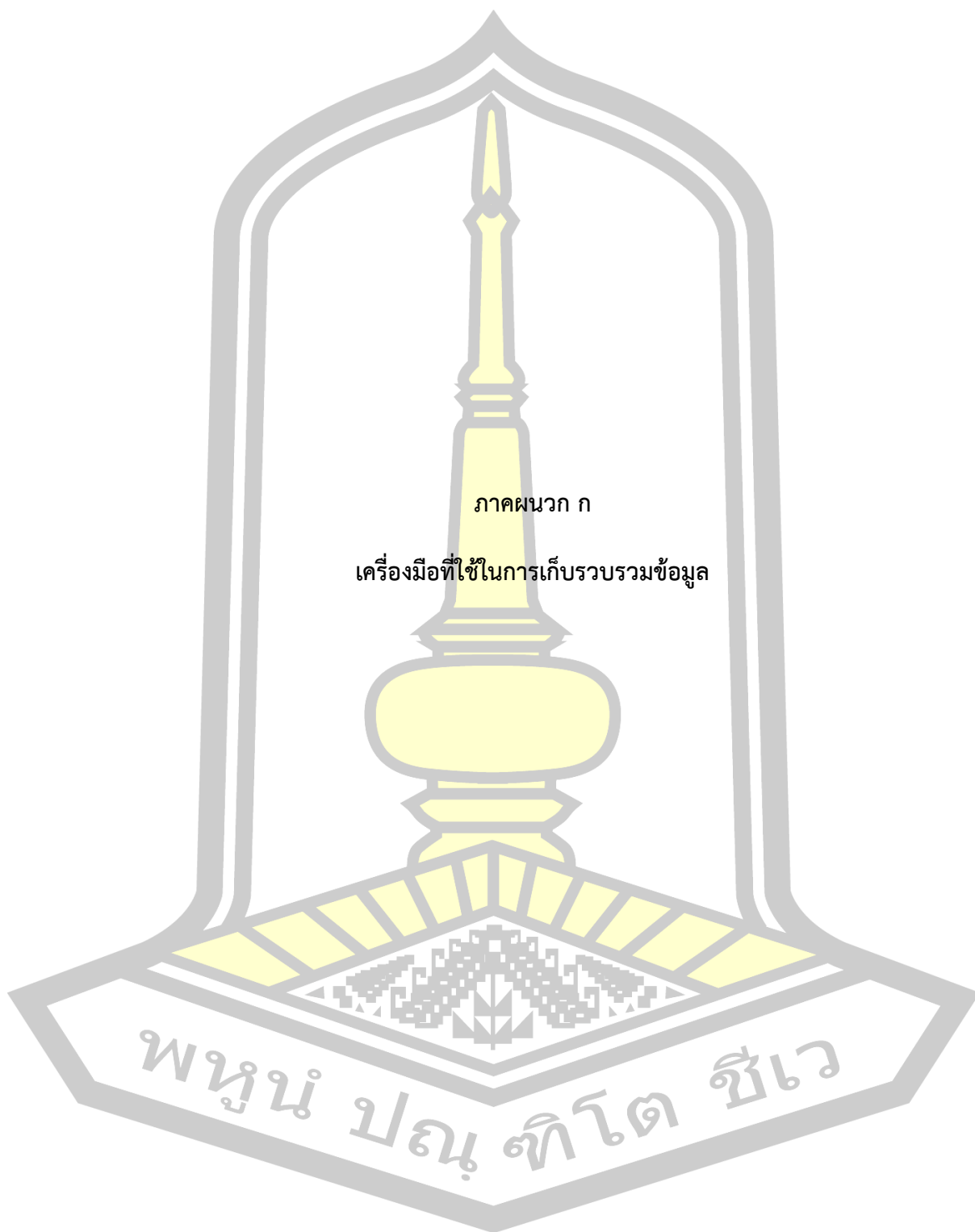
Schultz, D.P., & Schultz, S.E. (2002). *Psychology and work today: An introduction to industrial and organizational psychology* (7th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.





ภาคผนวก

พหุมนุ ปณ ทิโต ชีเว



ภาคผนวก ก

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

พหุบัณฑิตยาลัย

แบบประเมินสำหรับผู้เชี่ยวชาญ

แบบประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย เรื่อง การพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
2. ขอความกรุณาให้ท่านพิจารณาข้อคำถาม ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนน ดังนี้
 - 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์
 - 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์
 - 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์
3. กรณีที่ท่านเห็นว่าควรมีการปรับแก้ไขเพิ่มเติม กรุณาระบุในช่องว่างขวามือสุดท้ายรายการนั้น ๆ หรือหากท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ กรุณาระบุท้ายแบบประเมิน

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ท่านได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบประเมิน

พูนุ ปรณ กิจโต ชิว
นางสาวศินี สีหากุล

นิสิตหลักสูตร กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

หมายเลขโทรศัพท์ 0889428664

แบบประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย
เรื่อง การพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

คำชี้แจง

1. แบบประเมินนี้สำหรับผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อความและนิยามศัพท์เฉพาะ
2. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านดังนี้
- +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
 - 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อความมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
 - 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ชื่อผู้เชี่ยวชาญ :

ข้อ	องค์กรแห่งความสุข	ความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม
		+1	0	-1	
องค์กรประกอบที่ 1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ที่ทำงานน่าอยู่ มีความสะอาด ปลอดภัย มีปัจจัยแวดล้อมที่ดี รวมถึงแนวทางการทำงานหรือวัฒนธรรมการทำงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3					
1	สถานศึกษามีบรรยากาศที่น่าอยู่และเอื้อต่อการทำงาน				
2	สภาพแวดล้อมในสถานศึกษามีความสะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อย				
3	สถานศึกษามีมาตรการรักษาความปลอดภัยในสถานศึกษาที่เหมาะสม				
4	สถานศึกษามีมาตรการที่ช่วยในการดูแลความปลอดภัยของบุคลากร มีการจัดการปัจจัยแวดล้อม เช่น อากาศ แสงสว่าง และเสียงรบกวน อย่าง				

