

การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

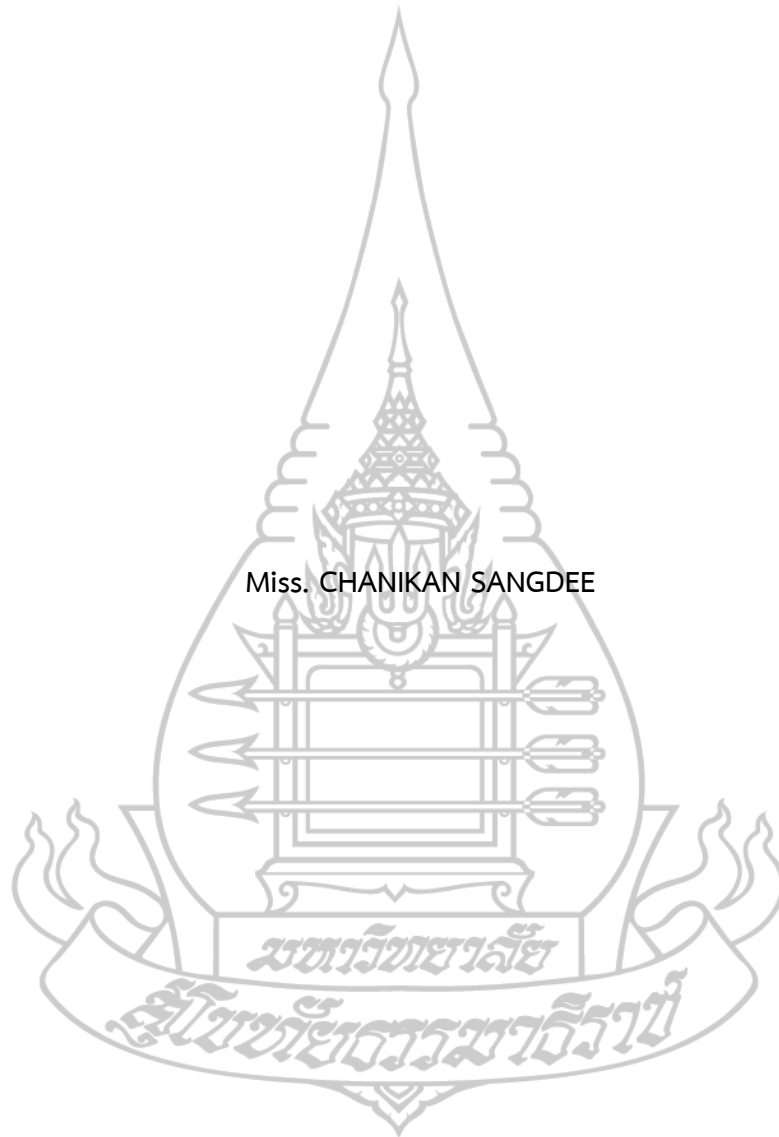


นางสาวชนิกานต์ แสงดี

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2566

Being an Organization of Happiness in Schools under Surat Thani
Primary Educational Service Area Office 1



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Education in Educational Administration
School of Educational Studies Sukhothai Thammathirat Open University

2023

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1
ชื่อและนามสกุล	นางสาวชนิกานต์ แสงดี
แขนงวิชา / วิชาเอก	บริหารการศึกษา
สาขาวิชา	ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ เรือเอกหญิง ดร.จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 28 สิงหาคม พ.ศ. 2567

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ
(อาจารย์ เรือเอกหญิง ดร.จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.เก็จกนก เอื้อวงศ์)



.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ชื่อการศึกษา คั่นคว่ำอิสรระ การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

ผู้ศึกษา นางสาวชนิกานต์ แสงดี รหัสนักศึกษ 2652300795

ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)

อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ เรือเอกหญิง ดร.จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์ ปีการศึกษา 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 และ 2) เปรียบเทียบ
การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์
ธานี เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 274 คน กำหนดขนาดกลุ่ม
ตัวอย่างโดยใช้ตารางของเคร์จซี่และมอร์แกน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดสถานศึกษาและ
การสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของ
สถานศึกษา มีความเที่ยงเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟ
เฟ้

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านที่ทำงานน้อย และด้านคนทำงาน
มีความสุข และ 2) ผลการเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษาที่มี
ขนาดต่างกันมีการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.05

คำสำคัญ องค์กรแห่งความสุข ประถมศึกษา

Independent Study title: Being an Organization of Happiness in Schools under Surat Thani Primary Educational Service Area Office 1

Author: Miss. CHANIKAN SANGDEE; ID: 2652300795;

Degree: Master of Education (Educational Administration)

Independent Study Advisor: Lieutenant Dr. Chulalak Sorapan; Academic year: 2023

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of being an organization of happiness in schools under Surat Thani Primary Educational Service Area Office 1; and 2) to compare the levels of being an organization of happiness in schools under Surat Thani Primary Educational Service Area Office 1 as classified by school size.

The research sample consisted of 274 teachers in schools under Surat Thani Primary Educational Service Area Office 1 during the 2024 academic year, obtained by stratified random sampling based on school size and then simple random sampling. The sample size was determined with the use of Krejcie and Morgan's Sample Size Table. The employed research tool was a questionnaire on the being an organization of happiness of the school, with reliability coefficient of .97. Statistics employed for data analysis were the percentage, mean, standard deviation, one-way analysis of variance, and Sheffe method of multiple comparisons.

The research findings revealed that 1) both the overall and specific aspects of being an organization of happiness in the schools under Surat Thani Primary Educational Service Area Office 1 were rated at the high level; the specific aspects of being an organization of happiness could be ranked from top to bottom based on their rating means as follows: that of the human relationship in work performance, that of the office being good for living, and that of the personnel being happy; and 2) regarding the comparison results of the levels of being an organization of happiness in the schools under Surat Thani Primary Educational Service Area Office 1 as classified by school size, it was found that the schools of different sizes differed significantly in their levels of being an organization of happiness at the .05 level of statistical significance.

Keywords : Organization of happiness, Primary education

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้ศึกษาได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก อาจารย์ เรือเอกหญิง ดร.จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์ อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ และติดตาม การศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ อย่างใกล้ชิดเสมอมา ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้ศึกษา รู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และ ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.เก็จกนก เอื้อวงศ์ กรรมการสอบที่ได้ให้คำแนะนำและ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมงานวิจัยเล่มนี้ให้ถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ดร.พัชรพล ธรรมแสง , ดร.ภาณุภัทร ลิ้มจำรูญ และ ดร. ภาวิณี พุงไธสง ที่ได้ให้ความกรุณาและความอนุเคราะห์ในการตรวจคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการ เก็บรวบรวมข้อมูล

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ทุกท่าน ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

นอกจากนี้ผู้ศึกษายังได้รับการสนับสนุนและกำลังใจจากคุณพ่อ คุณแม่ ญาติพี่น้อง ที่เป็นกำลังใจสำคัญในการดำเนินการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้ศึกษา ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง



นางสาวชนิกานต์ แสงดี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
กรอบแนวคิดการวิจัย	5
สมมติฐานของการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
ประโยชน์ที่ได้รับ	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งความสุข	9
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1	23
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	28
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	33
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	33
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	34
การเก็บรวบรวมข้อมูล	35
การวิเคราะห์ข้อมูล	36
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	38
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1	38

สารบัญ (ต่อ)

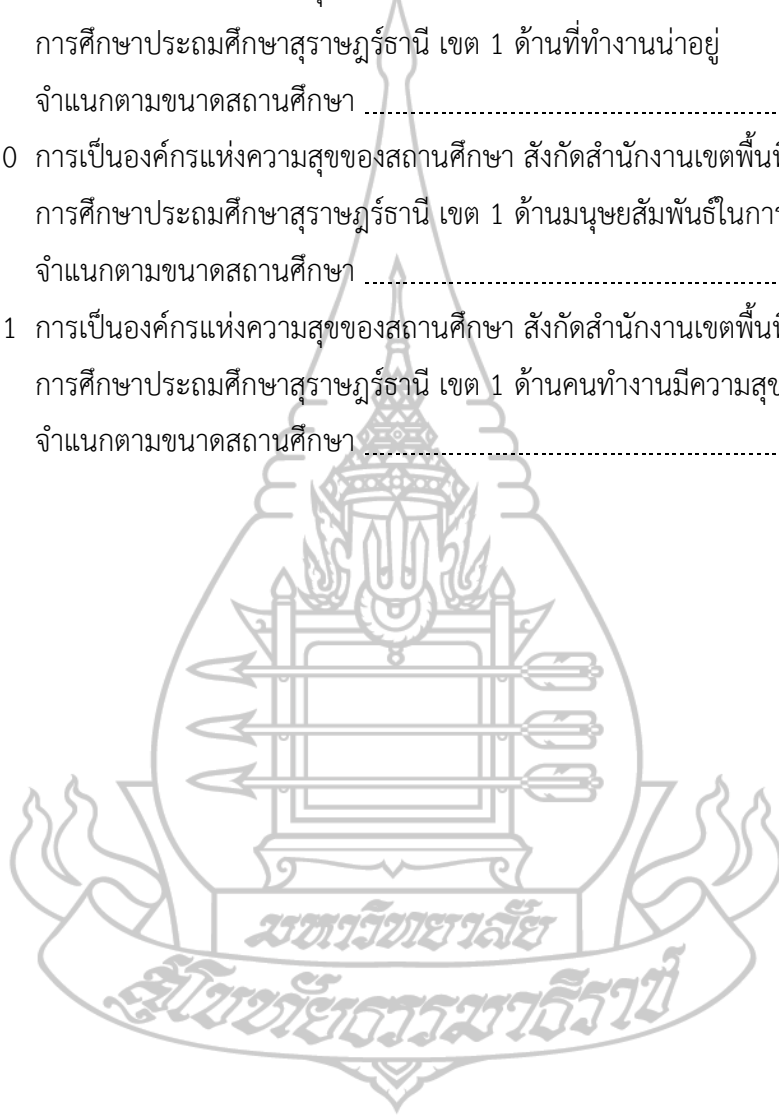
	หน้า
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ตามการรับรู้ของครู	40
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา	45
บทที่ 5 สรุปรการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	50
สรุปรการวิจัย	50
อภิปรายผล	53
ข้อเสนอแนะ	57
บรรณานุกรม	59
ภาคผนวก	66
ก ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	67
ข เครื่องมือในการวิจัย	69
ค คุณภาพเครื่องมือที่ใช้วิจัย	76
ง หนังสือราชการขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย	80
ประวัติผู้ศึกษา	87

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข	20
ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	33
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1	39
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุข ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ตามการรับรู้ของครู	40
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุข ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านที่ทำงานน้อย	41
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุข ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน	42
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุข ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านคนทำงานมีความสุข	43
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา	45
ตารางที่ 4.7 ผลการเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา	46
ตารางที่ 4.8 การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ในภาพรวมจำแนกตามขนาด สถานศึกษา	47

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.9 การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านที่ทำงานน่าจะอยู่ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา	47
ตารางที่ 4.10 การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา	48
ตารางที่ 4.11 การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านคนทำงานมีความสุข จำแนกตามขนาดสถานศึกษา	49



ฉ

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย 5



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ท่ามกลางสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วที่ส่งผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายในประเทศ ทำให้รัฐบาลต้องปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) โดยกำหนดทิศทางการพัฒนาที่อยู่บนพื้นฐานของแนวคิด “ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” มุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชนทุกกลุ่ม ทั้งในมิติของการมีปัจจัยที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐานที่เพียงพอ การมีสภาพแวดล้อมที่ดี การมีปัจจัยสนับสนุนให้มีสุขภาพที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งการพัฒนามนุษย์ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์แบบ สถานศึกษาและครูผู้สอนจึงเป็นกลไกสำคัญในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ของสังคมและพัฒนาเยาวชนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่จะสามารถแข่งขันในระดับสากลสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, น. 15) ที่มีเจตนารมณ์ให้ผู้เรียนมีความเก่ง ดี และมีความสุข นอกจากนี้แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2569 ได้มีกรอบแนวคิดตามแผนการศึกษาชาติโดยมีวิสัยทัศน์ ให้คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากสถานศึกษาและครูเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาผู้เรียน แนวคิดการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาจึงส่งผลกระทบต่อการทำงานของครูในสถานศึกษา ครูที่ทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีความสุขมักมีแรงจูงใจในการสอนและพัฒนาตนเองมากขึ้น ส่งผลต่อคุณภาพในการสอน บรรยากาศที่ดีช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียน รวมถึงระหว่างครูด้วยกัน ทำให้เกิดการ ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การสนับสนุนด้านสุขภาพจิตและการพัฒนาตนเองช่วยให้ครูมีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน ซึ่งการเป็นองค์กรแห่งความสุขจะส่งเสริมให้ครูทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขในอาชีพ ทำให้สามารถจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีให้กับนักเรียนได้

องค์กรแห่งความสุข หมายถึง องค์กรที่ส่งเสริม สนับสนุนและสามารถกระตุ้น จูงใจ สร้างความสุขทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจให้กับทุกคนในองค์กร สร้างความรู้สึกให้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมกับปฏิบัติภารกิจขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยมีแนวทาง

สำคัญในการสร้างความสุขคือ การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดี ก่อให้เกิดสุขภาพกายควบคู่ สุขภาพใจเพื่อให้องค์กรมีการพัฒนาอย่างยั่งยืน (ศูนย์องค์การสุขภาวะ, 2560) โดยองค์กรแห่งความสุข มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นอย่างมาก หากบรรยากาศขององค์กรเป็นองค์กรแห่ง ความสุข ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานก็จะดีตามไปด้วยและคนทำงานก็จะให้ความสำคัญใน การทำงานมากขึ้น ซึ่งถ้าคนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพ มากขึ้นและสภาพแวดล้อมลดความขัดแย้งในองค์กร ความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงานเปรียบเสมือน น้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาในแนวโน้มที่ดีขึ้นหากองค์กรใดปล่อยปละละเลย ไม่ให้ความสำคัญ ความเสื่อมถอยขององค์กรนั้นย่อมปรากฏขึ้นอย่างแน่นอน เนื่องจากคนทำงานขาด แรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีความกระตือรือร้น ไม่มีความสุขในการทำงาน ในที่สุดองค์กรนั้นก็ล่มสลาย ดังคำกล่าวที่ว่า งานคือชีวิต ชีวิตคืองานบันดาลสุข ทำงานให้เป็นสุขและสนุกกับการทำงาน (ศูนย์ องค์การสุขภาวะ, 2560) ซึ่งองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขมีด้วยกัน 3 องค์ประกอบคือ 1) ที่ ทำงานน่าอยู่ หมายถึง มีการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน เน้นความเป็นครอบครัว มี การจัดการและบริหารสถานที่ให้เหมาะสมและเกิดความคล่องตัวในการทำงานมากที่สุด มีความ สบายงาม สะอาด ปลอดภัย น่าอยู่และมีสุขอนามัยที่ดี มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่ส่งเสริมและ เอื้อต่อการทำงาน 2) มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน หมายถึง การมีหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานที่มีการ ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ปรึกษาหารือ ชื่นชม สร้างขวัญและกำลังใจ ให้คำแนะนำที่ดีต่อกัน มี การสื่อสารกันในการปฏิบัติงาน มีความเป็นกันเองไม่ถือตัว สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมี ประสิทธิภาพและมีความสุข 3) คนทำงานมีความสุข หมายถึง เป็นผู้ที่มีสุขภาพดี มีการออกกำลังกาย อย่างสม่ำเสมอ สามารถจัดสมดุลชีวิตให้เวลากับครอบครัวทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน ดูแลตนเองไม่ให้ เป็นภาระของผู้อื่น มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่นและสังคม สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง สนุกกับการ ทำงานและพอใจในงานของตน (ชาญวิทย์ วสันต์ธรรมาธิ์, 2560) ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ล้วนเป็น หัวใจหลักขององค์กรแห่งความสุขและหากสถานศึกษาใดมีองค์ประกอบเหล่านี้แล้ว จะส่งผลต่อ กลุ่มเป้าหมายหลักนั่นคือ คนทำงานในองค์กร เมื่อคนทำงานในองค์กรมีความสุขย่อมส่งผลถึง ประสิทธิภาพของการทำงาน ความผาสุกในครอบครัว ชุมชน ส่งผลต่อสังคมที่มีความสุขที่ยั่งยืน ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็นไปอย่างรวดเร็วอีกด้วย (พิกุล พุ่มช้าง, 2560)

แต่จากการศึกษางานวิจัยเรื่อง เหตุแห่งทุกข์ที่นำไปสู่ความสิ้นหวังในการปฏิบัติหน้าที่ ของครูไทย พบว่า สภาพปัญหาที่เป็นเหตุแห่งทุกข์ด้านการงาน ได้แก่ ปัญหาจากภาระงาน โดยเฉพาะ ภาระงานอย่างอื่นนอกเหนือจากการสอนที่มากเกินไปจนทำครูไม่สามารถปฏิบัติงานสอนได้อย่าง เต็มที่ และ มีคุณภาพ ปัญหาจากตัวผู้เรียนและผู้ปกครอง โดยปัญหาจากตัวผู้เรียนจะมีทั้งปัญหาเชิง ปริมาณจากจำนวนนักเรียนในชั้นที่ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด และปัญหาเชิงคุณภาพที่เป็นผลจาก

กระบวนการเรียนการสอนที่ไม่เหมาะสม ไม่มีคุณภาพ รวมทั้งลักษณะความประพฤติของเด็กแต่ละคน ปัญหาจากการบริหารสถานศึกษาและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจ และการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา ปัญหาจากระบบเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ไม่เพียงพอ ต่อค่าครองชีพในสังคมปัจจุบันและความไม่เท่าเทียมกันระหว่างครูแต่ละสังกัด ปัญหาจากระบบสวัสดิการที่ยังไม่น่าพอใจและไม่เท่าเทียมกันระหว่างครูแต่ละสังกัด ปัญหาเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพครูที่ผูกโยงกับการทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนระดับเงินเดือนหรือระดับวิทยฐานะที่ยังไม่น่าพอใจ ทั้งในตัวระบบ วิธีการ เกณฑ์และปัญหาเกี่ยวกับความมั่นคงในอาชีพ จากสภาพปัญหาดังกล่าวทำให้ครูมีความรู้สึกท้อแท้ที่เกิดขึ้นกับตนเอง (เพยาวี เรือนแป้น, 2560 , น. 84 - 85) นอกจากนี้ ปัญหาที่ส่งผลให้ครูไม่มีความสุขในการทำงานคือการขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งธนกร หมอเล็ก (2560 ,น. 78 - 79) ได้ศึกษาปัญหาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดยะลา พบว่า ปัญหาด้านการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ ครูไม่มีความจริงใจต่อกันและความคิดเห็นไม่ตรงกัน ปัญหาด้านความรักในงาน ได้แก่ เงินเดือนน้อยเกินไป ผู้บริหารกระจายงานไม่ทั่วถึง ปัญหาด้านความสำเร็จในงาน ได้แก่ ขาดการทำงานเป็นทีม การอบรมยังไม่ทั่วถึง ปัญหาด้านการเป็นที่ยอมรับ ได้แก่ การยกย่องในความสำเร็จยังไม่เสมอภาค ผู้บริหารไม่ชื่นชมเมื่อผลงานสำเร็จ ปัญหาด้านความพึงพอใจในงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารบางอย่าง ภาระงานของครูมากเกินไป โดยเฉพาะในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาที่มีความแตกต่างกันตามขนาดของโรงเรียน วัฒนธรรมโรงเรียนที่แตกต่างกัน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่แตกต่างกันอีกทั้งนโยบายที่หลากหลาย การทำงานหลายหน้าที่มากกว่าความรับผิดชอบที่เป็นหน้าที่หลักของครู

โดยสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้มีแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการให้เกิดความผาสุก สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน โดยพิจารณาจากบริบทต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและเชื่อมโยงในเรื่องของเกณฑ์คุณภาพบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลที่กำหนดให้ส่วนราชการต้องให้ความสำคัญในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้ดีขึ้น (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2563) ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ก็ได้มีนโยบายที่ให้ความสำคัญกับองค์กรแห่งความสุขด้วยเช่นกัน เพื่อให้บุคลากรทางการศึกษาลดความตึงเครียดจากการทำงาน มุ่งเน้นให้บุคลากรในองค์กรมีความสุขในการทำงาน ซึ่งความสุขที่เกิดขึ้น ส่งผลให้งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1, 2566) แต่อย่างไรก็ตามปัญหาเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ซึ่งมีขนาดสถานศึกษาในความรับผิดชอบทั้งขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ โดยแต่ละขนาดก็มีปัญหาเกี่ยวกับความสุขใน

