

แนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

ธัญรัตน์ วงษ์ทอง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ปีการศึกษา 2568

แนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

ธัญรัตน์ วงษ์ทอง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ปีการศึกษา 2568

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี อนุมัติวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการส่งเสริมความสุขใน
องค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เสนอโดย
นางสาวธัญรัตน์ วงษ์ทอง เป็นส่วนหนึ่งในการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา

.....รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธาสินี ศิริโกศาภิรมย์)

วันที่ 8 เดือน กันยายน พ.ศ. 2568

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิสรณ์ ภาชนะวรรณ)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.กัสกร เลาสวัสดิ์กุล)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.สรรัชย์ ชูชีพ)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า)

หัวข้อวิทยานิพนธ์	แนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร.สรรัชย์ ชูชีพ อาจารย์ ดร.ภัสสกร เลาสวัสดิกุล
ชื่อนักศึกษา	ธัญรัตน์ วงษ์ทอง
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา	2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพพึงประสงค์ของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 2) วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 3) เสนอแนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 310 คน คำนวณโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ ได้มาโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิตามขนาดของโรงเรียน จำนวน 130 โรงเรียน โดยกำหนดให้ร้อยละของผู้บริหารสถานศึกษาต่อครู 30:70 เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.987 แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.990 และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น และการวิเคราะห์เนื้อหา โดยการเขียนบรรยาย

ผลจากการวิจัย พบว่า

1. สภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมากและมากที่สุดตามลำดับ

2. ความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ลำดับแรก คือ ด้านที่ 3 happy relax (การผ่อนคลาย) ลำดับที่ 2 คือ ด้านที่ 8 happy society (สังคมดี) ลำดับที่ 3 คือ ด้านที่ 5 happy money (บริหารจัดการรายรับรายจ่าย) ลำดับที่ 4 คือ ด้านที่ 2 happy heart (ความมีน้ำใจ) ลำดับที่ 5 คือ ด้านที่ 4

happy brain (พัฒนาความรู้) ลำดับที่ 6 คือ ด้านที่ 7 happy family (ครอบครัวมีความสุข) ลำดับที่ 7 คือ ด้านที่ 6 happy soul (สุขภาวะทางปัญญา) และลำดับที่ 8 คือ ด้านที่ 1 happy body (กายและใจดี)

3. แนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 มี 8 แนวทาง มีกระบวนการที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ครบถ้วนทุกแนวทาง

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

Thesis	Guidelines for the Promotion of Happiness in Educational Institutions under the Lop Buri Primary Educational Service Area Office 2
Thesis advisor	Dr. Sunchai Chucheeep Dr. Phatsayakorn Laosawatdikul
Author	Thanyarat Wongthong
Program	Education Administration
Year	2024

ABSTRACT

The purposes of this research were to 1) study the current and desirable conditions of promoting happiness in educational organizations under the Lop Buri Primary Educational Service Area Office 2; 2) analyze the needs for promoting happiness in educational organizations under the Lop Buri Primary Educational Service Area Office 2; and 3) develop guidelines for promoting happiness in educational organizations under the Lop Buri Primary Educational Service Area Office 2. The sample group consisted of 310 school administrators and teachers under the Lop Buri Primary Educational Service Area Office 2 in the academic year 2024. The sample size was calculated using Yamane's formula and selected through stratified random sampling based on school size from a total of 130 schools. The proportion of school administrators to teachers was set at 30:70. The research instruments included a questionnaire on current conditions with a reliability coefficient of 0.987, a questionnaire on desirable conditions with a reliability coefficient of 0.990, and a semi-structured interview form. Data were analyzed using percentages, means, standard deviations, the Modified Priority Needs Index (PNI Modified), and content analysis through descriptive writing.

The results revealed that:

1. The overall current and desirable conditions of promoting happiness in educational organizations under the Lop Buri Primary Educational Service Area Office 2 were at a high level and the highest level, respectively.

2. The prioritized needs for promoting happiness in educational organizations were ranked as follows: first, Happy Relax (relaxation); second, Happy Society (good social relationships); third, Happy Money (financial management); fourth, Happy Heart (kindness); fifth, Happy Brain (knowledge development); sixth, Happy Family (family well-being); seventh, Happy Soul (spiritual well-being); and eighth, Happy Body (physical and mental health).

3. The developed guidelines for promoting happiness in educational organizations under the Lop Buri Primary Educational Service Area Office 2 consisted of eight comprehensive guidelines, each comprising practical implementation processes.

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ประกาศคุณูปการ

การจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี โดยศึกษาแนวการส่งเสริมความสุข ในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ซึ่งได้รับความอนุเคราะห์เป็นอย่างดีจากบุคคลสำคัญหลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อาจารย์ ดร.สรรัชย์ ชูชีพ อาจารย์ที่ปรึกษาหลักวิทยานิพนธ์ และ อาจารย์ ดร.ภัสสกร เลาสวัสดิกุล อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษา คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้ออกมาเสร็จสิ้นสมบูรณ์เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านเป็นอย่างสูง ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า รองศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ชูชาติ พยอม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณิดา เนื่องพะยอม อาจารย์ ดร.ธันยวัฒน์ ทองบุญตา และ ดร.นิติศักดิ์ กลิ่นเทศ ที่ได้ให้ความกรุณาตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและคุณภาพของเครื่องมือ ตลอดจนให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่องานวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความกรุณารับการสัมภาษณ์อย่างเป็นกัลยาณมิตรเพื่อเก็บข้อมูลที่เป็นประโยชน์ และเป็นแนวทางประกอบในการทำวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ นายภิญโญ กันหา ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 นางชั้นธมาศ หลวงเพชร รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 นายทวีศักดิ์ ชูเชิด ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านม่วงค่อม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 นางสาวรัตนวลี แก้วม่วง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสุนทรเทพศิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 นางวิจิตรา จันทกรณ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคลอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 นางสาวพิมขญา สนิทนอก ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านไร่พัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 และ นายจิรภัทร ทองอร่าม ครูโรงเรียนวัดสุนทรเทพศิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

ขอขอบพระคุณประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน ที่ให้คำแนะนำในการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี ข้าพเจ้าขอขอบคุณค่าและประโยชน์ทั้งหมดทั้งมวลจากการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้แต่ผู้มีพระคุณทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน ให้กำลังใจ จนวิทยานิพนธ์เล่มนี้เสร็จสิ้นสมบูรณ์ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าวิทยานิพนธ์เล่มนี้จะเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างคุณประโยชน์ให้กับวงการการศึกษาไทยสืบต่อไป

ธัญรัตน์ วงษ์ทอง

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
ประโยชน์ของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิดเกี่ยวกับองค์กร.....	11
ความหมายขององค์กร.....	11
ความสำคัญขององค์กร.....	12
ลักษณะขององค์กร.....	13
องค์ประกอบขององค์กร.....	14
แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน.....	15
ความหมายของความสุข.....	15
ความหมายของความสุขในการทำงาน.....	16
องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน.....	16
แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในองค์กร.....	17
happy body กายและใจดี.....	17
happy heart ความมีน้ำใจ.....	20
happy relax การผ่อนคลาย.....	24
happy brain พัฒนาความรู้.....	26
happy money บริหารจัดการรายรับรายจ่าย.....	29
happy soul สุขภาวะทางปัญญา.....	31
happy family ครอบครัวมีความสุข.....	33
happy society สังคมดี.....	36

	หน้า
บทที่ 2 (ต่อ)	
แนวคิดทฤษฎีการประเมินความต้องการจำเป็น.....	37
ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น.....	37
ขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น.....	38
การจัดลำดับความต้องการจำเป็น.....	39
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.....	41
ข้อมูลพื้นฐานทางกายภาพ.....	41
ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2....	41
วิสัยทัศน์ ค่านิยมหลักองค์กร พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์.....	43
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	48
งานวิจัยในประเทศ.....	48
งานวิจัยต่างประเทศ.....	54
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	57
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	57
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	59
การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ.....	60
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	61
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	64
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	67
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	67
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	67
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	68
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	127
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	127
วิธีดำเนินการวิจัย.....	127
สรุปผลการวิจัย.....	130

	หน้า
บทที่ 5 (ต่อ)	
อภิปรายผลการวิจัย.....	139
ข้อเสนอแนะ.....	158
บรรณานุกรม.....	161
ภาคผนวก.....	170
ภาคผนวก ก หนังสือแก้ไขเค้าโครงวิทยานิพนธ์.....	171
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพ เครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์.....	173
ภาคผนวก ค หนังสือขออนุญาตทดลองใช้ (try out) เครื่องมือในการทำ วิทยานิพนธ์.....	179
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการทำ วิทยานิพนธ์.....	181
ภาคผนวก จ แบบสอบถามเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์.....	187
ภาคผนวก ฉ สรุปผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (IOC).....	199
ภาคผนวก ช หนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ.....	206
ภาคผนวก ซ แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อการวิจัยในวิทยานิพนธ์.....	214
ประวัติผู้ทำวิทยานิพนธ์.....	219

สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2.....	58
ตาราง 2 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	69
ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ การส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ในภาพรวม 8 ด้าน.....	70
ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ การส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 1 happy body (กายและใจดี)....	72
ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ การส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 2 happy heart (ความมีน้ำใจ)....	73
ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ การส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 3 happy relax (การผ่อนคลาย)..	75
ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ การส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 4 happy brain (พัฒนาความรู้)...	76
ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ การส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 5 happy money (บริหารจัดการรายรับรายจ่าย).....	78
ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ การส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 6 happy soul (สุขภาวะ ทางปัญญา).....	79

ตาราง 10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ การส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 7 happy family (ครอบครัวมี ความสุข).....	81
ตาราง 11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ การส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 8 happy society (สังคมดี).....	82
ตาราง 12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและดัชนีจัดเรียงอันดับความต้องการจำเป็น ของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ในภาพรวม.....	84
ตาราง 13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและดัชนีจัดเรียงอันดับความต้องการจำเป็น ของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 1 happy body (กายและใจดี)....	85
ตาราง 14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและดัชนีจัดเรียงอันดับความต้องการจำเป็น ของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 2 happy heart (ความมีน้ำใจ)....	86
ตาราง 15	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและดัชนีจัดเรียงอันดับความต้องการจำเป็น ของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 3 happy relax (การผ่อนคลาย)..	88
ตาราง 16	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและดัชนีจัดเรียงอันดับความต้องการจำเป็น ของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 4 happy brain (พัฒนาความรู้)...	89
ตาราง 17	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและดัชนีจัดเรียงอันดับความต้องการจำเป็น ของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 5 happy money (บริหารจัดการ รายรับรายจ่าย).....	90
ตาราง 18	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและดัชนีจัดเรียงอันดับความต้องการจำเป็น ของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 6 happy soul (สุขภาวะทาง ปัญญา).....	91

ตาราง 19	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและดัชนีจัดเรียงอันดับความต้องการจำเป็น ของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 7 happy family (ครอบครัวมี ความสุข).....	92
ตาราง 20	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและดัชนีจัดเรียงอันดับความต้องการจำเป็น ของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 8 happy society (สังคมดี).....	93
ตาราง 21	ผลการสัมภาษณ์เพื่อส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2 ด้านที่ 1 happy body (กายและใจดี).....	96
ตาราง 22	ผลการสัมภาษณ์เพื่อส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 2 happy heart (ความมีน้ำใจ).....	98
ตาราง 23	ผลการสัมภาษณ์เพื่อส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 3 happy relax (การผ่อนคลาย).....	102
ตาราง 24	ผลการสัมภาษณ์เพื่อส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2 ด้านที่ 4 happy brain (พัฒนาความรู้).....	105
ตาราง 25	ผลการสัมภาษณ์เพื่อส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2 ด้านที่ 5 happy money (บริหารจัดการรายรับรายจ่าย).....	108
ตาราง 26	ผลการสัมภาษณ์เพื่อส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2 ด้านที่ 6 happy soul (สุขภาวะทางปัญญา).....	111
ตาราง 27	ผลการสัมภาษณ์เพื่อส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 7 happy family (ครอบครัวมีความสุข).....	114

ตาราง 28	ผลการสัมภาษณ์เพื่อส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ 8 happy society (สังคมดี).....	117
----------	--	-----

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันโลกยุคใหม่เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดด ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และ เทคโนโลยี ทำให้เกิดการแข่งขันในด้านการค้า การลงทุน การสร้างนวัตกรรม เกิดขึ้นมากมายทั้งใน และต่างประเทศ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ สถาบันการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาจึงถูกตั้งความหวังให้เป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อน ประเทศด้วยทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพและสมรรถนะที่สำคัญจำเป็น สามารถแข่งขัน พัฒนา ประเทศสำหรับโลกยุคใหม่ได้ ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยมุ่งหวังให้ผู้เรียนทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาในทุกมิติ ทั้งในด้านโอกาส ความเท่าเทียม ความเสมอภาค คุณภาพและสมรรถนะที่สำคัญจำเป็น ตามบริบทของประเทศและ สังคมโลก โดยเน้นให้ผู้เรียน “เรียนดี มีความสุข” ใช้หลักการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาจากทุก ภาคส่วน แต่ด้วยสถานการณ์ของประเทศในปัจจุบันส่งผลกระทบต่อทุกคนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะคนทำงานที่ต้องปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลงให้ทันกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งอาจสร้างความกดดัน ความเครียดสะสมจากการทำงาน ซึ่ง “ครู” เป็นอีกหนึ่งอาชีพที่ได้รับผลกระทบจาก การทำงานเช่นกัน ไม่ว่าจะเป็น ปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอน ปัญหาจากภาระหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย ปัญหาจากพฤติกรรมของนักเรียน เป็นต้น ดังนั้นการทำงานในสถานศึกษาจึงต้องอาศัย การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีความยืดหยุ่นสอดคล้องกับบริบทของแต่ละหน่วยงาน โดย การพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ให้เป็น “องค์กรแห่งความสุข” สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ในแผน การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ความว่า ให้คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิต อย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และ การเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 36)

องค์กร คือ บุคคล คณะบุคคล หรือสถาบันซึ่งเป็นส่วนประกอบของหน่วยงานใหญ่ที่ทำ หน้าที่สัมพันธ์กันหรือขึ้นต่อกัน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2554, หน้า 126) ซึ่งศูนย์รวมบุคคลให้เป็น หน่วยงานเดียวกัน เพื่อดำเนินกิจการตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดตั้งนั้นความหมายขององค์กร หมายถึง teamwork เพราะฉะนั้นองค์กรต้องการการทำงานที่เป็น team และ work คือ ได้งานตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ความจริงคนในองค์กรเหมือนลงเรือลำเดียวกันเป็นหมู่คณะกัน ต้องอยู่ ร่วมกันแบบไม่ไร้ชีวิตไร้จิตวิญญาณ ต้องมี teamwork ในการทำงานร่วมกันอยู่ร่วมกันเป็นพวก เดียวกัน (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2552, ย่อหน้า 2) องค์กรจะพัฒนาไปได้

ต้องอาศัยบุคคลในองค์กร ร่วมมือทั้งในด้านองค์ความรู้และการปฏิบัติการร่วมกันดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้สำเร็จ ในแต่ละวัน คนทำงานจะใช้เวลาประมาณหนึ่งในสามอยู่ในที่ทำงาน จนที่ทำงานเป็นเสมือนบ้านหลังที่สอง ดังนั้น หากที่ทำงานน่าอยู่ บรรยากาศเต็มไปด้วยความสุข แวดล้อมด้วยกลิ่นอายมิตรและพร้อมด้วยเครื่องมือที่เอื้อต่อการทำงาน คนทำงานก็จะอยากไปทำงานทุกวัน และทำงานเต็มศักยภาพ ซึ่งจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพของงานในที่สุด การจะสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุขจึงเปรียบเสมือนเป็นบ้านหลังที่สองพนักงานมีความสุขในการทำงาน เป็นเรื่องที่ทำนายสำหรับองค์กรเป็นอย่างยิ่ง และไม่ใช่เรื่องง่ายนักที่จะสามารถสร้างได้ในพริบตา หากแต่ต้องใช้ความมุ่งมั่นตั้งใจของผู้นำสูงสุดขององค์กร แนวคิดของผู้นำสูงสุดขององค์กรที่มุ่งให้ความสำคัญกับบุคลากร และให้ความใส่ใจพนักงานอย่างแท้จริง จะทำให้เป็นจุดเริ่มต้นความสุขที่เกิดขึ้นอย่างมั่นคง (ฉัตรชัย ดวงรัตนพันธ์, 2565, ย่อหน้า 2) ซึ่ง สถานศึกษา ถือเป็น “ องค์กร ” อีกหนึ่งองค์กรที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง

องค์กรแห่งความสุข (happy workplace) เป็นแนวคิดหลักที่มุ่งการดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลักคือ “คนทำงาน ในองค์กร” ที่ถือเป็นบุคคลสำคัญและเป็นกำลังหลักของทั้งครอบครัว องค์กร ชุมชน และสังคม การสร้างความสุขในที่ทำงาน นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร มุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กร มีความสุขในการทำงาน ความสุขที่เกิดขึ้นนั้นก่อให้เกิดกระบวนการทางความคิด ทำให้งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความตึงเครียดจากการทำงาน สภาพแวดล้อม รวมทั้งลดความขัดแย้งภายในองค์กร ความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงานเปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาในแนวโน้มที่ดีขึ้น (สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ นครปฐม 3, 2567, ย่อหน้า 2) happy workplace คือกระบวนการพัฒนานคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและให้ยุทธศาสตร์สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน (การจัดการองค์กรโดยเน้น การจัดการ “คน” เป็นหลัก) โดยใช้ความสุขพื้นฐานแปดประการ (happy 8) เป็นแนวทางในการบริหารจัดการชีวิตให้มีความสุข อย่างยั่งยืน สร้างทัศนคติบวกต่อมุมมองในการดำเนินชีวิต การอยู่ร่วมกับผู้อื่น การรับผิดชอบต่อสังคม เป็นสมาชิกที่ดีต่อครอบครัว องค์กร และสังคม โดยมีความสุขที่แท้จริงบนพื้นฐาน ความสุขแปดประการที่สมดุลกับชีวิต ประกอบด้วย 1) happy body (สุขภาพดี) การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองได้ ไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น 2) happy heart (น้ำใจงาม) การเป็นผู้มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น 3) happy relax (ผ่อนคลาย) การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ 4) happy brain (หาความรู้) การเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นผู้มืออาชีพในงาน 5) happy soul (ทางสงบ) การเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู 6) happy money (ปลอดภัย) การเป็นผู้ใช้เงินเป็น 7) happy family (ครอบครัวดี) การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัว

ตนเองได้ 8) happy society (สังคมดี) การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเองได้ (สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร, 2567, ย่อหน้า 2)

เมื่อเดือนพฤศจิกายน 2566 ที่ผ่านมาเว็บไซต์ Reader's Digest เปิดเผยผลสำรวจเรื่อง “ความสุขในการทำงานของแต่ละสาขาอาชีพ” ของ BambooHR Survey ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนมกราคม 2020 ถึงมิถุนายน 2023 จากบุคลากรบริษัทต่างๆ มากกว่า 57,000 คน และมากกว่า 1,600 องค์กร ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าบุคลากรสายการศึกษา “ครู” มีความสุขน้อยที่สุดเป็นอันดับที่ 2 รองจากบุคลากรสายสุขภาพ เหตุผลสำคัญที่ทำให้ครูไม่มีความสุขและมีความสุขเพิ่มขึ้น ได้แก่ การทำงานหนักเกินไป ความเครียดสะสมในช่วงที่มีการระบาดใหญ่ การได้รับค่าจ้างที่น้อยเกินไป และความกดดันเรื่องหลักสูตร (สยามรัฐ, 2567, ย่อหน้า 2)

ซึ่งสอดคล้องกับ ศ.ดร.สมพงษ์ จิตระดับ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.) กล่าวถึง ปัญหาของครู 3 เรื่อง ประกอบด้วย 1) สวัสดิการ โดยระบุว่าปัจจุบันครูไทยมีสวัสดิการดีแต่ระบบการจัดการยังไม่ดี คือไม่ตรงกับสิ่งที่ปัญหาและความต้องการของครูมากนัก เช่น สหกรณ์ครู ที่มีข้อดีคือการช่วยเหลือครูในการกู้เงิน แต่ในอีกด้านหนึ่งก็เกิดเป็นการสร้างหนี้ให้ครูอย่างมหาศาลอย่างที่เราเห็นได้ในปัจจุบัน 2) วิทยฐานะครู ยังมีผู้เดียวทำให้ครูต้องก้มหน้าก้มตาทำเอกสาร ทำงานวิจัย ทำโครงการ หรือการทำในเรื่องที่ไม่ถนัดแล้วทำงานสอน 3) ความกดดัน ครูกำลังแบกความคาดหวังจากสังคมว่าต้องเป็นแบบนั้นแบบนี้ ครูไม่มีอิสระทางใจ อิสระในเรื่องการสอน เรื่องหลักสูตร เพราะถูกกด ถูกบังคับ ถูกสั่งให้ทำงานมาจากส่วนกลางทั้งสิ้น จึงมองว่าอาชีพครูมีข้อดีอย่างเดียวคือเรื่องสวัสดิการ เราเห็นครูเริ่มลาออกโดยเฉพาะครูรุ่นใหม่ ที่เขาทนกับระบบไม่ได้ (กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา, 2563, หน้า 23)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานรับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานครอบคลุม 7 อำเภอ ได้แก่ อำเภอชัยบาดาล อำเภอท่าหลวง อำเภอลำสนธิ อำเภอพัฒนานิคม อำเภอหนองม่วง อำเภอโคกเจริญ และอำเภอสระโบสถ์ มีโรงเรียนในความรับผิดชอบ 130 โรงเรียน และมีบุคลากรหลากหลายระดับ โดยมีบุคลากรทั้งสิ้น 1,361 คน ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 วิสัยทัศน์ในการบริหารองค์กร คือ “องค์กรสมรรถนะสูง มุ่งสร้างคนดีมีความสุข” (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2, 2567, ย่อหน้า 2)

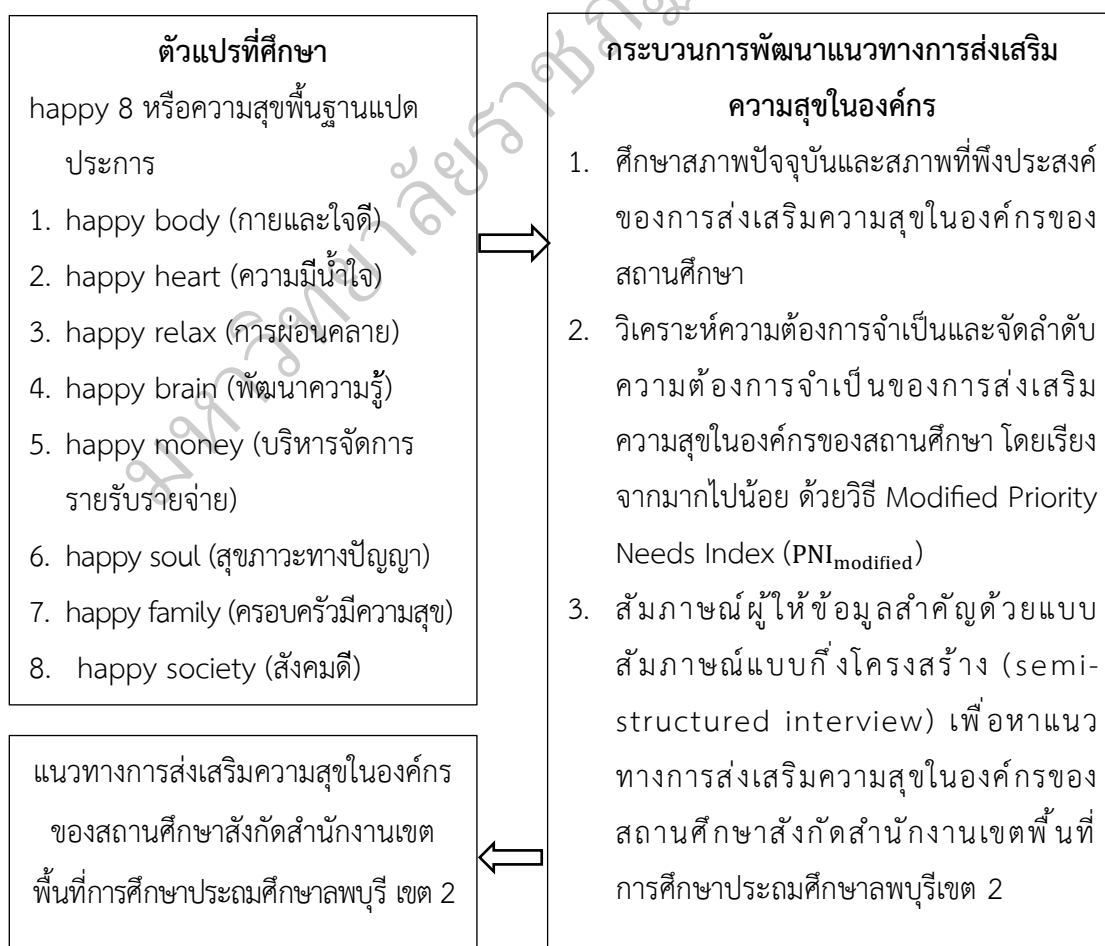
ผู้วิจัยจึงสนใจจะศึกษาแนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ให้กับฝ่ายบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความสุขในการทำงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพพึงประสงค์ของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2
2. เพื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2
3. เพื่อเสนอแนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาแนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิด happy 8 หรือความสุขพื้นฐานแปดประการจากคู่มือสร้างเสริมองค์กรสุขภาวะ (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2567, หน้า 54) ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำนวน 130 แห่ง จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 158 คน และครูจำนวน 1,203 คน ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2567 (ข้อมูลอัตรากำลังครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2, 2567, ย่อหน้า 2)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ในปีการศึกษา 2567 โดยทำการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973, p.127) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้มีความคลาดเคลื่อนที่ .05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 310 คน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเลือกกำหนดสัดส่วนของผู้บริหารสถานศึกษาต่อครู 30:70 เพื่อให้ได้ผู้บริหารจำนวนมากที่สุดที่สามารถเป็นไปได้ โดยเมื่อคำนวณแล้วจะได้จำนวนผู้บริหารสถานศึกษา 93 คน และจำนวนครู 217 คน รวมทั้งสิ้น 310 คน คัดเลือกด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling)

1.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) จำนวน 7 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำนวน 5 คน และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำนวน 1 คน โดยคัดเลือกจาก ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูที่ได้รับรางวัลข้าราชการดีเด่น ประจำปี พ.ศ. 2567

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

2.1 ตัวแปรที่ศึกษา คือ happy 8 หรือความสุขพื้นฐานแปดประการ จากคู่มือสร้างเสริมองค์กรสุขภาวะ (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2567, หน้า 54) ดังนี้

2.1.1 happy body (กายและใจดี)

2.1.2 happy heart (ความมีน้ำใจ)

2.1.3 happy relax (การผ่อนคลาย)

2.1.4 happy brain (พัฒนาความรู้)

2.1.5 happy money (บริหารจัดการรายรับรายจ่าย)

2.1.6 happy soul (สุขภาวะทางปัญญา)

2.1.7 happy family (ครอบครัวมีความสุข)

2.1.8 happy society (สังคมดี)

2.2 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่

2.2.1 เพศ

- 1) ชาย
- 2) หญิง

2.2.2 ตำแหน่ง

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษา
- 2) ครู

2.2.3 ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด

- 1) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
- 2) สูงกว่าปริญญาตรี

2.2.4 อายุ

- 1) น้อยกว่า 30 ปี
- 2) 30 – 50 ปี
- 3) มากกว่า 50 ปี

2.2.5 ประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษา

- 1) น้อยกว่า 10 ปี
- 2) 10 -20 ปี
- 3) มากกว่า 20 ปี

2.2.6 ขนาดสถานศึกษา ได้แก่

- 1) ขนาดเล็ก สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียน 119 คนลงมา
- 2) ขนาดกลางขึ้นไป สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียน 120-1,679 คน)

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพพึงประสงค์ในการส่งเสริมความสุขในองค์กร เพื่อเสนอแนวทางทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา จากคู่มือสร้างเสริมองค์กรสู่ภาวะ (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2567, หน้า 54)

4. ขอบเขตด้านเวลา

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัย ในช่วงระยะปีการศึกษา 2568

ประโยชน์ของการวิจัย

ผลการวิจัยในครั้งนี้ทำให้ทราบถึงความต้องการจำเป็นและแนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

1. หน่วยงานในระดับนโยบาย ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถนำผลวิจัยไปเป็นข้อมูลประกอบในการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แนวการปฏิบัติ โครงการที่จะส่งเสริมความสุขในองค์กร
2. หน่วยงานในระดับปฏิบัติ ได้แก่ สถานศึกษาที่จะได้รับประโยชน์จากการวิจัยโดยผู้บริหารสถานศึกษาและครู สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความสุข

นิยามศัพท์เฉพาะ

แนวทาง หมายถึง วิธีการหรือข้อเสนอแนะในการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

การส่งเสริมความสุขในองค์กร หมายถึง การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมการทำงานในสถานศึกษาที่ส่งเสริมความเป็นมิตร เปิดกว้าง และยืดหยุ่น รวมถึงการส่งเสริมสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว การสื่อสารที่ดี การยอมรับและให้รางวัล การพัฒนาศักยภาพ การทำงานเป็นทีม และการดูแลสุขภาพกายและใจของพนักงาน ทั้งหมดนี้มุ่งเน้นให้พนักงานมีความสุข ลดความเครียด และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในระยะยาว โดยมีความสุขที่แท้จริงบนพื้นฐาน happy 8 หรือความสุขพื้นฐานแปดประการ

ความสุขพื้นฐานแปดประการ หมายถึง แนวทางการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมสุขภาวะที่ดี อันเป็นการสร้างคนที่มีความสุขให้อยู่ร่วมกัน ประกอบด้วยความสุข 8 ประการ (happy 8) ดังนี้

happy body (กายและใจดี) หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษามีความสมดุลทั้งด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต โดยมีการดูแลสุขภาพของตนเองอย่างเหมาะสม มีวิถีชีวิตที่ส่งเสริมสุขภาพ เช่น การรับประทานอาหารที่เป็นประโยชน์ การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ และการพักผ่อนที่เพียงพอ รวมถึงมีภาวะทางอารมณ์ที่มั่นคง มีความเครียดในระดับที่จัดการได้ มีความสุขในการทำงาน และมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความผูกพันกับองค์กร และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

happy heart (ความมีน้ำใจ) หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษามีจิตสำนึกในความเอื้ออาทร ความเมตตา และการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน แสดงออกผ่านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมจิตอาสา การกระทำเพื่อประโยชน์ส่วนรวม การแสดงน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงานอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการเปิดใจยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างและการอยู่ร่วมกันอย่างเคารพซึ่งกันและกัน อันส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีและความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร

happy relax (การผ่อนคลาย) หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษามีความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวและการพักผ่อนอย่างเหมาะสม มีโอกาสในการคลายความเครียด

ผ่านกิจกรรมหรือบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการผ่อนคลาย มีการสื่อสารอย่างสม่ำเสมอ ด้วยท่าทีเชิงบวก และสร้างความเข้าใจระหว่างกัน ซึ่งช่วยลดความตึงเครียด เสริมสร้างพลังใจ และส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานอย่างยั่งยืน

happy brain (พัฒนาความรู้) หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษามุ่งมั่นในการพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรในสถานศึกษาผ่านการฝึกอบรม การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมถึงการเข้าร่วมเครือข่ายการเรียนรู้ที่ช่วยเสริมสร้างศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน การศึกษาดูงาน และการเรียนรู้ต่อเนื่อง ช่วยให้ผู้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

happy money (บริหารจัดการรายรับรายจ่าย) หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษามีทักษะและความรู้ในการบริหารจัดการการเงินส่วนบุคคล โดยการวางแผนการเงินอย่างมีประสิทธิภาพ ตั้งแต่การตั้งเป้าหมายทางการเงิน การจัดทำแผนการเงิน การบริหารจัดการรายรับและรายจ่าย ไปจนถึงการใช้ทักษะในการเพิ่มรายได้อย่างต่อเนื่อง การสนับสนุนให้ครูได้รับคำปรึกษาในการบริหารจัดการการเงินอย่างรอบคอบและยั่งยืน จะช่วยให้บุคลากรมีความมั่นคงทางการเงิน และสามารถมุ่งมั่นทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

happy soul (สุขภาพทางปัญญา) หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษาได้รับการส่งเสริมและดูแลความเป็นอยู่ทางจิตใจผ่านการให้คำปรึกษาด้านจิตใจ การสร้างโอกาสในการทำกิจกรรมจิตอาสา การสร้างวัฒนธรรมการยอมรับซึ่งกันและกัน การดูแลสุขภาพจิตในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ และการส่งเสริมความรับผิดชอบในการทำงาน การดูแลสุขภาพทางปัญญาเช่นนี้ช่วยให้บุคลากรมีความสมดุลทางอารมณ์และจิตใจ สามารถจัดการความเครียดได้ดี และมีพลังในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

happy family (ครอบครัวมีความสุข) หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษามีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตครอบครัว โดยการส่งเสริมกิจกรรมที่ให้ครอบครัวมีส่วนร่วมและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในครอบครัว การสนับสนุนการสื่อสารที่เปิดกว้างและเป็นบวก รวมถึงการส่งเสริมความรับผิดชอบที่มีต่อครอบครัวอย่างต่อเนื่อง การดูแลให้เกิดความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว ช่วยให้ผู้บุคลากรมีความสุขในชีวิตส่วนตัวและการทำงาน

happy society (สังคมดี) หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษาทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์และมีความสามัคคี โดยการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างสังคมการทำงานที่ดีนั้นไม่เพียงแต่สนับสนุนการทำงานในทีมอย่างมีความสุข แต่ยังช่วยส่งเสริมการเคารพซึ่งกันและกันในองค์กร การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและสอดคล้องกับวัฒนธรรมของการทำงานร่วมกัน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจบทบาท และอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาและสนองนโยบายการจัดการศึกษา ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในระดับประถมศึกษาของจังหวัดลพบุรี ที่ครอบคลุม 7 อำเภอ ได้แก่ อำเภอชัยบาดาล อำเภอท่าหลวง อำเภอลำสนธิ อำเภอพัฒนานิคม อำเภอหนองม่วง อำเภอโคกเจริญและอำเภอสระโบสถ์

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่ได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ในการสนับสนุน ส่งเสริมและบริหารจัดการในสถานศึกษาเพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายซึ่งดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