ข้อ	องค์กรแห่งความสุข	ความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม
		+1	0	-1	
	เหมาะสม				
5	การจัดพื้นที่สีเขียวหรือพื้นที่พักผ่อนในสถานศึกษาเหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร				
6	สถานศึกษามีวัฒนธรรมการทำงานที่ดี เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม รับฟังความคิดเห็นและเอาใจใส่บุคลากรอยู่เสมอ				
7	วัฒนธรรมการทำงานในสถานศึกษาของท่านสนับสนุนให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน				
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการส่งเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและมีความสุข				
9	สถานศึกษาของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น อุปกรณ์สำนักงาน ห้องพักรู หรือห้องทำงานที่ช่วยสนับสนุนการทำงาน				
<p>องค์กรประกอบที่ 2 คนทำงานมีความสุข หมายถึง คนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีความเป็นอยู่ที่ดี มีครอบครัวที่อบอุ่น ได้ทำงานที่มีความหมาย มีความพึงพอใจในงาน ค่าตอบแทนดี มีความก้าวหน้าและเติบโตในสายอาชีพ มีการพัฒนาและการเรียนรู้ ศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา</p>					
10	ท่านมีสุขภาพกายที่ดีและพร้อมต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา				
11	ท่านมีสุขภาพจิตที่ดีและรู้สึกผ่อนคลายเมื่ออยู่ในที่ทำงาน				
12	ท่านมีกิจกรรมที่ผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน เช่น อ่านหนังสือ ออกกำลังกาย ท่องเที่ยว ดูหนัง ฟังเพลง ฯลฯ				

ข้อ	องค์กรแห่งความสุข	ความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม
		+1	0	-1	
13	ท่านแบ่งเวลาให้กับการทำงานอย่างเหมาะสม เวลาทำงานไม่ก้าวร้าวเวลาส่วนตัวมากเกินไป				
14	ท่านมีครอบครัวที่อบอุ่น และเป็นกำลังใจในการทำงาน				
15	ท่านรู้สึกว่างานที่ทำมีความหมาย มีส่วนทำให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จได้				
16	ท่านมีความพึงพอใจในงานและมีทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ปฏิบัติอยู่ในสถานศึกษา				
17	ท่านมีความพึงพอใจในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา				
18	ท่านมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับจากสถานศึกษา				
19	ท่านมีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าและโอกาสเติบโตในสายอาชีพของตน				
20	ท่านสนใจศึกษาหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ				
21	ท่านเข้าร่วมอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาตนเองและเพิ่มพูนประสบการณ์ในการทำงาน				
<p>องค์กรประกอบที่ 3 ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถชักจูงให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ มีการเสริมสร้างซึ่งกันและกัน มีอิสระและการเสริมพลัง เล็งเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมของชุมชนกับองค์กร และผลลัพธ์องค์กร สร้างให้เกิดแรงกระตุ้นภายในกลุ่มทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์เพื่อนำไปสู่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ร่วมกันวางไว้อย่างดีที่สุด</p>					
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในตนเองและแสดงออกถึงความมั่นใจในการบริหารงาน				

ข้อ	องค์กรแห่งความสุข	ความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม
		+1	0	-1	
23	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถชักจูงให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและมุ่งมั่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย				
24	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจในประเด็นสำคัญของสถานศึกษา				
25	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศของการเสริมสร้างซึ่งกันและกันในทีมงาน ส่งเสริมให้บุคลากรช่วยเหลือเกื้อกูลผลักดันกันและกัน				
26	ผู้บริหารมอบอิสระแก่บุคลากรในสถานศึกษาเพื่อทำงานอย่างเต็มความสามารถ				
27	ผู้บริหารมีความยืดหยุ่น พร้อมปรับตัวกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ดี				
28	ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมพลังและสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรอยู่เสมอ				
29	ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการสานสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของชุมชนกับสถานศึกษา				
30	ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างแรงกระตุ้นภายในทีมงานเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน				
31	ผู้บริหารสามารถกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกับบุคลากรได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ				

องค์ประกอบที่ 4 ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง สัมพันธภาพอันดีระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา มีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน คนในสถานศึกษาได้ร่วมคิดร่วมตัดสินใจ มีความสมานฉันท์ในองค์กร ร่วมมือกันในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และการได้รับ

ข้อ	องค์กรแห่งความสุข	ความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็น เพิ่มเติม
		+1	0	-1	
การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน โดยยอมรับในความแตกต่างและยอมรับในความสามารถของบุคคล					
32	ท่านรู้สึกว่ายบรรยากาศการทำงานในสถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน				
33	ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานเมื่อเผชิญกับปัญหาในการทำงาน				
34	เพื่อนร่วมงานของท่านรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ท่านเสนอ				
35	ท่านทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
36	ท่านรู้สึกว่าได้รับการยอมรับในความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน				
37	เพื่อนร่วมงานในสถานศึกษาของท่านยอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่าง				
38	ท่านมีโอกาสร่วมคิดและร่วมตัดสินใจในงานหรือกิจกรรมของสถานศึกษาร่วมกับเพื่อนร่วมงาน				
39	เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา				
40	ท่านรู้สึกว่าเป็นเพื่อนร่วมงานยอมรับในความแตกต่างและความสามารถของแต่ละบุคคล				

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้เชี่ยวชาญ

แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์
การวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert

3. แบบสอบถามนี้ไม่มีคำตอบใดถูกหรือผิด ท่านสามารถตอบได้อย่างอิสระตามความจริง คำตอบที่เป็นจริงที่สุดจะช่วยให้งานวิจัยนี้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

4. โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนทุกข้อเพื่อความสมบูรณ์ของแบบทดสอบ และสามารถนำไปประมวลผลได้ ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามครั้งนี้จะเป็นข้อมูลลับเฉพาะ ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด ผู้วิจัยจะนำมาใช้ประโยชน์สำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ขอขอบพระคุณอย่างยิ่งที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

พูนุ ปลูกโต ชิว

นางสาวศินี สีหากุล

นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

โทรศัพท์ 088-9428664

แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงตามสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. ตำแหน่งงานปัจจุบัน