สถานศึกษาแตกต่างกัน สถานศึกษาขนาดเล็กบางแห่งเป็นสถานศึกษาที่ไม่มีผู้อำนวยการสถานศึกษา ไม่มีรักษาการ ไม่มีธุรการ ไม่มีครูอัตราจ้าง มีแค่ครูและนักการ 1 คน ที่ต้องรับผิดชอบชีวิตนักเรียนกว่า 20 ชีวิต ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนต่ำกว่าร้อยละ 50 เนื่องจากสถานศึกษาขนาดเล็กมีจำนวนครูที่น้อยกว่าสถานศึกษาขนาดกลาง ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษและที่มีอยู่ก็ไม่ตรงตามความต้องการรวมไปถึงครูที่มีอยู่จะต้องทำงานเอกสาร ธุรการต่าง ๆ ทั้งหมด รวมไปถึงสวัสดิการต่าง ๆ ที่สถานศึกษาแต่ละขนาดได้รับไม่เท่ากัน เช่น สถานศึกษาขนาดเล็กบ้านพักครูก็มีความยากลำบากต่อการอาศัย ขาดงบประมาณ ขาดโอกาสในการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ เนื่องจากงบประมาณที่ได้รับจัดสรรมีอยู่อย่างจำกัด ส่วนปัญหาเกี่ยวกับความสุขของสถานศึกษาขนาดกลางคือด้านโอกาสและความก้าวหน้าในองค์กร ค่าตอบแทน สวัสดิการต่าง ๆ ที่ถือว่ามากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็กแต่ยังน้อยกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ ส่วนสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษเนื่องจากมีบุคลากรและนักเรียนที่มีจำนวนมาก ดังนั้น ภาระงานที่ต้องรับผิดชอบนอกเหนือจากภาระงานสอนก็ย่อมมีมากเช่นกัน เช่น งานประเมิน ประเมินนวัตกรรมต่าง ๆ อาจส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา (รายงานการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1, 2566)

จากที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจจะศึกษาเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างองค์กรแห่งความสุข ให้กับฝ่ายบริหารของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ในการวางแผนกำหนดกลยุทธ์หรือนโยบายในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันให้มีความสุขในการทำงานในบริบทของงานต่อไป

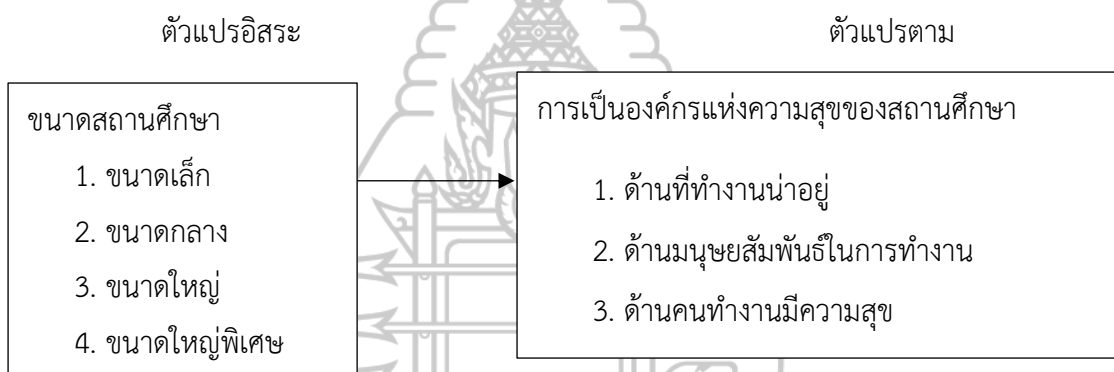
2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับของความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ตามการรับรู้ของครู

2.2 เพื่อเปรียบเทียบขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎี หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ ตามแนวคิดทฤษฎีของ Rath and Harter (2020) , ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฒิวัตรชัยแก้ว (2560) , บุญจง ชวศิริวงศ์ (2560) , ภัทราวดี มากมี (2560) , ศิริทิพย์ ผอมน้อย (2560) , ศูนย์องค์กรแห่งความสุข (2561) , อีสริย์ ทองคำ (2561) , เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล (2562) , กอปรลาภ อภัยภักดี (2563) , ธนวุฒิ แก้วนุช (2563) , ปุณยนันท์ จันทนา (2564) , รังสิต ศรจิตติ (2564) , ศศิธร อนันต์โสภณ (2565) ได้องค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา 3 ด้าน ดังปรากฏในภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. สมมติฐานของการวิจัย

องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา มีความแตกต่างกัน

5. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขอบเขตการวิจัย ดังนี้

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎี หลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ประกอบด้วย 3 ด้าน ต่อไปนี้

- 1) ที่ทำงานน่าอยู่
- 2) มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน
- 3) คนทำงานมีความสุข

5.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 159 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 956 คน

5.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการวิจัยครั้งนี้ทำการวิจัยและเก็บข้อมูลในช่วงระหว่างวันที่ 20 ธันวาคม 2566–12 กรกฎาคม 2567

5.4 ขอบเขตด้านตัวแปร

5.4.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

- 1) ขนาดสถานศึกษา ประกอบด้วย
- 2) ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนไม่เกิน 119 คน)
- 3) ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 120 - 719 คน)
- 4) ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 720 - 1,679 คน)
- 5) ขนาดใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,680 คนขึ้นไป)

5.4.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ องค์กรแห่งความสุขของ

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ประกอบด้วย 1) ด้านที่ทำงานน่าอยู่ 2) ด้านมนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน และ 3) ด้านคนทำงานมีความสุข

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจถูกต้องตรงกันผู้วิจัยจึงกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ศึกษาดังนี้

5.1 องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติเพื่อพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีเป้าหมาย ส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และสติปัญญา อีกทั้งยังมุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศและสถานที่ในการทำงานที่ดี เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ประการ ประกอบด้วย

5.1.1 ที่ทำงานน่าอยู่ หมายถึง สถานศึกษามีการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันของครู เน้นความเป็นครอบครัว ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เป็นหนึ่งเดียวกัน มีการสร้างวัฒนธรรมของสถานศึกษาที่อบอุ่นและมีส่วนร่วม ให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อเป้าหมายในการทำงาน และทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นและความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างเป็นอิสระ มีการบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลมีการจัดการและบริหารสถานที่ให้เหมาะสมและเกิดความคล่องตัวในการทำงานมากที่สุด และปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในสถานศึกษาให้สวยงาม ร่มรื่น สะอาด ปลอดภัย น่าอยู่และมีสุขอนามัยที่ดี จัดห้องเรียนและห้องทำงาน ให้เป็นระเบียบเรียบร้อย มีความสะอาด อากาศถ่ายเทสะดวก จัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่ส่งเสริมและเอื้อต่อการทำงานนั้นคือการจัดการเรียนการสอนให้แก่บุคลากรตามความต้องการและความเหมาะสม

5.1.2 มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรครูในสถานศึกษามีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ปรึกษาหารือ ชื่นชม สร้างขวัญและกำลังใจ ให้คำแนะนำที่ดีต่อกัน ให้ความเคารพซึ่งกันและกัน รับฟังความคิดเห็นของอีกฝ่าย ไม่เลือกปฏิบัติ มีการปฏิบัติตนต่อกันอย่างเป็นกัลยาณมิตร มีความปรารถนาดีต่อกัน มีทักษะที่ดีในการทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารกันในการปฏิบัติงาน มีความเป็นกันเองไม่ถือตัว และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข

5.1.3 คนทำงานมีความสุข หมายถึง เป็นผู้ที่มีสุขภาพดี มีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ สามารถจัดสมดุลชีวิต ให้เวลากับครอบครัวในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่นและสังคม ใช้หลักธรรมคำสอนทางศาสนา หรือจริยธรรมและคุณธรรมในการทำงานและการดำเนินชีวิต ใช้ชีวิตบนพื้นฐานของความพอเพียง รู้จักประมาณตน ใช้จ่ายให้เหมาะสมกับรายได้และฐานะทางเศรษฐกิจของตน มีการเก็บออมเงินไว้ใช้ยามจำเป็น สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง สนุกกับการทำงานและพอใจในงานของตน รักการเรียนรู้ ฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ศึกษาดูงานในโรงเรียนหรือหน่วยงานอื่นๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพของ

ตนเอง และนำความรู้มาพัฒนาสถานศึกษา มีความภูมิใจที่ได้ทำงานในสถานศึกษา และตระหนักได้ว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีความสำคัญของสถานศึกษา

5.2 ขนาดสถานศึกษา หมายถึง จำนวนของนักเรียนในโรงเรียน ซึ่งสามารถจำแนกได้ 4 ขนาด ตามเกณฑ์การแบ่งขนาดโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของภาครัฐ ดังนี้

5.2.1 ขนาดเล็ก ได้แก่ สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน

5.2.2 ขนาดกลาง ได้แก่ สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121-600 คน

5.2.3 ขนาดใหญ่ ได้แก่ สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 601-1,500 คน

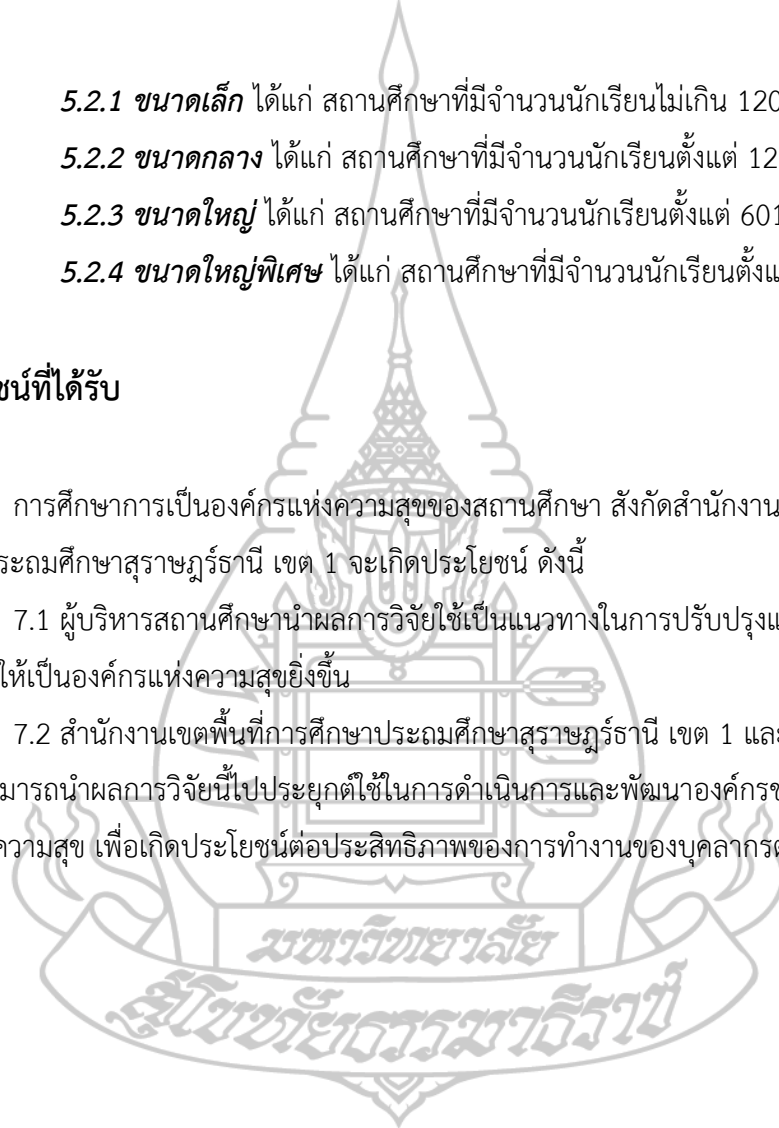
5.2.4 ขนาดใหญ่พิเศษ ได้แก่ สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,501 คนขึ้นไป

7. ประโยชน์ที่ได้รับ

การศึกษาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จะเกิดประโยชน์ ดังนี้

7.1 ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการวิจัยใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขยิ่งขึ้น

7.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินการและพัฒนาองค์กรของตนให้เป็นองค์กรแห่งความสุข เพื่อเกิดประโยชน์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรต่อไป



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งความสุข
 - 1.1 ความหมายขององค์กรแห่งความสุข
 - 1.2 ความสำคัญขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา
 - 1.3 หลักการสร้างองค์กรแห่งความสุข
 - 1.4 องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา
2. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 3.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งความสุข

1.1 ความหมายขององค์กรแห่งความสุข

Dive (2017) กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง องค์กรที่สามารถบรรลุถึงพันธกิจที่ตั้งไว้พร้อมๆกับมีความสามารถในการเติบโตและพัฒนาบุคลากรในองค์กรไปพร้อมๆกัน

Lowe (2018) กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง องค์กรที่มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อประโยชน์ต่อสุขภาพของพนักงานและผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

Smet (2019) กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุขหมายถึง องค์กรที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ดี พนักงานมีจุดมุ่งหมายร่วมกับองค์กรมุ่งเน้นการปรับกระบวนการทำงานใหม่และมีแนวทางการปฏิบัติงานที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2560) กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง สถานที่ที่ทุกคนมาทำงานร่วมกัน โดยที่พนักงานมีสุขภาพ และความเป็นอยู่ที่ดี ทั้งสภาพทางกายภาพ สังคม และชุมชน โดยรอบ รวมทั้งองค์กรได้ป้องกัน ส่งเสริม สุขภาพ และ ความปลอดภัยในการทำงาน อันจะนำมาซึ่งความกระตือรือร้น การมองโลกในแง่ดี และความพอใจในการทำงาน

จินดาวรรณ รามทอง (2562) กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข (happy workplace) หมายถึง เป็นแนวคิดที่มุ่งสร้างความสุขในองค์กร มุ่งทำให้คนทำงานมีความสุขทั้งในชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน สร้างที่ทำงานให้น่าอยู่เสมือนบ้านหลังที่สอง สร้างชุมชนสมานฉันท์ที่เกิดขึ้นโดยเน้นการทำงานเป็นทีมและการสร้างความรักความสามัคคีในทีมงาน เพื่อเป้าหมายสำคัญคือทำให้คนทำงานมีความสุข อันจะนำมาซึ่งการเพิ่มปริมาณและคุณภาพผลผลิต และนำองค์กรสู่ความเจริญเติบโตอย่างมั่นคงยั่งยืน

พงศกร ศรีรงค์ทอง (2565) กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข คือ องค์กรที่มีการส่งเสริมและพัฒนาคนในองค์กรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยมีเป้าหมายให้คนทำงานในองค์กรมีสุขภาพที่ดีในการทำงาน มีความปลอดภัยและอนามัยที่ดี มีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานมีทักษะและประสิทธิภาพที่ดีในการทำงาน มีความรักและความผูกพันต่อองค์กร เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ของระบบการจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมและยั่งยืน

จึงสรุปได้ว่าองค์กรแห่งความสุข หมายถึง องค์กรที่ส่งเสริม สนับสนุนและสามารถกระตุ้น จูงใจ สร้างความสุขทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจให้กับทุกคนในองค์กร สร้างความรู้สึกให้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมกับปฏิบัติการกิจขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางสำคัญในการสร้างความสุขคือ การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดี ก่อให้เกิดสุขภาพกายควบคู่สุขภาพใจเพื่อให้องค์กรมีการพัฒนาอย่างยั่งยืน

1.2 ความสำคัญขององค์กรแห่งความสุข

จากการศึกษาเอกสารและงานที่เกี่ยวข้องได้มีนักวิชาการและแหล่งความรู้ต่าง ๆ กล่าวถึงความสำคัญขององค์กรแห่งความสุข ดังนี้

Gray (2017) ได้กล่าวถึงความสำคัญขององค์กรแห่งความสุขไว้ว่า จะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศของการทำงานที่ประกอบไปด้วยความสุข ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของผลการปฏิบัติงาน หากว่าพนักงานในองค์กรนั้นเกิดความรู้สึกถึงความสุขและความสบายใจ การทำงานในองค์กรก็จะส่งผลให้สามารถสร้างผลงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

Messersmith (2017) ได้กล่าวถึงความสำคัญขององค์กรแห่งความสุขไว้ว่า คนทำงานที่มีความสุขและองค์กรที่มีความสุข ไม่เพียงแต่จะสร้างแวดล้อมในสถานที่ทำงานในเชิงบวกมากขึ้นเท่านั้น แต่ยังคงดูเหมือนว่าจะมีอิทธิพล ต่อประสิทธิภาพของแผนก การลงทุนในกระบวนการคัดเลือก การฝึกอบรม การแบ่งปันข้อมูล ค่าตอบแทน และการบริหารผลงานอาจส่งผลดีต่อทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงานอีกด้วย

Watts (2018) ได้กล่าวถึงความสำคัญขององค์กรแห่งความสุขไว้ว่า สิ่งที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้องค์กรสร้างความได้เปรียบในเชิงแข่งขัน คือการทำให้พนักงานมีความสำเร็จและมีความสุข

ควบคู่กันไป เพราะเมื่อบุคลากรมีความสุขในการทำงานย่อมพร้อมที่จะส่งมอบความสุขให้กับคนรอบข้างเพื่อนร่วมงาน

Smet (2019) ได้กล่าวถึงความสำคัญขององค์กรแห่งความสุขไว้ว่าการทำงานในองค์กรแห่งความสุขจะสามารถกระตุ้น จูงใจ สร้างความสุขทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจให้ทุกคนในองค์กร สร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมปฏิบัติภารกิจขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ภัทรดนัย ฉลองบุญ (2561) กล่าวถึงความสำคัญขององค์กรแห่งความสุขไว้ว่า การทำงานในองค์กรแห่งความสุขจะก่อให้เกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน มีความสุขกับงานที่ทำ มีความภูมิใจในงานที่ทำและได้ทำงานร่วมกับคนอื่น มีการช่วยเหลือเผื่อแผ่เพื่อนร่วมงาน การได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน

ละอองทิพย์ บุญเกียรติ (2562) กล่าวถึงความสำคัญขององค์กรแห่งความสุขไว้ว่า การสร้างความสุขในที่ทำงานนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร มุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน ความสุขที่เกิดขึ้นนั้นก่อให้เกิดการรังสรรค์ทางความคิด งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความตึงเครียดจากการทำงาน และสภาพแวดล้อม ลดความขัดแย้งในองค์กร ความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงานเปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาในแนวโน้มที่ดีขึ้น

ฉัตรชัย ดวงรัตนพันธ์ (2565) กล่าวถึงความสำคัญขององค์กรแห่งความสุขไว้ว่า องค์กรแห่งความสุข เป็นแนวคิดหลักที่มุ่งดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลักคือ “คนทำงานในองค์กร” ที่ถือเป็นบุคคลสำคัญและเป็นกำลังหลักของทั้งครอบครัว องค์กร ชุมชน และสังคม มีการส่งเสริมและพัฒนานโยบาย องค์กรแห่งความสุขต้องเป็น กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและมียุทธศาสตร์ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความสามารถและพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

สรุปได้ว่า องค์กรแห่งความสุขมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นอย่างมากและมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน หากบรรยากาศขององค์กรดี เป็นองค์กรแห่งความสุข ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานก็จะดีตามไปด้วยและคนทำงานก็จะให้ความสำคัญในการทำงานมากขึ้น ซึ่งถ้าคนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน โดยความสุขที่เกิดขึ้นนั้นก่อให้เกิดการรังสรรค์ทางความคิด งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความตึงเครียดจากการทำงาน และสภาพแวดล้อมลดความขัดแย้งในองค์กร ความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงานเปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาในแนวโน้มที่ดีขึ้นหากองค์กรใดปล่อยปละละเลยไม่ให้ความสำคัญ ความเสื่อมถอยขององค์กรนั้นย่อมปรากฏขึ้นอย่างแน่นอน เนื่องจากคนทำงานขาดแรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีความกระตือรือร้น ไม่มีความสุขในการทำงาน ในที่สุดองค์กรนั้นก็ล่มสลาย

1.3 หลักการสร้างองค์กรแห่งความสุข

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีนักวิชาการและแหล่งความรู้ต่างๆ กล่าวถึงหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุข ดังนี้

อรุณรัตน์ คล้ายพงษ์ (2560) กล่าวว่า หลักการสร้างองค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย 5 หลักการที่สำคัญ ได้แก่