ครู หมายถึง ข้าราชการครู ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาที่ทำหน้าที่หลักด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีต่างๆ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 มีขอบเขตการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นพื้นฐานและแนวทางในการศึกษาตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับองค์กร
 - 1.1 ความหมายขององค์กร
 - 1.2 ความสำคัญขององค์กร
 - 1.3 ลักษณะขององค์กร
 - 1.4 องค์ประกอบขององค์กร
2. แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
 - 2.1 ความหมายของความสุข
 - 2.2 ความหมายของความสุขในการทำงาน
 - 2.3 องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน
3. แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในองค์กร
 - 3.1 happy body กายและใจดี
 - 3.2 happy heart ความมีน้ำใจ
 - 3.3 happy relax การผ่อนคลาย
 - 3.4 happy brain พัฒนาความรู้
 - 3.5 happy money บริหารจัดการรายรับรายจ่าย
 - 3.6 happy soul สุขภาวะทางปัญญา
 - 3.7 happy family ครอบครัวมีความสุข
 - 3.8 happy society สังคมดี
4. แนวคิดทฤษฎีการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 4.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 4.2 ขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 4.3 การจัดลำดับความต้องการจำเป็น
5. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2
 - 5.1 ข้อมูลพื้นฐานทางกายภาพ
 - 5.2 ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

- 5.3 วิสัยทัศน์ ค่านิยมหลักองค์กร พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์
- 6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดเกี่ยวกับองค์กร

1. ความหมายขององค์กร

รัชชัย สายวงศ์ (2553, หน้า 56) ได้ให้คำจำกัดความของ "องค์กร" ว่าเป็นกลุ่มบุคคลที่มารวมกันเพื่อทำกิจกรรมตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยมีกฎระเบียบหรือข้อกำหนดที่ช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ คำจำกัดความนี้เน้นความสำคัญของการร่วมมือระหว่างบุคคลในองค์กรในการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด อีกทั้งการมีข้อบังคับหรือกฎเกณฑ์ที่ชัดเจนทำให้การดำเนินงานในองค์กรสามารถเป็นไปได้อย่างมีระเบียบ และสามารถตรวจสอบการทำงานได้ ซึ่งการบริหารองค์กรนั้นไม่เพียงแต่การดำเนินงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ แต่ยังรวมถึงการจัดการระบบระเบียบต่างๆ ที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร

ราชบัณฑิตยสถาน (2554, หน้า 26) ให้ความหมายของคำว่า "องค์กร" หมายถึง บุคคลคณะบุคคลหรือสถาบันซึ่งเป็นส่วนประกอบของหน่วยงานที่ทำหน้าที่สัมพันธ์กันหรือขึ้นต่อกัน เช่น คณะรัฐมนตรีเป็นองค์กรบริหารของรัฐ สภาผู้แทนราษฎรเป็นองค์กรของ รัฐสภาในบางกรณี องค์กร หมายความว่ารวมถึงองค์การ ด้วย

อาคม ชัยวงศ์ (2560, หน้า 45) กล่าวถึง "องค์กร" ว่าเป็นกลุ่มบุคคลที่มารวมกันเพื่อทำกิจกรรมในทิศทางเดียวกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดร่วมกัน โดยอาจมีทั้งองค์กรที่แสวงหาผลกำไรและไม่แสวงหาผลกำไร คำจำกัดความนี้เน้นถึงการรวมตัวของบุคคลที่มีความตั้งใจร่วมกันในการทำกิจกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร การที่องค์กรสามารถมีทั้งประเภทที่แสวงหาผลกำไรและไม่แสวงหาผลกำไรแสดงถึงความหลากหลายขององค์กรในด้านการงานและการใช้ทรัพยากร โดยไม่จำกัดว่าองค์กรต้องเป็นธุรกิจที่มุ่งเน้นกำไรเท่านั้น แต่สามารถเป็นองค์กรที่มีจุดประสงค์เพื่อสาธารณประโยชน์ เช่น มูลนิธิ หรือองค์กรภาครัฐที่ไม่แสวงหาผลกำไรได้เช่นกัน

บาร์นาร์ด (Barnard, 1968, p.23) สรุปว่า องค์กร หมายถึง หน่วยงานทางสังคมที่มีบุคคลจำนวนมากมาร่วมแรงร่วมใจประสานกันทำงาน หรือกิจกรรมที่มีความซับซ้อนอย่างมีระบบ และร่วมกันตัดสินใจแก้ปัญหาเพื่อให้บรรลุทั้งเป้าหมายส่วนบุคคลและเป้าหมายองค์กร

อีริกสัน, และสไตเฮอร์ (Erikson, & Steiher, 2011, p.23) ได้ให้ความหมายของ องค์กรว่าองค์กรมีโครงสร้างที่เป็นทางการ (formal organizational structure) ปรากฏเป็นแผนภูมิองค์กร (organizational chart) ซึ่งองค์กรทำให้ความต้องการต่างๆ บรรลุผลสำเร็จ

จากการความหมายข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้สรุปได้ว่า องค์กร หมายถึง การรวมกลุ่ม ตั้งแต่สองคนขึ้นไป ที่ต้องทำงานร่วมกัน ซึ่งมีลักษณะของความสัมพันธ์หรือการรวมกันระหว่างบุคคลที่ร่วมกันดำเนินกิจการใดกิจการหนึ่ง หรือผสานการทำงานกันอย่างเป็นกระบวนการ โดยมีเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง ทั้งนี้ไม่ได้ถูกจำกัดไว้ด้วยสถานที่ตั้ง หรือเวลาในการดำเนินการ และสิ่งสุดท้ายที่องค์การต้องการ คือ การบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

2. ความสำคัญขององค์กร

พัชรินทร์ คำอ้าย (2555, หน้า 88-90) อธิบายถึงบทบาทขององค์กรในการเสริมสร้างความแข็งแกร่งของเศรษฐกิจและสังคมโดยรวม การจัดการภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพไม่เพียงแต่ช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายของตนเอง แต่ยังส่งผลดีต่อเศรษฐกิจในระดับมหภาคด้วย ด้วยการพัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์และบริการที่มีมาตรฐาน ซึ่งสร้างความยั่งยืนทางธุรกิจและเสริมสร้างความมั่นคงในสังคมภายในระยะยาว. ดังนั้นองค์กรจึงเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศไปในทิศทางที่ดีขึ้น

บุญส่ง เลิศโกศาวัฒน์ (2556, หน้า 15-16) เน้นย้ำถึงการที่องค์กรสามารถสร้างคุณค่าให้กับบุคคลภายในองค์กรและสังคม โดยแสดงให้เห็นว่าองค์กรไม่ใช่แค่เครื่องมือในการผลิตสินค้าและบริการ แต่ยังสามารถเป็นแหล่งที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาองค์ความรู้ ที่ไม่เพียงแต่พัฒนาให้บุคคลในองค์กรมีความสามารถและทักษะที่ดีขึ้น แต่ยังช่วยเสริมสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ที่สามารถขับเคลื่อนการเติบโตขององค์กรในระยะยาวอีกด้วย องค์กรจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างความสามารถทางเศรษฐกิจให้กับสังคมด้วย โดยการนำเสนอแนวทางที่ทำให้การเจริญเติบโตทั้งในระดับองค์กรและในระดับประเทศสามารถเกิดขึ้นอย่างยั่งยืน

สุรัชย์ ตระกูล (2557, หน้า 27-30) ให้ความสำคัญกับกระบวนการในการจัดการทรัพยากรที่องค์กรต้องดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร รวมถึงการจัดการกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น การเปลี่ยนแปลงในเทคโนโลยี ความคาดหวังของลูกค้า และการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ องค์กรต้องสามารถใช้ทรัพยากรต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันในตลาดได้อย่างยั่งยืน เพื่อที่องค์กรจะสามารถอยู่รอดในตลาดที่เต็มไปด้วยการแข่งขันและความไม่แน่นอน

ธนากร อำนวย (2560, หน้า 112-114) กล่าวถึงบทบาทขององค์กรในการปรับตัวและสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ต่อเนื่อง โดยเฉพาะในช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว องค์กรต้องสามารถปรับกลยุทธ์และกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ ซึ่งทำให้สามารถรักษาความสามารถในการแข่งขันในตลาดได้ การที่องค์กรมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวได้ จะช่วยให้องค์กรสามารถเติบโตและพัฒนาไปในทิศทางที่เหมาะสมและตอบสนองต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลงในตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการความหมายข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้สรุปได้ว่า ความสำคัญขององค์กร หมายถึง องค์กรมีบทบาทสำคัญทั้งในระดับภายในและภายนอกองค์กร โดยองค์กรยังเป็นแหล่งในการพัฒนา องค์ความรู้ การส่งเสริมการเรียนรู้ และการสร้างนวัตกรรม ซึ่งจะช่วยให้บุคคลในองค์กรมีทักษะและความสามารถในการทำงานที่ดีขึ้น อีกทั้งยังมีผลในการเสริมสร้างความแข็งแกร่งในเศรษฐกิจและสังคม องค์กรที่บริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพสามารถพัฒนาและขับเคลื่อนเศรษฐกิจประเทศให้เติบโตอย่างยั่งยืน ทั้งในด้านการสร้างความมั่นคงทางธุรกิจและการสร้างความมั่นคงในสังคม

3. ลักษณะขององค์กร

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2560, หน้า 65) กล่าถึง ลักษณะขององค์กรในยุค การเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการที่ยืดหยุ่น สามารถปรับโครงสร้าง กระบวนการทำงาน และกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลง ทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยี และความต้องการของผู้รับบริการ

วิทยาลัยเทคนิคอุดรดิตถ์ (2567, ย่อหน้า 3-4) องค์กรทุกองค์การจะประกอบด้วย ลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ 1) มีระบบและขอบเขต (system and boundary) องค์กรจะเป็น ระบบสังคมที่มีขอบเขต ทั้งทางด้านกายภาพและด้านจิตใจ หรือความรู้สึกที่ผูกพัน การเปลี่ยนแปลง ของสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน ทำให้เกิดองค์การหลายรูปแบบ ส่งผลต่อระบบและขอบเขตของ องค์กรสมัยใหม่ที่มีความชัดเจน รัดกุม ยืดหยุ่นได้ สามารถเชื่อมโยงระบบต่างๆด้วยเครือข่ายสื่อสาร และเทคโนโลยีสารสนเทศ 2) จุดมุ่งหมายที่เด่นชัด (district purpose) แต่ละองค์การจะกำหนด ระดับเป้าหมาย (goals) ที่แตกต่างกัน แต่ทุกเป้าหมายต้องครอบคลุมและมีความชัดเจน โดย เป้าหมายอาจเป็นความเข้าใจและความต้องการร่วมกันของสมาชิก หรือ อาจมีความต้องการที่ แตกต่างกัน แต่สามารถร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยสมาชิกจะต้อง ประสานประโยชน์และจัดการกับความขัดแย้งส่วนตน และรวมพลังไปสู่เป้าหมายหลักขององค์การ 3) มีสมาชิก (members) องค์กรจะประกอบด้วยบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่มาทำงานร่วมกัน เพื่อให้ สามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยสมาชิกจะตระหนักในบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ และความผูกพันกัน ทั้งนี้สมาชิกอาจมีความแตกต่างกัน ทั้งทางด้านกายภาพ อารมณ์ สติปัญญา ความรู้ความสามารถ จึงต้องอาศัยการจัดการ เพื่อให้งานดำเนินต่อไปได้อย่างประสบ ความสำเร็จ

จากการความหมายข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้สรุปได้ว่า ลักษณะขององค์กร หมายถึง การรวมกลุ่มของบุคคลหรือหน่วยงานย่อยที่มีการจัดการเป็นระบบ โดยมีการกำหนดขอบเขตของ การทำงาน หน้าที่ และความรับผิดชอบที่ชัดเจนเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

4. องค์ประกอบขององค์กร

สมชัย ศรีสุทธิยากร (2527, หน้า 3-4) องค์การประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 ประการ ดังนี้ 1) วัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมาย ในการก่อตั้งองค์การขึ้นมา เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติกิจกรรม 2) โครงสร้าง องค์การต้องมีการจัดแบ่งหน่วยงานภายใน โดยอาศัยหลักการกำหนดอำนาจหน้าที่ การแบ่งงานกันทำตามความชำนาญเฉพาะอย่าง และการบังคับบัญชาตามลำดับชั้น อันจะเป็นหนทางนำไปสู่การร่วมมือประสานงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ 3) กระบวนการปฏิบัติงาน หมายถึง แบบอย่างหรือวิธีปฏิบัติกิจกรรมหรืองานที่กำหนดขึ้นไว้อย่างมีแบบแผน เพื่อให้ทุกคนในองค์การใช้เป็นหลักในการปฏิบัติงาน 4) บุคคล องค์การต้องประกอบด้วยกลุ่มบุคคลที่เป็นสมาชิก โดยกำหนดหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ภายใต้โครงสร้างที่จัดตามกระบวนการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

กมลทิพย์ สงค์ดำ (2555, ย่อหน้า 5) องค์ประกอบที่สำคัญขององค์กรมี 5 ประการ 1) คน องค์การจะประกอบด้วยคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ซึ่งส่วนใหญ่องค์การจะมีคนเป็นจำนวนมาก ปฏิบัติงานร่วมกัน หรือแบ่งงานกันทำ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด โดยที่คนจะปฏิบัติงานร่วมกันได้จำเป็นต้องอาศัย “ความรู้ทางพฤติกรรมศาสตร์” เพื่อทำความเข้าใจซึ่งกันและกัน 2) เทคนิค การบริหารองค์การต้องอาศัยเทคนิควิทยาการ หรือที่เรียกว่าเทคโนโลยีเพื่อการแก้ไขปัญหาหรือตัดสินใจ หรืออาจกล่าวได้ว่าในปัจจุบันนี้องค์การไม่สามารถจะบริหารงานได้ โดยอาศัยแต่เฉพาะประสบการณ์ ความเฉลียวฉลาดของนักบริหารเท่านั้น ในหลายกรณีผู้บริหารต้องอาศัย เทคนิคทางการบริหาร เพื่อการแก้ไขปัญหาหรือการตัดสินใจ และในขณะเดียวกันก็เป็นการลดความเสี่ยงอีกด้วย 3) ความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร หรือที่เรียกว่า สารสนเทศในการปฏิบัติงานและการแก้ไขปัญหา การอาศัยเทคนิคทางการบริหาร ยังไม่เพียงพอสำหรับการบริหารองค์การ นักบริหารยังต้องอาศัยความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร เพื่อความเข้าใจ เพื่อการวิเคราะห์ ตลอดจนการคาดคะเนแนวโน้มในอนาคตอีกด้วย ดังนั้นเทคนิคเพื่อการบริหารจึงควบคู่ไปกับความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร 4) โครงสร้าง เป็นองค์ประกอบที่สำคัญไม่น้อยขององค์การ ซึ่งนักบริหารจะต้องจัดโครงสร้างให้สอดคล้องกับงาน เพื่อกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่เหมาะสม เพื่อให้งานขององค์การบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5) เป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ มนุษย์จัดตั้งองค์การขึ้นมาก็เพื่อบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่มนุษย์ต้อง ดังนั้น องค์การจึงต้องมีเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน

สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม (2567, ย่อหน้า 8) องค์การมีองค์ประกอบที่สำคัญดังต่อไปนี้ 1) วัตถุประสงค์ (objective) หรือจุดมุ่งหมายในการก่อตั้งองค์การ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติกิจกรรมหรือผลผลิตขององค์การ 2) โครงสร้าง (structure) องค์การต้องมีโครงสร้างโดยการจัดแบ่งหน่วยงานภายในตามหลักความชำนาญเฉพาะ มีการกำหนดอำนาจหน้าที่และ

ความสัมพันธ์ระหว่างภายในองค์กร 3) กระบวนการปฏิบัติงาน (process) หมายถึง แบบอย่างวิธีปฏิบัติที่เป็นแบบแผนคงที่แน่นอน เพื่อให้ทุกคนในองค์กร ต้องยึดถือเป็นหลักในการปฏิบัติงาน 4) บุคคล (person) องค์กรจะต้องมีความเกี่ยวข้องกับบุคคลในลักษณะกลุ่มคนที่ เป็นสมาชิกภายในองค์กร ซึ่งต้องปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และยังต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลภายนอกองค์กร ซึ่งได้แก่ ผู้รับบริการและผู้ให้การสนับสนุน

จากการความหมายข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้สรุปได้ว่า องค์ประกอบขององค์กร หมายถึง ลักษณะสำคัญขององค์การประกอบด้วยองค์ประกอบหลักที่จำเป็น เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

1. ความหมายของความสุข

พวงเพ็ญ ชูณหปราณ (2555, หน้า 26) กล่าวว่า ความสุขเป็นสิ่งที่ มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร เพราะเมื่อบุคลากรมีความสุขจากการทำงาน พวกเขาจะสามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งยังส่งผลดีต่อสุขภาพจิตและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ซึ่งการสร้างความสุขนี้ต้องเริ่มจากการสร้างบรรยากาศที่เอื้อให้เกิดความร่วมมือและความเข้าใจในองค์กร การสร้างความสุขในองค์กรนั้นจำเป็นต้องมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและพนักงาน รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีคุณธรรมและเป็นบวก เพื่อให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่า และได้รับการยอมรับจากองค์กร

ไดเนอร์ (Diener, 1984, pp.572-575) ได้ให้คำจำกัดความของความสุขว่าเป็น การประเมินความพึงพอใจในชีวิต รวมทั้ง การมีอารมณ์เชิงบวก มากกว่าการมีอารมณ์เชิงลบ ในชีวิตประจำวัน ซึ่งสามารถวัดได้จากหลายปัจจัย เช่น ความพึงพอใจในชีวิตโดยรวม ความรู้สึกดี ในระหว่างวัน และความสามารถในการรับมือกับความยากลำบาก โดยให้คำจำกัดความของความสุข ในลักษณะ ดังนี้ความสุขเชิงบวก (positive affect): ความรู้สึกดี เช่น ความสุข ความสนุกสนาน ความพึงพอใจ ความทุกข์เชิงลบ (negative affect): การรู้สึกไม่ดี เช่น ความเศร้า ความเครียด หรือ ความวิตกกังวล ความพึงพอใจในชีวิต (life satisfaction): การประเมินตัวเองเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต และความสำเร็จที่ได้บรรลุ