ผู้บริหารสถานศึกษา ครู

2. ขนาดสถานศึกษา

ขนาดเล็ก จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 119 คนลงมา

ขนาดกลาง จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 120 – 719 คน

ขนาดใหญ่ จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 720 – 1,679 คน

ขนาดใหญ่พิเศษ จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 1,680 คนขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นองค์กรแห่ง ความสุขของ

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

คำชี้แจง 1. แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

2. โปรดใช้ดุลพินิจของท่านพิจารณาเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของ
ความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา และโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความ
คิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริง ซึ่งแต่ละช่องมีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ที่	ความเป็นองค์กรแห่งความสุขของ สถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
13	ท่านมีครอบครัวที่อบอุ่น และเป็นกำลังใจในการทำงาน										
14	ท่านรู้สึกว่าการที่ทำงานที่มีความหมาย มีส่วนทำให้สถานศึกษา บรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จได้										
15	ท่านมีความพึงพอใจในงานและมีทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ ปฏิบัติอยู่ในสถานศึกษา										
16	ท่านมีความพึงพอใจในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา										
17	ท่านมีความพึงพอใจในคำตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ จากสถานศึกษา										
18	ท่านมีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าและโอกาสเติบโต ในสายอาชีพของตน										
19	ท่านสนใจศึกษาหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ใหม่ๆ เพื่อ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ										
20	ท่านเข้าร่วมอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาตนเองและ เพิ่มพูนประสบการณ์ในการทำงาน										
ด้านภาวะผู้นำ											
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในตนเองและ แสดงออกถึงความมั่นใจในการบริหารงาน										
22	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถชักจูงให้บุคลากรปฏิบัติงาน ด้วยความเต็มใจและมุ่งมั่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย										
23	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมใน กระบวนการตัดสินใจในประเด็นสำคัญของสถานศึกษา										
24	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศของการเสริมสร้างซึ่งกันและกัน ในทีมงาน ส่งเสริมให้บุคลากรช่วยเหลือเกื้อกูล ผลักดัน กันและกัน										
25	ผู้บริหารมอบอิสระแก่บุคลากรในสถานศึกษาเพื่อให้ ทำงานอย่างเต็มความสามารถ										
26	ผู้บริหารมีความยืดหยุ่น พร้อมปรับตัวกับสถานการณ์ที่										

แบบสัมภาษณ์สถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) สำหรับการวิจัย
เรื่อง การพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์การพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของ
สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ฉบับนี้แบ่งเป็น 2 ตอน
ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 สัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของ
สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

2. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้เป็นการศึกษาที่มุ่งเน้นประโยชน์ใช้ในการวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบ
หรือเกิดความเสียหายต่อหน่วยงานหรือบุคคลที่ให้สัมภาษณ์แต่อย่างใด จึงขอความอนุเคราะห์จาก
ท่านได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสัมภาษณ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์
จากท่านในการสัมภาษณ์เป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

นางสาวศินี สีหากล

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.)

สาขาวิชา การบริหารและพัฒนการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน ปรณ ทัต ษ

แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ผู้สัมภาษณ์ นางสาวศินี สีหากุล

สถานที่

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....เริ่มเวลา.....น. ถึง

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

คำชี้แจง ขอความกรุณาท่านให้สัมภาษณ์ตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ชื่อ-นามสกุล.....
2. วุฒิการศึกษาสูงสุด.....สาขา.....
3. ตำแหน่งปัจจุบัน.....
4. สถานที่ทำงาน.....
5. ประสบการณ์ในการทำงาน.....

ตอนที่ 2 สัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ในฐานะที่ท่านเป็นผู้บริหารสถานศึกษาหรือครู ท่านมีความคิดเห็นว่าการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขในแต่ละองค์ประกอบควรดำเนินการอย่างไร จึงจะนำไปสู่การพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 และเป็นแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ในประเด็นคำถามการสัมภาษณ์ ดังนี้

พูน ปณ ทิโต ชีเว

1. ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางอย่างไรในการบริหารหรือสนับสนุนสถานศึกษาให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ที่ทำงานน่าอยู่ และปลอดภัย