1. ด้านการจัดการ (M: Management) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกคนในกระบวนการตัดสินใจเพื่อให้ทุกคนรู้สึกมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
2. ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน (A: Atmosphere & Environment) ปรับปรุงพื้นที่การทำงาน ให้สะดวกสบาย ปรับปรุงพื้นที่ในองค์กรให้เป็นพื้นที่พักผ่อนที่ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานร่วมกัน
3. ด้านกระบวนการสร้างสุข(P: Process) สร้างค่านิยมและวัฒนธรรมที่สนับสนุนการเคารพซึ่งกันและกันและการทำงานร่วมกันโดยการสื่อสารที่เปิดกว้างและตรงไปตรงมา
4. ด้านสุขภาพกายและสุขภาพใจ(H: Health) จัดกิจกรรมออกกำลังกาย เพื่อส่งเสริมการเคลื่อนไหวและลดความเครียด
5. ด้านผลลัพธ์องค์กร (R: Result) กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมเกี่ยวกับความสุขของบุคลากรเพื่อให้ทุกคนมีแนวทางที่ชัดเจนในการดำเนินงาน

ปัจจัยด้านต่างๆ ล้วนมีความเชื่อมโยงกันและกัน ปัจจัยด้านหนึ่งอาจเป็นเหตุส่งผล ทำให้ปัจจัยด้านอื่นเกิดขึ้นได้ ดังนั้นการทำให้ปัจจัยทุกด้านมีความสมดุลและเหมาะสมตามบริบทขององค์กรจึงมีส่วนเกื้อหนุนให้คนในองค์กรเกิดสุขได้ตลอดช่วงเวลาการทำงานหรือการใช้ชีวิตอยู่ในองค์กร

อิตรรัตน์ พิมพาภรณ์ (2560) ได้กล่าวว่า หลักการสร้างองค์กรแห่งความสุขเป็นการรักษาสมดุลระหว่างชีวิตมนุษย์ 3 ส่วนด้วยกัน ได้แก่ ความสุขของตัวเอง ความสุขของครอบครัว และความสุขขององค์กรและสังคม โดยแบ่งหลักการออกเป็น 8 ข้อหลัก ๆ ดังนี้

1. มีสุขภาพดี เป็นความสุขที่เกิดจากการมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดี โดยส่งเสริมให้พนักงานได้นอนพักผ่อนเพียงพอ ทานอาหารที่มีประโยชน์ต่อร่างกาย และออกกำลังกายสม่ำเสมอ
2. มีน้ำใจ เป็นความสุขที่เกิดจากการมีน้ำใจ การช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างองค์กร เช่น เพื่อนร่วมงานไม่เข้าใจเรื่องงาน เราก็ให้การช่วยเหลือโดยการช่วยอธิบายเพิ่มเติม หรือในช่วงที่ทีมกำลังทำงานให้ทันตามเดดไลน์ เราก็ช่วยทำในส่วนที่ทำได้ เพื่อให้ทีมเสร็จงานตรงเวลา
3. มีเวลาพักผ่อน เป็นความสุขที่เกิดจากการได้พักผ่อน ได้ผ่อนคลายจากชีวิตการทำงาน มีเวลาพักที่เหมาะสม ได้มีเวลาทำกิจกรรมที่ตัวเองชอบ ซึ่งทำได้โดยจัดสรรเวลาการทำงานให้

เหมาะสม ให้งานเสร็จตามกำหนด เพื่อให้เราได้มีเวลาพักผ่อน ไม่ต้องเอาเวลาพักไปทำงาน

4. มีการพัฒนาตัวเอง เป็นความสุขที่เกิดจากการได้พัฒนาตัวเอง การเรียนรู้เกิดขึ้นได้ตลอดชีวิตและไม่มีที่สิ้นสุด คนเรายังสามารถเรียนรู้ได้ถึงแม้จะเข้าสู่วัยทำงานแล้ว ซึ่งสามารถทำได้ โดยการหาความรู้พัฒนาตัวเองในสายงานที่ตัวเองทำ หรือแม้กระทั่งการหาความรู้ที่ตัวเองสนใจและ ไม่มีความเกี่ยวข้องกับการทำงานก็ได้เช่นกัน ความรู้เหล่านี้จะช่วยเติมเต็มและส่งเสริมให้เราเป็นคนในเวอร์ชันที่รอบรู้และดีกว่าเดิม

5. มีคุณธรรมในการดำเนินชีวิต เป็นความสุขที่เกิดจากการน้อมนำแนวคิดที่ตัวเองยึดถือมาใช้ในการดำเนินชีวิต เช่น มีความละเอียดใจเมื่อทำให้เพื่อนในที่ทำงานเดือดร้อน ซึ่งเกิดจากการที่เราทำงานของเราไม่เสร็จ เพื่อนจึงทำต่อไม่ได้ หรือการยึดถือแนวคิดในศาสนาพุทธที่เชื่อในการทำดี ไม่ทำผู้อื่นเดือดร้อน ก็สามารถช่วยลดความผิดพลาดได้ เป็นต้น

6. บริหารเงินเป็น เป็นความสุขที่เกิดจากการบริหารเงินของตัวเองเป็น รู้ว่าเรามีรายจ่ายเท่าไร มีหนี้สินที่ต้องจัดการไหม การใช้จ่ายของเราเกินตัวไหม มีความพอดีกับรายได้ที่มีหรือไม่ ซึ่งสามารถทำได้โดยทำบัญชีรายรับรายจ่าย หรือในสมัยนี้ มีแอปพลิเคชันหลากหลายที่สามารถช่วยจดบันทึกบัญชีรายรับรายจ่ายของเราได้ ถ้าหากเราจัดการและบริหารเงินของเราได้ เราจะสามารถต่อยอดการเงิน หรือนำเงินมาลงทุนกับความสุขของตัวเองได้อย่างเหมาะสมนั่นเอง

7. มีครอบครัวเข้มแข็ง เป็นความสุขที่เกิดจากการมีครอบครัวที่ดี เพราะครอบครัวคือสังคมแรกที่ทุกคนต้องเผชิญ ดังนั้น การดูแลครอบครัวให้ดีจะช่วยให้เรารับมือกับสังคมข้างนอกได้ดีมากขึ้น ซึ่งทำได้โดยมีการดูแลเอาใจใส่กันเป็นอย่างดี ห่วงใย ให้กำลังใจกันอยู่เสมอ ไม่ทำร้ายจิตใจกันทางคำพูดและการกระทำ พร้อมฝ่าอุปสรรคและความท้าทายในชีวิตไปด้วยกัน

8. สร้างสังคมที่ดี เป็นความสุขที่เกิดจากการที่เรามีสังคมรอบข้างที่ดี ทั้งสังคมที่เราอยู่อาศัยและสังคมการทำงาน การสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร เปิดกว้าง และรับฟัง เช่น หัวหน้ามีการรับฟังความขัดแย้งที่เกิดขึ้นว่าเกิดจากอะไรและหาทางออกร่วมกัน จะทำให้ทีมเปิดใจและรู้สึกไม่โดดเดี่ยวหรือโดนทิ้งในการเผชิญหน้ากับปัญหา เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยทำให้สังคมของเราน่าอยู่และพัฒนาไปในทิศทางที่ดีต่อไปได้

บุรินทร์ เทพสาร (2562) ได้กล่าวถึง หลักการสร้างองค์กรแห่งความสุขว่ามี 3 ประการ ดังนี้

1. ผู้นำองค์กร จะต้องมีการสร้างวิสัยทัศน์ด้านองค์กรแห่งความสุข การกำหนดนโยบายด้านองค์กรแห่งความสุขที่ชัดเจน

2. จัดตั้งหน่วยงานด้านองค์กรแห่งความสุข ได้แก่ การประชาสัมพันธ์เรื่ององค์กรแห่งความสุขในองค์กร การสำรวจความต้องการเรื่ององค์กรแห่งความสุขของบุคลากร การสนับสนุนการดำเนินโครงการด้านองค์กรแห่งความสุข

3. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุข ได้แก่ การให้บุคลากรกำหนดวิธีการเป็นองค์กรแห่งความสุข การให้บุคลากรมีกิจกรรมพบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรื่ององค์กรแห่งความสุข

สรุปได้ว่า หลักการสร้างองค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย 1) หลักการจัดการบรรยากาศ องค์กรจะต้องวินิจฉัย ตรวจสอบสุขภาพขององค์กรว่าตอนนี้ภาพลักษณ์ขององค์กรเป็นเช่นไร เพื่อที่จะทำความรู้จักกับองค์กร และคนในองค์กร 2) หลักการสร้างสุข โดยมีการประเมินความต้องการขององค์กรว่าต้องการสร้างสุขในเรื่องใด แบบใด และ 3) หลักผลลัพธ์ ซึ่งการที่องค์กรจะเป็นองค์กรแห่งความสุขได้นั้น การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุขถือเป็นสิ่งที่สำคัญ ถ้าบุคคลในองค์กรมีความสุข องค์กรนั้นก็จะเป็นองค์กรแห่งความสุขเช่นกัน

1.4 องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข

จากการศึกษาเอกสารและงานที่เกี่ยวข้องได้มีนักวิชาการและแหล่งความรู้ต่าง ๆ กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข ดังนี้

Rath and Harter (2020) กล่าวถึง องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขไว้ 2 ประการคือ

1. บรรยากาศในที่ทำงานที่ดี บุคลากรมีอารมณ์ที่ดีในการทำงาน มีความรู้สึกเชิงบวกต่อบรรยากาศในการทำงานโดยสร้างความสนุกสนานในการทำงานให้มากขึ้น ทำงานแบบไม่เครียดจนเกินไป ให้มีเวลาพักผ่อน หรือผ่อนคลายได้บ้าง

2. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันในการทำงาน บุคลากรรับรู้ถึงบรรยากาศของความเป็นมิตร การมีสังคมที่ดีมีหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานที่ดีในสถานที่ทำงาน

ชาญวิทย์ วสันต์นารัตน์ และธีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว (2560) กล่าวว่าองค์กรแห่งความสุขประกอบด้วย คนทำงานที่มีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ ชุมชนสมานฉันท์

1. คนทำงานมีความสุข (Happy People) หมายถึง บุคลากรสามารถจัดสมดุลชีวิตได้ตระหนักว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีความสำคัญขององค์กร มีความเป็นมืออาชีพมีความเป็นอยู่ที่ดี มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงาม และเอื้ออาทรต่อตนเองและสังคมเป้าหมายสูงสุดของการส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุข คือ บุคลากรสามารถจัดสมดุลชีวิตผ่านโลกทั้ง 3 โลกของตัวเองได้ (โลกความสุขของตนเอง โลกความสุขของครอบครัว และโลกความสุขขององค์กร/สังคม) รวมถึงบุคลากรมีศักยภาพสูงและมีความผูกพันต่อองค์กร (Engagement)

2. ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) คือ บุคลากรรู้สึกว่าที่ทำงานเป็นบ้านหลังที่ 2 มีความรัก ความสามัคคีในองค์กร ที่ทำงานน่าอยู่ ประกอบด้วย ความอบอุ่นของบ้าน (House) คนในองค์กร (Human) และความสุข (Happy) ลักษณะของที่ทำงานน่าอยู่ ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

2.1 เป็นองค์กรที่มีการทำงานเป็นทีม

2.2 เป็นองค์กรที่มีความสุขในการทำงานร่วมกัน

2.3 เป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกันและมีการพัฒนาร่วมกัน

3. ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) ชุมชนต้องมีความสามัคคีมีการทำงานเป็นทีม มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และเอื้ออาทรกับสังคมรอบข้าง ชุมชนสมานฉันท์ยังหมายความรวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร รวมถึงชุมชน สังคมพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กร

บุญจง ชวศิริวงศ์ (2560) กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุขประกอบด้วย 2 องค์กรประกอบ คือ

1. การพัฒนาพนักงานให้เป็น “คนที่ทำงานมีความสุข (Happy People)” โดยการใช้นวัตกรรม 8 ประการ ได้แก่

1.1 เป็นผู้ที่มีความสุขภาคีดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น (Happy Body)

1.2 เป็นผู้ที่สนใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart)

1.3. เป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax)

1.4 เป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง (Happy Brain)

1.5 เป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul)

1.6 เป็นผู้ใช้เงินเป็น (Happy Money)

1.7 เป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Happy Family)

1.8 เป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเองได้ (Happy Society)

2. การพัฒนาองค์กรให้เป็น “ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home)” โดยการพัฒนาองค์กรให้เป็น “ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home)” ซึ่งหมายถึง องค์กรที่มีลักษณะดังต่อไปนี้

1.1 เป็นองค์กรที่มีการทำงานเป็นทีม

1.2 เป็นองค์กรที่มีความสุขในการทำงานร่วมกัน

1.3 เป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกันและมีการพัฒนาร่วมกัน

ภัทราวดี มากมี (2560) กล่าวว่า การที่จะเป็นองค์กรแห่งความสุขได้นั้น จะต้องประกอบไปด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน (The physical work environment) สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น สิ่งก่อสร้าง เครื่องจักรเฟอร์นิเจอร์ผลิตภัณฑ์สารเคมีวัสดุและกระบวนการผลิต ซึ่งมีผลกระทบต่อความปลอดภัยทั้งร่างกายและจิตใจก่อให้เกิดความเจ็บป่วยการบาดเจ็บพิการหรือเสียชีวิต รวมทั้ง ส่งผลต่อความเป็นอยู่ในการประกอบอาชีพและการใช้ชีวิตของพนักงานตลอดช่วงเวลาการทำงาน

2. สภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน (The psychosocial work environment) บรรยากาศในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ทักษะคติความเชื่อค่านิยม และการปฏิบัติ

ซึ่งปรากฏขึ้นในองค์กร ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของงาน และความผาสุกของพนักงานทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เช่น การมีนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในองค์กร การสนับสนุนให้เกิดการดำเนินชีวิตเพื่อสุขภาพที่ดี เป็นต้น

3. ทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาพในที่ทำงาน (Personal health resources in the workplace) สิ่งสนับสนุนการจัดบริการด้านสุขภาพ ได้แก่ ข้อมูลข่าวสารกิจกรรมที่ดูแลสุขภาพบุคคลต้นแบบ อุปกรณ์ออกกำลังกายการสร้างโอกาสที่บริษัทจัดเตรียมไว้ ซึ่งสนับสนุนการพัฒนาหรือคงไว้ซึ่งวิถีปฏิบัติในการดำเนินชีวิตที่คำนึงถึงสุขภาพกายและสุขภาพใจ

4. การเชื่อมโยงกับชุมชน(Enterprise community involvement) กิจกรรมขององค์กรที่สร้างให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กรกับชุมชนทั้งทางกายภาพและสังคม ซึ่งส่งผลดีต่อความปลอดภัยสุขภาพทางกายและสุขภาพทางใจ รวมทั้งความผาสุกของพนักงานและคนในชุมชน

ศิรินทิพย์ ผอมน้อย (2560) กล่าวว่า องค์กรประกอบขององค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย 3 ด้านต่อไปนี้ คือ ด้านกายภาพ ด้านจิตวิทยา และด้านสังคม ซึ่งในแต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านกายภาพ กล่าวคือ การจัดสภาพแวดล้อมภายในองค์กรทางด้านกายภาพ หรือด้านวัตถุให้ดี การจัดการและบริหารสถานที่ให้เหมาะสมและเกิดความคล่องตัวในการทำงานมากที่สุด รวมไปถึง การสร้างความเป็นระเบียบเรียบร้อย น่ารื่นรมย์ สะอาด สะดวก มีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ส่งเสริมและเอื้อต่อการทำงานอย่างเพียงพอ พร้อมให้บริการตลอดเวลาที่คนทำงานต้องการ

2. ด้านจิตวิทยา กล่าวคือ บรรยากาศทางด้านจิตใจที่คนทำงานรู้สึกสบายใจ มีความอบอุ่นรู้สึกมั่นคงในอาชีพ มีความเป็นกัลยาณมิตร มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความรักความศรัทธาต่อผู้นำและองค์กร ตลอดจนมีอิสระในความสร้างสรรค์งาน

3. ด้านสังคม กล่าวคือ บรรยากาศที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนทำงานด้วยกันที่เต็มไปด้วยมิตรจิต เท่าเทียม ร่วมมือกันบนหลักของความเป็นกัลยาณมิตร มีธรรมาภิบาล ซึ่งจะทำให้คนทำงานรู้สึกรักการทำงาน รักองค์กร และพร้อมที่จะขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความเจริญด้วยกัน

ศูนย์องค์กรแห่งความสุข (2561) กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข ประกอบไปด้วย ดังนี้

1. ลักษณะงานที่ทำ กล่าวได้ว่า องค์กรมีบทบาทสำคัญในการกำหนดหรือออกแบบลักษณะงาน กระบวนการทำงาน ตลอดจนปัจจัยสนับสนุนต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงาน

2. เพื่อนร่วมงาน และบุคคลที่เกี่ยวข้อง กล่าวได้ว่า ไม่มีคนทำงานใดหลีกเลี่ยงการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในการทำภารกิจให้เสร็จสิ้นตามที่ได้รับมอบหมายได้ เพื่อนร่วมงานจึงเป็น

องค์ประกอบสำคัญ ดังนั้นลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล รวมถึงพฤติกรรมการทำงานของแต่ละคนล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขของคนทำงานด้วยกันทั้งสิ้น

3. วัฒนธรรมขององค์กรและบรรยากาศในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กรเป็นกรอบในการแสดงออกของพฤติกรรมในการทำงาน นอกจากนี้สภาพแวดล้อมในการทำงานยังเป็นปัจจัยที่มีส่วนสำคัญยิ่งในการสร้างองค์กรแห่งความสุข โดยสภาพแวดล้อมดีจะส่งผลให้คนในองค์กรรับรู้ถึงความสุขในการทำงานได้ไม่ยาก สามารถกล่าวได้ว่าวัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความสุขในองค์กร

อิสริย์ ทองคำ (2561) กล่าวว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุข จะต้องมียุทธศาสตร์ ดังนี้

1. องค์กรจะต้องส่งเสริมและพัฒนาคนในองค์กรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี
2. คนทำงานในองค์กรมีความสุขในการทำงาน
3. องค์กรมีความปลอดภัยและมีสุขอนามัยที่ดี
4. องค์กรมีสภาพแวดล้อมที่ดี น่าทำงาน
5. เพื่อนร่วมงานในองค์กรมีทักษะและประสิทธิภาพที่ดีในการทำงาน

เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล (2562) กล่าวว่า องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข มี 4 ประการ ดังนี้ 1) การให้ความเอาใจใส่ในพื้นฐานของการดำรงชีวิตของบุคลากร 2) บุคลากรมีความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กร 3) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรเน้นความเป็นครอบครัว และ 4) การดำเนินงานขององค์กรมีความรับผิดชอบต่อสังคม

กอบปรลภ อภัยภักดี (2563) กล่าวว่า องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข มี ดังนี้

1. สถานที่ทำงานน่าทำงาน สถานที่ทำงานน่าทำงานไม่ได้หมายถึงการจัดโต๊ะเก้าอี้ให้น่านั่งทำงานเท่านั้น แต่หมายรวมถึงการจัดบรรยากาศห้องทำงานและตัวอาคารสำนักงานให้น่าทำงานด้วย เช่น การทำสีอาคารที่เป็นสีโทนอ่อน สบายตา เพื่อช่วยดึงดูดบุคลากรให้อยากทำงาน เช่น สีเขียว สีน้ำเงิน สีฟ้า หรือติดภาพธรรมชาติที่สวยงามน่ามอง หรืออาจจะมียางไม้เล็ก ๆ ที่ช่วยให้บุคลากรมาหยุดพักสายตา เพื่อป้องกันอาการเมื่อยล้าจากการทำงาน การจัดสถานที่ทำงานให้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีจะช่วยให้บุคลากรรู้สึกผ่อนคลาย และรู้สึกภูมิใจในสถานที่ทำงานของตนเองมากขึ้น

2. ความรักในงานที่ทำงานที่ทำงานที่ทำงานที่มีความจำเจบ้าง แต่การทำให้เกิดความคิดเชิงบวกด้านความรักในงานที่ทำ เป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยผลักดันให้บรรยากาศในการทำงานสดใสมากขึ้น อย่าคิดว่างานที่ทำเป็นงานที่จำเป็นต้องทำหรือถูกบังคับให้ทำ แต่ควรมองหาแง่มุมที่ดีของงานที่ทำ ข้อดีของการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ในส่วนนี้ ผู้บริหารหรือหัวหน้างานควรช่วยเหลือคนทำงาน