จากความหมายข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้สรุปได้ว่า ความสุข หมายถึง สภาวะทางอารมณ์ ที่ทำให้บุคคลรู้สึกดี พึงพอใจ และสงบสุข ความสุขอาจเกิดจากประสบการณ์ส่วนตัว การบรรลุ เป้าหมาย หรือความรู้สึกมีคุณค่าในชีวิต นอกจากนี้ ความสุขยังเกี่ยวข้องกับการมีความหมายและ จุดประสงค์ในชีวิต ซึ่งส่งผลให้บุคคลรู้สึกมีความสมบูรณ์ทางด้านจิตใจและอารมณ์

2. ความหมายของความสุขในการทำงาน

พรรณิภา สืบสุข (2548, หน้า 34) นิยามความสุขในการทำงานว่าเป็น สภาวะที่พนักงานรู้สึกพึงพอใจและมีความสุขในงานที่ทำ ซึ่งเกิดจากการมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว ความรู้สึกมีคุณค่าในงานที่ทำ และการได้รับการยอมรับจากองค์กรและเพื่อนร่วมงาน ความสุขในการทำงานนั้นไม่เพียงแต่เป็นการรู้สึกดีในแง่ของการได้รับผลตอบแทนที่ดีหรือผลลัพธ์ที่น่าพอใจ แต่ยังเกี่ยวข้องกับการมีความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการมีโอกาสพัฒนาและเติบโตในอาชีพการงาน

ชินกร น้อยคำยาง, และปภาดา น้อยคำยาง (2555, หน้า 63) ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน สนุกสนาน กระตือรือร้นในงานที่ทำ มีความพึงพอใจและความภาคภูมิใจในงาน ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี รับรู้ว่างานที่ตนทำ นั้นมี ความสำคัญ มีคนเห็นคุณค่าของงานที่ทำและมีความสุขในที่ทำงาน

จากความหมายข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้สรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกเชิงบวกที่บุคคลมีต่อการทำงาน เช่น ความพึงพอใจ ความสนุกสนาน ความภาคภูมิใจในงาน การได้รับการยอมรับ และการทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี นอกจากนี้ยังรวมถึงการรู้สึกว่าการที่ทำงานมีความสำคัญและได้รับการเห็นคุณค่า

3. องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

สหพร เพชรวิโรจน์ชัย (2564, หน้า 123) องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ดังนี้ โดยเน้นถึงความสำคัญของการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสุขของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยหลายประการ เช่น การสนับสนุนจากผู้บริหาร ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การมีโอกาสดำเนินงานของตนเอง และการได้รับการยอมรับในผลงาน การสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวก็สิ่งสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงาน

ดิษชัย ปริรุ่งเรือง (2564, หน้า 23) ความสุขในการทำงาน คือ การที่พนักงานมีความรับรู้ทางอารมณ์ในทางบวกต่อการทำงานที่ตนได้รับมอบหมาย โดยสามารถเกิดขึ้นได้จากสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม การได้รับคำชม หรือความรู้สึกปลอดภัยทั้งทางกายและทางใจในการทำงาน นอกจากนี้ยังรวมไปถึงการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน หรือแม้แต่ความมั่นคง ความก้าวหน้าในการงานของตนเอง โดยความสุขในการทำงาน จะเกิดขึ้นผ่าน 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) ความสนุกในการทำงาน (arousal) หมายถึงการทำงานด้วยความรู้สึกสนุก ไม่กดดันหรือวิตกกังวลใดๆ เกิดความเต็มใจที่จะทำงาน และมีความคิดด้านบวกกับงานที่ได้รับมอบหมาย 2) ความพอใจในงาน (pleasure) หมายถึงการทำงานด้วยความรู้สึกสบายใจ ไม่เกิดความทุกข์ หรือไม่ชอบในงานที่ทำ

3) ความอยากในการทำงาน (self-validation) หมายถึงการทำงานด้วยความกระตือรือร้น เต็มไปด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจอยากทำงานให้ดีและลุล่วง

กาวิณ, และเมสัน (Gavin, & Mason, 2004, pp.379-392) กล่าวถึงความสุขว่า เป็นผลจากความรู้สึกภายในตนของแต่ละคน เป็นผลทำให้เกิดความรู้สึกทางบวก เช่นความชื่นชอบ ความพึงพอใจ โดยความสุขประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความมีอิสระ คือ บุคคลมีความสามารถที่คิดและเลือกในสิ่งที่ต้องการ มีอำนาจเสรีภาพในการตัดสินใจ ทำให้ตนมีความพึงพอใจในชีวิต สามารถควบคุมและกำหนดการกระทำของตนให้ตอบสนองความสุขของตนได้ 2) ความรู้เป็นผลสำคัญในการตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการได้ถูกต้อง รู้ว่าควรใช้ความรู้อย่างไร เกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์และใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ มีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเกิดการยอมรับและไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง 3) ความสามารถเป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล สามารถฝึกฝนได้ด้วยการจัดอบรมต่างๆ ให้เกิดความรู้ความชำนาญ ส่งเสริมให้เกิดวิสัยทัศน์และประสบการณ์ที่กว้างขวางขึ้น

จากการความหมายข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้สรุปได้ว่า องค์ประกอบของความสุขในการทำงานที่ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความรู้สึกรับรู้เชิงบวกและความพึงพอใจของพนักงานในสภาพแวดล้อมการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ครอบคลุมด้านต่างๆ ทั้งการมีรายได้ที่มั่นคง ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน การมีความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว รวมถึงการได้ใช้ความรู้และทักษะที่มีอย่างเต็มที่ องค์ประกอบดังกล่าวไม่เพียงแต่ส่งผลต่อความสุขของพนักงานโดยตรง แต่ยังเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งในที่สุดจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จ

แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในองค์กร

1. happy body กายและใจดี

1.1 ความหมายของการมีกายและใจดี

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, และคนอื่นๆ (2555, หน้า 9) สุขภาพดี (happy body) มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ การมีสุขภาพ ร่างกายและจิตใจที่ดีย่อมนำมาความสุขมาให้แก่คนทำงาน การจะมีสุขภาพที่ดีนั้น ไม่สามารถซื้อหาได้ ต้องเป็นการกระทำด้วยตนเอง กิจกรรมที่นำไปสู่การมีสุขภาพดีนั้นมีหลายกิจกรรม เช่น กิจกรรมการออกกำลังกายก่อนการทำงานหรือหลังเลิกงาน การแข่งขันกีฬาต่างๆ เป็นต้น

สมคิด ปิ่นทอง (2556, หน้า 8) ได้กล่าวว่า องค์กรมีแนวทางสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรภายในองค์กรมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ร่วมกิจกรรมการออกกำลังกายเพื่อส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรรวมทั้งมีการจัดกิจกรรมการแข่งขันกีฬาให้กับบุคลากรในองค์กร มีมาตรการดูแลสุขภาพ

ของบุคลากรการรักษาพยาบาล มีแพทย์ที่รักษาโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย บุคลากรในองค์กรหากมีสุขภาพร่างกายที่ดี จะส่งผลต่อสุขภาพของใจที่มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ดูแลรักษาสุขภาพของตนเองอยู่เสมอมีความรู้ในเรื่องของการดูแลสุขภาพ สุขภาพ รับประทานอาหารที่มีประโยชน์ หลีกเลี่ยงการรับประทานอาหารที่เสี่ยงต่อการเกิดโรคร้ายต่างๆ เอาใจใส่ต่อสุขภาพและพักผ่อนให้เพียงพอ

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2556, หน้า 12) happy body (สุขภาพดี) คือ สุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ มาจากการที่รู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีสุข เหมาะสมกับเพศ เหมาะสมกับวัย เหมาะสมกับสถานการณ์ เหมาะสมกับฐานะทางการเงิน

ชมภาพ รักษารยาบรรณ (2560, หน้า 8) happy body คือ สุขภาพดี สุขภาพแข็งแรงทั้งกายและใจมาจากการที่รู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีความสุข เหมาะสมกับเพศ เหมาะสมกับวัย เหมาะสมกับสถานการณ์ เหมาะสมกับฐานะทางการเงิน

พัชรพรรณ เวียงเก่า (2561, หน้า 7) ได้กล่าวว่า บุคลากรในองค์กรมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ บุคลากรภายในองค์กรมีพฤติกรรมในการดำเนินชีวิตประจำวันที่เหมาะสม รู้จักเลือกบริโภคอาหารที่ดีต่อสุขภาพและมีความเหมาะสมกับตนเอง ส่งเสริมบุคลากรในองค์กรให้รักษาสุขภาพให้แข็งแรงปราศจากโรคร้าย เป็นแบบอย่างที่ดีด้านพฤติกรรมดูแลสุขภาพของตนเอง

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2565, หน้า 12) happy body คือ การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี คือ มีสุขภาพแข็งแรง ทั้งร่างกายและจิตใจ ใช้ชีวิตอย่างมีความสุขซึ่งเกิดจากการ รู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน

สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร (2565, หน้า 126) happy body (สุขภาพดี) สุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ เพราะมีความเชื่อว่าถ้ามนุษย์ มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงก็จะมีจิตใจที่ดี พร้อมทั้งจะรับมือกับ ปัญหาที่จะเข้ามาได้เป็นอย่างดี

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2567, หน้า 54) happy body กายและใจดี คือ การส่งเสริมและสนับสนุนให้คนทำงานมีสุขภาพกายและใจที่แข็งแรงมีพฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสมรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกินให้เหมาะสมกับเพศและวัย รู้จักนอน และไม่เครียดเพื่อให้คนในองค์กรมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง และมีสุขภาพจิตใจที่ดี พร้อมทั้งจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและรับมือกับปัญหาที่จะเข้ามาได้เป็นอย่างดี

จากการความหมายข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้สรุปได้ว่า ความหมายของการมีกายและใจดี คือ การมีสุขภาพที่แข็งแรงทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งเกิดจากการดำเนินชีวิตอย่างเหมาะสมกับทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นการรู้จักดูแลตัวเองทั้งการกิน การนอน การใช้ชีวิตอย่างสมดุลตามวัย เพศ สถานการณ์ และฐานะทางการเงิน สุขภาพที่ดีนี้เป็นรากฐานของความสุข โดยเฉพาะในที่ทำงาน เมื่อ

พนักงานมีร่างกายที่แข็งแรง ก็จะส่งผลให้จิตใจดี พร้อมรับมือกับปัญหาและความท้าทายต่างๆ ที่เข้ามาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 องค์ประกอบของการมีกายและใจดี

บุรินทร์ เทพสาร (2557, หน้า 24) ได้กล่าวว่า บุคลากรในองค์กรมีการรักษาสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง องค์กรสนับสนุนส่งเสริมบุคลากรให้มีสุขภาพที่ดี เช่น การมีพฤติกรรมในการรับประทานอาหารที่เหมาะสมและมีประโยชน์ต่อร่างกาย การออกกำลังกาย และการขับถ่ายสม่ำเสมอทุกวัน บุคลากรในองค์กรมีท่าทางการเคลื่อนไหวที่มีความเหมาะสมต่ออิริยาบถที่ถูกต้อง และเหมาะสมในการทำงานในองค์กร รวมไปถึงการดำเนินชีวิตประจำวัน

ไกรสิทธิ์ นฤชัตพิชัย (2567, ย่อหน้า 18) ความสุขทางกายส่วนใหญ่เป็นความสุขที่ได้จากการได้ตอบสนองการเสพทางกายผ่านประสาททาง รูป รส กลิ่น เสียง สัมผัส ตอบสนองความอยาก ความหิว ทำให้เกิดความอิ่ม ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการเสพทางวัตถุ เป็นความต้องการที่ไม่มีที่สิ้นสุด นอกจากการตอบสนองความต้องการเสพทางกายแล้ว ความสุขทางกายอีกด้านหนึ่ง คือ การไม่ต้องเจ็บ ไม่ต้องป่วยทางกาย นั่นก็คือ การมีสุขภาพกายแข็งแรง ซึ่งส่วนใหญ่ก็ขึ้นกับการรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ ครบหมวดหมู่ การออกกำลังกายเพิ่มเสริมสร้างความแข็งแรง การพักผ่อน และภูมิคุ้มกันโรคทำให้ไม่เกิดอาการเจ็บป่วยได้ง่าย ส่วนความสุขทางใจ เป็นความสุขที่ซับซ้อนและไม่สามารถมองเห็นด้วยตาเปล่าเหมือนความสุขทางกาย เป็นความสุขที่เกิดจากความรู้สึกเต็มทางด้านจิตใจ ไม่รู้สึกท้อแท้วิตกกังวลอะไร คนที่ไม่ค่อยมีความสุขทางด้านจิตใจ สาเหตุใหญ่เกิดจากความรู้สึก (ในระดับจิตใต้สำนึก) ไม่มั่นใจในตัวเองว่ามีคุณค่าพอหรือดีพอ เป็นคนเก่งพอหรือไม่ ฉลาดพอหรือไม่ เป็นลูกที่ดีพอหรือไม่ เป็นพี่น้องที่ดีพอหรือไม่ เป็นพ่อแม่ที่ดีพอหรือไม่ ฯลฯ ดังนั้น จึงทำให้เกิดการเปรียบเทียบตนเองกับผู้อื่นตลอดเวลาว่าตนเองด้อยกว่าผู้อื่นหรือไม่ (ซึ่งเป็นการเปรียบเทียบที่เกิดขึ้นเกือบตลอดชีวิต) และส่วนใหญ่แล้วมักจะเปรียบเทียบกับคนที่เหนือกว่า

The Aspen Tree (2567, ย่อหน้า 2) การมีสุขภาวะทางกายที่ดีมีส่วนประกอบหลายด้าน ดังต่อไปนี้ 1) การรับทราบ ตระหนักถึงและให้ความสำคัญกับกิจกรรมทางกาย (physical activity) ไม่ว่าจะเป็น 2) การออกกำลังกาย การเล่นกีฬา การทำงานบ้าน หรือการเลือกเดินทางด้วยการเดิน การปั่นจักรยานแทนการใช้รถยนต์ เพื่อให้มีการเคลื่อนไหวร่างกายซึ่งจะส่งเสริมการมีสุขภาพที่ดี 3) การตระหนักถึงผลของน้ำหนักร่างกายต่อสุขภาพร่างกาย 4) การเลือกรับประทานอาหารและเครื่องดื่มที่มีคุณค่าทางโภชนาการและดีต่อสุขภาพ 5) ให้ความสำคัญกับการนอนหลับอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ 6) รู้จักการป้องกันโรค ป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ และไม่มองข้ามความปลอดภัย 7) สามารถปรับตัวและจัดการหากมีโรคประจำตัวได้อย่างเหมาะสม

ลาฟ (Ryff, 1989, p.15) ได้พัฒนาทฤษฎีในการวัดสุขภาวะทางจิตใน 6 มิติ ซึ่งรวมถึงสุขภาพทางจิตในทางคลินิก ทฤษฎีพัฒนาการชีวิต และทฤษฎีทางจิตวิทยา สังเคราะห์ออกมาได้ดังนี้

การยอมรับในตนเอง – การพึงพอใจในตนเอง มีทัศนคติที่ดีต่อตัวเองทั้งในอดีตและปัจจุบัน มองตัวเองในทางบวก สามารถยอมรับกับตัวเองทั้งในด้านดีและด้านที่ไม่ดี

การมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น – การมีความสัมพันธ์ที่มีคุณภาพกับบุคคลอื่น เข้าใจลักษณะการให้และรับในสัมพันธภาพของมนุษย์ มีความรักและมีมิตรภาพที่ดีแก่ผู้อื่น

ความเป็นตัวของตัวเอง – ความสามารถในการตัดสินใจสิ่งต่างๆ ด้วยตนเองอย่างเป็นอิสระ สามารถเลือกสิ่งที่เหมาะสมที่สุดให้กับตนเองได้ ผืนแรงกดดันทางสังคมในเรื่องการคิดหรือการกระทำได้ และประเมินตนเองตามมาตรฐานของตนเอง

ความสามารถในการจัดการสภาพแวดล้อม – ความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อมให้สอดคล้องกับความต้องการของตนเองได้ สามารถใช้โอกาสรอบตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การมีเป้าหมายในชีวิต – การมีเป้าหมายในชีวิตและมีความมุ่งมั่นที่จะไปถึงเป้าหมาย รู้สึกถึงความหมายของชีวิตในปัจจุบันและชีวิตที่ผ่านมาในอดีต

การมีความงอกงามในตน – ความรู้สึกว่าตนเติบโตและมีการพัฒนาทั้งร่างกายและจิตใจอย่างต่อเนื่อง พร้อมเปิดรับประสบการณ์ใหม่ ตระหนักรู้ถึงศักยภาพของตนเอง และมองเห็นโอกาสแห่งการปรับปรุงพฤติกรรมของตนตลอดเวลา

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า องค์ประกอบของการมีกายและใจที่ดี ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญหลายประการที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางกายและจิตใจ ดังนี้ สุขภาพทางกาย คือ การมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ซึ่งได้จากการรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ การออกกำลังกาย การนอนหลับอย่างเพียงพอ และการดูแลสุขภาพโดยการป้องกันโรคและอุบัติเหตุ สุขภาพทางใจ คือ การพึงพอใจในจิตใจ การยอมรับและมั่นใจในคุณค่าและความสามารถของตนเอง ความสามารถในการจัดการกับความเครียดและความกังวล รวมถึงการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนรอบข้าง

2. happy heart ความมีน้ำใจ

2.1 ความหมายของความมีน้ำใจ

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, และคนอื่นๆ (2555, หน้า 10) น้ำใจดี (happy heart) มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน ความรักและความมีน้ำใจต่อกันเป็นจุดเด่นของสังคมไทยในอดีต แต่สังคมไทยในปัจจุบันให้ความสำคัญกับวัตถุเงินตรา สภาพการดำเนินชีวิตที่แข่งขันและเร่งรีบทำให้ความใส่ใจต่อคนรอบข้างลดน้อยลง บางครั้งดูเป็นความเห็นแก่ตัวของคนในสังคม การจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดความมีน้ำใจและรักกันในองค์กรเป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการ เพื่อให้เกิดการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ การมีน้ำใจ