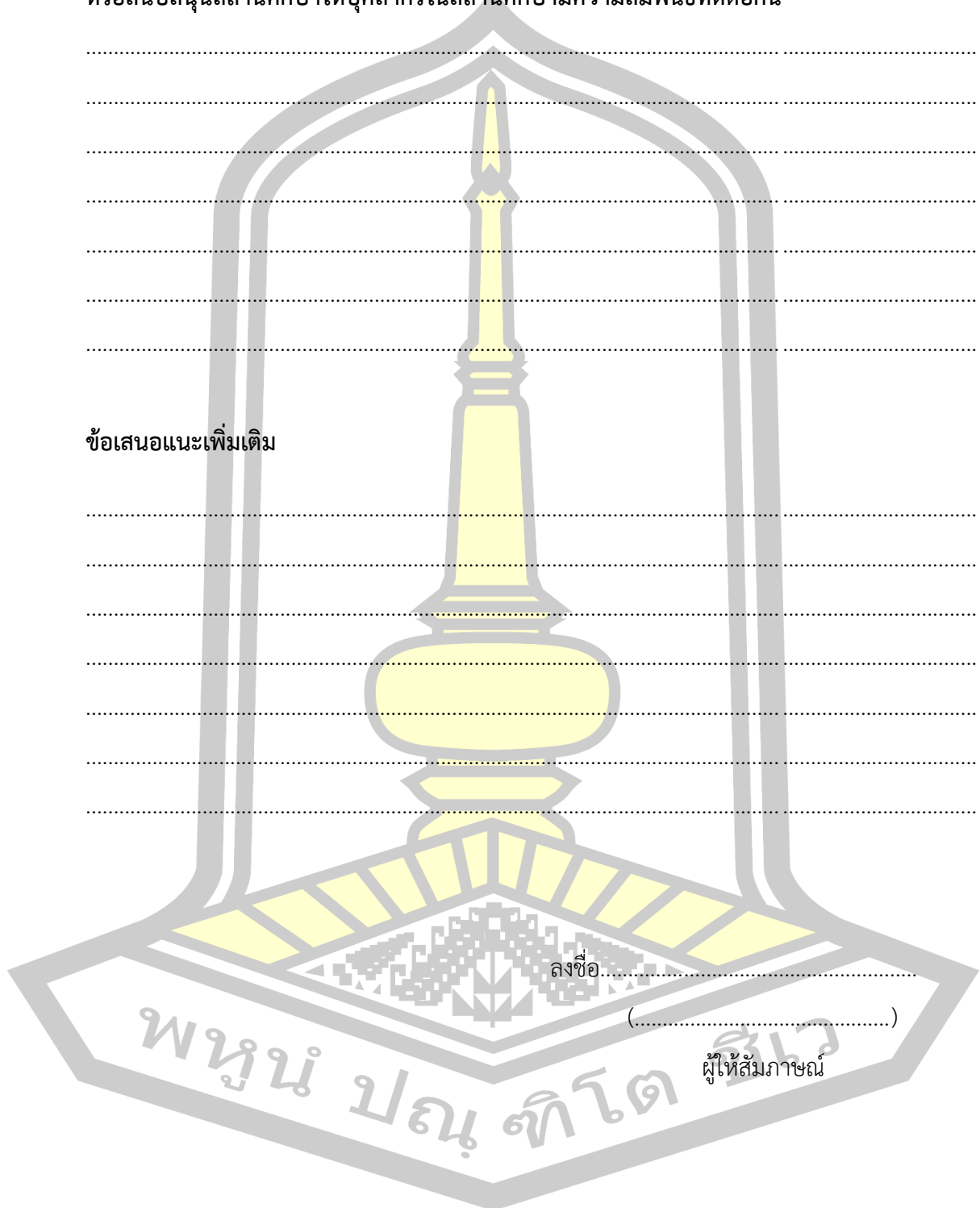
2. ในด้านคนทำงานมีความสุข ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางอย่างไรในการบริหารหรือสนับสนุนสถานศึกษาให้บุคลากรในสถานศึกษามีความสุข มีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี

3. ในด้านภาวะผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำและพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขควรเป็นอย่างไร และมีวิธีปฏิบัติอย่างไร

พจนันท์ ปณฺฑิต ชีวะ

4. ในด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางอย่างไรในการบริหาร หรือสนับสนุนสถานศึกษาให้บุคลากรในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม



แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้
แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

คำชี้แจง

1. แบบประเมินนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

2. ขอความกรุณาให้ท่านพิจารณาตรวจสอบในหัวข้อและประเด็นต่าง ๆ ว่ามีความเหมาะสม และความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแต่ละข้อ 5 ระดับดังต่อไปนี้

5 หมายถึง แนวทางมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้มากที่สุด

4 หมายถึง แนวทางมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้มาก

3 หมายถึง แนวทางมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ปานกลาง

2 หมายถึง แนวทางมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้น้อย

1 หมายถึง แนวทางมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้น้อยที่สุด

3. หากท่านเห็นว่าควรปรับปรุงหรือเพิ่มเติมประการใด กรุณาเขียนข้อมูลลงในข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมแนบท้ายแบบประเมิน

ตัวอย่างการประเมิน

ข้อ	ร่างแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ องค์กรแห่งความสุข	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
1.	การพัฒนาสภาพแวดล้อมทาง กายภาพที่สะอาด ปลอดภัย และเอื้อ ต่อการทำงาน	✓					✓					

นางสาววศินี สีหากุล

นิสิตหลักสูตร กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

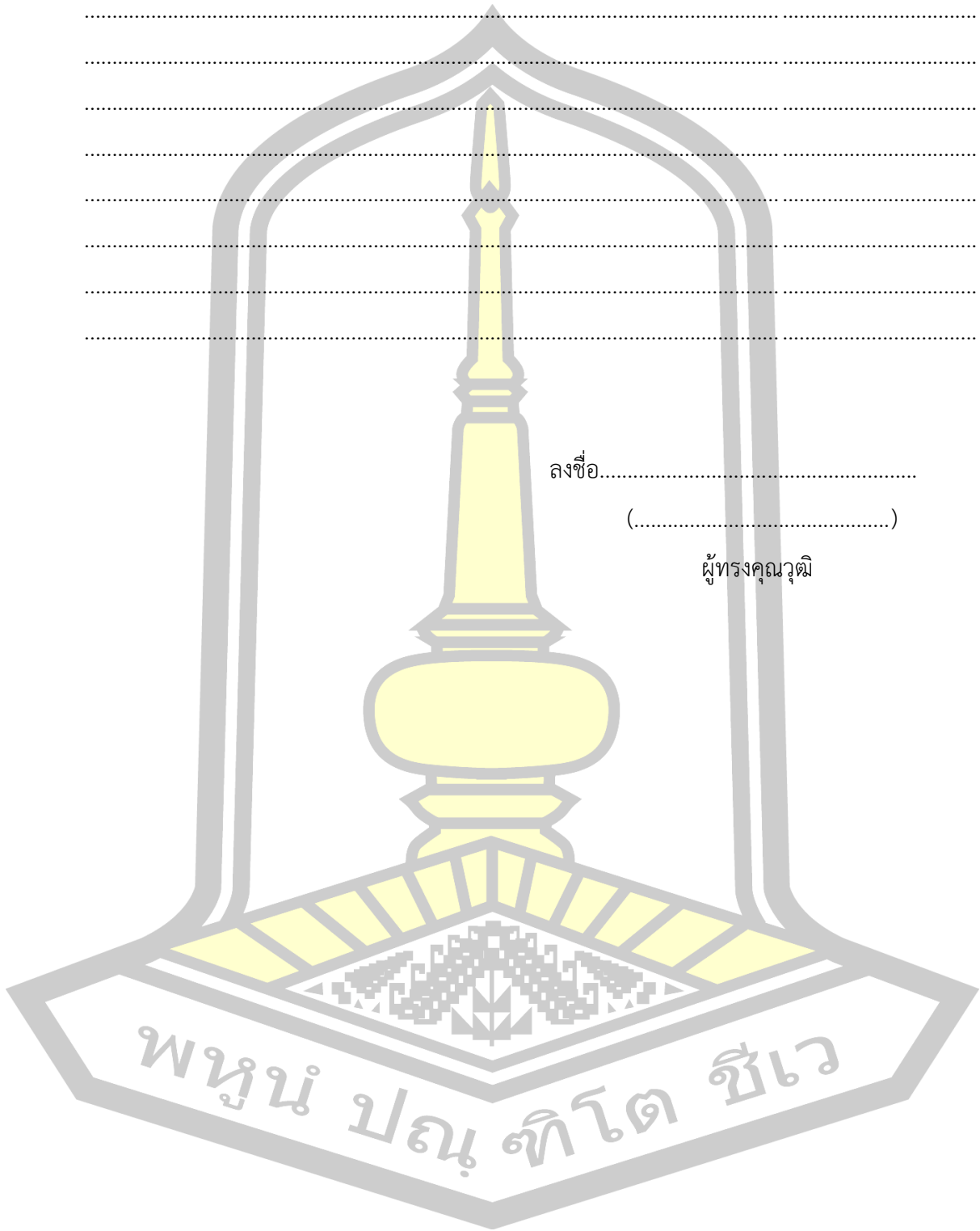
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