ในการสร้างบรรยากาศเหล่านี้ให้เกิดขึ้น เพื่อให้เขาสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขและพร้อมที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จ โดยที่ไม่ต้องสั่ง ร้องขอหรือกดดันอีกต่อไป

3. วิธีการทำงานแบบใหม่ที่สร้างสรรค์ วิธีการทำงานแบบใหม่ที่ท้าทายและสร้างสรรค์จะช่วยให้คนทำงานรู้สึกตื่นเต้น กระตือรือร้นที่จะทำงานอยู่เสมอ เพราะเขาจะคอยลุ้นตลอดจนอยากทดลอง เพื่อพิสูจน์ว่าวิธีการแบบไหนที่เหมาะสมกับงานที่เขาทำ และวิธีการใดที่ทำให้เขาเข้าใจเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้เร็วขึ้น วิธีการแบบใหม่ที่สร้างสรรค์นี้ผู้บริหารงานหรือหัวหน้างานต้องกระตุ้นให้คนทำงานหมั่นคิดหาวิธีการด้วยตัวเองด้วย เขาจะได้เกิดความภาคภูมิใจหากสิ่งที่เขาคิดค้น ประสบผลสำเร็จและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร นอกจากผลงานขององค์กรจะพัฒนาไปข้างหน้าแล้ว สมรรถนะของคนทำงานยังได้พัฒนาอยู่เสมอ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับงานและมุ่งหวังความสำเร็จอยู่เสมอ

4. กล้วยามิตรในที่ทำงาน การสร้างมิตรภาพที่ดีแบบกล้วยามิตรในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญมากที่ผู้บริหารหรือหัวหน้างานต้องเป็นแกนนำและสร้างให้เกิดขึ้น ต้องส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อกันเป็นหนึ่งเดียวกันเหมือนคนในครอบครัวเขาก็จะรู้สึกอบอุ่น ไม่โดดเดี่ยวและรับรู้ได้ว่าจะมีคนที่จะพร้อมเดินไปด้วยกัน และพร้อมคอยช่วยเหลืออยู่เสมอ เพื่อให้บรรลุพันธกิจขององค์กร

5. ทักษะการทำงานเชิงบวก ผู้บริหารหรือหัวหน้างานต้องมีภาวะผู้นำและเป็นต้นแบบการทำงานตามหลักธรรมมาภิบาล พร้อมทั้งต้องเสริมสร้างแนวคิดเรื่องการทำงานเชิงบวกแบบผ่อนคลาย ไม่จำเป็นต้องเต็มไปด้วยความเครียดเสมอ ผู้บริหารหรือหัวหน้างานต้องเสริมสร้างทัศนคติการทำงานเชิงบวกเหล่านี้ให้เกิดขึ้น เพื่อให้คนทำงานเกิดความรู้สึกว่า เจ้านายพร้อมที่จะให้กำลังใจและคอยช่วยเหลืออยู่เสมอ ไม่ใช่เพียงแค่คาดหวังให้ทำงานเพียงอย่างเดียว

6. ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม ดังกล่าวแล้ว ปัจจัยที่ทำให้คนทำงานมีความสุขมีหลายอย่างด้วยกัน เช่น การได้รับการยอมรับจากผลงานที่ทำ การได้รับการส่งเสริมในการพัฒนาตน การได้เลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น แต่สิ่งที่สำคัญที่สุดคือ การจัดการค่าตอบแทนและสวัสดิการให้แก่คนทำงานอย่างเหมาะสม ซึ่งไม่เพียงแต่ดูแลตัวคนทำงานเท่านั้น แต่ควรดูแลรวมถึงครอบครัวของเขาด้วย

ธนวุฒิ แก้วนุช (2563) กล่าวไว้ว่า องค์กรประกอบที่สำคัญขององค์กรแห่งความสุข มีดังนี้

1. สภาพแวดล้อมและบรรยากาศ เนื่องจากการจัดสภาพแวดล้อมที่ดีสะอาด สวยงามเป็นระเบียบ รวมถึงมีสิ่งอำนวยความสะดวกให้บุคลากรในองค์กร จะช่วยส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานอย่างมีความสุข

2. สัมพันธภาพที่องค์กรที่ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรผู้บริหารและพนักงานด้วยกันตลอดจนความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรและบุคลากร การมีสังคมองค์กรที่เป็นมิตร มีการช่วยเหลือเอื้อเฟื้อกันในการทำงาน และมีการสื่อสารในองค์กรอย่างสะดวกและเชื่อมถึงกัน ซึ่งสัมพันธภาพที่ดีเหล่านี้ จะส่งผลต่อความสุขของคนทำงานในองค์กรอย่างมาก

3. ความรู้สึกพึงพอใจ เป็นเรื่องของความพอใจในงานของตน เป็นความรู้สึกในจิตใจที่จะมองเห็นคุณค่าในตนเอง ความภูมิใจในความสำเร็จของงาน ความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กร ความเจริญก้าวหน้าการงานและในอาชีพ ตลอดจนความความรู้สึกพึงพอใจในสภาพแวดล้อมและบรรยากาศขององค์กร และความรู้สึกพึงพอใจในสัมพันธภาพภายในองค์กร

บุญยพันธ์ จันทนา (2564) กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข มีองค์ประกอบสำคัญ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพและจิตวิทยาทางสังคม 2) ด้านทรัพยากรมนุษย์ และ 3) ด้านการปฏิบัติการด้านสุขภาพหรือรูปแบบการใช้ชีวิต

รังสิต ศรจิตติ (2564) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน มีดังนี้

1. สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ได้แก่ การเป็นกัลยาณมิตร การได้รับความชื่นชมจากผู้ร่วมงาน

2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ วัฒนธรรม ความเป็นอยู่ภายในองค์กร

ศศิธร อนันตโสภณ (2565) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข มีดังนี้

1. คนทำงานในองค์กร มีความสุข สนุกกับการทำงาน
2. เพื่อนร่วมงาน โดยคนในองค์กรมีการให้ความร่วมมือ ทำงานกันเป็นทีม ดูแลซึ่งกันและกัน ให้การช่วยเหลือและมีความปรารถนาดีต่อกัน
3. บรรยากาศในการทำงาน หมายถึง มีอิสระในการทำงาน บรรยากาศไม่ตึงเครียดจนเกินไป เป็นบรรยากาศที่ส่งเสริมต่อการทำงาน

จากการนำเสนอองค์ประกอบของนักวิชาการ สามารถนำมาสังเคราะห์องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ปรากฏดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข

นิยามตัวแปร	นักวิชาการ													ความถี่
	Rath & Harter (2020)	ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม ุฑฒินันท์ชัยแก้ว (2560)	บุญจง ขวศิริวงศ์ (2560)	ภัทราวดี มากมี (2560)	ศิรินทิพย์ ผอมน้อย (2560)	ศูนย์องค์กรแห่งความสุข (2561)	อิสริย์ ทองคำ (2561)	เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล (2562)	กอบปรภมา อภัยภักดิ์ (2563)	ธนุฒิ แก้วมุข (2563)	บุญยวัฒน์ จันทร์นา (2564)	รังสิต ศรจิตติ (2564)	ศศิธร อนันต์โสภณ (2565)	
1. บรรยากาศในที่ทำงาน/ที่ทำงานน่าอยู่	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	11
2. มนุษย์สัมพันธ์ในการ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	11
3. คนทำงานมีความสุข		✓	✓				✓		✓	✓			✓	6
4. การเชื่อมโยงชุมชน				✓										1
5. ลักษณะงานที่ทำ						✓					✓			2
6. องค์กรมีความปลอดภัย						✓								1
7. การให้ความเอาใจใส่								✓						1
8. บุคลากรมีความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กร								✓						1
9. การดำเนินงานขององค์กรมีความรับผิดชอบต่อสังคม														1
10. วิธีการทำงานแบบใหม่ที่สร้างสรรค์									✓					1
11. ทักษะการทำงานเชิง									✓					1
12. ค่าตอบแทน สวัสดิการที่เหมาะสม									✓					1

จากตารางที่ 2.1 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข โดยเลือกตัวแปรที่มีจำนวนความถี่ตั้งแต่ 7 ขึ้นไป ซึ่งสามารถสรุปออกมาได้ 3 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. ที่ทำงานน่าอยู่
2. มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน
3. คนทำงานมีความสุข

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาตัวแปรย่อยในแต่ละประเด็นขององค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข ดังนี้

1. ที่ทำงานน่าอยู่

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฒิวัตรชัยแก้ว (2560) ได้กล่าวว่า ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) คือ พนักงานรู้สึกว่ที่ทำงานเป็นบ้านหลังที่ 2 มีความรัก ความสามัคคีในองค์กร ที่ทำงานน่าอยู่ ประกอบด้วย ความอบอุ่นของบ้าน (House) คนในองค์กร (Human) และความสุข (Happy) ลักษณะของที่ทำงานน่าอยู่

อรุณี มนปรานิต (2561) ได้กล่าวไว้ว่า ที่ทำงานน่าอยู่ หมายถึง สถานที่ทำงานมีการจัดการสิ่งแวดล้อมที่สะอาด ปลอดภัย และเอื้อต่อการมีสุขภาพดีของคนทำงานทุกคน และมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพเพื่อให้บุคลากรในองค์กรเกิดความสุขกายสบายใจในการทำงาน

ขจรศักดิ์ เพชรรัตน์ (2562) ได้กล่าวไว้ว่า ที่ทำงานน่าอยู่ คือ การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ทำให้เกิดความสุขในที่ทำงาน

เนาวรัตน์ ศรีสันติ (2562) ได้กล่าวไว้ว่า ที่ทำงานน่าอยู่ นำทำงาน หมายถึง สถานที่ทำงานที่มีการจัดการสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการมีสุขภาพดีของคนทำงานทุกคน ไม่ว่าจะเป็นผู้ประกอบกิจการ ผู้ปฏิบัติงาน หรือผู้มารับบริการ รวมทั้งจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพให้เกิดความสุขกาย สบายใจในการทำงาน

กอปรลาภ อภัยภักดี (2563) ได้กล่าวไว้ว่า ที่ทำงานน่าอยู่ ไม่ได้หมายถึง การจัดโต๊ะเก้าอี้ให้นั่งทำงานเท่านั้น แต่หมายรวมถึงการจัดบรรยากาศห้องทำงานและตัวอาคาร สำนักงานให้น่าทำงานด้วย เช่น การทาสีอาคารที่เป็นสีโทนอ่อน สบายตา เพื่อช่วยดึงดูดพนักงานให้ อยากทำงาน เช่น สีเขียว สีน้ำเงิน สีฟ้า หรือติดภาพธรรมชาติที่สวยงามน่ามอง หรืออาจจะมิต้นไม้เล็ก ๆ ที่ช่วยให้พนักงานมาหยุดพักสายตา เพื่อป้องกันอาการเมื่อยล้าจากการทำงาน การจัดสถานที่ทำงานให้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี จะช่วยให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลาย และรู้สึกภูมิใจในสถานที่ทำงาน ของตัวเองมากขึ้น

สรุปได้ว่า ที่ทำงานน่าอยู่ หมายถึง องค์กรมีการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันของครุ เน้นความเป็นครอบครัว ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เป็นหนึ่งเดียวกัน มีการจัดการและบริหารสถานที่ให้เหมาะสมและเกิดความคล่องตัวในการทำงานมากที่สุด และปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในองค์กรให้สวยงาม ร่มรื่น สะอาด ปลอดภัย น่าอยู่และมีสุขอนามัยที่ดี จัดห้องทำงาน ให้เป็นระเบียบเรียบร้อย มีความสะอาด อากาศถ่ายเทสะดวก จัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก

ต่างๆ ที่ส่งเสริมและเอื้อต่อการทำงาน สร้างวัฒนธรรมขององค์กรที่อบอุ่นและมีส่วนร่วม ให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อเป้าหมายในการทำงาน และทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นและความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างเป็นอิสระ มีการบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

2. มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน

กานดา ยินดี (2560) ได้กล่าวไว้ว่า มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่มาเกี่ยวข้องกันในการทำงานในองค์กรหรือหน่วยงาน เพื่อให้การทำงานดำเนินไปได้อย่างราบรื่น

เริงชัย หมื่นชนะ (2561) ได้กล่าวไว้ว่า มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน คือ ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน เป็นพฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ต่อบัณฑิตระหว่าง บุคคล เพื่อความรู้จักกัน เพื่อให้ได้ซึ่งความรักใคร่ ความเข้าใจอันดีต่อกัน

จันทิมา ครองสถาน (2562) ได้กล่าวไว้ว่า มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน คือ กระบวนการประพฤติปฏิบัติตนทั้งทางร่างกาย จิตใจ และการกระทำเพื่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน และช่วยให้เป้าหมายของหน่วยงานบรรลุผลสำเร็จตามจุดประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

นภดล กรรณิกา (2562) ได้กล่าวไว้ว่า มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน คือ การที่คนในที่ทำงานมีการรับรู้และความเข้าใจที่ดีร่วมกัน มีการส่งเสริมสนับสนุนที่ดีร่วมกัน การส่งเสริมสนับสนุนพึ่งพาอาศัยที่ดีร่วมกัน มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ช่วยให้มีการเรียนรู้ระหว่างกันมากขึ้น ซึ่งจะสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานให้ เข้มแข็งมากขึ้น

กอปรลาภ อภัยภักดี (2563) ได้กล่าวไว้ว่า มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน คือ การที่บุคลากรเกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน เกิดความผูกพันต่อกันเป็นหนึ่งเดียวกันเหมือนคนในครอบครัว

สรุปได้ว่า มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่มาเกี่ยวข้องกันในการทำงานในองค์กรหรือหน่วยงาน เป็นความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน มีการกระทำเพื่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน มีการส่งเสริมสนับสนุนที่ดีร่วมกัน พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีความรักใคร่ ความปรารถนาดีและความเข้าใจอันดีต่อกัน ส่งผลให้การทำงานดำเนินไปได้อย่างราบรื่น และบรรลุผลสำเร็จตามจุดประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

3. คนทำงานมีความสุข

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฑฒิวัดระชัยแก้ว (2560) ได้กล่าวไว้ว่า คนทำงานมีความสุข คือ พนักงานสามารถจัดสมดุลชีวิตได้ ตระหนักว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีความสำคัญขององค์กร มีความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นอยู่ที่ดี มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรม อันดีงาม และเอื้ออาทรต่อตนเองและสังคม

ธวัชชัย พรหมศรี (2561) ได้กล่าวไว้ว่า คนทำงานมีความสุข คือ ความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงาน งานที่ทำให้ไม่เกิดความเครียดมากเกินไป

วิณา มั่งเมือง (2561) ได้กล่าวไว้ว่า คนทำงานมีความสุข คือ การที่คนในองค์กรมีความสุขที่เกิดในขณะทำงาน

รัศมี รัตนธร (2562) ได้กล่าวไว้ว่า คนทำงานมีความสุข คือ ความรู้สึกมีความสุขที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งเป็นอารมณ์ในทางบวก

เอกชัย กองแก้ว (2562) ได้กล่าวไว้ว่า คนทำงานมีความสุข คือ เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะทำงานโดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินชอบใจพอใจ เต็มใจ สนใจ ไม่มีมีความทุกข์ใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน แม้ว่างานบางอย่างจะได้ผลตอบแทนที่ค่อนข้างน้อย หรือเรารู้สึกพอใจในงานอย่างมาก จนไม่สามารถที่จะเป็นปัจจัยให้เราออกไปหางานใหม่

สรุปได้ว่า คนทำงานมีความสุข หมายถึง การที่คนในองค์กรมีความสุขรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ และยินดีในการปฏิบัติงานของตน มีความรู้สึกมีความสุขในขณะทำงาน แม้ว่างานบางอย่างจะได้ผลตอบแทนที่ค่อนข้างน้อย ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เป็นอารมณ์ในทางบวก

2. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 บริหารจัดการศึกษาให้กับสถานศึกษาในสังกัดและการกำกับดูแล ซึ่งเป็นสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ 5 อำเภอ ได้แก่ 1) อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี 2) อำเภอกาญจนดิษฐ์ 3) อำเภอดอนสัก 4) อำเภอเกาะสมุย 5) อำเภอเกาะพะงัน

2.1 วิสัยทัศน์ (Vision)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง มุ่งมั่นพัฒนา คุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐานการศึกษา ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2.2 พันธกิจ (Mission)

2.2.1 บริหารจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ได้คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

2.2.2 เสริมสร้างโอกาสให้ประชากรวัยเรียนทุกคนในเขตพื้นที่บริการได้รับการศึกษาในรูปแบบที่เหมาะสมอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

2.2.3 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ และมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรักในสถาบันหลักของชาติ

2.2.4 พัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการ เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

2.2.5 พัฒนาศักยภาพผู้เรียนและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21

2.2.6 บริหารจัดการแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

2.3 เป้าประสงค์

2.3.1 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม ซื่อสัตย์ สุจริต อยู่อย่างเพียงพอ มีจิตสาธารณะ มีความเป็นพลเมืองที่ดีมีภูมิคุ้มกัน มีสุขภาวะที่ดี ยึดมั่นในสถาบันหลักของชาติ

2.3.2 ผู้เรียนมีทักษะ ความรู้ความสามารถ สมรรถนะตรงตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

2.3.3 ผู้เรียนมีทักษะด้านการคิด การแก้ปัญหา ทักษะด้านการคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม และทักษะอาชีพ สอดคล้องกับทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

2.2.4 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ ทักษะที่เหมาะสมตามสมรรถนะและมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์

2.2.5 ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ

2.2.6 ผู้เรียนมีโอกาสเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) และใช้เป็นเครื่องมือด้านการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.7 สถานศึกษาเข้มแข็ง จัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีผลงานเป็นแบบอย่างได้

2.2.8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ผู้รับบริการพึงพอใจ

2.4 กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนและส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขัน

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาเพื่อเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ด้วย รูปแบบที่หลากหลายสู่มีอาชีพ

กลยุทธ์ที่ 4 การสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 5 การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

2.5 นโยบายเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2568

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ตระหนักถึงความสำคัญของแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563 - 2565) ผลการดำเนินงานของสถานศึกษาปีที่ผ่านมาผลการประเมินสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารอบปีที่ผ่านมา และนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ รวมถึงนโยบายและงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องโดยคาดหวังให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษามีประสิทธิภาพและความยั่งยืน จึงกำหนดนโยบาย แนวทาง และมาตรการ เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2568 ดังนี้

1. ด้านความปลอดภัย

นโยบายที่ 1 การจัดการสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมทางด้านกายภาพ วิชาการ ปลอดภัย ถูกต้องตามหลักสุขลักษณะ เสริมสร้างบรรยากาศให้ผู้เรียนและบุคลากรอยู่อย่างมีความสุข และเอื้อต่อการเรียนรู้

นโยบายที่ 2 ส่งเสริมการจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดีและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

2. ด้านโอกาสและการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

นโยบายที่ 3 ระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนและโครงการพาน้องกลับมาเรียน

นโยบายที่ 4 การจัดการศึกษาปฐมวัย

นโยบายที่ 5 การฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ (Learning Loss)

นโยบายที่ 6 การจัดการศึกษาสำหรับผู้ที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ

3. ด้านคุณภาพ

นโยบายที่ 7 การปรับปรุง/การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่เน้นสมรรถนะไปใช้ตามศักยภาพของสถานศึกษา

นโยบายที่ 8 การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ผ่านกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนมีส่วนร่วม และปฏิสัมพันธ์ กับกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผ่านการปฏิบัติที่หลากหลายรูปแบบ (Active Learning)

นโยบายที่ 9 การจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 นำไปสู่อาชีพ มีงานทำ และส่งเสริมความเป็นเลิศของผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ

นโยบายที่ 10 ส่งเสริมและพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (Assessment for Learning)

นโยบายที่ 11 ส่งเสริมการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะ ตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพ

นโยบายที่ 12 ยกระดับคุณภาพผู้เรียนที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด

4. ด้านประสิทธิภาพ

นโยบายที่ 13 การบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศ

นโยบายที่ 14 โรงเรียนคุณภาพ

นโยบายที่ 15 มุ่งเน้นคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA)

นโยบายที่ 16 การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.6 เป้าหมาย

1. ด้านคุณภาพผู้เรียน

1.1 ผู้เรียนร้อยละ 95 มีความปลอดภัยจากภัยทั้ง 9 ประเภทและภาวะทางจิตเวช (1. ยาเสพติด 2. ความรุนแรง 3. การคุกคามในชีวิตและทรัพย์สิน 4. การค้ามนุษย์ 5. อาชญากรรมไซเบอร์ 6. ภัยพิบัติต่างๆ 7. อุบัติเหตุ 8. โรคอุบัติใหม่และ 9.ฝุ่น PM 2.5)