ระหว่างคนในองค์กรช่วยลดความขัดแย้งในการทำงาน มีความสามัคคี และก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม การแสดงความห่วงใยของผู้บริหารต่อพนักงานโดยการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อแสดงความเข้าใจต่อปัญหาของพนักงาน ย่อมทำให้เกิดความยอมรับและความรักในองค์กรมากขึ้น มีความห่วงใยและช่วยกันดูแลองค์กรนำไปสู่ความยั่งยืนในการ ร่วมกันสร้างความเจริญให้เกิดแก่องค์กร

สมคิด ปิ่นทอง (2556, หน้า 29) ได้กล่าวว่า ความสุขที่เกิดขึ้นของบุคลากรในองค์กรกล่าวถึงลักษณะของบุคลากรในองค์กรที่มีความพึงพอใจในสภาพของร่างกายและจิตใจ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์เชิงบวก มีความพึงพอใจต่อการทำงานหรือทำงานด้วยความยินดีและเต็มใจ รู้สึกมีความสำคัญว่าตนมีความสำคัญและมีความหมายในการทำงานในองค์กร มีความสามารถที่จะพัฒนาตนเองต่อเนื่องและพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความสมบูรณ์ของชีวิต

บุญมี ต้องเสรีกุล (2564, ย่อหน้า 6) มีน้ำใจ คือ ความจริงใจที่ไม่เห็นแก่เพียงตัวเองหรือเรื่องของตัวเอง เห็นคุณค่าในเพื่อนมนุษย์ มีความเอื้ออาทร เอาใจใส่ ให้ความสนใจช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน ผู้ที่มีน้ำใจ คือ ผู้ให้และผู้ช่วยเหลือสังคม รู้จักเสียสละความสุขส่วนตนเพื่อทำประโยชน์แก่ผู้อื่น อาสาช่วยเหลือสังคมด้วยแรงกาย สติปัญญา ลงมือปฏิบัติการคนมีน้ำใจหรือมีใจเอื้อเฟื้อ คือ คนที่มีเมตตา มีความหวังดีอยู่เสมอ เป็นคุณธรรม 2 หมวด คือ พรหมวิหาร 4 และสังคหวัตถุ 4 จะมีหลักความประพฤติ ดังนี้ พรหมวิหาร เป็นคุณธรรมภายในจิตใจ ได้แก่ ความเมตตา คือ มีความรัก ความปรารถนาดี หวังดีต่อผู้อื่น ความกรุณา คือ ความสงสาร อยากช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ มุทิตา คือ ความเบิกบาน พลอยยินดี เมื่อเห็นผู้อื่นอยู่ดีมีสุข อุเบกขา คือ ความมีใจเป็นกลาง ปฏิบัติตามหลักการ เหตุผล และความเที่ยงธรรม บำเพ็ญการสงเคราะห์ ซึ่งเป็นคุณธรรมภายนอก ได้แก่ การให้ทาน คือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือสงเคราะห์ ปิยวาจา คือ พูดด้วยคำสุภาพ ไพเราะ น่าฟัง ชี้แจงแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ มีเหตุผล ชักจูงในทางที่ดี อตถจริยา คือ ทำประโยชน์แก่ผู้อื่น ช่วยเหลือด้วยแรงกาย สมานัตตตา คือ ทำตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ วางตนเสมอต้นเสมอปลาย ให้ความเสมอภาค พื้นฐานคุณธรรมมีน้ำใจ ประโยชน์ต่อการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสงบสุข จำเป็นจะต้องเป็นผู้มีน้ำใจ มีไมตรีต่อเพื่อนมนุษย์และสรรพสิ่ง และความมีน้ำใจเป็นสิ่งที่นักเรียนทุกคนสามารถทำได้ ด้วยการเอาใจเขามาใส่ใจเรา คิดถึงผู้อื่น และแสดงต่อผู้อื่นเหมือนที่ ต้องการให้คนอื่นแสดงต่อตนเอง สามารถทำดีต่อผู้อื่นได้ โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน เป็นผู้ให้มากกว่าที่จะเป็นผู้รับ แสดงน้ำใจกับคนรอบข้าง เสียสละกำลังทรัพย์ สติปัญญา กำลังกาย และเวลา ให้แก่ผู้เดือดร้อน ดังนั้น ถ้านักเรียนมีนิสัยเอื้อเฟื้อ ช่วยเหลือเกื้อกูล ให้ความรักแก่ผู้อื่น และให้ความร่วมมือช่วยเหลืออย่างสุดความสามารถด้วยความจริงใจที่มี ก็ย่อมเป็นที่รัก ที่ต้องการ เป็นคนมีคุณค่าต่อสังคม

ไทยรัฐ (2567, ย่อหน้า 2) การมีน้ำใจ ได้แก่ ความจริงใจที่ไม่เห็นแก่เพียงตัวเองหรือเรื่องของตัวเอง แต่เห็นอกเห็นใจ เห็นคุณค่าในตัวเพื่อนมนุษย์ มีความเอื้ออาทร เอาใจใส่

ให้ความสนใจในความทุกข์สุขของผู้อื่น และพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ผู้ที่มีน้ำใจจึงเป็นผู้ให้และผู้อาสาช่วยเหลือสังคม รู้จักแบ่งปัน เสียสละความสุขส่วนตน เพื่อทำประโยชน์แก่ผู้อื่น รวมทั้งเข้าใจและเห็นใจผู้ที่มีความเดือดร้อน

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2567, หน้า 54) happy heart คือ การมีน้ำใจ เพราะหากเราเลยหน้าขึ้นมองสิ่งรอบตัวเราก็จะพบว่า มีอีกหลายต่อหลายคนบนโลกที่ยังรอให้เกิดความสุขขึ้นในชีวิตของพวกเขาบ้าง เนื่องจากสำหรับบางคนแล้ว คำว่าความสุขก็ไม่ใช่สิ่งที่จะเกิดขึ้นในชีวิตได้อย่างง่ายดายตายนัก หากว่าเรามีน้ำใจเห็นอกเห็นใจเห็นคุณค่าในเพื่อนมนุษย์ มีความเอื้ออาทร เอาใจใส่ในความทุกข์สุขของผู้อื่น อย่าละเลยที่จะให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแบ่งปัน เสียสละความสุขของตนเองเพื่อทำประโยชน์แก่ผู้อื่น

จากการความหมายข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้สรุปได้ว่า การแสดงออกถึงความกรุณาและเอื้ออาทรต่อผู้อื่นด้วยความจริงใจ ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน แต่เห็นอกเห็นใจและคำนึงถึงความสุขและความทุกข์ของผู้อื่น ผู้ที่มีน้ำใจมักจะพร้อมให้ความช่วยเหลือ แบ่งปัน และเสียสละ ไม่ว่าจะเป็นทางทรัพย์สิน กำลังกาย หรือเวลาของตนเอง เพื่อให้ประโยชน์แก่ผู้อื่นโดยไม่หวังสิ่งตอบแทนความมีน้ำใจยังเป็นการสะท้อนคุณธรรมและจิตสำนึกที่ดีของบุคคล เช่น การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การให้ทาน การพูดจาสุภาพ การช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความปรารถนาดี ซึ่งทั้งหมดนี้นำไปสู่การสร้างสังคมที่สงบสุข และการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

2.2 องค์ประกอบของความมีน้ำใจ

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) (2562, หน้า 85) อธิบายว่า ความมีน้ำใจ เป็นส่วนหนึ่งของ เมตตาธรรม ซึ่งเป็นคุณธรรมที่เกี่ยวข้องกับการคิดดี พุทธิ และทำดีต่อผู้อื่น ความมีน้ำใจเป็นลักษณะของผู้ที่มีความเมตตา และเป็นรากฐานของความสัมพันธ์ที่ดีในสังคม องค์ประกอบของความมีน้ำใจตามหลักพรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมที่ส่งเสริมการอยู่ร่วมกันในสังคมด้วยความดีงาม โดยความมีน้ำใจสามารถอธิบายผ่านองค์ประกอบของพรหมวิหาร 4 ได้ดังนี้ เมตตา คือ ความปรารถนาดี หมายถึง การคิดดีต่อผู้อื่น ปรารถนาให้เขามีความสุขแสดงออกผ่านการช่วยเหลือ สนับสนุน หรืออวยพรให้ผู้อื่นพบเจอสิ่งที่ดี กรุณา คือ ความช่วยเหลือเกื้อกูล คือ ความรู้สึกสงสารและต้องการช่วยเหลือผู้ที่กำลังเดือดร้อนเป็นความมีน้ำใจที่เกิดขึ้นเมื่อเห็นผู้อื่นทุกข์ และเราพยายามช่วยให้เขาพ้นจากทุกข์ มุทิตา คือ ความยินดีในความสุขของผู้อื่น คือ การไม่อิจฉา แต่มีใจยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นประสบความสำเร็จเป็นน้ำใจที่ทำให้เกิดสังคมที่มีความสามัคคีและปราศจากความอิจฉาริษยา อุเบกขา คือ การวางใจเป็นกลางด้วยปัญญา คือ การวางใจอย่างเป็นกลาง ไม่ลำเอียง ไม่โกรธ หรือรักจนเกินไปเป็นน้ำใจที่เกิดจากการเข้าใจว่าโลกมีทั้งสุขและทุกข์ และทุกสิ่งดำเนินไปตามกรรม

บุญมี ต้องเสรีกุล (2564, ย่อหน้า 6) คนมีน้ำใจได้ ดังนี้ 1) ควรเอาใจเขามาใส่ใจเรา คิดถึงหัวใจของผู้อื่น และแสดงต่อผู้อื่นเหมือนที่เราต้องการให้คนอื่นแสดงต่อเรา และทำดี

ต่อคนอื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน ไม่ว่าความดีนั้นจะเป็นเพียงสิ่งเล็กน้อยหรือสิ่งที่ยิ่งใหญ่ก็ตาม แม้ผู้อื่นไม่ได้รับรู้กันทุกคน แต่หัวใจของเราก็คือรับรู้เสมอ 2) ควรเป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ และไม่หวังว่าคนอื่นจะต้องมาให้เราเสมอ 3) ควรแสดงน้ำใจกับคนรอบข้าง เช่น เมื่อเวลามีโอกาสได้ไปเที่ยวในที่ไกลหรือไกลก็ตามควรมีของฝากเล็กๆ น้อยๆ ติดมือมาถึงคนที่เรารู้จักและญาติมิตรของเรา นั่นเป็นการแสดงความมีน้ำใจต่อกัน เพราะแม้ว่าจะเป็นแค่สิ่งเล็กน้อย แม้จะไม่ต้องใช้เงินทองมากมาย แต่สิ่งที่ได้มันมีค่ามากกว่านั้น นั่นคือน้ำใจที่ผู้อื่นได้รับจากเรา 4) ควรเสียสละกำลังทรัพย์ สติปัญญา กำลังกาย และเวลาให้แก่ผู้เดือดร้อน เท่าที่เราพอจะทำได้โดยไม่ถึงกับต้องลำบากแก่ผู้อื่นให้กับผู้ที่ต้องการพึ่งพาอาศัยเรา โดยเป็นการกระทำที่ไม่หวังผลตอบแทน 5) ควรมีนิสัยเอื้อเฟื้อ ช่วยเหลือเกื้อกูลต่อเพื่อนบ้าน เช่น ไปร่วมงานพิธีต่างๆ เช่น งานแต่งงาน งานศพ หรืองานอื่นๆ เท่านั้นเขาก็จะเห็นว่าเราเป็นคนมีน้ำใจ และจะสามารถเชื่อมไมตรีจิตต่อกันได้ 6) ควรให้ความรักแก่คนอื่น และให้ความร่วมมือเมื่อเขาต้องการให้ช่วยเหลือ และช่วยเหลือเขาอย่างสุดความสามารถด้วยความจริงใจที่เรามี

แมนเนียน (Manion, 2003, pp.652-659) ได้กล่าวว่า การที่บุคลากรในองค์กรมีความรักในการทำงาน (love of the work) คือ การที่บุคลากรในที่ทำงานมีความรู้สึกยินดีต่อการทำงานในองค์กรมีความรู้สึกผูกพัน แสดงถึงการรับรู้ถึงความรู้สึกรักและมีความผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน การมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย และมีความตั้งใจ กระตือรือร้นในการทำงาน มีทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงานในองค์กร รู้สึกมีความสุขเพลิดเพลิน สนุกสนานทุกครั้งในการทำงาน และรู้สึกภาคภูมิใจในการทำงานที่ประสบความสำเร็จ

โฮซี (Hosie, 2009, pp.131-160) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบในการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรให้มีความสุข หากบุคลากรมีความสุขบุคลากรจะทำงานได้ดียิ่งขึ้น การเปลี่ยนแปลงขององค์กรจะส่งผลต่อความสามารถในการทำงานของคนในองค์กร ความสุขทางอารมณ์ของบุคลากรในองค์กรมีความสำคัญต่อการทำงานเป็นอย่างยิ่ง เพราะแสดงถึงความพึงพอใจในการทำงาน และความสามารถในการทำงานของบุคลากรต่อองค์กรที่ทำงาน

จากการความหมายข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้สรุปได้ว่า ความมีน้ำใจมีองค์ประกอบหลายอย่างได้แก่ การแสดงออกถึงความกรุณาและเอื้ออาทรต่อผู้อื่นด้วยความจริงใจ ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน แต่เห็นอกเห็นใจและคำนึงถึงความสุขและความทุกข์ของผู้อื่น ผู้ที่มีน้ำใจมักจะพร้อมให้ความช่วยเหลือ แบ่งปัน และเสียสละ ไม่ว่าจะเป็นทางทรัพย์สิน กำลังกาย หรือเวลาของตนเอง เพื่อให้ประโยชน์แก่ผู้อื่นโดยไม่หวังสิ่งตอบแทนความมีน้ำใจยังเป็นการสะท้อนคุณธรรมและจิตสำนึกที่ดีของบุคคล เช่น การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การให้ทาน การพูดจาสุภาพ การช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความปรารถนาดี ซึ่งทั้งหมดนี้นำไปสู่การสร้างสังคมที่สงบสุขและการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

3. happy relax การผ่อนคลาย

3.1 ความหมายของการผ่อนคลาย

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, และคนอื่นๆ (2555, หน้า 10) ผ่อนคลายดี (happy relax) รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิตการทำงานที่รีบเร่งและแข่งขัน การทำงานที่หนักขาค การพักผ่อน ปัญหาต่างๆ ในชีวิต หากคนไม่รู้จักรู้จักผ่อนรู้จักรู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต เพราะเชื่อว่าการ

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2558, หน้า 7) ได้กล่าวว่า การที่บุคลากรภายในองค์กร มีรูปแบบวิธีการผ่อนคลายเมื่อเจอกับสภาวะที่เครียดหรือมีอุปสรรคปัญหาเข้ามาในระหว่างการใช้ชีวิต หรือการทำงาน มีความยืดหยุ่นในการดำเนินชีวิตและการทำงาน

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2567, หน้า 54) happy relax (ผ่อนคลาย) รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต เพราะเชื่อว่าการที่คนทำงาน หากไม่รู้จักรู้ สรรหาการผ่อนคลายให้กับตนเอง จะทำให้ร่างกายและจิตใจเกิดความเครียด อันส่งผลกระทบต่อ หน้าที่การทำงาน

กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม (2567, ย่อหน้า 2) ความหมายของ happy relax คือ การที่เรา รู้จักบริหารเวลาเพื่อการผ่อนคลายอย่างมีประสิทธิภาพ และ พยายามในการแก้ไขปัญหาของ ตนเอง รวมทั้งทำให้ชีวิตไม่ยุ่งยากและไม่เครียด

กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (2567, ย่อหน้า 2) การผ่อนคลาย (happy relax) คือ การสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง รู้จักผ่อนคลายกับสิ่งต่างๆ เพื่อรักษาสมดุลชีวิต

จากความหมายข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การผ่อนคลาย (happy relax) คือ การรู้จักผ่อนคลายและบริหารจัดการอารมณ์ตนเองในการดำเนินชีวิต โดยการจัดการเวลาพักผ่อน อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อรักษาสมดุลระหว่างการทำงานและการพักผ่อน การผ่อนคลายนี้จะช่วยลด ความเครียด ทำให้ร่างกายและจิตใจไม่เหนื่อยล้า ส่งเสริมให้สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างพอใจ และ รักษาประสิทธิภาพในการทำงาน

3.2 องค์ประกอบของการผ่อนคลาย

ไพรัช จันทร์สุวรรณโณ (2555, หน้า 149) ได้กล่าวว่า บุคลากรในองค์กร รู้จัก วิธีการในการพักผ่อน มีการผ่อนคลายจากภาวะตึงเครียดในการทำงาน โดยการพักผ่อนหย่อนใจ ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น การทำงานขององค์กรมีความยืดหยุ่น ไม่ตึงจนเกินไป บุคลากรใช้เวลาว่างในการพักผ่อน ทำกิจกรรมยามว่างเมื่อเจอกับความเครียด เช่น เล่นกีฬา ฟังเพลง ดูสื่อต่างๆ เพื่อผ่อนคลาย

สมคิด ปิ่นทอง (2556, หน้า 168) ได้กล่าวว่า บุคลากรในองค์กรมีกิจกรรม การผ่อนคลายองค์กรให้บุคลากรใช้เวลาว่างจากการทำงานในการพักผ่อนให้เพียงพอ ในบริเวณที่