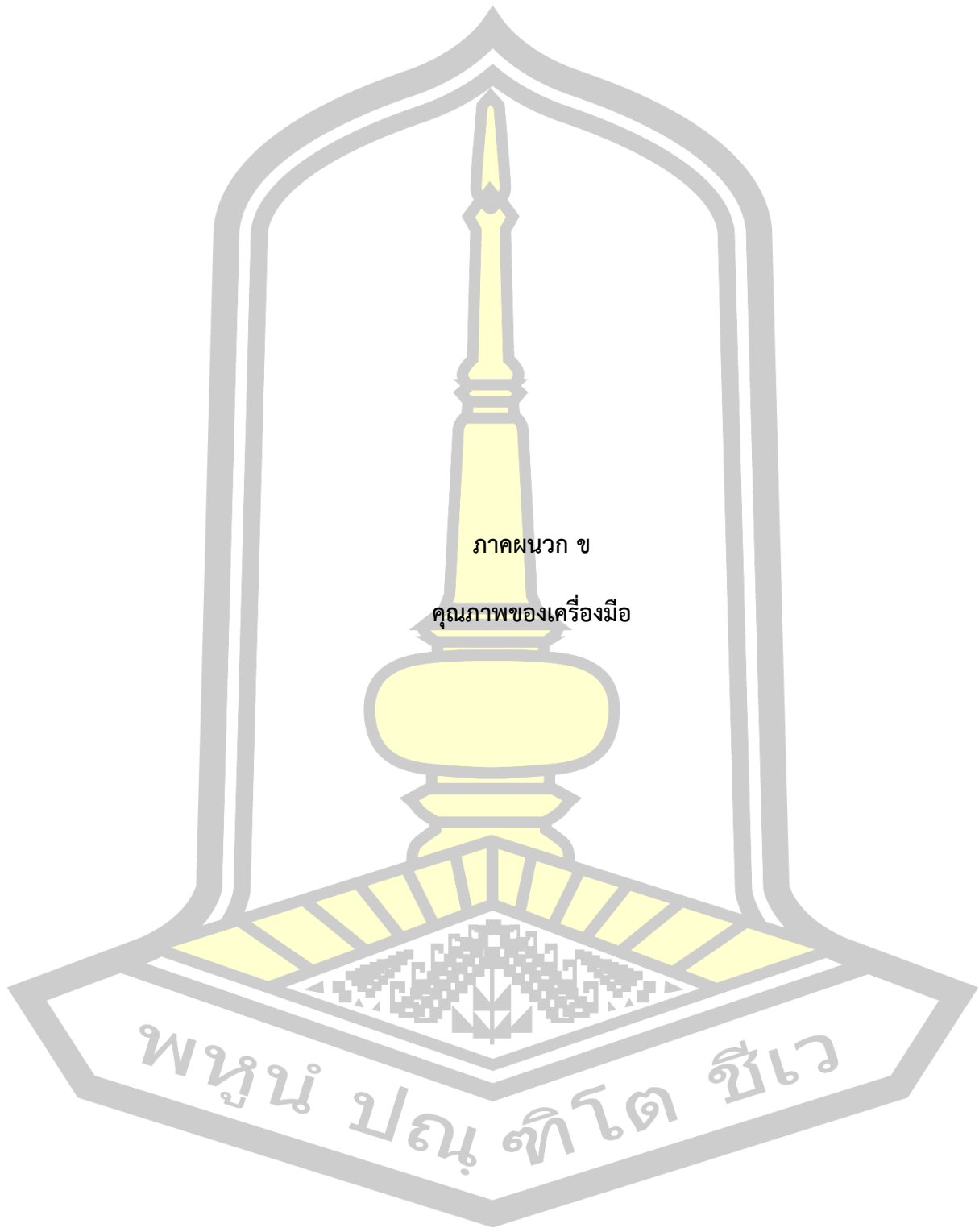
หมายเลขโทรศัพท์ 0889428664

ร่างแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ องค์กรแห่งความสุข	ความเหมาะสม						ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1		5	4	3	2	1
6. การสื่อสารที่เปิดเผย ชัดเจนและมี ประสิทธิภาพ											
7. การรับฟังข้อเสนอแนะและปัญหาของ บุคลากร											
8. การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือกับชุมชน											
ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน											
1. การสร้างบรรยากาศการทำงานแบบเป็นมิตร											
2. การจัดกิจกรรมส่งเสริมสัมพันธ์ภาพ สร้าง ความไว้วางใจ และความสามัคคีภายในองค์กร											
3. การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการ สนับสนุนซึ่งกันและกัน											
4. การเคารพในบทบาทหน้าที่ของเพื่อนร่วมงาน ไม่ก้าวร้าวกัน สนับสนุนให้แต่ละคนมีพื้นที่ใน การเป็นผู้นำในงานที่รับผิดชอบ											
5. การสื่อสารที่ชัดเจน ตรงไปตรงมา และให้ เกียรติซึ่งกันและกัน											
6. การยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างและ ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน											
7. การสนับสนุนเพื่อนร่วมงานชื่นชมต่อ ความสำเร็จหรือความพยายามของเพื่อนร่วมงาน											