1.2 ผู้เรียนร้อยละ 90 ผ่านเกณฑ์การประเมินสุขภาวะที่ดี (ร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา)

1.3 ผู้เรียนร้อยละ 100 ได้รับการดูแลช่วยเหลือได้ตรงตามสภาพปัญหาและความต้องการ

1.4 ผู้เรียนร้อยละ 100 ได้รับการศึกษาทั้งในและนอกระบบโรงเรียนและได้รับการส่งเสริมด้านอาชีพ

1.5 ผู้เรียนระดับปฐมวัยร้อยละ 98 มีพัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญาตามมาตรฐานและสภาพที่พึงประสงค์ในระดับดีขึ้น

1.6 ผู้เรียนร้อยละ 100 ที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษได้รับคัดกรองและจัดการเรียนรู้ตามความต้องการจำเป็นพิเศษรายบุคคล

1.7 ผู้เรียนร้อยละ 100 ได้รับการเรียนรู้ตรงตามความต้องการของผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ

1.8 ผู้เรียนร้อยละ 100 ที่จบการศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 นำไปสู่การมีอาชีพ และการมีงานทำ

- 1.9 ผู้เรียนร้อยละ 75 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระ ระดับ 3 ขึ้นไป
- 1.10 ผู้เรียนร้อยละ 95 มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ตั้งแต่ระดับดีขึ้นไป
- 1.11 ผู้เรียนร้อยละ 80 มีความสามารถในการอ่าน คิววิเคราะห์ และเขียน ตาม หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ตั้งแต่ระดับดีขึ้นไป
- 1.12 ผู้เรียนร้อยละ 100 มีสมรรถนะสำคัญในการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551
- 1.13 ผู้เรียนร้อยละ 80 มีความสามารถด้านการอ่าน (RT) ตั้งแต่ระดับดีขึ้นไป
- 1.14 ผู้เรียนร้อยละ 70 มีคะแนนผลการทดสอบความสามารถขั้นพื้นฐาน ระดับชาติ (NT) ในแต่ละด้านเพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 2 จากปีการศึกษาที่ผ่านมา หรือผ่านเกณฑ์ที่ กำหนดของสถานศึกษา
- 1.15 ผู้เรียนร้อยละ 70 มีคะแนนผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้น พื้นฐาน (O-NET) มีค่าเฉลี่ยในแต่ละวิชาสูงกว่าระดับประเทศ

2. ด้านครูและบุคลากร

- 2.1 ครูและบุคลากรร้อยละ 95 มีความปลอดภัยจากภัยทั้ง 9 ประเภทและภาวะ ทางจิตเวช 1) ยาเสพติด 2) ความรุนแรง 3) การคุกคามในชีวิตและทรัพย์สิน 4) การค้ามนุษย์ 5) อาชญากรรมไซเบอร์ 6) ภัยพิบัติต่างๆ 7) อุบัติเหตุ 8) โรคอุบัติใหม่ และ 9) ฝุ่น PM 2.5)
- 2.2 ครูร้อยละ 90 มีรูปแบบ/นวัตกรรมด้านการจัดการเรียนการสอนเรื่องความ ปลอดภัย/สุขภาพที่ดี/สิ่งแวดล้อม/การใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน
- 2.3 ครูร้อยละ 100 ได้รับการพัฒนาด้านการจัดการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติที่ หลากหลายรูปแบบ(Active Learning) ส่งสมรรถนะที่สำคัญของผู้เรียน
- 2.4 ครูร้อยละ 100 สามารถออกแบบกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติที่ หลากหลายรูปแบบ (Active Learning) มีการเปลี่ยนบทบาทจาก “ครูผู้สอน” เป็น “Coach” ผู้ให้ คำปรึกษาข้อเสนอแนะการเรียนรู้หรือผู้อำนวยการการเรียนรู้ให้นักเรียนมีทักษะด้านชีวิตและอาชีพ ในการดำรงชีวิตและทำงานในยุคปัจจุบันให้ประสบความสำเร็จ
- 2.5 ครูร้อยละ 100 มีแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีเทคนิค วิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและบันทึกผลหลังการจัดการเรียนรู้ มีเครื่องมือวัดและประเมินผลที่ เหมาะสมกับผู้เรียนเหมาะสมกับสถานการณ์
- 2.6 ครูร้อยละ 100 ได้รับการพัฒนาสมรรถนะของครูผู้สอนในศตวรรษที่ 21 ที่ สอดคล้องกับมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพ

2.7 ครูร้อยละ 100 มีการจัดการเรียนการสอน/จัดกระบวนการเรียนรู้/ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล(Digital Literacy) ที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

2.8 ครูร้อยละ 100 มีสื่อนวัตกรรมจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนที่มีความจำเป็นพิเศษและเป็นแบบอย่างได้

3. ด้านบริหารจัดการศึกษา

3.1 สถานศึกษาร้อยละ 60 มีรูปแบบ/นวัตกรรมด้านการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ

3.2 สถานศึกษาร้อยละ 100 มีหลักสูตรที่ทันสมัยเหมาะสมกับสถานการณ์สอดคล้องกับบริบท ตรงตามความต้องการ พร้อมทั้งบูรณาการให้มีหลักสูตรระดับท้องถิ่น

3.3 สถานศึกษาร้อยละ 100 มีข้อมูลสารสนเทศพร้อมใช้ในการบริหารจัดการของสถานศึกษา มีการรายงานข้อมูลครบถ้วนทุกระบบและทันตามกำหนดเวลา

3.4 สถานศึกษาร้อยละ 100 ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) ในการบริหารจัดการของสถานศึกษา

3.5 สถานศึกษาร้อยละ 100 มีความพร้อมด้านอาคารสถานที่ ห้องเรียน ห้องพิเศษ สื่อแหล่งเรียนรู้และพร้อมใช้งาน

3.6 สถานศึกษาร้อยละ 90 ที่ได้รับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการทำงาน ตามหลักการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) มีผลการประเมินระดับ A ขึ้นไป

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 งานวิจัยในประเทศ

พิกุล พุ่มช้าง (2560, น. 74) ทำการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการศึกษาไทย ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุข ของสถาบันการศึกษาไทย 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

สุกัญญา แซ่เลียง (2560, น. 101) ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข โดยศึกษาแนวคิดวัฒนธรรมองค์กรและพฤติกรรมลักษณะเฉพาะ 4 ประการของภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลง กรณีศึกษาในกลุ่มบริษัทประชากิจ 8 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของพนักงาน ประกอบด้วยตัวแปร 7 ตัวแปร ได้แก่ วัฒนธรรมแบบการปรับตัว วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมแบบเครือข่ายที่เน้นการมีส่วนร่วม วัฒนธรรมแบบราชการเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลมีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของพนักงาน ระดับนัยสำคัญ .05 สัมพันธภาพในครอบครัวสภาพแวดล้อมในการทำงานและการได้รับการยอมรับนับถือ โดยสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยได้ร้อยละ 62.10

สุทิน ไชยรินทร์ (2560) ทำการวิจัยเรื่องแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุขเทศบาลตำบลดอนขมิ้น อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข เทศบาลตำบลดอนขมิ้น อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ประกอบด้วย 1) ด้านความสมานฉันท์ในองค์กร 2) ด้านทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ 3) ด้านที่ทำงานน่าอยู่ 4) ด้านคนทำงานมีความสุข ทั้ง 4 ด้าน มีแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข รวมทั้งสิ้น 20 แนวทาง โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

ณัฐธานตร ชิมโสม (2561, น. 67) ทำการวิจัยเรื่องแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า งานมีคุณค่าและมีความหมายต่อตนเอง มีความเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่รับผิดชอบดีอยู่แล้ว สิ่งที่หน่วยงานควรสนับสนุนให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มความสามารถยกย่องเชิดชูเกียรติให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานดี ซึ่งการทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กรและคนจะทำงานได้ดีก็ต่อเมื่อมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งจากที่บ้านและที่ทำงาน ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างสร้างสรรค์ มีความสุข ความรักในงาน และมีความศรัทธาต่อองค์กร จึงทำให้มีความสุขในการทำงาน การมีความสุขในการทำงานจะช่วยให้มีความคิดสร้างสรรค์พร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจอย่างเต็มความสามารถในการทำงานให้กับองค์กร หัวหน้างานให้ความไว้วางใจแก่ผู้ปฏิบัติงานให้อิสระในการทำงาน โดยต้องเปิดใจรับฟังความคิดเห็นหรือกระจายอำนาจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ให้โอกาสได้รับผิดชอบงานนั้น ๆ โดยการพิจารณาเป็นเรื่องๆ ว่าเรื่องไหนที่เหมาะสมและสมควรจะเริ่มดำเนินการก่อนและให้โอกาสพนักงานในการแสดงฝีมืออย่างเต็มความสามารถ บางครั้งหัวหน้าต้องยอมทำตัวเสแสร้งแกล้งโง่บ้างดังสุภาษิตว่า “คนฉลาดจะแกล้งโง่ คนโง่จะอวดฉลาด” การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องประเมินเป็นรอบเดือน ไม่ใช่ประเมินเพียงเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าตอบแทนประจำปีเท่านั้น โดยผู้บริหารหรือหัวหน้างานจะต้องบอกจุดบกพร่อง จุดแข็งจุดอ่อนให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงจุดบกพร่องของตนเองจึงจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถแก้ไขปรับปรุงจุดบกพร่องของตนเองได้ จัดปริมาณงานให้มีความเหมาะสมกับระยะเวลาการทำงานในแต่ละวันและตามศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานที่ว่าความพึงพอใจและความสุขใน

การทำงานเกิดขึ้นจากการบริหารงาน แบบมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความมีอิสระในงานด้านวิธีการทำงาน การเสริมสร้างอำนาจในงาน ซึ่งความสุขในการทำงาน ได้ส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน และประสิทธิผลขององค์กร

กมลทิพย์ ใจเที่ยง (2562) ทำการวิจัยเรื่องการบริหารองค์กรแห่งความสุขโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1.) องค์กรประกอบการบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษาประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ (1) การบริหารจัดการองค์กร ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 2 องค์ประกอบ คือ (1.1) บริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (1.2) บริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาล (2) สร้างการเห็นคุณค่าในตนเอง (3) พัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และ 4) พัฒนาคุณภาพนักเรียน และ 2.) ผลการยืนยันองค์ประกอบการบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษาพบว่า มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้และเป็นประโยชน์

เด่นชัย อาทิตย์เจริญชัย (2562) ทำการวิจัยเรื่อง องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนศรีบุญยานนท์ การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อทราบสภาพการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนศรีบุญยานนท์ 2) เพื่อทราบทัศนะของบุคลากรในโรงเรียนศรีบุญยานนท์ต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 104 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยปรับจากแบบสอบถามความสุขด้วยตนเอง ตามแนวคิดสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ร่วมกับมหาวิทยาลัยมหิดล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนศรีบุญยานนท์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านคุณธรรม ด้านน้ำใจงาม ด้านการหาความรู้ ด้านครอบครัวที่ดีและด้านความสุขขององค์กรและสังคม ส่วนด้านอื่นอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการผ่อนคลาย ด้านใช้เงินเป็น และด้านสุขภาพดี 2) ทัศนะของบุคลากรในโรงเรียนศรีบุญยานนท์ต่อองค์กรแห่งความสุข พบว่า ด้านสุขภาพดี บุคลากรมีการออกกำลังกายอย่าง

สธนา สำนักวังชัย (2562) ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบองค์กรแห่งความสุขภาครัฐ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบองค์กรแห่งความสุขภาครัฐ ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เป้าหมาย รูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา องค์ประกอบ และตัวชี้วัดของรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา และการบริหารจัดการ เพื่อสนับสนุนการสร้างความสุขในการทำงาน ในการนำแนวทางไปใช้ในการกำหนดเป็นองค์ประกอบของร่างรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา

อนุพงศ์ รอดบุญปาน และนุชนรา รัตนศิริระประภา (2562) ทำการวิจัยเรื่อง องค์กร

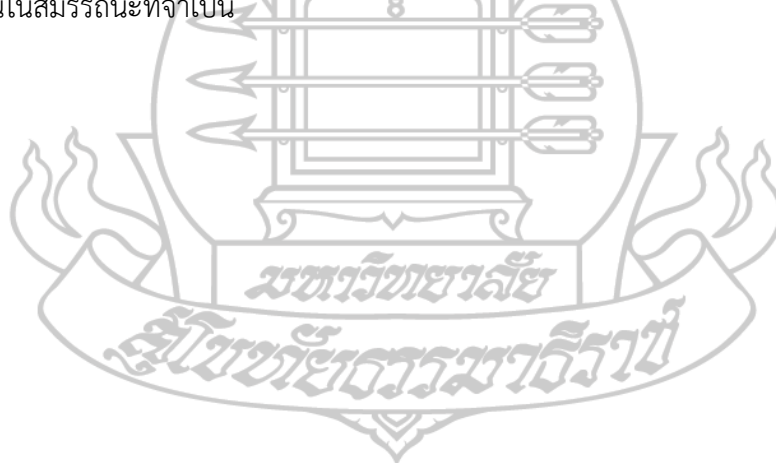
แห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อทราบ 1) องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) และ 2) แนวทางพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) จำนวนทั้งสิ้น 48 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิตส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษาพบว่า 1) องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผลการวิจัยพบว่ามี 1 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด คือ คุณธรรม และอีก 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ มีสังคมดี การหาความรู้ นำใจงาม ครอบครัวยุติธรรม การผ่อนคลาย สุขภาพดี และใช้เงินเป็น 2) แนวทางพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) มีแนวทางที่สำคัญ 10 แนวทาง มีรายละเอียดดังนี้ (1) ผู้บริหารต้องกระทำตนเป็นผู้นำที่ดี มีความยุติธรรม มีความเป็นกันเอง สามารถปรึกษาปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างสะดวก พร้อมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคน และมีการบริหารจัดการที่ดี (2) ควรจัดอบรมให้ความรู้ด้านการดูแลสุขภาพ ให้บุคลากรหมั่นออกกำลังกายเป็นประจำ เลือกบริโภคอาหารที่มีประโยชน์ ไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติดทุกชนิด และจัดโครงการตรวจสุขภาพประจำปี (3) ควรมุ่งเน้นให้บุคลากรทำงานเป็นทีมแสดง ความมีน้ำใจต่อกัน และชื่นชม ยกย่อง ผู้เป็นแบบอย่างที่ดีในองค์กร (4) ควรมีการประชุมวางแผนการทำงาน มอบหมายงานให้เหมาะสมตามความสามารถของบุคลากร เพื่อป้องกันปัญหาความขัดแย้งหรือความเครียดในการทำงาน และจัดกิจกรรมผ่อนคลายความเครียดด้วยวิธีการที่หลากหลาย (5) ควรสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนา ความรู้ ความสามารถ พัฒนาห้องสมุดโรงเรียนให้ทันสมัย สร้างเครือข่ายเพื่อแบ่งปันความรู้ มีการนิเทศ ติดตามการทำงานและการประเมินคุณภาพบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ (6) ควรปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมที่ฝังใจให้แก่บุคลากร โดยการจัดค่าย หรือกิจกรรมเข้าวัดฟังเทศน์ฟังธรรม ทำบุญบริจาคทาน ให้เกิดความรัก ความปรารถนาดีต่อกันเกิดความเกรงกลัว ละอายต่อการกระทำผิด และละเว้นจากการทำความชั่ว (7) ควรส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักวางแผนการใช้เงิน ให้ความรู้ด้านการลงทุน จัดทำบัญชีรายรับ รายจ่าย สร้างนิสัยประหยัดและเก็บออม ลดการก่อหนี้ ไม่เล่นการพนันทุกรูปแบบ และสนับสนุนงบประมาณสื่อการสอน สวัสดิการ ให้แก่บุคลากรอย่างเพียงพอและเหมาะสม (8) ควรปลูกฝังให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของสถาบันครอบครัว และกระทำตนเป็นสมาชิกที่ดี มีความรับผิดชอบ เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนที่มีต่อครอบครัว และส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครอบครัวกับองค์กร (9) ควรจัดภูมิทัศน์และดูแลอาคารสถานที่ต่าง ๆ ในองค์กรให้มีบรรยากาศร่มรื่น สะอาด ปลอดภัย และน่าอยู่ และ (10) ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้ร่วมทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนและสังคมอย่างสม่ำเสมอ

3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Kiss, Meester and Braeckman (2018 อ้างถึงใน ทองใบ สุดชาติ, 2562, น. 55)

ศึกษาปัจจัยพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในบริบทขององค์กรภาครัฐ ผลการวิจัยพบว่า 1.) บุคลากรที่มีอายุมาก (มากกว่า 45 ปีขึ้นไป) ต้องการการฟื้นฟูตัว มากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อย (อายุ 45 ปีลงมา) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยบุคลากรที่มีอายุมากต้องการการฟื้นฟูตัวมากกว่าผู้ที่มีอายุ น้อย 1.5 เท่า 2.) ด้านการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยพัฒนาองค์กรแห่งความสุข พบว่า ความต้องการการ ฟื้นฟูตัวของ บุคลากรจากการทำงานมีผลต่อความสุขของบุคลากรในการทำงาน และปัจจัยที่มีส่วนสัมพันธ์กับ ความต้องการการฟื้นฟูตัวที่มากขึ้นของบุคลากรที่มีอายุมาก ได้แก่ เพศหญิง ความผิดปกติ ของกระดูก และข้อ ลักษณะงานที่จำเจและกดดัน การไม่ได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน การทำงานเต็มเวลา และความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานและครอบครัว

Garduff, Ofon, Eriksson, Unden, Arnetz, Kajermo and Nordstrom (2018 อ้างถึงใน ทองใบ สุธาณี, 2562, น. 55) ศึกษาปัจจัยพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในบริบทขององค์กร ภาครัฐ พบว่า 1) ปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของ พยาบาลวิชาชีพคือ การ ทำงานของหัวหน้าพยาบาล ความอ่อนล้าจากการทำงานและความก้าวหน้าใน วิชาชีพตามลำดับ 2) ปัจจัยสำคัญด้านการทำงานของหัวหน้าพยาบาล ประกอบไปด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ความสามารถเชิง วิชาชีพของหัวหน้าพยาบาลความรู้สึกพึงพอใจต่อการสนับสนุนและสอนงาน ของหัวหน้างานการ พัฒนาสมรรถนะและความสามารถของลูกทีมตามความก้าวหน้าในวิชาชีพ การประเมินผลงานและ การสอนงานในสมรรถนะที่จำเป็น



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยครูผู้สอนเป็นผู้ให้ข้อมูลการดำเนินการวิจัยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 956 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 274 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของเครจซี่และมอร์แกน (Krejci & Morgan.1970, pp. 607-608) จากนั้นใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดสถานศึกษา และสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีการจับสลาก

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ขนาด	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
เล็ก	195	56
กลาง	541	155
ใหญ่	108	31
ใหญ่พิเศษ	112	32
รวม	956	274

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (Check - list) เพื่อทราบถึงตัวแปรที่กำหนดในการศึกษา คือ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแบบลิเคิร์ต (Likert) ตามองค์ประกอบองค์กรแห่งความสุข 3 ด้าน ได้แก่

1. ที่ทำงานน่าอยู่
2. มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน
3. คนทำงานมีความสุข

โดยกำหนดค่าน้ำหนักของคะแนนแบบสอบถามเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (Likert, 1961 อ้างถึงใน กาญจนา วัฒนสุนทร, 2557)

ระดับคะแนน 5 หมายถึง ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

1.2.1 วิเคราะห์วัตถุประสงค์ของการวิจัย ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตารา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา เพื่อใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม

1.2.2 สร้างแบบสอบถามฉบับร่างให้ครอบคลุมกับวัตถุประสงค์และตัวแปรให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดของการวิจัย

1.2.3 เสนอแบบสอบถามฉบับร่างให้อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระเพื่อตรวจสอบความถูกต้องครอบคลุมกับเนื้อหาที่ต้องการวัด และความเหมาะสมของภาษา

1.2.4 จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยการหาค่า IOC (Index of Item – Objective Congruence) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องรายข้ออยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00

1.2.5 ปรับปรุงแบบสอบถามที่ได้จากการเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระตรวจสอบอีกครั้ง เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น