องค์กรได้จัดไว้หรือสถานที่ใกล้เคียง มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่มีความพร้อม มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจในองค์กร มีสถานที่ออกกำลังกาย อยู่ใกล้กับแหล่งห้างสรรพสินค้า บุคลากรรู้จักแบ่งสรรเวลาในการทำงานและการพักผ่อนได้อย่างเหมาะสม จะได้ไม่เกิดภาวะความเครียดในการทำงาน มีการพักผ่อนของสมองเพื่อให้ร่างกายมีความพร้อมในการทำงาน

คงพล แววรวิทย์ (2564, ย่อหน้า 2) การผ่อนคลายมีหลายวิธี แต่วิธีที่เป็นที่นิยม ได้แก่ การฝึกการหายใจ (breathing exercise) และการผ่อนคลายกล้ามเนื้อ (progressive muscle relaxation) การฝึกการหายใจ (breathing exercise) เวลาที่ร่างกายตื่นตัวจากความเครียด ความกลัวและวิตกกังวล บางครั้งจังหวะการหายใจอาจจะเกิดความผิดปกติได้ สิ่งที่มีมักจะเกิดขึ้น คือ การหายใจเร็วขึ้น ถี่ขึ้น เรียกได้ว่าหายใจเข้ามากเกินไป ทำให้การแลกเปลี่ยนออกซิเจนและคาร์บอนไดออกไซด์ไม่สมดุลกัน ส่งผลให้ร่างกายยังเกิดการตื่นตัวขึ้น การผ่อนคลายกล้ามเนื้อ (progressive muscle relaxation) เวลาที่เกิดความเครียด ความกลัวและวิตกกังวล บางครั้งร่างกายจะเกิดอาการเกร็งกล้ามเนื้อบางส่วนขึ้นโดยไม่รู้ตัว เมื่อเกร็งกล้ามเนื้อส่วนนั้นๆ ต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน ก็อาจส่งผลให้เกิดอาการเจ็บปวด เมื่อยล้า ทำให้รู้สึกเหนื่อยมากขึ้นได้ การผ่อนคลายกล้ามเนื้อเป็นเทคนิคการผ่อนคลายหนึ่งที่จะสามารถช่วยให้สามารถผ่อนคลาย เวลาที่ร่างกายมากขึ้น เวลาที่ร่างกายเกิดอาการทางกายที่เป็นผลมาจากความเครียด ความกลัวและวิตกกังวล ก็จะสามารถรับมือกับอาการทางกายได้ดีขึ้น เมื่อร่างกายผ่อนคลายจิตใจก็จะผ่อนคลายได้มากขึ้น เมื่อจิตใจผ่อนคลายได้มากขึ้นอาการทางกายที่จะเกิดขึ้นกับร่างกายก็จะลดลง การผ่อนคลายร่างกายอาจจะไม่ใช่วิธีการแก้ไขปัญหาที่ทำให้ความเครียด ความกลัวและวิตกกังวลหายไป แต่ก็เป็นหนึ่งในวิธีที่สามารถนำมาใช้รับมืออาการทางกายที่เกิดขึ้นได้ ไม่ทำให้รู้สึกเหนื่อยทางกายมากขึ้น มีแรงที่จะนำไปใช้ในการรับมือและจัดการกับต้นเหตุที่ทำให้เกิดความเครียด ความกลัวและวิตกกังวลได้

สมฤทัย สังข์แก้ว (2567, ย่อหน้า 2) happy relax (ผ่อนคลายดี) หมายถึง การที่บุคคลสามารถบริหารเวลาในแต่ละวันเพื่อการพักผ่อนได้อย่างมีคุณภาพ พอใจกับการบริหารจัดการปัญหาของตนเอง และทำชีวิตให้ง่ายสบายๆ มิตินี้มี 5 ตัวชี้วัด คือ ความพอเพียงในการพักผ่อน กิจกรรมหย่อนใจ ความเครียด ชีวิตเป็นไปตามที่คาดหวังและการจัดการกับปัญหาในชีวิต

จากความหมายข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า องค์ประกอบของการผ่อนคลาย คือ การจัดการปัญหาในชีวิตอย่างพอใจและทำให้ชีวิตง่ายขึ้น โดยมี 5 ตัวชี้วัดหลัก ได้แก่ ความพอเพียงในการพักผ่อน กิจกรรมหย่อนใจ ความเครียด ความคาดหวังในชีวิต และการจัดการกับปัญหาในชีวิต รวมถึงการผ่อนคลายสามารถทำได้หลายวิธี โดยการจัดการเวลาพักผ่อนอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อรักษาสมดุลระหว่างการทำงานและการพักผ่อน การผ่อนคลายนี้จะช่วยลดความเครียด ทำให้ร่างกายและจิตใจไม่เหนื่อยล้า ส่งเสริมให้สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างพอใจ การฝึกการหายใจและการผ่อนคลาย

คล้ายกล้ำเนื้อ ส่งผลให้จิตใจสงบและพร้อมรับมือกับความเครียดได้ดียิ่งขึ้น และรักษาประสิทธิภาพในการทำงาน

4. happy brain พัฒนาความรู้

4.1 ความหมายของการพัฒนาความรู้

ณพิชญ์ จักรพิทักษ์ (2552, หน้า 35) กล่าวว่า การพัฒนาความรู้ คือ การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, และคนอื่นๆ (2555, หน้า 12) กล่าวถึง การใฝ่รู้ดี (happy brain) การศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลา การแสวงหาความรู้เป็นสิ่งสำคัญของคนทำงาน การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้แก่ตนเองความก้าวหน้าในการทำงานและความมั่นคงอาชีพในการทำงานนั้น ต้องมีการศึกษาหาความรู้ตลอดเวลา เพื่อสามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้อื่นได้ ความรู้ที่ได้นั้นนอกจากจะนำมาใช้ในการทำงานแล้วยังมีความรู้ที่สามารถนำมาใช้ในการดำเนินชีวิตเพื่อประโยชน์แก่ตนเอง และสังคมทุกวันนี้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้เปิดกว้างไม่จำกัดแต่อยู่ในห้องเรียนเท่านั้น คนทำงานสามารถหาความรู้ได้จากแหล่งต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นห้องสมุด อินเทอร์เน็ต สถานศึกษา และสื่อต่างๆ ขององค์กร ฝึกอบรมความรู้ในการทำงานแล้ว ยังมีช่องทางอื่น เช่น ห้องสมุด สื่อต่างๆ ในการแสวงหาความรู้ ซึ่งจะช่วยในการพัฒนาคนทำงานให้มีความคิดกว้างไกล สร้างสรรค์ เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด อีกทั้งยังเป็นการเปิดโอกาสให้คนทำงานได้มีโอกาสในการศึกษาและกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตนเอง

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2558, หน้า 7) ได้กล่าวว่า การที่บุคลากรภายในองค์กรมีการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง การศึกษาหาความรู้ การฝึกอบรม การศึกษาดูงานการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2567, หน้า 54) กล่าวว่า happy brain (การพัฒนาความรู้) ส่งเสริมและสนับสนุนให้คนทำงานได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง นำไปสู่การเป็นมืออาชีพ และ ความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน

จากความหมายข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนาความรู้ (happy brain) คือ การมุ่งมั่นในการเรียนรู้และเพิ่มพูนทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานและชีวิตประจำวัน โดยมีการศึกษาตลอดชีวิต การเข้าถึงและใช้ความรู้ การแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดความรู้ รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร การใฝ่รู้ดีไม่เพียงแต่ทำให้บุคคลเติบโต แต่ยังช่วยสร้างคุณค่าในชีวิตและเสริมสร้างความสุขในสังคมอีกด้วย

4.2 องค์ประกอบของการพัฒนาความรู้

สมคิด ปิ่นทอง (2556, หน้า 168) ได้กล่าวว่า การส่งเสริมบุคลากรในองค์กรให้มีการพัฒนาตนเอง การฝึกอบรมให้มีความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรขององค์กร การพัฒนาตนเองด้านภาษา และมีการพัฒนาตนเองตลอดเวลา แสวงหาความรู้เพิ่มเติมและพัฒนาตนเองพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ มีความพร้อมด้านความรู้สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงานได้ พัฒนาการในททุกด้านให้มีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (2567, ย่อหน้า 2) องค์ประกอบของการพัฒนาความรู้ (knowledge development) ประกอบด้วยหลายปัจจัยที่สำคัญ ซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้

การศึกษาและการเรียนรู้: การเข้าถึงแหล่งความรู้ เช่น สถาบันการศึกษา ห้องสมุด หรือแหล่งข้อมูลออนไลน์ เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะใหม่ๆ

การแบ่งปันความรู้: การสร้างวัฒนธรรมการแบ่งปันความรู้ภายในองค์กรหรือกลุ่ม เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์

การพัฒนาทักษะ: การฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับงาน เพื่อให้บุคคลมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การประเมินและปรับปรุง: การประเมินผลการเรียนรู้และการพัฒนาความรู้ เพื่อให้ทราบถึงจุดแข็งและจุดที่ต้องปรับปรุง

การสนับสนุนจากผู้บริหาร: การสนับสนุนจากผู้บริหารหรือองค์กรในการส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาความรู้ เป็นสิ่งสำคัญในการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

การใช้เทคโนโลยี: การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเข้าถึงและจัดการความรู้ เช่น การใช้แพลตฟอร์มออนไลน์เพื่อการเรียนรู้และการสื่อสาร

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (2567, หน้า 26) องค์ประกอบสำคัญของการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) นั้น แบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบหลักๆ ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 : คน คนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของการจัดการความรู้ เพราะเป็นแหล่งกำเนิดของความรู้ และเป็นผู้มีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการความรู้ทุกขั้นตอน องค์กรควรให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้และแบ่งปันความรู้ ส่งเสริมให้พนักงานมีทักษะและทัศนคติที่ดีต่อการจัดการความรู้ ดังนี้ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้และแบ่งปันความรู้ องค์กรควรปลูกฝังค่านิยมและทัศนคติในเชิงบวกต่อการเรียนรู้และแบ่งปันความรู้ให้กับพนักงาน โดยส่งเสริมให้พนักงานรู้สึกกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และแบ่งปันความรู้ของตนกับผู้อื่น พัฒนาทักษะและทัศนคติที่ดีต่อการจัดการความรู้ องค์กรควรจัดอบรมและพัฒนาทักษะให้กับพนักงานในเรื่องการจัดการความรู้ เช่น ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์

ทักษะการเขียนเชิงสร้างสรรค์ ทักษะการนำเสนอ ทักษะการสื่อสาร และทักษะการทำงานเป็นทีม สร้างแรงจูงใจให้พนักงานมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ องค์กรควรมีระบบจูงใจให้พนักงานมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ เช่น การมอบรางวัล การให้คำชมเชย การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

องค์ประกอบที่ 2 : กระบวนการ กระบวนการเป็นขั้นตอนหรือวิธีการต่างๆ ในการรวบรวม รักษา แบ่งปัน และประยุกต์ใช้ความรู้ องค์กรควรออกแบบกระบวนการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบทและความต้องการเฉพาะขององค์กร ดังนั้น การรวบรวมความรู้ องค์กรควรมีกระบวนการในการรวบรวมความรู้จากแหล่งต่างๆ เช่น พนักงาน ลูกค้า คู่ค้า คู่แข่ง เอกสาร ฐานข้อมูล เป็นต้น การรักษาความรู้ องค์กรควรมีกระบวนการในการเก็บรักษาความรู้ให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งาน เช่น การจัดทำฐานข้อมูลความรู้ การจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน การจัดทำคู่มือฝึกอบรม เป็นต้นการแบ่งปันความรู้ องค์กรควรมีกระบวนการในการแบ่งปันความรู้ให้พนักงานสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากความรู้ได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว เช่น การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ การจัดสัมมนา การจัดเวิร์กช็อป เป็นต้น การประยุกต์ใช้ความรู้ องค์กรควรมีกระบวนการในการประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ให้กับองค์กร เช่น การวิจัยและพัฒนา การปรับปรุงกระบวนการทำงาน เป็นต้น

องค์ประกอบที่ 3 : เนื้อหาหรือเทคโนโลยีสารสนเทศ เนื้อหาหรือเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นความรู้ที่รวบรวมไว้ในองค์กร ซึ่งสามารถอยู่ในรูปแบบของเอกสาร ฐานข้อมูล เว็บไซต์ เครื่องมือ และเทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆ องค์กรควรมีระบบการจัดการเนื้อหาและเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้พนักงานสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากความรู้ได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว ดังนั้นการจัดเก็บเนื้อหาและเทคโนโลยีสารสนเทศ องค์กรควรมีระบบการจัดเก็บเนื้อหาและเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถค้นหาและเข้าถึงข้อมูลที่ต้องการได้อย่างสะดวกและรวดเร็วการบำรุงรักษาเนื้อหาและเทคโนโลยีสารสนเทศ องค์กรควรมีระบบการบำรุงรักษาเนื้อหาและเทคโนโลยีสารสนเทศให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานอยู่เสมอ การเผยแพร่เนื้อหาและเทคโนโลยีสารสนเทศ องค์กรควรมีระบบการเผยแพร่เนื้อหาและเทคโนโลยีสารสนเทศให้พนักงานสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากความรู้ได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว

องค์ประกอบที่ 4 : กลยุทธ์ กลยุทธ์เป็นแผนการดำเนินงานและเป้าหมายของการจัดการความรู้ องค์กรควรกำหนดกลยุทธ์การจัดการความรู้ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กรโดยรวม ดังนั้น การกำหนดเป้าหมายของการจัดการความรู้ องค์กรควรกำหนดเป้าหมายของการจัดการความรู้ที่ชัดเจน เช่น ต้องการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ต้องการลดต้นทุน ต้องการปรับปรุงกระบวนการทำงาน เป็นต้น การกำหนดแผนการดำเนินงาน องค์กรควรกำหนดแผนการดำเนินงานที่ชัดเจนเพื่อบรรลุเป้าหมายของการจัดการความรู้ เช่น การสร้างกระบวนการ

รวบรวบความรู้ การสร้างกระบวนการแบ่งปันความรู้ เป็นต้น การประเมินผล องค์กรควรมีระบบการประเมินผลเพื่อติดตามและวัดผลความคืบหน้าของการจัดการความรู้

จากความหมายข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า องค์ประกอบของการพัฒนาความรู้ ได้แก่ การศึกษาและการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะใหม่ๆ รวมทั้งการพัฒนาทักษะเพื่อให้บุคคลมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มุ่งมั่นในการเรียนรู้และเพิ่มพูนทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานและชีวิตประจำวัน โดยมีการศึกษาตลอดชีวิต การเข้าถึงและใช้ความรู้ การแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดความรู้ รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร การใฝ่รู้ที่ไม่เพียงแต่ทำให้บุคคลเติบโต แต่ยังช่วยสร้างคุณค่าในชีวิตและเสริมสร้างความสุขในสังคมอีกด้วย

5. happy money บริหารจัดการรายรับรายจ่าย

5.1 ความหมายของการบริหารจัดการรายรับรายจ่าย

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, และคนอื่นๆ (2555, หน้า 13) กล่าวถึง สุขภาพเงินดี (Happy Money) มีเงินรู้จักเก็บ รู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ ปัญหาหนี้สินเป็นปัญหาสำคัญของคนทำงานและเป็นจุดเริ่มต้นของการมีคุณภาพชีวิตที่ไม่ดี การมีหนี้สินส่วนใหญ่เกิดจากการดำเนินชีวิตที่ขาดความพอเพียง การแสวงหาความสุขจากวัตถุสิ่งของหรือกิจกรรมต่างๆ ต้องใช้เงินในการหาความสุข แต่ความสามารถในการหารายได้ไม่เพียงพอจึงไปสู่การเป็นหนี้ ปัจจุบันโอกาสการเป็นหนี้ของคนทำงานสูงขึ้น ทั้งหนี้ในระบบ เช่น ธนาคาร บัตรเครดิตต่างๆ หรือหนี้นอกระบบ เมื่อมีหนี้สินก็จะมีความต้องการเงินมากขึ้น คนทำงานจึงต้องทำ บานหนักขึ้น ขาดการพักผ่อน ร่างกายทรุดโทรม สภาพจิตใจแย่ลง ขาดการผ่อนคลาย ความมีน้ำใจลดลง เพราะต้องทำเพื่อตนเองมากขึ้น สังคมจึงมีแต่การแข่งขันแย่งชิงกัน ครอบครัวขาดความอบอุ่นและแตกแยก ทุกคนมุ่งแต่ทำงานหนักเพื่อเอาเงินมาใช้หนี้ที่เกิดจากความต้องการแสวงหาสิ่งที่เชื่อว่าเป็นการให้ความสุขแก่ตนเองได้ ในองค์กรที่คนทำงานมีปัญหาหนี้สินมาก ย่อมประสบปัญหาการจัดการด้านกำลังคนเพราะคนในองค์กรนั้นมีประสิทธิภาพการทำงานที่ลดลง ขาดความตั้งใจและสมาธิในการทำงาน เกิดความเครียด เจ็บป่วยและผลงานเพิ่มบ่อขึ้น ขาดความสามัคคี มีความขัดแย้งมากขึ้น ปัจจุบันองค์กรหลายแห่งมีการเสริมสร้างความรู้การดำเนินชีวิตและวิธีการใช้จ่ายที่เหมาะสม ไม่เป็นหนี้มีเงินออม องค์กรควรมีโครงการในการสร้างความรู้ความเข้าใจในการใช้จ่ายที่เหมาะสม และรณรงค์การออม เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาหนี้ได้อย่างยั่งยืน

สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร (2565, หน้า 38) ให้ความหมายของ happy money (ปลอดหนี้) คือ การมีเงิน รู้จักเก็บ รู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ ปลูกฝังนิสัยอดออม ประหยัด ไม่ใช้สุรุ่ยสุร่าย ใช้จ่ายแต่เท่าที่จำเป็น ยึดหลักคำสอนการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง

องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ (2566, ย่อหน้า 2) กล่าวว่า happy money (การส่งเสริมการออม การวางแผนการใช้จ่ายเงิน) การที่สามารถจัดการรายรับ รายจ่ายของตนเองได้ คือ การใช้จ่ายเงินเป็น มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ เป็นหนี้ให้พอดี มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง วันนี้คนปฏิเสธเรื่องการเป็นหนี้ไม่ได้ การเป็นหนี้การใช้จ่ายที่เหมาะสมกับสถานะที่ตนเองหามาได้ ทุกคนต้องมีการบริหารจัดการรายรับและรายจ่ายของตนเองและครอบครัว ต้องรู้จักการทำบัญชี หรือว่าถ้าเป็นระดับครอบครัว เรียกว่าบัญชีครัวเรือน การสร้างอาชีพเพื่อก่อให้เกิดรายได้

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2567, หน้า 54) กล่าวว่า happy money (การบริหารจัดการรายรับรายจ่าย) คือ ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการทางการเงินที่ดีของคนทำงานในองค์กรและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม คือ การใช้จ่ายเงินเป็น มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ เป็นหนี้ให้พอดี รู้จักการทำบัญชี ใช้ชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง

จากความหมายข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความหมายของการบริหารจัดการรายรับ รายจ่าย คือ การมีสุขภาพทางการเงินที่ดี โดยการรู้จักเก็บ รู้จักใช้ และไม่เป็นหนี้ ปัญหาหนี้สินเกิดจากการดำเนินชีวิตที่ไม่พอเพียงและแสวงหาความสุขจากวัตถุ แต่รายได้ไม่เพียงพอ การเป็นหนี้ส่งผลให้คนทำงานต้องทำงานหนักขึ้น เกิดความเครียด และประสิทธิภาพการทำงานลดลง การสร้างความรู้ด้านการใช้จ่ายที่เหมาะสมและการออมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการแก้ปัญหาหนี้ที่ยั่งยืน

5.2 องค์ประกอบของการบริหารจัดการรายรับรายจ่าย

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2552, ย่อหน้า 27) ได้กล่าวว่า การเป็นผู้มีความสามารถบริหารจัดการการใช้จ่ายอย่างเป็นระบบ สามารถบริหารจัดการการเงินของตนเองได้ มีการอดออม มีเงินเก็บ รู้จักใช้จ่ายอย่างมีเหตุผลโดยคำนึงถึงความคุ้มค่า จัดการรายรับ รายจ่ายของตนเองและครอบครัวได้ การเป็นหนี้อย่างมีเหตุผลและใช้จ่ายอย่างเหมาะสมกับรายรับของตนเอง

สมคิด ปิ่นทอง (2556, หน้า 169) ได้กล่าวว่า บุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจ หากปราศจากหนี้สิน มีเงินเก็บในแต่ละเดือน ภายในครอบครัวมีการบริหารการเงินได้เป็นอย่างดี โดยมีการจัดทำบัญชีครัวเรือน มีการจัดทำรายการรายรับรายจ่าย ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินชีวิต

เด่นชัย อาทิตย์เจริญชัย (2558, หน้า 29) ได้กล่าวว่า การที่บุคลากรในองค์กรมีความสามารถในการบริหารจัดการเรื่องรายรับ รายจ่ายของตนเองและครอบครัวได้ การใช้จ่ายเงินได้อย่างเหมาะสมและมีเหตุผลในการใช้จ่าย เป็นหนี้ให้เหมาะสมกับรายรับที่มีและสถานะของตนเอง ทำบัญชีครัวเรือนในการบริหารจัดการในระดับครอบครัว

ธีระศักดิ์ พงษ์พานิช (2562, หน้า 52) อธิบายว่าการบริหารจัดการรายรับรายจ่าย เป็นกระบวนการที่ประกอบด้วย การวางแผนงบประมาณ การติดตามและควบคุมการใช้จ่าย

การวิเคราะห์ผลการใช้จ่าย และการปรับปรุงการใช้จ่ายให้มีประสิทธิภาพสูงสุด การบริหารจัดการที่ดี จะช่วยให้บุคคลหรือองค์กรสามารถใช้ทรัพยากรทางการเงินได้อย่างคุ้มค่าและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

จากความหมายข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่าการบริหารจัดการรายรับรายจ่ายเป็น กระบวนการที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการการเงินให้เกิดความมั่นคง ทั้งในระดับบุคคลและ องค์กร ซึ่งช่วยให้สามารถใช้ทรัพยากรทางการเงินได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายทาง การเงินที่ต้องการ โดยการบริหารจัดการนี้จะต้องเริ่มจากการวางแผน การควบคุม และ การประเมินผลการใช้จ่ายอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีการใช้จ่ายที่เหมาะสม

6. happy soul สุขภาวะทางปัญญา

6.1 ความหมายของสุขภาวะทางปัญญา

ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต, และคนอื่นๆ (2555, หน้า 10) กล่าวถึง จิตวิญญาณดี (happy soul) มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต ชีวิตที่เรียบง่ายและการแข่งขัน กันของคนทุกวันนี้ ทำให้โอกาสการปฏิบัติกิจทางศาสนาต่างๆ มีโอกาสลดลง เพราะปัญหาเรื่องเวลา และช่องทางการเข้าถึงคำสอนทางศาสนา เมื่อคนทำงานขาดการนำคำสอนทางศาสนามาใช้ในการ ดำเนินชีวิตก็เปรียบดั่งเรือที่ขาดหางเสือ องค์กรที่ส่งเสริมให้คนทำงานใช้หลักคำสอนของศาสนา ในการดำเนินชีวิตจะช่วยลดความขัดแย้งในการทำงานคนทำงานมีสติ มีสมาธิในการทำงานรู้จัก เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่ผู้อื่น มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร เป็นต้น

อานนท์ กาญจนพันธ์ (2560, ย่อหน้า 54) ได้พูดถึงความสำคัญของการคิดเชิง วิจัย และการจัดการอารมณ์ในการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา รวมถึงการมีความรู้และทักษะที่ หลากหลายในการจัดการชีวิต

สุปรีดา อุดุลยานนท์ (2562, หน้า 26) การมีสุขภาวะทางปัญญา คือ การที่มนุษย์ มีศักยภาพและได้เติบโตงอกงามจากการพัฒนาด้านในอย่างลึกซึ้งและเกิดปัญญาในเข้าใจธรรมชาติ ของชีวิต อันนำไปสู่ชีวิตที่ดีงามและสมบูรณ์ หากกล่าวในภาพกว้าง คำว่า ‘ปัญญา’ ที่ระบุไว้ใน พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ หมายความว่า ‘ความรู้ทั่ว รู้เท่าทันและความเข้าใจอย่างแยกได้ใน เหตุผลแห่งความดีความชั่ว ความมีประโยชน์และความมีโทษ ซึ่งนำไปสู่ความมีจิตอันดีงามและ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2567, หน้า 54) กล่าวว่า happy soul (สุขภาวะทางปัญญา) คือ ส่งเสริมและสนับสนุนให้คนทำงานมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับชีวิต มีศักยภาพในการเข้าใจตนเองเข้าใจผู้อื่น เห็นความสัมพันธ์เชื่อมโยงตนเองกับสังคมและ โลก มีความมั่นคงภายในสามารถวางจิตวางใจได้อย่างถูกต้อง คิดดี คิดเป็น และเห็นตรง ช่วยให้ ดำเนินชีวิตได้อย่างสมดุล เป็นปกติสุขทั้งกายและใจ สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ที่ผ่านเข้ามาในชีวิต ช่วยให้อัจฉริยะท่ามกลางความผันผวนแปรปรวนต่างๆ

จากความหมายข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า สุขภาวะทางปัญญา คือ การมีศักยภาพในการดำเนินชีวิตจากการพัฒนาด้านในอย่างลึกซึ้งและเกิดปัญญาในเข้าใจธรรมชาติของชีวิต การเติบโตและพัฒนาจากภายในจะนำไปสู่การเข้าใจธรรมชาติของชีวิตและสร้างจิตใจที่ดีงาม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดด้านศีลธรรมและความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ในชีวิตประจำวัน.

6.2 องค์ประกอบของสุขภาวะทางปัญญา

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (2552, ย่อหน้า 27) ได้กล่าวว่า การเป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรม โดยเฉพาะหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ได้แก่ หิริโอตตปปะ ซึ่งถึงถือว่าเป็นคุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคมในการทำงานเป็นทีมขององค์กร คือ หิริโอตตปปะ ความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำของตนเองโดยเฉพาะการกระทำที่ไม่ดี มีความรักและศรัทธาต่อศาสนา มีศีลธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ มีความซื่อสัตย์ และมีความรับผิดชอบในการทำงาน มีระเบียบวินัยในตนเอง ความตรงต่อเวลา ความสมัคสมานสามัคคีต่อกันในองค์กร การรู้จักให้อภัยต่อเพื่อนร่วมงาน ย่อมนำความสุขสู่องค์กร

ประเวช ดันติพิวัฒนสกุล (2555, หน้า 32) องค์ประกอบสุขภาวะทางจิตวิญญาณหรือปัญญาชั้น โดยจัดแบ่งเป็น 7 องค์ประกอบ ได้แก่ กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เมตตากรุณา มีเป้าหมายและพอเพียงให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ อ่อนน้อมถ่อมตนให้อภัย และมีความเป็นมิตร

ไพรัช จันทรสุวรรณ์ (2555, หน้า 149) ได้กล่าวว่า บุคลากรในองค์กรเป็นผู้มีคุณธรรมในการดำเนินชีวิตประจำวัน และมีการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและศาสนา ทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม มีจิตอาสา มีความรู้สึกที่สงบ สามารถใช้ชีวิตอยู่ในสภาพสังคมในปัจจุบันได้อย่างมีความสุข

สมคิด ปิ่นทอง (2556, หน้า 169) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติตนของบุคลากรในองค์กรให้เป็นผู้ที่มีคุณธรรมและจริยธรรม ร่วมศาสนพิธีทางศาสนา มีการอบรมจิตใจให้มีความตั้งมั่น และหมั่นบริหารจิตและเจริญปัญญาอยู่เสมอ ปฏิบัติตนตามหลักธรรมของศาสนาในฐานะศาสนิกชนที่ดี โดยการนำหลักธรรมคำสอนมาปฏิบัติในชีวิตประจำวัน

พงศ์เทพ สุธีรวุฒิ (2564, ย่อหน้า 85) องค์ประกอบการพัฒนาให้เกิดสุขภาวะทางจิต/จิตวิญญาณ จะต้องพัฒนาระบบการเรียนรู้ของตัวเอง ทั้งปรีชาญาณและการปฏิบัติ โดยต้องเรียนรู้จากประสบการณ์กายภาพ หรือเรียนรู้จากประสบการณ์ภายใน โยโสมนสิการ บุพเพสันนิวาสตีความว่าต้องระลึกถึงกรรมเก่า เอากรรมเก่ามาวิเคราะห์ มาสังเคราะห์ นั่นก็คือ การเอาประสบการณ์มาวิเคราะห์ และหาประสบการณ์อยู่ตลอด การมีกิจกรรมที่ทำร่วมกันในสังคม ระบบการเรียนรู้ ประกอบด้วย ต้องเรียนรู้ด้วยตนเอง ต้องพร้อมที่จะเรียนรู้ ต้องมีความมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้ ต้องมีความเชื่อมั่นในพลังอำนาจของตนเอง และต้องมีศรัทธาแท้จริงในสิ่งที่เรียนรู้

ฟรอนด์สเดล (Fronsdal, 2005, p.80) ได้กล่าวว่า การสร้างองค์กรให้มีความสุข เปรียบเสมือนการเดินทางของนักเดินทางสายกลางในทางพระพุทธศาสนา ไม่มีความจำเป็นจะต้องมีความต้องการมากจนเกินไป ควรมีความสุข มีความรอบคอบในการดำเนินชีวิตประจำวัน มีทัศนคติเชิงบวก ไม่มองโลกในแง่ร้ายจนเกินไป ซึ่งเหตุผลดังกล่าวจะนำไปสู่ความสงบที่เกิดขึ้นในจิตใจของบุคลากรในองค์กร การรู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน การสร้างสัมพันธภาพอันดีต่อกัน

จากความหมายข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า องค์ประกอบของสุขภาวะทางปัญญา เกิดจากเรียนรู้ประสบการณ์ทั้งภายนอกและภายใน ได้แก่ การมีกิจกรรมร่วมกันในสังคม และการเรียนรู้ด้วยตนเอง ความมุ่งมั่น ความเชื่อมั่นในตนเอง และศรัทธา เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาสุขภาวะทางจิตวิญญาณอย่างมีประสิทธิภาพ

7. happy family ครอบครัวมีความสุข

7.1 ความหมายของครอบครัวมีความสุข

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, และคนอื่นๆ (2555, หน้า 11) ครอบครัวดี (happy family) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง คนทำงานที่มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงย่อมมีความสุขในการดำเนินชีวิต นำไปสู่การทำงานที่มีความสุขและมีประสิทธิภาพ การจะมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงต้องประกอบด้วย สมาชิกในครอบครัวที่มีความรักสามัคคี ไม่มีปัญหาในครอบครัว มีความมั่นคงทางการเงิน มีชีวิตที่พอเพียง มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ดังนั้นคนในครอบครัวต้องมีความสุขในทุกมิติ มีสุขภาพดี มีน้ำใจให้แกกัน มีการทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน เป็นต้น การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ย่อมนำไปสู่การทำงานที่มุ่งมั่นและมีความสุข มีความตั้งใจในการทำงาน มีสมาธิ มีสติในการทำงาน องค์กรควรจัดกิจกรรมร่วมกับครอบครัวคนทำงาน เพื่อสร้างความเป็นกันเองและความรู้สึกที่ดีต่อกัน ระหว่างคนทำงานและครอบครัวกับองค์กร กิจกรรมต่างๆ ที่จะนำไปสู่การใกล้ชิดกันมากขึ้นระหว่างองค์กรกับครอบครัวคนทำงาน จะเป็นการเพิ่มความสุขในการทำงานของคนทำงานมากขึ้น

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2567, หน้า 54) กล่าวว่า happy family (ครอบครัวมีสุข) คือ การส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงให้กับคนทำงานในองค์กร สามารถบริหารจัดการความสมดุลในครอบครัว จัดสรรเวลาในการอยู่ร่วมกัน ดูแลกัน ของสมาชิกในครอบครัวเพราะครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำสิ่งต่างๆ มีภูมิคุ้มกันที่จะสามารถเผชิญกับอุปสรรคในชีวิตได้ และทำให้มุ่งมั่นในการใช้ชีวิตให้ดีขึ้น

ไมเออร์ส (Myers, 1992, p.23) กล่าวว่า ครอบครัวที่มีความสุขมักมีการสื่อสารที่เปิดเผยและมีคุณภาพ ทั้งนี้ความรักและการสนับสนุนระหว่างสมาชิกในครอบครัวเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยส่งเสริมความสุข โดยการทำกิจกรรมร่วมกันและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันจะช่วยเสริมสร้างความสุขในครอบครัว

โรเบิร์ต (Robert, 1995, p.45) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมและการสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นในครอบครัวช่วยสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนและลดความรู้สึกโดดเดี่ยว ซึ่งนำไปสู่ความสุขในครอบครัว

กอตต์แมน, และซิลเวอร์ (Gottman, & Silver, 2015, p.63) ได้กล่าวว่า การมีความสุขในครอบครัวขึ้นอยู่กับ การสร้างความเข้าใจ การสนับสนุนอารมณ์ และการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งการพัฒนาทักษะเหล่านี้สามารถทำให้ครอบครัวมีความสุขและมั่นคง

จากความหมายข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความหมายของครอบครัวมีความสุข คือ การมีครอบครัวที่อบอุ่น มั่นคง และสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยสมาชิกในครอบครัวมีความรัก ความสามัคคี และไม่มีปัญหาภายในครอบครัว รวมถึงมีความมั่นคงทางการเงินและความเข้าใจที่ดีต่อกัน การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงช่วยส่งเสริมความสุขและประสิทธิภาพในการทำงานของ คนทำงาน ทำให้มีสมาธิและสติในการทำงานมากขึ้น องค์กรสามารถเพิ่มความสุขในการทำงานโดยจัด กิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวของพนักงานกับองค์กร