พูนุ ปณฺ ทิโต ชีเว

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม





ภาคผนวก ข
คุณภาพของเครื่องมือ

พหุบัน ปณุ ทิโต ชีเว

ตาราง 17 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย เรื่อง การพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

แบบสอบถาม ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่าเฉลี่ย IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน							
1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
4	+1	+1	-1	+1	-1	0.20	ไม่สอดคล้อง
5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
6	+1	+1	0	+1	+1	0.80	สอดคล้อง
7	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
8	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
9	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
ด้านคนทำงานมีความสุข							
10	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
11	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
12	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
13	+1	+1	+1	0	0	0.60	สอดคล้อง
14	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
15	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
16	+1	+1	+1	0	+1	0.80	สอดคล้อง
17	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
18	+1	+1	+1	+1	0	0.80	สอดคล้อง
19	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
20	+1	+1	0	+1	+1	0.80	สอดคล้อง
21	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง

ตาราง 17 (ต่อ)

แบบสอบถาม ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่าเฉลี่ย IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
ด้านภาวะผู้นำ							
22	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
23	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
24	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
25	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
26	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
27	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
28	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
29	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
30	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
31	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน							
32	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
33	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
34	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
35	+1	+1	0	+1	+1	0.80	สอดคล้อง
36	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
37	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
38	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
39	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
40	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง

จากตาราง 17 พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม มีค่าตั้งแต่ 0.20 ถึง 1.00 โดยจะพิจารณาคัดเลือกข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป พบว่า มีข้อที่ สอดคล้อง/สามารถใช้ได้ จำนวน 39 ข้อ มีข้อที่ต้องตัดทิ้ง/ปรับปรุง จำนวน 1 ข้อ

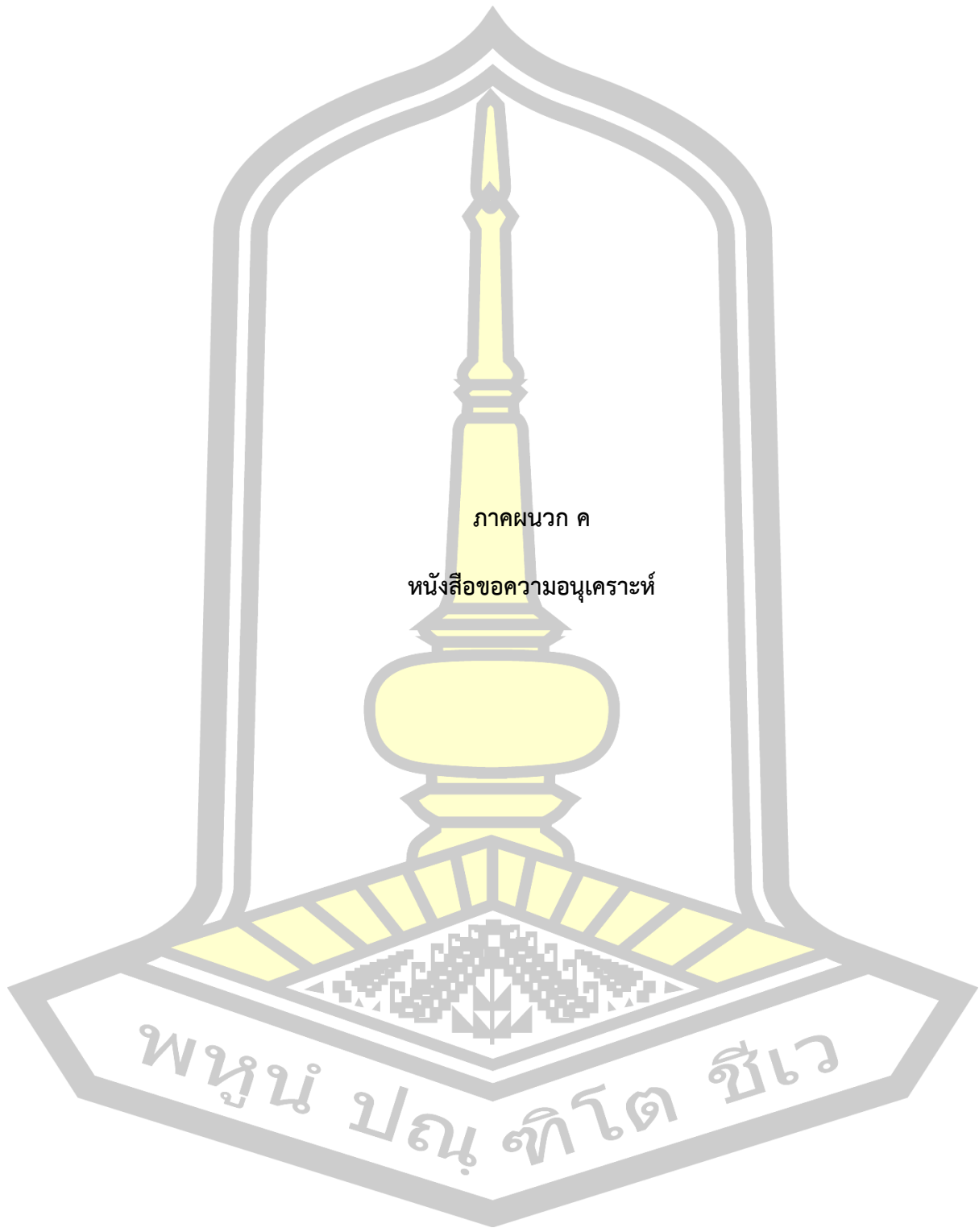
ตาราง 18 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