1.2.6 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำนวน 30 คน และนำมาหาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Co-efficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1970 อ้างถึงใน จักรพงษ์ แผ่นทอง, 2562) โดยได้ค่าความเที่ยง (Reliability) ทั้งฉบับ เท่ากับ .966

1.2.7 นำแบบสอบถามมาแก้ไขปรับปรุงอีกครั้งตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระก่อนจะนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริง

1.2.8 นำแบบสอบถามที่ดำเนินการจัดทำเรียบร้อยแล้วไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับดังนี้

3.1 ขอนหนังสือจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อขอความร่วมมือไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม

3.2 ขอบหนังสือจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 เพื่อแจ้งไปยังโรงเรียนในสังกัด ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากครูซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง จากโรงเรียนทั้งสิ้น 159 โรงเรียน จำนวน 274 คน โดยผู้วิจัยกำหนดส่งแบบสอบถามกลับภายใน ระยะเวลา 1 สัปดาห์ ซึ่งเมื่อครบกำหนดแล้ว ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 125 ฉบับ

3.3 จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการทวงถามแบบสอบถามกับโรงเรียนที่ยังไม่ได้ส่งแบบสอบถาม กลับคืนด้วยตนเอง เป็นระยะเวลาอีก 1 สัปดาห์ เมื่อครบกำหนดแล้ว ได้แบบสอบถามกลับคืนอีก จำนวน 149 ฉบับ รวมทั้งสิ้น 274 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนแล้ว จะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลด้วย โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยนำคะแนนไปวิเคราะห์หาค่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ด้วยค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำเสนอ ในรูปตารางประกอบคำบรรยาย โดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลผล ตามแนวคิดของเบสท์ (Best 1970, อ้างถึงใน ชูชาติ พ่วงสมจิตร, 2565)

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์ระดับความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ตามการรับรู้ โดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.4 เปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความ

แปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบความแตกต่างนำทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วย
วิธีการของเซฟเฟ่ นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย



บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ตามการรับรู้ของครู

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

M	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็น
SS	แทน	ผลบวกของคะแนนส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแต่ละตัวยกกำลังสอง
df	แทน	ระดับขั้นของความเป็นอิสระ
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน
F	แทน	ค่าสถิติในการแจกแจงแบบเอฟ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1.เพศ		
ชาย	108	39.42
หญิง	166	60.58
รวม	274	100.00
2.ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	53	19.34
5 - 10 ปี	165	60.22
มากกว่า 10 ปี	56	20.44
รวม	274	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	230	83.94
ปริญญาโท	44	16.06
รวม	274	100.00
4.ขนาดสถานศึกษา		
เล็ก	56	20.44
กลาง	155	56.57
ใหญ่	31	11.31
ใหญ่พิเศษ	32	11.68
รวม	274	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 166 คน คิดเป็นร้อยละ 60.58 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระหว่าง 5 - 10 ปี จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 60.22 มีคุณวุฒิในระดับปริญญาตรี จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 83.94 และปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 56.57

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ตามการรับรู้
ของครู

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ตามการรับรู้ของครู ปรากฏดัง
รายละเอียดในตารางที่ 4.2 – 4.4

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1
ตามการรับรู้ของครู ในภาพรวม

การเป็นองค์กรแห่งความสุข	M	SD	แปลผล
ด้านที่ทำงานน้อย	3.84	0.82	มาก
ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน	3.89	0.69	มาก
ด้านคนทำงานมีความสุข	3.83	0.67	มาก
รวม	3.84	0.72	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ตามการรับรู้ของครู ในภาพรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($M = 3.84$, $SD = 0.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ
มาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน ($M = 3.89$, $SD = 0.69$)
รองลงมา คือ ด้าน ที่ทำงานน้อย ($M = 3.84$, $SD = 0.82$) และด้านคนทำงานมีความสุข ($M = 3.83$,
 $SD = 0.67$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของ
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1
ด้านที่ทำงานน่าอยู่

ที่ทำงานน่าอยู่	M	SD	แปลผล
1. สถานศึกษามีการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันของครู เน้นความเป็นครอบครัวเป็นทีมเดียวกัน	3.73	0.76	มาก
2. สถานศึกษามีการจัดการและบริหารสถานที่ให้เหมาะสมและเกิดความคล่องตัวในการทำงาน	3.73	0.67	มาก
3. สถานศึกษามีการปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในให้สวยงาม ร่มรื่น สะอาด ปลอดภัย น่าอยู่และมีสุนทรีย์ที่ดี	3.97	0.70	มาก
4. สถานศึกษามีมาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา	4.20	0.73	มาก
5. สถานศึกษามีการจัดห้องเรียนและห้องทำงานให้เป็นระเบียบเรียบร้อย มีความสะอาด อากาศถ่ายเทสะดวก	3.86	0.71	มาก
6. สถานศึกษามีการจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่ส่งเสริมและเอื้อต่อการทำงาน	3.88	0.69	มาก
7. สถานศึกษามีการสร้างวัฒนธรรมภายในที่ทำงานที่อบอุ่น มีความรักและความสามัคคีกัน	3.74	0.73	มาก
8. สถานศึกษาให้ทุกคนได้มีส่วนร่วม สามารถแสดงความคิดเห็นและความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างเป็นอิสระ	3.75	0.65	มาก
9. สถานศึกษามีการบริหารงานโดยยึดหลัก ธรรมมาภิบาล	3.82	0.64	มาก
รวม	3.84	0.82	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านที่ทำงานน่าอยู่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 3.84, SD = 0.82$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สถานศึกษามีมาตรการเกี่ยวกับ ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา ($M = 4.20, SD = 0.73$) รองลงมา คือ สถานศึกษามีการปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในให้สวยงาม ร่มรื่น สะอาด ปลอดภัย น่าอยู่และมีสุขอนามัยที่ดี ($M = 3.97, SD = 0.70$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดมีเท่ากัน 2 ข้อ คือ สถานศึกษามีการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันของครู เน้นความเป็นครอบครัว เป็นทีมเดียวกัน ($M = 3.73, SD = 0.76$) และ สถานศึกษามีการจัดการและบริหารสถานที่ให้เหมาะสมและเกิดความคล่องตัวในการทำงาน ($M = 3.73, SD = 0.67$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน

มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน	M	SD	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สร้างขวัญและกำลังใจ ให้คำแนะนำที่ดีต่อกัน	3.95	0.66	มาก
2. บุคลากรในสถานศึกษาเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีการปรึกษาหารือกันอย่างสม่ำเสมอ	3.84	0.67	มาก
3. บุคลากรในสถานศึกษาทุกคนให้ความเคารพซึ่งกันและกัน	4.04	0.72	มาก
4. บุคลากรในสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของทุกคนอย่างยุติธรรม	3.83	0.72	มาก
5. บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติตนต่อกันอย่างเป็นกัลยาณมิตร มีความเป็นกันเอง มีความปรารถนาดีต่อกัน	3.90	0.70	มาก

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน	M	SD	แปลผล
6. บุคลากรในสถานศึกษามีทักษะที่ดีในการทำงาน มีการสื่อสารที่เปิดเผย ตรงไปตรงมาในการปฏิบัติงาน สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.80	0.67	มาก
รวม	3.89	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ด้านมนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 3.89$, $SD = 0.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรในสถานศึกษาทุกคนให้ความเคารพซึ่งกันและกัน ($M = 4.04$, $SD = 0.72$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สร้างขวัญและกำลังใจ ให้คำแนะนำที่ดีต่อกัน ($M = 3.95$, $SD = 0.66$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ บุคลากรในสถานศึกษามีทักษะที่ดีในการทำงาน มีการสื่อสารที่เปิดเผย ตรงไปตรงมาในการปฏิบัติงาน สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($M = 3.8$, $SD = 0.67$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านคนทำงานมีความสุข

คนทำงานมีความสุข	M	SD	แปลผล
1. ครุมีสุขภาพดี มีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น	3.75	0.69	มาก
2. มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว สามารถจัดสมดุลชีวิต ให้เวลากับครอบครัวทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันอยู่เสมอ	3.78	0.63	มาก
3. มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่นและสังคม อย่างสม่ำเสมอ	4.09	0.63	มาก
4. ใช้หลักธรรมคำสอนทางศาสนาและมีคุณธรรม จริยธรรม ในการทำงานและการดำเนินชีวิตอยู่เสมอ	4.00	0.58	มาก

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

คนทำงานมีความสุข	M	SD	แปลผล
5. ใช้ชีวิตบนพื้นฐานของความพอเพียง รู้จักประมาณตน ใช้จ่ายอย่างเหมาะสมกับรายได้และฐานะทาง เศรษฐกิจของตน	3.86	0.59	มาก
6. มีการเก็บออมเงินไว้ใช้ยามจำเป็น มีแผนการใช้จ่ายเงิน อย่างมีประสิทธิภาพ	3.76	0.60	มาก
7. สามารถบริหารจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้อย่างมี วุฒิภาวะ	3.92	0.59	มาก
8. สนุกกับการทำงานและพอใจในงานของตนที่ได้รับ มอบหมาย	3.73	0.65	มาก
9. มีการศึกษาหาความรู้ ฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อ พัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ	3.74	0.58	มาก
10. มีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในสถานศึกษาแห่งนี้และ ตระหนักได้ว่าตนเองมีความสำคัญในการปฏิบัติงานใน สถานศึกษาแห่งนี้	3.86	0.67	มาก
รวม	3.83	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ด้านคนทำงานมีความสุข ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 3.83$, $SD = 0.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่นและสังคม อย่างสม่ำเสมอ ($M = 4.09$, $SD = 0.63$) รองลงมา คือ ครูใช้หลักธรรมคำสอนทางศาสนาและมีคุณธรรม จริยธรรม ในการทำงานและการดำเนินชีวิตอยู่เสมอ ($M = 4.00$, $SD = 0.58$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านสนุกกับการทำงานและพอใจในงานของตนที่ได้รับมอบหมาย ($M = 3.73$, $SD = 0.65$)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำแนกตาม
ขนาดสถานศึกษา

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำแนกตามขนาด
สถานศึกษา

การเป็นองค์กร แห่งความสุขของ สถานศึกษา	ขนาดใหญ่เล็ก			ขนาดกลาง			ขนาดใหญ่			ขนาดใหญ่พิเศษ		
	M	SD	แปลผล	M	SD	แปลผล	M	SD	แปลผล	M	SD	แปลผล
ที่ทำงานน้อย มนุษย์สัมพันธ์ใน การทำงาน	3.08	1.03	ปานกลาง	3.75	0.83	มาก	4.20	0.47	มาก	4.37	0.46	มาก
คนทำงาน มีความสุข	3.27	0.97	ปานกลาง	3.77	0.86	มาก	4.22	0.43	มาก	4.31	0.45	มาก
รวม	3.28	0.92	ปานกลาง	3.84	0.74	มาก	4.11	0.40	มาก	4.16	0.42	มาก
	3.21	0.93	ปานกลาง	3.79	0.81	มาก	4.18	0.43	มาก	4.28	0.43	มาก

จากตารางที่ 4.6 การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า

1) การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยภาพรวมอยู่ในระดับปาน
กลาง ($M = 3.21$, $SD = 0.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ระดับปานกลาง โดยด้าน
ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคนทำงานมีความสุข ($M = 3.28$, $SD = 0.92$) รองลงมา คือ ด้านมนุษย์
สัมพันธ์ในการทำงาน ($M = 3.27$, $SD = 0.97$) และ ด้านที่ทำงานน้อย ($M = 3.08$, $SD = 1.03$)
ตามลำดับ

2) การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาขนาดกลาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($M = 3.79$, $SD = 0.81$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ย
สูงสุด คือ คนทำงานมีความสุข ($M = 3.84$, $SD = 0.74$) รองลงมา คือ ด้านมนุษย์สัมพันธ์ในการ
ทำงาน ($M = 3.77$, $SD = 0.86$) และ ด้านที่ทำงานน้อย ($M = 3.75$, $SD = 0.83$) ตามลำดับ

3) การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาขนาดใหญ่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.18$, $SD = 0.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน ($M = 4.22$, $SD = 0.43$) รองลงมาคือ ด้านที่ทำงานน่าอยู่ ($M = 4.20$, $SD = 0.47$) และด้านคนทำงานมีความสุข ($M = 4.11$, $SD = 0.40$) ตามลำดับ

4) การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.28$, $SD = 0.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ที่ทำงานน่าอยู่ ($M = 4.37$, $SD = 0.46$) รองลงมาคือ ด้านมนุษย์สัมพันธ์ ($M = 4.31$, $SD = 0.45$) และด้านคนทำงานมีความสุข ($M = 4.16$, $SD = 0.28$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ผลการเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

การเป็นองค์กรแห่งความสุข	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ด้านที่ทำงานน่าอยู่	ระหว่างกลุ่ม	73.67	3	24.56	61.15	0.00*
	ภายในกลุ่ม	108.42	270	0.40		
	รวม	182.09	273			
ด้านมนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	53.70	3	17.90	40.42	0.00*
	ภายในกลุ่ม	119.57	270	0.44		
	รวม	173.27	273			
ด้านคนทำงานมีความสุข	ระหว่างกลุ่ม	38.19	3	12.73	41.33	0.00*
	ภายในกลุ่ม	83.17	270	0.38		
	รวม	121.36	273			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	53.35	3	17.78	55.16	0.00*
	ภายในกลุ่ม	87.06	270	0.32		
	รวม	140.41	273			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.7 ผลการเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ขนาดเล็ก

ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ ในภาพรวมและรายด้านทั้ง 3 ด้าน พบว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพบความแตกต่างจึงทำการวิเคราะห์รายคู่ด้วยเชฟเฟ

ตารางที่ 4.8 การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ในภาพรวมจำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษา	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
ขนาดเล็ก	-	0.58*	0.97*	1.07*
ขนาดกลาง	0.58*	-	0.39*	0.49*
ขนาดใหญ่	0.97*	0.39*	-	0.1
ขนาดใหญ่พิเศษ	1.07*	0.49*	0.1	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.8 การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ในภาพรวม พบว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความแตกต่างกันกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ เป็นองค์กรแห่งความสุขมากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก และสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ การเป็นองค์กรแห่งความสุขไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านที่ทำงานน้อยอยู่ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษา	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
ขนาดเล็ก	-	0.67*	1.12*	1.29*
ขนาดกลาง	0.67*	-	0.45*	0.62*
ขนาดใหญ่	1.12*	0.45*	-	0.17
ขนาดใหญ่พิเศษ	1.29*	0.62*	0.17	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.9 การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านที่ทำงานน้อยอยู่ พบว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุข

ของสถานศึกษาด้านที่ทำงานน้อยกว่าของสถานศึกษาขนาดเล็กมีความแตกต่างกันกับสถานศึกษาขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ เป็นองค์กรแห่งความสุขมากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก และสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ การเป็นองค์กรแห่งความสุขไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน จำแนกตามขนาด
สถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษา	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
ขนาดเล็ก	-	0.5*	0.95*	1.04*
ขนาดกลาง	0.5*	-	0.45*	0.54*
ขนาดใหญ่	0.95*	0.45*	-	0.09
ขนาดใหญ่พิเศษ	1.04*	0.54*	0.09	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.10 การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน พบว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานของสถานศึกษาขนาดเล็กมีความแตกต่างกันกับสถานศึกษาขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ เป็นองค์กรแห่งความสุขมากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก และสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ การเป็นองค์กรแห่งความสุขไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านคนทำงานมีความสุข จำแนกตามขนาด
สถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษา	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
ขนาดเล็ก	-	0.56*	0.83*	0.88*
ขนาดกลาง	0.56*	-	0.27*	0.32*
ขนาดใหญ่	0.83*	0.27*	-	0.05
ขนาดใหญ่พิเศษ	0.88*	0.32*	0.05	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.11 การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านคนทำงานมีความสุข พบว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาด้านคนทำงานมีความสุขของสถานศึกษาขนาดเล็กมีความแตกต่างกันกับสถานศึกษาขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ เป็นองค์กรแห่งความสุขมากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก และสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ การเป็นองค์กรแห่งความสุขไม่แตกต่างกัน



บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 นั้น ผู้วิจัยได้สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับของความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

1.2 วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเชิงปริมาณ สุ่มจากกลุ่มตัวอย่าง มีดังนี้

1.2.1 ประชากร ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 159 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 956 คน และกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2567 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970 อ้างถึงใน รพีวรรณ พิมพ์จันทร์, 2557) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 274 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดสถานศึกษาและการสุ่มอย่างง่าย

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ โดยแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องรายข้ออยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 และมีค่าความเที่ยง (Reliability) เท่ากับ .966

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามในรูปแบบฟอร์มออนไลน์ จากนั้นได้รับการตอบกลับข้อมูลในรูปแบบฟอร์มออนไลน์ 125 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 45.62 จึงส่งแบบสอบถามด้วยตนเองไปยังโรงเรียนที่ยังไม่ได้ตอบแบบสอบถาม จากนั้นได้รับแบบสอบถามคืน 149 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 54.38 รวมคิดเป็นร้อยละ 100.00

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

1) แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ส่วนข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2) การวิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 2 การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยนำคะแนนไปวิเคราะห์หาค่าระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาด้วยค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย และเปรียบเทียบระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดย การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบความแตกต่างนำทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

1.3 ผลการวิจัย

การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 สรุปผลได้ดังนี้

1. ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ตามการรับรู้ของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านที่ทำงานน้อย และด้านคนทำงานมีความสุขตามลำดับ

1.1 การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านที่ทำงานน้อย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ สถานศึกษาของท่านมีมาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา รองลงมา คือ สถานศึกษาของท่านมีการปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในให้สวยงาม ร่มรื่น สะอาด ปลอดภัย น้อยและมีสุขอนามัยที่ดีและสถานศึกษาของท่านมีการจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่ส่งเสริมและเอื้อต่อการทำงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษามีการจัดบรรยากาศที่

ส่งเสริมการทำงานร่วมกันของครู เน้นความเป็นครอบครัว เป็นทีมเดียวกัน และสถานศึกษามีการจัดการและบริหารสถานที่ให้เหมาะสมและเกิดความคล่องตัวในการทำงาน

1.2 การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรในสถานศึกษาทุกคนให้ความเคารพซึ่งกันและกัน รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สร้างขวัญและกำลังใจให้คำแนะนำที่ดีต่อกัน และบุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติตนต่อกันอย่างเป็นกัลยาณมิตร มีความเป็นกันเอง มีความปรารถนาดีต่อกัน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ บุคลากรในสถานศึกษามีทักษะที่ดีในการทำงาน มีการสื่อสารที่เปิดเผย ตรงไปตรงมาในการปฏิบัติงาน สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านคนทำงานมีความสุข โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่นและสังคม อย่างสม่ำเสมอ รองลงมา คือ ใช้หลักธรรมคำสอนทางศาสนาและมีคุณธรรมจริยธรรม ในการทำงานและการดำเนินชีวิตอยู่เสมอ และสามารถบริหารจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้อย่างมีวุฒิภาวะ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สนุกกับการทำงานและพอใจในงานของตนที่ได้รับมอบหมาย

2. การเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา สรุปได้ดังนี้

ผลการเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา 3 ด้าน พบว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาขนาดเล็กมีความแตกต่างกันกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษไม่แตกต่างกัน

2. อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่องการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผู้วิจัยได้นำประเด็นที่สำคัญและน่าสนใจมาอภิปราย ดังนี้