แบบสอบถาม	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์	
	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
1	0.67	0.98	0.57	0.98
2	0.70		0.62	
3	0.68		0.61	
4	0.71		0.76	
5	0.77		0.82	
6	0.82		0.88	
7	0.82		0.86	
8	0.68		0.78	
9	0.61		0.86	
10	0.85		0.87	
11	0.65		0.73	
12	0.63		0.70	
13	0.34		0.65	
14	0.60		0.65	
15	0.74		0.78	
16	0.84		0.83	
17	0.74		0.63	
18	0.60		0.49	
19	0.54		0.57	
20	0.49		0.60	
21	0.76		0.80	
22	0.83		0.84	
23	0.83		0.77	
24	0.84		0.79	
25	0.74		0.71	
26	0.78		0.72	
27	0.83		0.60	

ตาราง 18 (ต่อ)

แบบสอบถาม	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์	
	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
28	0.83	0.98	0.77	0.98
29	0.84		0.81	
30	0.81		0.75	
31	0.84		0.87	
32	0.74		0.73	
33	0.74		0.83	
34	0.67		0.76	
35	0.78		0.75	
36	0.81		0.68	
37	0.85		0.78	
38	0.77		0.81	
39	0.74		0.83	

จากตาราง 18 พบว่า แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน จำนวน 39 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (วิธี Item Total Correlation) ตั้งแต่ 0.34 ถึง 0.85 เลือกข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีคุณภาพผ่านเกณฑ์จำนวน 39 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.34 ถึง 0.85 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.98 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ถือว่าเป็นแบบสอบถามที่มีความน่าเชื่อถือ และแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ จำนวน 39 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (วิธี Item Total Correlation) ตั้งแต่ 0.49 ถึง 0.88 เลือกข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีคุณภาพผ่านเกณฑ์จำนวน 39 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.49 ถึง 0.88 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ 0.98 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ถือว่าเป็นแบบสอบถามที่มีความน่าเชื่อถือ



ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์

พหุบัน ปณฺ ทิโต ชีเว

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย เรื่อง การพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

1. รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วุฒิการศึกษาดุขฎีบัณฑิต (กศ.ด.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
2. ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ ตำแหน่ง อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วุฒิการศึกษาดุขฎีบัณฑิต (กศ.ด.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
3. นายปิลันธน์ สระแก้ว ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านแจ้งโคกกลมแจ้งข่า จังหวัดร้อยเอ็ด วุฒิศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
4. นายณฤทธิ ภูเฉลิม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนโสภโณประชาสรรค์ จังหวัดร้อยเอ็ด วุฒิสถาษาศตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง
5. ดร.ัญญาพร เกียวรัตน์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 วุฒิการศึกษาปรัชญาดุขฎีบัณฑิต (ปร.ด.) วิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

รายชื่อสถานศึกษาต้นแบบ 3 แห่ง ที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) สำหรับการวิจัย เรื่อง การพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

1. โรงเรียนอนุบาลวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม
2. โรงเรียนอนุบาลเมืองศรีสมเด็จ (พิมพ์ครุราษฎร์บำรุง) จังหวัดร้อยเอ็ด
3. โรงเรียนบ้านกุดท่าลือ จังหวัดกาฬสินธุ์

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหาร
สถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

1. นายรัชพงศ์ คงนวมมาก รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ร้อยเอ็ด เขต 3
2. นายประถมชัย เอี่ยมสะอาด ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองตอนาดีเทพประทานวิทยา
3. นายอภิรักษ์ สืบชมภู ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนนไผ่ศรี
4. นายเดชา มาบุญธรรม ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าหนองอ้อ
5. นายสมพร ดิษฐ์เจริญ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านผักแว่นอนามัย (คุรุศึกษานุกูล)





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร 6216

ที่ อว 0605.5(2)/ว120

วันที่ 8 มกราคม 2567

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณณ์

ด้วย นางสาวศินี สีหากุล นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม บริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย จิตรนนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์



ที่ อว 0605.5(2)/ว120

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

8 มกราคม 2568

เรื่อง ขอลาอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน นายปิลันธน์ สระแก้ว

ด้วย นางสาวศินี สีหกุล นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม บริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย จิตรนนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอลาอนุเคราะห์จากท่านผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์ 0-4371-9800 ต่อ 6216



ที่ อว 0605.5(2)/ว120

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

8 มกราคม 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน นายณฤทธิ์ ภูเฉลิม

ด้วย นางสาวศินี สีหากุล นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม บริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย จิตรนนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์ 0-4371-9800 ต่อ 6216



ที่ อว 0605.5(2)/ ว121

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

8 มกราคม 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา.....

ด้วย นางสาวศินี สีหากุล นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม บริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนันท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้อนุญาตให้ นางสาวศินี สีหากุล ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์ 0-4371-9800 ต่อ 6216



ที่ ศธ ๐๔๑๒๓/ว๗๒๘

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ร้อยเอ็ด เขต ๓ ตำบลแวง อำเภอโพธิ์ทอง
จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๑๑๐

๓ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามสำหรับทำวิทยานิพนธ์

จำนวน ๑ ชุด

ด้วย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม แจ้งว่า นางสาวศินี สีหากุล นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธัชชัย จิตรนันท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๓ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์ จึงขอประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ตอบแบบสอบถามสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๓” รายละเอียดที่ส่งมาด้วยพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวเชอรี ทารคำ)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

โทร. ๐๘๓-๓๘๑๐๒๘๓

“เรียนดี มีความสุข”



ที่ อว 0605.5(2)/ ว1151

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

14 มีนาคม 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าสัมภาษณ์โรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลวาปีปทุม

ด้วย นางสาวศินี สีหากุล นิสิตระดับระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย จิตรนันท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นิสิตคนดังกล่าวเข้าสัมภาษณ์โรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้นำไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์ 0-4374-3174

เบอร์โทรศัพท์นิต 0889428664



ที่ อว 0605.5(2)/ ว1151

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

14 มีนาคม 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าสัมภาษณ์โรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลเมืองศรีสมเด็จ (พิมพ์คุรุราษฎร์บำรุง)

ด้วย นางสาวศินี สีหากุล นิสิตระดับระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 " ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย จิตรนันท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นิสิตคนดังกล่าวเข้าสัมภาษณ์โรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์ 0-4374-3174