2.1 การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมากเช่นกัน เหตุที่ได้ผลการวิจัยเช่นนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ได้มีนโยบายเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2568 ซึ่งหนึ่งในนโยบายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา คือ นโยบายการจัดการสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมทางด้านกายภาพ วิชาการ ปลอดภัย ถูกต้องตามหลักสุขลักษณะ เสริมสร้างบรรยากาศให้ผู้เรียนและบุคลากรอยู่อย่างมีความสุขและเอื้อต่อการเรียนรู้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 , 2566) ซึ่งจากองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านที่ทำงานน่าอยู่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาแต่ละขนาดมีความพึงพอใจกับสถานที่ที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งสถานที่นั้นอาจมีการจัดบรรยากาศที่น่าอยู่น่าทำงาน มีความปลอดภัย มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ซึ่งสถานศึกษาขนาดเล็กก็อาจมีสภาพแวดล้อมที่ร่มรื่น น่าอยู่ ส่งผลให้ครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็กมีความสุขได้ ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาแต่ละขนาดอาจมีเพื่อนร่วมงานที่เป็นกัลยาณมิตร มีน้ำใจ ช่วยเหลือเอื้อเฟื้อซึ่งกันและกัน มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กันและกัน มีหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานที่มีทักษะในการทำงานถึงแม้ว่าจะปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดใด ถ้าบุคลากรในสถานศึกษานั้นมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานที่ดีแล้วก็จะย่อมมีความสุขได้เช่นกัน ด้านคนทำงานมีความสุข จากที่กล่าวไปข้างต้นหากสถานศึกษาใดมีบรรยากาศที่น่าอยู่น่าทำงานและบุคลากรในสถานศึกษารวมไปถึงผู้บังคับบัญชามีความรัก มีความน้ำใจ มีความเข้าใจกัน บุคลากรในสถานศึกษานั้นย่อมมีความสุขไปด้วยไม่ว่าสถานศึกษานั้นจะมีขนาดใดก็ตามซึ่งสอดคล้องกับ นภัสสร รอดเที่ยง (2560, น. 22) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงาน ได้แก่ อายุ สถานภาพ สมรส ตำแหน่งทางการบริหาร ระยะเวลาการทำงาน สัมพันธภาพในครอบครัว นโยบายการบริหารงาน ลักษณะงานสัมพันธภาพในงานที่ทำ ความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ขวัญกำลังใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและสวัสดิการ และสอดคล้องกับอาภัสรา

พานิชย์ (2561, น. 40) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้ดัชนีวัดระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขสังกัดสำนักงาน อธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า ทักษะของความสุขในการทำงานที่มีค่ามากที่สุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน และสอดคล้องกับสอดคล้องกับ ชัชชัย พาณิชกุล (2562, น. 178) ศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันอุดมศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้เป็นองค์กรแห่งความสุข คือ การมีสังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงานที่ดี สามัคคีต่อกัน สภาพแวดล้อมที่ในการทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ ความปรองดองและสามัคคีต่อกัน และพร้อมร่วมแรงร่วมใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จะก่อให้เกิดความสุขที่ดีทั้ง ภายใจสังคม และจิตวิญญาณ

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน เหตุที่ได้ผลการวิจัยเช่นนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษามีเพื่อนร่วมงานที่มีความปรารถนาดี มีน้ำใจต่อกัน คิดถึงคนอื่น ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีหัวหน้าที่คอยให้กำลังใจ ให้คำปรึกษา มีทักษะที่ดีในการทำงานหรือบริหารงาน ก็อาจนำมาซึ่งความสุขในการทำงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ สิรินทร แซ่ฉั่ว (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าการร่วมมือกันทำงานด้วยดีในองค์กร มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเอื้ออาทร และมีบรรยากาศที่เป็นมิตร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ การได้รับการยอมรับ มีความสัมพันธ์ที่ดี เป็นมิตรกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และรวมศิริ เมนะโพธิ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความสุขในการทำงาน นั่นคือมีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันในการทำงาน มีการยอมรับซึ่งกันและกัน

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า รองลงมาคือ ด้านที่ทำงานน้อย เหตุที่ได้ผลการวิจัยเช่นนี้อาจเป็นเพราะสภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความสะดวกสบาย มีแสงธรรมชาติ และมีพื้นที่พักผ่อนสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและความสุขของครูได้ มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานของครู มีการชื่นชมและให้รางวัลสำหรับความสำเร็จที่เกิดขึ้น ช่วยกระตุ้นให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ ปาริชาติ คำดี (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นสถานที่ทำงานน้อยของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนครเดิฐ จังหวัดสุโขทัย ผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมในที่ทำงานส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา รวมไปถึงการส่งเสริมสุขภาพ การกำหนดนโยบาย สถานศึกษาปลอดภัย การปรับปรุงภูมิทัศน์ต่าง ๆ ในที่ทำงาน และวิโรจน์ เชมรักษ์ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาสถานที่ทำงานน้อย นวัตกรรมของสถานศึกษาในอำเภอตอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาสถานที่ทำงานน้อย คือ การพัฒนาสิ่งแวดล้อมภายใน

สถานศึกษาให้มีความร่มรื่น สะอาด และปลอดภัย รวมไปถึงการมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านคนทำงานมีความสุข ถึงแม้ว่าการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ตามการรับรู้ของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งเหตุที่ได้ผลการวิจัยเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลางและความสุขในการทำงานของครูกำลังบั่นทอนลงอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากในปัจจุบันครูมีภาระหน้าที่หนักมากขึ้นที่ไม่ใช่แค่การสอนแต่ครูต้องทำงานด้านธุรการ งานเอกสารอื่นที่ไม่เกี่ยวข้อง ครูต้องทำงานที่ได้รับมอบหมายจากเขตพื้นที่การศึกษาให้ทันเวลาที่กำหนด รวมไปถึงปัญหาหนี้สินของครูที่ถือเป็นปัญหาหลักมากที่สุดเนื่องจากรายได้ไม่เพียงพอทำให้ครูต้องกู้ยืมเงินและบางคนทำงานหารรายได้เสริม ทำให้การอุทิศตนต่อการปฏิบัติหน้าที่ครูได้ไม่เต็มที่อย่างที่ควร และปัญหาการขาดแคลนครู ทำให้ครูสอนไม่ตรงสาระวิชาเอก การรับผิดชอบภาระงานจำนวนมากขึ้นทำให้ครูไม่สามารถใช้เวลาในครอบครัวได้อย่างเต็มที่ส่งผลให้ครูมีระดับความสุขในการทำงานน้อยลง ครูขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตลดลง แต่ความสุขของคนเราเกิดได้จากหลายสาเหตุ โดยความสุขคนแต่ละคนอาจจะไม่เหมือนกัน บางคนมีความสุขที่ได้ใช้เวลาอยู่กับครอบครัว บางคนมีความสุขที่ได้ใช้ชีวิตตามหลักธรรมคำสอนของศาสนา บางคนมีความสุขเพราะมีเงินเก็บไว้ใช้ในยามจำเป็น บางคนมีความสุขเพราะได้พัฒนาตนเอง บางคนมีความสุขเพราะได้มีวันหยุดพักผ่อน โดยบุคลากรในแต่ละสถานศึกษาจะมีความสุขมากน้อยขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลว่าพึงพอใจสิ่งใดมากกว่ากัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทสิณี ทวีสุวรรณ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง สุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว พบว่า สุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน อยู่ในระดับมาก 6 ด้านและระดับปานกลาง 1 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่ามัธยเลขคณิตมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คุณธรรม (Happy soul) สุขภาพดี (Happy body) ครอบครัวที่ดี (Happy family) นำใจงาม (Happy heart) การหาความรู้ (Happy brain) สังคมดี (Happy society) ผ่อนคลายดี (Happy relax) และใช้เงินเป็น (Happy money) และสอดคล้องกับอนุพงศ์ รอดบุญปาน และนุชนรา รัตนศิริระประภา (2562) ทำการวิจัยเรื่อง องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อทราบ 1) องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) และ 2) แนวทางพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) จำนวนทั้งสิ้น 48 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ค่าร้อยละ ค่ามัธยเลขคณิตส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษาพบว่า 1) องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผลการวิจัย

พบว่า มี 1 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด คือ คุณธรรม และอีก 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ สุวีณา ไชยแสนย์ (2561, น. 5) ได้ศึกษาเรื่ององค์การแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอกาบัง จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า องค์การแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วน ตำบลในเขตอำเภอกาบัง จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 8 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับคือ ความสุขของ ครอบครัว (Happy Family) มีสุขภาพดี (Happy Body) และการหาความรู้ (Happy Brain)

2.2 ผลการเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า การเป็นองค์กร แห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ทั้ง ในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดเล็กมีการเป็น องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาต่ำกว่าสถานศึกษาขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะเนื่องมาจากสถานศึกษาขนาดเล็ก มีจำนวนบุคลากรน้อย ย่อมมีภาระหน้าที่ ภารกิจของงานในการทำงานที่มากขึ้น รวมไปถึงโครงสร้างการบริหารของสถานศึกษา ส่งผลให้การ เป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาต่ำกว่าสถานศึกษาขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่ พิเศษ สอดคล้องกับมาลี พรหมราช (2560, น.50) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของ โรงเรียนประถมศึกษา ขนาดเล็ก ในจังหวัดพัทลุง พบว่า ระดับการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของ โรงเรียนประถมศึกษา ขนาดเล็ก อยู่ในระดับน้อย โดยความสุขในด้านอิสระในการทำงาน สวัสดิการ ต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และสอดคล้องกับสมพงษ์ นาวิการ (2561, น. 78) ที่ได้ศึกษาเรื่อง องค์การ แห่งความสุขของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุข ของสถานศึกษาขนาดเล็กอยู่ในระดับน้อย โดยในด้านความสุขในการทำงานและความพึงพอใจในงาน ที่ได้รับมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และจากผลการวิจัยพบว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษจะเป็นองค์กรแห่ง ความสุขของสถานศึกษาได้ดีกว่าสถานศึกษาขนาดอื่น ๆ นั้น สอดคล้องกับเมธา เปาอินทร์ (2560, น. 46) ที่ได้พบว่าบุคลากรที่ทำงานในสถานศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน โดยพบว่าบุคลากรที่ทำงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษจะมีความสุขในการทำงานและความสุข ทางด้านสังคมมากขึ้นแต่จะมีความสุขในด้านสุขภาพร่างกายที่ลดลงและยังสอดคล้องกับ จันทร บุญญา (2560, น. 60) ที่ได้พบว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน ทำงานในสถานศึกษาที่มีความ แตกต่างกัน การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษามีความแตกต่างกัน และในด้านน้ำใจงามและ ด้านครอบครัวที่ดี ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าครูส่วนใหญ่ไม่ว่าจะประสบการณ์ทำงานมากหรือน้อยหรือทำงานในสถานศึกษาขนาดใด ต่างก็มีน้ำใจเอื้อเฟื้อช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ดูแลให้ ความสำคัญครอบครัว และยังสอดคล้องกับวรรณวิมล ฦ พัทลุง (2565) ที่พบว่า การเป็นองค์กรแห่ง

ความสุขของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ค่าเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านบรรยากาศในที่ทำงานและด้านชุมชนสมานฉันท์

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

3.1.1 ด้านที่ทำงานน่าอยู่

1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ควรมีนโยบายในการปรับปรุงภูมิทัศน์ สภาพแวดล้อม รวมไปถึงสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานรวมถึงสื่อการเรียนการสอน เช่น ซอฟต์แวร์การจัดการโรงเรียน ระบบการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ อินเทอร์เน็ตความเร็วสูง และโปรแกรมการวิเคราะห์ข้อมูล

2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งเน้นความสำคัญในเรื่องการจัดสภาพแวดล้อม ที่สอดคล้องกับปฏิบัติงานของสมาชิกในสถานศึกษา ทั้งการตกแต่ง การบำรุงรักษา เพื่อให้สถานศึกษามีความปลอดภัย น่าอยู่

3.1.2 ด้านมนุษยสัมพันธ์

1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ควรมีนโยบายในการส่งเสริมสมรรถนะ พัฒนาความรู้และทักษะ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอันจะส่งผลต่อการทำงานร่วมกัน

2) ผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมการอบรมที่พัฒนาศักยภาพของตนเองในการปฏิบัติงาน เช่น การอบรมเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน ในการบริหารงานภายในสถานศึกษา

3.1.3 ด้านคนทำงานมีความสุข

1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ควรมีการกำหนดนโยบายที่เป็นรูปธรรมในการบริหารงานบุคคลที่ทำให้คนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน เพื่อให้เกิดเป็นองค์กรแห่งความสุขสร้างความสุขและเป็นแรงจูงใจในการทำงานต่อไป

2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสรรเวลาทำงานของครูอย่างสมดุลและมีประสิทธิภาพ เลิกงานตรงตามเวลาเพื่อได้ใช้เวลากับครอบครัวมากขึ้นให้ความสำคัญและสร้างความสัมพันธ์กับครอบครัวของครู ปลูกฝังให้ครูในสถานศึกษาให้ความสำคัญกับครอบครัวและการทำงานไปพร้อมๆ กัน

3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

3.2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 เพื่อจะได้นำข้อมูลมาพัฒนาให้ครูมีความสุขในการทำงานและเกิดความสุขในองค์กรต่อไป





บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บรรณานุกรม

- กมลทิพย์ ใจเที่ยง. (2562). การบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา [วิทยานิพนธ์
ดุขฎิบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กอบปรลาภ อภัยภักดี. (2563). สุขภาพของพนักงานคือพื้นฐานขององค์กรแห่งความสุข. แอปโพร์
พรีนธ์.
- กานดา ยินดี. (2560). การรับรู้ความสุขในการทำงานและความผูกพันในองค์กรของพนักงาน
กรณีศึกษาบริษัทค้าปลีกวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่ง [สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้
ตีพิมพ์]. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ขจรศักดิ์ เพชรรัตน์. (2562). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานในโรงแยกก๊าซ
ธรรมชาติ จังหวัดระยอง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) [สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
ไม่ได้ตีพิมพ์]. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2560). องค์กรแห่งความสุข : แนวคิด กระบวนการ และบทบาทของนัก
บริหารทรัพยากรมนุษย์. วารสารวิทยบริการ, 28(3), 169-176.
- จันทร์ บุญญา. (2560). องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล. การประชุมวิชาการระดับชาติมหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปี 2561 (น.1389-1397). มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- จันทิมา ครองสถาน. (2562). หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ
แรงจูงใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับความคาดหวังในการดำรงรักษาคนเก่งของพนักงาน
ระดับปฏิบัติการในองค์กร [งานนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- จินดาวรรณ รามทอง. (2562). สรรสารองค์กรสุขภาวะแนวคิดและกรณีตัวอย่าง : องค์กรครอบครัว
ดี. พี.เอ. ลีฟวิ่ง.
- ฉัตรชัย ดวงรัตนพันธ์. (2565). การจัดการความรู้สู่องค์กรแห่งความสุข:แนวคิด และบทเรียนจาก
กรณีศึกษา. พี.เอ. ลีฟวิ่ง.
- ชัชชัย พาณิชกุล. (2557). การเสริมสร้างการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันอุดมศึกษา
[วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีร์ธรรม วุฑฒินวัตรชัยแก้ว. (2560). องค์กรแห่งความสุขด้วยความสุข 8
ประการ. ซีเอ็ดยูเคชั่น.

- ณัฐฐานेत्र ชินโสม. (2561). *แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอ
กุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลธัญบุรี.
- เด่นชัย อาทิตย์เจริญชัย. (2562). *องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนศรีบุญยานนท์* [วิทยานิพนธ์
ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ถิรรัตน์ พิมพาภรณ์. (2560). *แนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุข*. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ธนกร หมอเล็ก. (2560). *เหตุแห่งทุกข์ที่นำไปสู่ความสิ้นหวังในการปฏิบัติหน้าที่ของครูไทย.
วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต, 9(3), 327-336.*
- ธนวุฒิ แก้วนุช. (2563). *สมดุลแห่งสุข*. แอปโพธิ์พริ้นท์.
- ธวัชชัย พรหมศรี. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัด
ฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6*. [งานนิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นภดล กรรณิกา. (2562). *การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียน
ประถมศึกษาอำเภอเขาสมิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
[งานนิพนธ์ปริญญาโท]*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นภัสสร รอดเที่ยง. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสังกัดศูนย์อนามัยในเขต
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข*. [วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นันท์สินี ทิวสุวรรณ. (2562). *สุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว* [งานนิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เนาวรัตน์ ศรีสันติ. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนัก
หอสมุดกลาง*. พี.เอ. ลีฟวิ่ง.
- บุญจง ชวศิริวงศ์. (2560). *องค์กรแห่งความสุข 4.0. กรุงเทพฯ: ศูนย์องค์กรสุขภาวะ (Healthy
Organization Center)*. ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- บุรินทร์ เทพสาร. (2562). *รูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา
[วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]*. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล. (2562). *สรรสาระองค์กรสุขภาวะแนวคิดและกรณีตัวอย่าง : องค์กรสังคม
ดี*. พี.เอ. ลีฟวิ่ง.
- บุญยพันธ์ จันทนา. (2564). *การบริหารความสุขในสถานศึกษา*. *วารสารสุทธิปริทัศน์, 28(88), 15-
32.*

- ปาริชาต คำดี. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นสถานที่ทำงานน่าอยู่ของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนครเดิฐ จังหวัดอุทัย. *วารสารดุขฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์*, 9(2), 109-120.
- พงศกร ศรีรงค์ทอง. (2565). *สรรสาระองค์กรสุขภาวะแนวคิดและกรณีตัวอย่าง : องค์กรน้ำใจดี*. พี.เอ. ลีฟวิ่ง.
- พะเยาว์ เรือนแป้น. (2560). การศึกษาความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- พิกุล พุ่มช้าง. (2560). การวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการศึกษา ไทย. *วารสาร Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 10(2), 647-663.
- ภัทรดนัย ฉลองบุญ. (2561). การสร้างองค์กรแห่งความสุขด้วยกระบวนการสุนทรียสาธก : กรณีศึกษาโรงเรียนน้ำสวยพิทยาสรรพ์ [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ภัทราวดี มากมี. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในเขตจังหวัด นครสวรรค์. *การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 4*. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- มาลี พรหมราช. (2560). การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนประถมศึกษา ขนาดเล็ก ใน จังหวัดพัทลุง [วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เมธา เปาอินทร์. (2560). องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ [วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รวมศิริ เมนะโพธิ. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู ในสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชลบุรี [วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รังสิต ศรจิตติ. (2564). เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท [วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต]. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รัศมี ธันยธร. (2562). ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง จำกัด จังหวัดพิจิตร. [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เริงชัย หมื่นชนะ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติงานตาม จรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ละอองทิพย์ บุญเกียรติ. (2562). *สรรสาระองค์กรสุขภาวะแนวคิดและกรณีตัวอย่าง : องค์กรใฝ่รู้ดี (Happy Brain)*. พี.เอ. ลีฟวิ่ง.

- วรรณวิภา วัฒน. (2565). การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร]. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- วิโรจน์ แซมรักษ์. (2562). การพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงานของสถานศึกษาในอำเภอตอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร]. มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- วีณา มิ่งเมือง. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศศิธร อนันต์โสภณ. (2565). การบริหารโรงเรียนเทศบาลเพื่อให้เป็นองค์กรแห่งความสุข. วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์, 10(2), 310-320.
- ศิรินทิพย์ ผอมน้อย. (2560). แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข “คึกฤทธิ์อาร์คิเทค” [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร]. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศุภย์องค์กรสุขภาวะ. (2560). คู่มือตรวจสอบสุขภาวะระดับองค์กร ด้วย Happy Workplace Index. ซีอีโอเคชั่น.
- ศุภย์องค์กรแห่งความสุข. (2561). องค์กรแห่งความสุข. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 44(1), 185-208.
- สธนา สำนักรังษัย. (2562). การศึกษารูปแบบองค์กรแห่งความสุขภาครัฐกรณีศึกษา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรีเขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. (2566). พันธกิจสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สฎ. เขต 1.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. (2566). รายงานการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579. พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สิรินทร แซ่ฉั่ว. (2563). องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุกัญญา แซ่เลียง. (2560). การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขโดยศึกษาแนวคิดวัฒนธรรมองค์กรและพฤติกรรมลักษณะเฉพาะ 4 ประการของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กรณีศึกษากลุ่มบริษัทประชากิจ 8 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สุทิน ไชยรินทร์. (2560). *แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข เทศบาลตำบลดอนขมมัน อำเภอกำแพงแสน จังหวัดกาญจนบุรี* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุวีณา ไชยแสนย์. (2558). *องค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดมหาสารคาม* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สมพงษ์ นาวิการ. (2561). *องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยสารคาม.
- อภิสรพา พานิช. (2561). *การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อนุพงศ์ รอดบุญปาน และนุชนรา รัตนศิริประภา. (2562). *องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี(วัดวังยาว)*. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(2), 245 – 257.
- อรุณรัตน์ คล้ายพงษ์. (2560). *แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข*. *วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ*, 3(1), 11 - 16.
- อิสริยา ทองคำ. (2561). *การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจขององค์กรแห่งความสุข: กรณีศึกษาบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต*. *วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ*, 10(1), 34-68.
- เอกชัย กองแก้ว. (2562). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Charlie Watts. (2018). *A Study on Factors of Workplace Happiness*. [Master's thesis]. <https://webcache.googleusercontent.com>.
- Dive. (2017). *Existence: Relatedness and Growth, Human Needs in Organizational Setting*. New York:
- Free Press. Gray. (2017). *10 Useful Tips to be Happy at Work*. <https://careerbuzz.prosky.co/articles/10-useful-tips-to-be-happy-at-work>.
- Messersmith (2017). *Organizational Characteristics of Happy Organizations*. <https://onlinelibrary.wiley.com>.