เบอร์โทรศัพท์นิสิต 0889428664



ที่ อว 0605.5(2)/ ว1151

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

14 มีนาคม 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าสัมภาษณ์โรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกุดท่าลือ

ด้วย นางสาวศินี สีหากุล นิสิตระดับระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 " ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย จิตรนันท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นิสิตคนดังกล่าวเข้าสัมภาษณ์โรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์ 0-4374-3174

เบอร์โทรศัพท์นิต 0889428664



ที่ อว 0605.5(2)/ว1554

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

25 เมษายน 2568

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายรัชพงศ์ คงนวมมาก

ด้วย นางสาวศินี สีหากุล นิสิตระดับระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย จิตรนนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216

เบอร์โทรศัพท์นิสิต 0889428664



ที่ อว 0605.5(2)/ว1554

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

25 เมษายน 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่านหนองอ้อ

ด้วย นางสาวศินี สีहाกุล นิสิตระดับระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย จิตรนนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216

เบอร์โทรศัพท์นิต 0889428664



ที่ อว 0605.5(2)/ว1554

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

25 เมษายน 2568

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองตอชาติเทพประเทานวิทยา

ด้วย นางสาวศินี สีหากุล นิสิตระดับระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

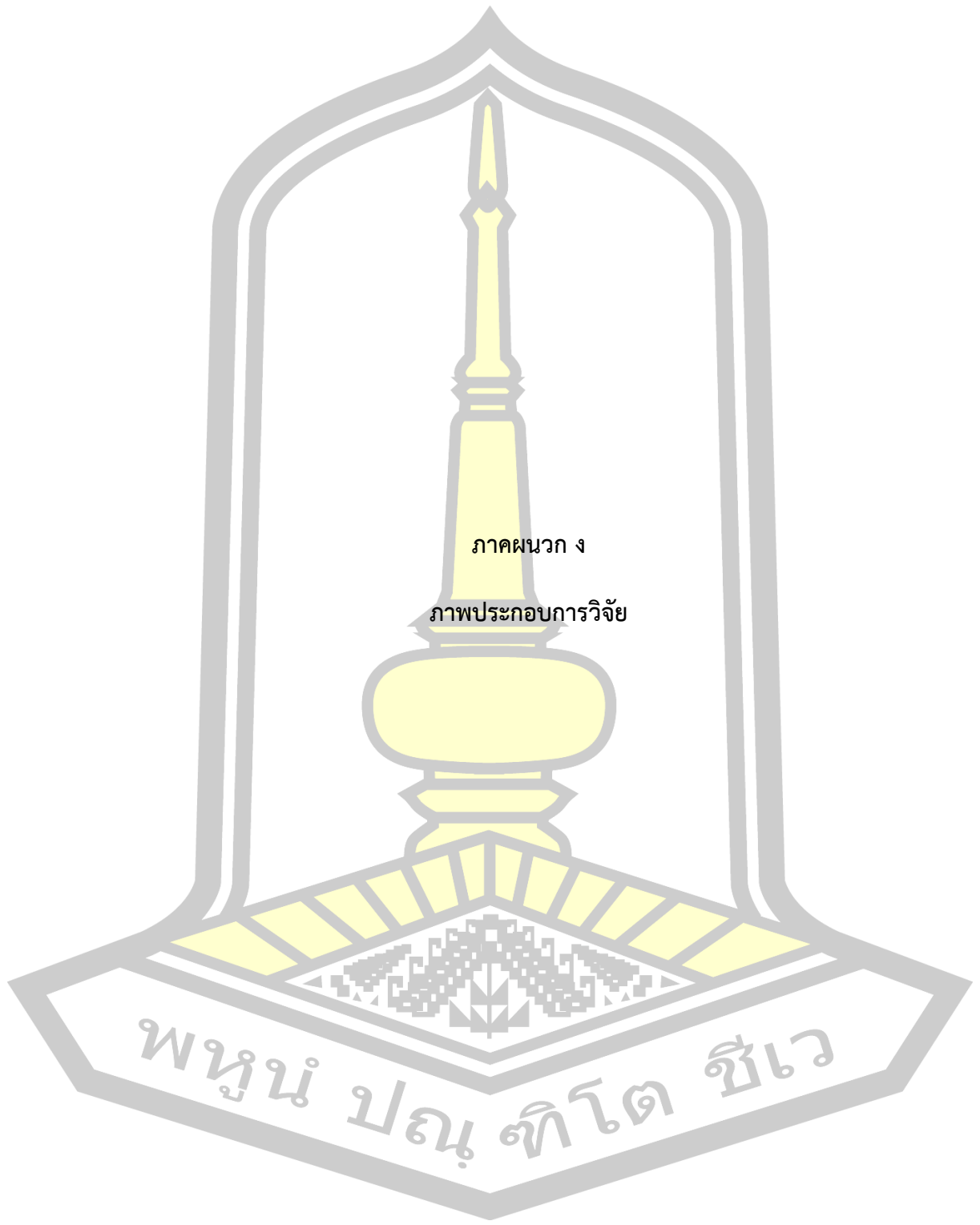
(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขาธิการคณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216

เบอร์โทรศัพท์มือถือ 0889428664



ภาคผนวก ง

ภาพประกอบการวิจัย

พหุบัณฑิตวิทยาลัย



การสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูของสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)



การสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูของสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)



สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูของสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)



การสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูของสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางสาววศินี สีหากุล
วันเกิด	วันที่ 15 เมษายน พ.ศ. 2541
สถานที่เกิด	อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 152 หมู่ 4 ตำบลจันทาร อำเภอจันทาร จังหวัดร้อยเอ็ด
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครู
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนน้ำคำสมศรี ตำบลโนนชัยศรี อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด 45110
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2556 มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนสตรีศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด พ.ศ. 2559 มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนร้อยเอ็ดวิทยาลัย จังหวัดร้อยเอ็ด พ.ศ. 2564 ปริญญาการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.) สาขาวิชาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พ.ศ. 2568 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูนุ่ ปณุ่ ทีโต ชีเว