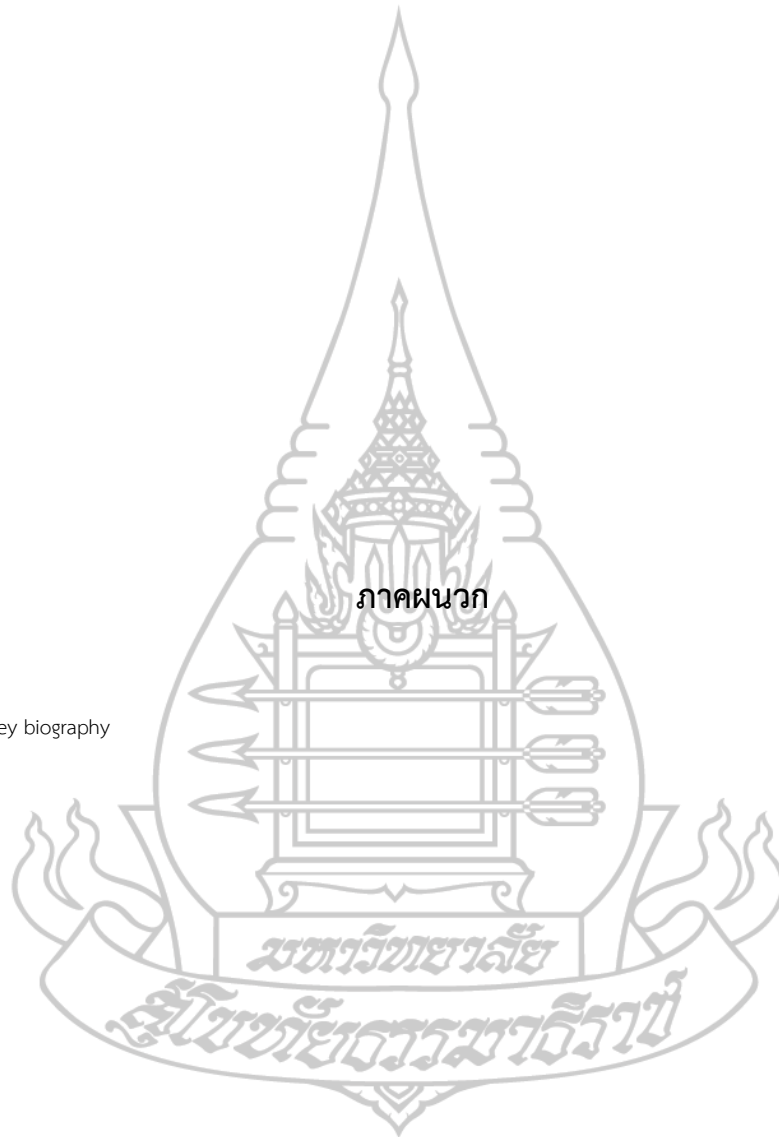
Smet. (2019). *Joy at work: Creating a positive workplace*. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652-659. <https://doi.org/10.1097/0005110-200312000-00008>.

Lowe. (2018). *Work, Happiness, and Unhappiness*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Rath & Harter. (2020). *Searching for happiness at work*. *The Psychologist*, 20(12), 726-729. <https://thepsychologist.bps.org.uk/volume-20/edition-12/searchinghappinesswork>.



This is Mendeley biography





ภาคผนวก ก

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ดร.พัชรพล ธรรมแสง

ตำแหน่ง : ศึกษานิเทศก์

สถานที่ทำงาน : สพม.ศรีสะเกษ ยโสธร

วุฒิการศึกษา : ค.อ.ด.ครุศาสตร์อุตสาหกรรม (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร) จากสถาบันเทคโนโลยี

พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ประสบการณ์หรือความชำนาญ : การจัดการเรียนรู้เทคโนโลยี การพัฒนาหลักสูตร การวิจัยทางการศึกษา

2. ดร.ภาณุภัทร ลิมจำรูญ

ตำแหน่ง : ผู้อำนวยการสถานศึกษา

สถานที่ทำงาน : โรงเรียนวัดสระเกษ

วุฒิการศึกษา : ค.ต.(บริหารการศึกษา) จาก จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประสบการณ์หรือความชำนาญ : การบริหารสถานศึกษา การบริหารวิชาการ

3. ดร.ภาวิณี พุ่งไธสง

ตำแหน่ง : ผู้บริหารสถานศึกษา

สถานที่ทำงาน : โรงเรียนบ้านป่าไม้สหกรณ์

วุฒิการศึกษา : กศ.ด.(บริหารการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒน์ ประสานมิตร

ประสบการณ์หรือความชำนาญ : บริหารการศึกษา 5 ปี/วิจัยการศึกษา/หลักสูตรการสอน 17 ปี





ภาคผนวก ข

เครื่องมือในการวิจัย

มหาวิทยาลัยศรี

นครินทรวิโรฒราชภัฏ

แบบสอบถามความคิดเห็น

เรื่อง การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

Being a Happiness Organization of School under Surat Thani Primary Educational Service

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

2. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้เป็นบุคลากรในสถานศึกษาจำแนกตามขนาดสถานศึกษา

3. แบบสอบถามฉบับนี้มี 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

4. โปรดตอบทุกข้อคำถามตามสภาพจริงที่ปรากฏในสถานศึกษาของท่าน คำตอบของท่านมีคุณค่ายิ่งต่อการวิจัย ข้อมูลที่ท่านตอบจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่อย่างใด ผู้วิจัยรับรองว่าข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามฉบับนี้จะมีความลับ การนำเสนอข้อมูลจะเป็นข้อมูลในภาพรวมเท่านั้น ผู้วิจัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ที่ดีจากทุก ๆ ท่าน ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวชนิกานต์ แสงดี

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

น้อยกว่า 5 ปี

5 – 10 ปี

มากกว่า 10 ปี

3. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

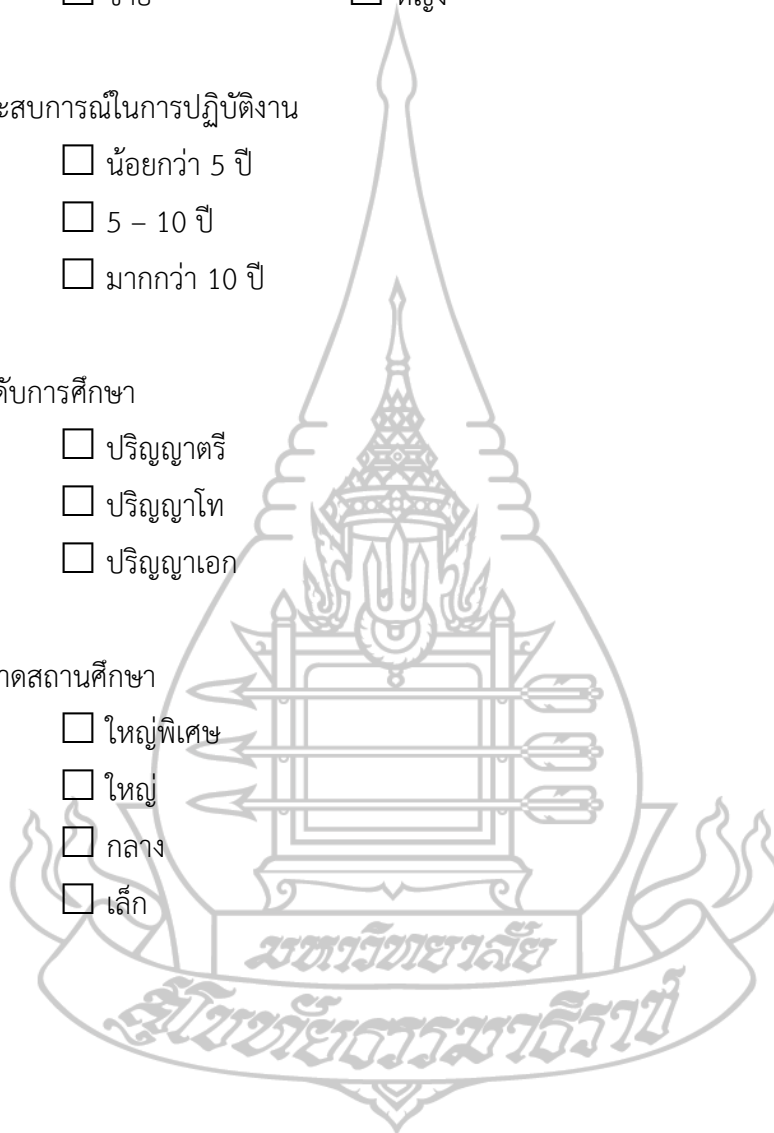
4. ขนาดสถานศึกษา

ใหญ่พิเศษ

ใหญ่

กลาง

เล็ก



ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับคะแนนทางขวามือเมื่อ

พิจารณาแล้วเห็นว่าตัวแปรการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสอดคล้องกับสภาพ
บริบทของสถานศึกษาอยู่ในระดับใด โดยพิจารณาดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ตัวแปรการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสอดคล้องกับสภาพ
บริบทของสถานศึกษาในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ตัวแปรการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสอดคล้องกับสภาพ
บริบทของสถานศึกษาในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ตัวแปรการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสอดคล้องกับสภาพ
บริบทของสถานศึกษาในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ตัวแปรการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสอดคล้องกับสภาพ
บริบทของสถานศึกษาในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ตัวแปรการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสอดคล้องกับสภาพ
บริบทของสถานศึกษาระดับน้อยที่สุด

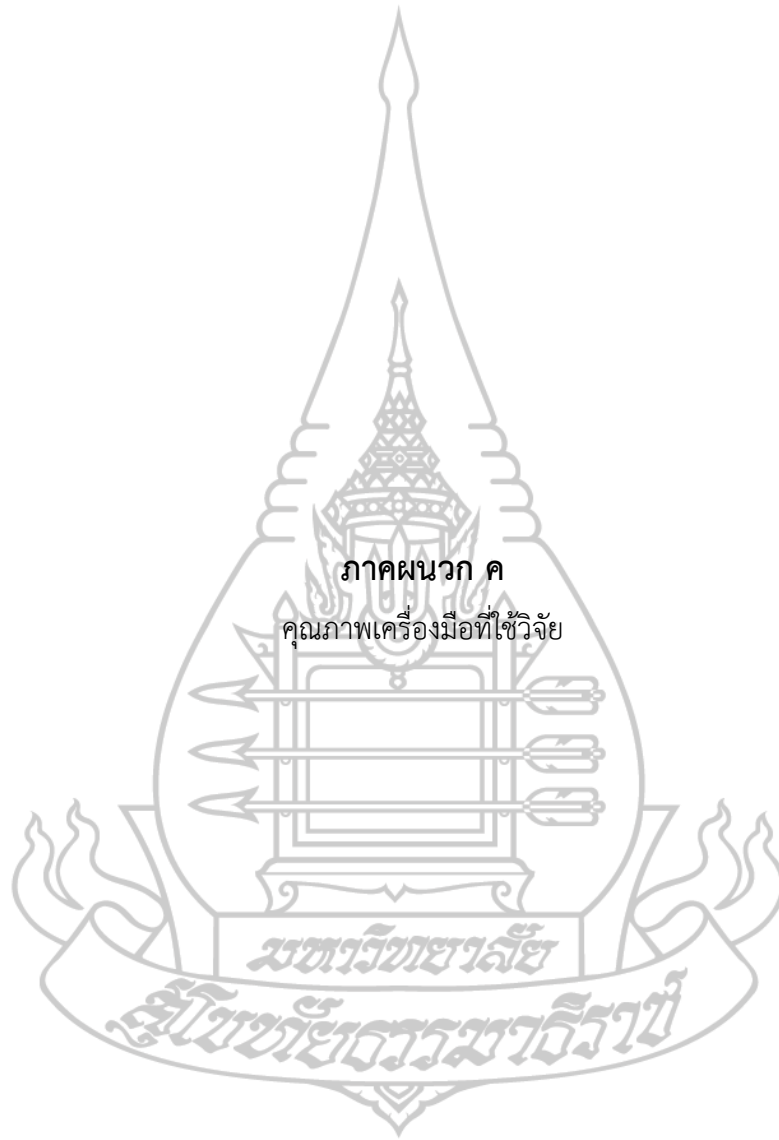
การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ที่ทำงานน่าอยู่						
1	สถานศึกษาของท่านมีการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันของครู เน้นความเป็นครอบครัวเป็นทีมเดียวกัน					
2	สถานศึกษาของท่านมีการจัดการและบริหารสถานที่ให้เหมาะสมและเกิดความคล่องตัวในการทำงาน					
3	สถานศึกษาของท่านมีการปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในให้สวยงาม ร่มรื่น สะอาดปลอดภัย น่าอยู่และมีสุขอนามัยที่ดี					
4	สถานศึกษาของท่านมีมาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา					

การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
5	สถานศึกษาของท่านมีการจัดห้องเรียนและห้องทำงาน ให้เป็นระเบียบเรียบร้อย มีความสะอาด อากาศถ่ายเทสะดวก					
6	สถานศึกษาของท่านมีการจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่ส่งเสริมและเอื้อต่อการทำงาน					
7	สถานศึกษาของท่านมีการสร้างวัฒนธรรมภายในที่ทำงานที่อบอุ่น มีความรักและความสามัคคีกัน					
8	สถานศึกษาของท่านให้ทุกคนได้มีส่วนร่วม สามารถแสดงความคิดเห็นและความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างเป็นอิสระ					
9	สถานศึกษาของท่านมีการบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล					
2. มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สร้างขวัญและกำลังใจ ให้คำแนะนำที่ดีต่อกัน					
2	บุคลากรในสถานศึกษาของท่านเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีการปรึกษาหารือกันอย่างสม่ำเสมอ					
3	บุคลากรในสถานศึกษาของท่านทุกคนให้ความเคารพซึ่งกันและกัน					
4	บุคลากรในสถานศึกษาของท่านรับฟังความคิดเห็นของทุกคนอย่างยุติธรรม					

การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
5	บุคลากรในสถานศึกษาของท่านปฏิบัติตนต่อกันอย่างเป็นกัลยาณมิตร มีความเป็นกันเอง มีความปรารถนาดีต่อกัน					
6	บุคลากรในสถานศึกษาของท่านมีทักษะที่ดีในการทำงาน มีการสื่อสารที่เปิดเผยตรงไปตรงมาในการปฏิบัติงาน สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
3. คนทำงานมีความสุข						
1	ท่านเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี มีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น					
2	ท่านมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว สามารถจัดสมดุลชีวิต ให้เวลากับครอบครัวทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันอยู่เสมอ					
3	ท่านมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่นและสังคม อย่างสม่ำเสมอ					
4	ท่านใช้หลักธรรมคำสอนทางศาสนาและมีคุณธรรม จริยธรรม ในการทำงานและการดำเนินชีวิตอยู่เสมอ					
5	ท่านใช้ชีวิตบนพื้นฐานของความพอเพียง รู้จักประมาณตน ใช้จ่ายอย่างเหมาะสมกับรายได้และฐานะทางเศรษฐกิจของตน					
6	ท่านมีการเก็บออมเงินไว้ใช้ยามจำเป็น มีแผนการใช้จ่ายเงินอย่างมีประสิทธิภาพ					
7	ท่านสามารถบริหารจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้อย่างมีวุฒิภาวะ					

การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
8	ท่านสนุกกับการทำงานและพอใจในงาน ของคนที่ได้รับมอบหมาย					
9	ท่านมีการศึกษาหาความรู้ ฝึกอบรมใน หลักสูตรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพของ ตนเองอยู่เสมอ					
10	ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานใน สถานศึกษาแห่งนี้และตระหนักได้ว่า ตนเองมีความสำคัญในการปฏิบัติงานใน สถานศึกษาแห่งนี้					





ภาคผนวก ค
คุณภาพเครื่องมือที่ใช้วิจัย

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC)

แบบสอบถามเรื่อง การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

ข้อที่	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	Sum(x)	IOC	ผลการพิจารณา
องค์ประกอบที่ 1 ที่ทำงานน่าอยู่						
1.1	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
1.2	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
1.3	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
1.4	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
1.5	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
1.6	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
1.7	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
1.8	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
1.9	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
องค์ประกอบที่ 2 มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน						
2.1	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
2.2	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
2.3	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
2.4	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
2.5	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
2.6	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
องค์ประกอบที่ 3 คนทำงานมีความสุข						
3.1	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
3.2	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
3.3	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
3.4	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
3.5	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
3.6	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
3.7	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
3.8	1	1	1	3	1	สอดคล้อง

ข้อที่	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	Sum(x)	IOC	ผลการพิจารณา
3.9	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
3.10	1	1	1	3	1	สอดคล้อง

คำนวณหาค่าความเที่ยง

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
case	valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.966	25

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q1.1	102.6667	254.713	.878	.964
Q1.2	102.6333	267.826	.823	.964
Q1.3	102.4000	272.179	.772	.965
Q1.4	102.5000	273.983	.765	.965
Q1.5	102.2333	276.737	.681	.965
Q1.6	102.8000	263.062	.792	.964
Q1.7	102.7667	255.013	.916	.963
Q1.8	102.8000	255.407	.893	.963
Q1.9	102.6333	259.826	.891	.963
Q2.1	102.5667	266.875	.876	.964
Q2.2	102.7000	256.769	.945	.963
Q2.3	102.6000	261.766	.881	.963
Q2.4	102.7667	257.289	.899	.963
Q2.5	102.7667	254.944	.917	.963
Q2.6	102.8667	265.361	.774	.964
Q3.1	102.4667	284.120	.351	.967
Q3.2	102.3667	287.757	.260	.968
Q3.3	102.3000	277.734	.685	.965
Q3.4	102.3000	280.424	.554	.966
Q3.5	102.3333	285.402	.397	.967
Q3.6	102.7000	285.252	.294	.968
Q3.7	102.3333	281.402	.635	.966
Q3.8	102.5000	278.121	.584	.966
Q3.9	102.4333	280.875	.539	.966
Q3.10	102.5667	265.564	.709	.965



ภาคผนวก ง

หนังสือราชการขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย



ที่ อว.0602.16 (บ) / 355

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

20 พฤษภาคม 2567

เรื่อง ขอร้องเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.พัชรพล ธรรมแสง

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวชนิกานต์ แสงดี นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 080-544-9331



ที่ อว.0602.16 (บ) / 359

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

20 พฤษภาคม 2567

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ภาณุภัทร ลิ่มจำรูญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวชนิกานต์ แสงดี นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 080-544-9331



ที่ อว.0602.16 (บ) / 355

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒๐ พฤษภาคม 2567

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ภาวิณี พุ่งไธสง

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวชนิกานต์ แสงดี นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเวียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 080-544-9331



ที่ อว.0602.16 (บ) / 433

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

11 มิถุนายน 2567

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษา

ด้วยนางสาวชนิกานต์ แสงดี นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระ โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับครูในสถานศึกษา ทั้งนี้ จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการศึกษา ค้นคว้าอิสระที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.หวิวิทน์ วัฒนกุลเจริญ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 080-544-9331



ที่ อว.0602.16 (บ) / 441

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

12 มิถุนายน 2567

เรื่อง ขออนุมัติคราะให้ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

ด้วยนางสาวชนิกานต์ แสงดี นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจากครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

จึงเรียนมาเพื่อขออนุมัติคราะจากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พิชิตน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 080-544-9331

ที่ อว.0602.16 (บ) / 441



สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

12 มิถุนายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

ด้วยนางสาวชนิกานต์ แสงดี นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจากครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พิชญ์ วัฒนกุลเจริญ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 080-544-9331

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อสกุล	นางสาวชนิกานต์ แสงดี
วัน เดือน ปี เกิด	17 กุมภาพันธ์ 2538
สถานที่เกิด	อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
ที่อยู่ปัจจุบัน	243 ซ.สุมาลี ต.หาดใหญ่ อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ พ.ศ.2560 หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ พ.ศ. 2562
ประวัติการทำงาน	ครูโรงเรียนบ้านคลองคราม จังหวัดสุราษฎร์ธานี