7.2 องค์ประกอบของครอบครัวมีความสุข

พระอนุกุล ปานประเสริฐ (2557, หน้า 25-26) ได้สรุปองค์ประกอบของครอบครัวมีความสุขไว้ ดังนี้ 1) การดูแลเอาใจใส่ต่อกัน คือ การคอยช่วยเหลือดูแลในเรื่องสุขภาพ อาหาร การกิน เงินทอง ค่าใช้จ่าย การรับส่ง เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความอบอุ่นทางใจที่สำคัญ 2) ต้องรู้จักคนที่เรารัก คือ สมาชิกในครอบครัวต้องรู้จัก และเข้าใจกันให้ดี สำหรับบุตรบิดามารดาก็ต้องเข้าใจ และมีความรู้เกี่ยวกับบุตร เช่น รู้เกี่ยวกับอุปนิสัย ว่าบุตรชอบหรือไม่ชอบอะไร มีจุดเด่นหรือจุดด้อยอย่างไร 3) การเคารพซึ่งกันและกัน คือ การเคารพที่มาจากใจการเคารพในลักษณะนี้มีพฤติกรรมแสดงออกได้หลายอย่างเช่นบุตรเกรงใจบิดามารดาบิดามารดาก็ต้องรู้จักเกรงใจบุตรความเกรงใจนี้รู้สึกว่ามีคุณค่า และจะช่วยให้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลดีขึ้น 4) การมีความรับผิดชอบ คือ การยอมรับความผิดหรือความชอบ เช่น การที่บิดามารดาเป็นต้นแบบที่ไม่ดีแก่บุตร ก็เป็นการแสดงความไม่รับผิดชอบ การละเลยไม่เลี้ยงดูก็เป็นการไม่รับผิดชอบ เป็นต้น 5) ความไว้วางใจกันและกัน คือ ความไว้วางใจเป็นรากฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ในครอบครัว ความไว้วางใจควรมีต่อกันทั้งทางกาย และทางใจ ซึ่งจะช่วยให้คนในครอบครัวมีความสบายใจ ไร้ความวิตกกังวลหรือความกลัว เป็นที่พึ่งพาได้ 6) การให้กำลังใจกันและกัน คือ การให้กำลังใจ คือ การเสริมสร้างพลังจิตใจให้แก่สมาชิกในครอบครัว ให้สามารถดำเนินชีวิตไปอย่างมีความสุข การให้กำลังใจอาจเป็นคำพูด และท่าทาง ที่ให้การสนับสนุน และชมเชยเมื่อทำสิ่งที่ถูกต้อง แนะนำแนวทางในการหาทางออก เมื่อมีปัญหาไม่คู่ท่าหรือกล่าวโทษว่าเป็นความผิด 7) การให้อภัยซึ่งกันและกัน คือ สมาชิกในครอบครัวที่อยู่รวมกันหลายคน บางครั้งมีการกระทบกระทั่งกันบ้างเป็นเรื่องปกติของสังคม แต่ครอบครัวก็ควรให้อภัยแก่กัน ครอบครัวที่มีบุตรประพฤติผิด บิดามารดาไม่ควรจดจำความผิดนั้น แล้วนำไปต่อว่าบุตรในโอกาสต่อๆ

ไปเพราะเมื่อบุตรได้รับฟังความผิดของตนอยู่เสมอก็จะเกิดความโกรธความไม่สบายใจ และบางครั้งอาจนึกไปว่าบิดามารดาไม่รักตน 8) ควรใช้เวลาด้วยกันอย่างมีคุณค่า คือ การที่สมาชิกในครอบครัวควรหาเวลาที่จะอยู่ด้วยกัน มีการพูดคุยถามสารทุกข์สุกดิบระหว่างกัน ช่วยกันแก้ปัญหาต่างๆ มีกิจกรรมร่วมกัน เช่น การไปเที่ยวตามสถานที่ต่างๆ ด้วยกัน เป็นต้น 9) ต้องรู้จักการสื่อสารในครอบครัว คือ การสื่อสารในครอบครัวนั้น ควรใช้คำสุภาพ ทั้งระหว่างสามีกับภรรยา และบิดามารดากับบุตร การสื่อสารอาจจะมีทั้งรูปแบบที่ใช้ภาษาพูดท่าทาง และภาษาเขียน แต่การดำหนีก็นำทำได้ แต่ควรเป็นคำดำหนิที่ใช้อย่างนุ่มนวล 10) ต้องมีการปรับตัวตามภาวะที่เปลี่ยนแปลงของบุคคล คือ สภาวะของครอบครัว และสภาวะของสมาชิกมีได้ยู่หนึ่ง มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา โดยเฉพาะเด็กวัยรุ่นจะมีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา บิดามารดาจะต้องปรับตัวตามความเปลี่ยนแปลงของบุตร และตัวของบิดามารดาเองก็มีการเปลี่ยนแปลงไปตามวัยเช่นกัน 11) การรู้จักภาวะหน้าที่ในครอบครัว และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน คือ การอยู่ร่วมกันในครอบครัว ต่างคนต่างมีบทบาท และหน้าที่ที่ต่างกัน ซึ่งบทบาท และหน้าที่เหล่านี้ เป็นสิ่งที่ตนเองต้องกระทำเพื่อให้ครอบครัว และสมาชิกในครอบครัวดำรงอยู่ได้ตลอดไป ดังนั้น สมาชิกในครอบครัวจะต้องตกลงกันให้ได้ว่า เรื่องนี้ใครรับผิดชอบ เรื่องนั้นใครรับผิดชอบ มีสัดส่วนอย่างไร และมีแนวทางปฏิบัติอย่างไร เป็นต้น 12) การให้ความใกล้ชิดทางสัมผัส คือ การให้ความใกล้ชิดทางสัมผัส เช่น การโอบกอดกันเกี่ยวแขนกัน เป็นการแสดงถึงความรัก ความอบอุ่นตามธรรมชาติของคน แต่การแสดงออกควรกระทำในครอบครัวระหว่างคนใกล้ชิด และแสดงความใกล้ชิดจริงๆ การสัมผัสนี้จะทำให้บุตรมีความอบอุ่น และเพิ่มความมั่นใจเพิ่มขึ้น ซึ่งมีผลต่อการพัฒนาการของบุตรการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพ่อแม่-ลูกในครอบครัวนั้น

ภาวรินทร์ สิริวัฒนไกรกุล (2564, ย่อหน้า 46) ครอบครัวจึงเป็นสถาบันพื้นฐานที่เราต้องให้ความสนใจ ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในครอบครัว เรื่องสำคัญไปด้วย ทุกคนก็อยากมีครอบครัวที่มีความสุขด้วยกันทั้งนั้น ทำอย่างไรจึงจะมีความสุขได้ จากการสังเกตและประสบการณ์ความสุขในครอบครัว น่าจะประกอบด้วยเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้ 1) สุขภาพของสมาชิกในครอบครัวจะต้องดี คือ ต้องสร้างนิสัยดีทางสุขภาพ เริ่มต้นด้วยการรับประทานอาหารที่เป็นประโยชน์ ระวังโรคภัยไข้เจ็บอันอาจป้องกันได้ มีการออกกำลังกายตามสมควร ทุกคนได้พักผ่อนนอนหลับ รวมทั้งอยู่ในสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ไม่เป็นภัยต่อร่างกาย 2) ครอบครัวที่มีความสุขจะต้องมีเวลาให้กันและกัน ควรมีเวลาทำกิจกรรมร่วมกัน หรือเดินทางท่องเที่ยวด้วยกัน เป็นต้น กิจกรรมที่ทำร่วมกันจะช่วยสร้างความใกล้ชิดสนิทสนมอันเป็นรากฐานของความสัมพันธ์ที่นำไปสู่ความสุข 3) ครอบครัวที่มีความสุข คือ ครอบครัวที่สื่อสารกันรู้เรื่อง สมาชิกในครอบครัวต้องสื่อสารกันตลอดเวลา การสื่อสารความรู้สึกเป็นเรื่องสำคัญ 4) ครอบครัวที่มีความสุขคือ ครอบครัวที่จัดการเรื่องการเงินได้ การดำรงชีวิตในลักษณะครอบครัวที่มีความสุขคงจะต้องอยู่ในสภาพเศรษฐกิจระดับหนึ่ง 5) ครอบครัวที่มีความสุข คือ ครอบครัวที่สามารถแบ่งความรับผิดชอบได้ การอยู่ร่วมกันนั้น สมาชิกภายใน

ครอบครัวจะต้องแบ่งปันภาระหน้าที่ของตนไปอย่างน้อยแต่ละคนจะต้องรับผิดชอบการช่วยเหลือกัน และกันในครอบครัวจะช่วยให้ครอบครัวอยู่ด้วยกันอย่างมีความสุข 6) ครอบครัวที่มีความสุข คือ ครอบครัวที่อยู่ด้วยกันบนพื้นฐานของความรักและการรู้จักให้อภัย ความรักกันและกันเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุด ความรักกันและกันทำให้เราเป็นห่วงเรื่องสุขภาพ ทำให้เราอยากใช้เวลากันและกัน ทำให้เราอยากพูดกันรู้เรื่อง เข้าใจอารมณ์กันและกัน จัดการเรื่องเงินทองโดยปราศจากความเห็นแก่ตัว และช่วยเหลือกันและกันได้ ความรักทำให้เราให้อภัยกันและกันได้เช่นกัน เมื่อมีเรื่องที่ทำให้มีปัญหาและทำให้เรามีกำลังใจในการแก้ปัญหาต่างๆ ด้วย ความรักทำให้เกิดความอดทน และความรักทำให้เกิดการพัฒนาและสร้างสรรค์

สำนักสนับสนุนสุขภาวะ (2566, หน้า 18) องค์ประกอบของครอบครัวมีความสุข คือ ทุกคนต่างเคารพกัน มีมารยาทต่อกันในแบบที่มนุษย์พึงมีต่อกัน ทุกคนต้องเข้าใจและเคารพในสิ่งเหล่านั้น สมาชิกทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นได้ ตอบสนองความต้องการของทุกคนได้อย่างเหมาะสม เพื่อที่ทุกคนจะได้เข้าใจตรงกัน ไม่คับข้องใจต่อกันทุกคนรู้สึกปลอดภัยครอบครัวควรจะเป็นทั้ง safe zone และ comfort zone สำหรับเหล่าสมาชิกในบ้านทุกคน

จากความหมายข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า องค์ประกอบของครอบครัวมีความสุข องค์ประกอบของครอบครัวที่มีความสุขประกอบด้วยหลายปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้สมาชิกในครอบครัวมีความสุขร่วมกัน ประกอบด้วย การเคารพซึ่งกันและกัน การใช้เวลาร่วมกัน การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การจัดการเรื่องการเงิน การแบ่งความรับผิดชอบ องค์ประกอบเหล่านี้สร้างพื้นฐานที่สำคัญสำหรับครอบครัวที่จะมีความสุขร่วมกัน ซึ่งจำเป็นต้องมีการทำงานร่วมกันและความเข้าใจในความต้องการของกันและกันในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี

8. happy society สังคมดี

8.1 ความหมายของสังคมดี

ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต, และคนอื่นๆ (2555, หน้า 11) สังคมดี (happy society) มีความรักสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงาน และที่พักอาศัย สังคมดีคือสังคมที่มีความสงบและเอื้อเฟื้อต่อกัน ซึ่งเป็นสิ่งที่ปรารถนาในทุกสังคม การเกิดสังคมที่ดีได้นั้น คนในสังคมต้องมีความรักสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงานและที่พักอาศัย มีสภาพแวดล้อมที่ดี เพื่อเป็นที่ยังงานที่น่าอยู่ และสังคมสมานฉันท์ ชุมชนหรือองค์กรใดที่พัฒนาสู่การเป็นสังคมดีนั้น ทุกคนในสังคมต้องมีความรัก ความสามัคคีต่อกัน มีความปรารถนาดีต่อผู้อื่น มีความห่วงใยต่อปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อมรอบตัว ทั้งนี้เพื่อสร้างสังคมที่ดีให้เกิดขึ้นในที่ทำงานและยังเป็นการช่วยกันดูแลแก้ไขสภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อให้เกิดความสุขและความพร้อมในการทำงาน

สำนักงานเทศบาลตำบลบ้านใหม่ (2567, ย่อหน้า 20) happy society (สังคมดี) มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงาน และพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดีเพราะเชื่อ

ว่าการที่ผู้คนมีความเป็นอยู่ที่ดีภายในสังคมหรือชุมชน ย่อมเป็นพื้นฐานที่ดี ทำให้ผู้อยู่อาศัย มีความรัก ความปรองดอง สามัคคีต่อกัน พร้อมร่วมแรงร่วมใจช่วยกันพัฒนาชุมชนให้มีชีวิตการเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร (2567, ย่อหน้า 15) happy society (สังคมดี) มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงานและพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดีเพราะเชื่อว่าการที่ผู้คนมีความเป็นอยู่ที่ดีภายในสังคมหรือชุมชน ย่อมเป็นพื้นฐานที่ดี ทำให้ผู้อยู่อาศัยมีความรัก ความปรองดอง สามัคคีต่อกัน พร้อมร่วมแรงร่วมใจช่วยกันพัฒนาชุมชนให้มีชีวิตการเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

จากความหมายข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่าความหมายของสังคมดี คือ สังคมที่มีความรัก ความสามัคคี และการเอื้อเฟื้อต่อกันในชุมชนที่ทำงานและที่พักอาศัย โดยมีสภาพแวดล้อม และคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งเป็นพื้นฐานที่ส่งเสริมให้สมาชิกในสังคมมีความปรองดอง พร้อมร่วมแรงร่วมใจ ในการพัฒนาชุมชนและยกระดับคุณภาพชีวิตร่วมกัน การมีสังคมที่ดีนี้ช่วยสร้างบรรยากาศที่น่าอยู่ และเป็นพื้นฐานสู่ความสุขและความพร้อมในการทำงาน

8.2 องค์ประกอบของสังคมดี

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) (2562, หน้า 85) กล่าวถึง "สังคมดี" ว่าเป็นสังคมที่มีพื้นฐานจากความเมตตาและความมีน้ำใจ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในสังคมสามารถทำได้จากการฝึกฝนตัวเองให้มีคุณธรรม เช่น เมตตา (ความปรารถนาดี) กรุณา (ความช่วยเหลือ) มุทิตา (ความยินดีในความสำเร็จของผู้อื่น) และอุเบกขา (การมีจิตใจเป็นกลาง) ซึ่งทั้งหมดนี้ช่วยส่งเสริมการอยู่ร่วมกันในสังคมที่มีความสุขและยั่งยืน

จากความหมายข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า องค์ประกอบของสังคมดี คือ การสร้างสังคมดีจึงต้องอาศัยการร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการส่งเสริมคุณธรรม ความเคารพสิทธิและหน้าที่ของตนเอง รวมถึงการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน การสร้างสังคมที่มีคุณภาพยังต้องคำนึงถึงการลดความเหลื่อมล้ำในสังคมให้เกิดความเสมอภาคและโอกาสในการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน สังคมที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีนั้นย่อมส่งผลให้เกิดความสงบสุข ความพึงพอใจ และการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีในสังคม

แนวคิดทฤษฎีการประเมินความต้องการจำเป็น

1. ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2546, หน้า 6) การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ควรจะเป็นและสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน หากมีความขัดแย้งระหว่าง ความแตกต่างที่พบก็จะชี้ให้เห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้น เช่น ในสถานศึกษาต้องการศึกษาความต้องการจำเป็น เพื่อใช้ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยนำความต้องการของชุมชนที่มีต่อคุณลักษณะที่ดีของเด็กที่ชุมชนอยากได้เป็นตัวตั้ง (สิ่งที่ควรจะเป็น) ไปวิเคราะห์เปรียบเทียบกับ

คุณลักษณะของเด็กที่เกิดขึ้นจริง (สิ่งที่เป็นอยู่) ซึ่งจะพบ ความแตกต่างที่ต้องการพัฒนาว่าจริงๆ แล้วเด็กมีคุณลักษณะตามที่ชุมชนต้องการจริงหรือไม่สิ่งใดที่ขาดไป และควรพัฒนาอะไรให้แก่เด็ก ซึ่งจะต้องนำสิ่งที่ต้องพัฒนาไปกำหนดไว้ในหลักสูตรสถานศึกษา

สุวิมล ว่องวานิช (2558, หน้า 62) ได้ให้ความหมายคำว่า “การประเมินความต้องการจำเป็น” ไว้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นกระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะเช่นใด และประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่ามีลักษณะเช่นใด จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่าสมควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง การประเมินความต้องการจำเป็นทำให้ได้ข้อมูลที่น่าไปสู่การเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการศึกษาหรือการเปลี่ยนแปลงผลที่เกิดขึ้นปลายทาง การเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นจึงเป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์และเป็นการเปลี่ยนแปลงทางบวก

จากความหมายข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น (needs assessment) คือ กระบวนการวิเคราะห์และเปรียบเทียบระหว่างสิ่งที่ควรจะเป็นกับสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เพื่อระบุปัญหาหรือความแตกต่างที่เกิดขึ้น ซึ่งสามารถนำไปสู่การพัฒนาหรือปรับปรุงในด้านต่างๆ ได้

2. ขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น

วันชาติ แก้วปาน (2557, หน้า 28) ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นมีลักษณะคล้ายคลึงกับการวิจัยทั่วไป โดยมีการศึกษาที่มาของปัญหา ความจำเป็น จุดมุ่งหมาย รูปแบบของการวิจัย การได้มาของข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การนำข้อมูลที่ได้ไปกำหนดแนวทางการพัฒนา หรือแก้ไขปัญหา ซึ่งข้อมูล ที่ได้เป็นผลมาจากการเรียงลำดับความต้องการจำเป็น เพื่อช่วยให้สามารถพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

จิรนนท์ นุ่นชูกัน (2557, หน้า 45) ขั้นตอนประเมินความต้องการจำเป็นมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้กำหนดจุดมุ่งหมาย กำหนดองค์กร หรือบุคคลที่ต้องการระบุความต้องการจำเป็น กำหนดเนื้อหาสาระ กำหนดผู้ให้ข้อมูล และเครื่องมือประเมิน กำหนดวิธีการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล และกำหนดแนวทางเพื่อจัดความต้องการจำเป็นและแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว

กลอยใจ จันแท้ (2558, หน้า 37) ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น มีขั้นตอนการดำเนินงาน โดยแบ่งเป็นขั้นตอนการดำเนินงานออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่หนึ่ง เป็นระยะก่อนการประเมิน เป็นขั้นตอนของการสำรวจเพื่อวางแผนทำการประเมินความต้องการจำเป็น โดยรวบรวมสิ่งที่ตระหนักว่าเป็นปัญหาหรือความ ต้องการจำเป็นของการปฏิบัติตนในปัจจุบัน แล้วกำหนดขอบเขตหรือประเด็นที่สนใจ

จากความหมายข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ขั้นตอนประเมินความ ต้องการจำเป็น มีขั้นตอนการดำเนินงาน มีการกำหนดจุดมุ่งหมาย หรือบุคคลเกี่ยวข้องที่ต้องการระบุความต้องการจำเป็น มีการกำหนดเนื้อหาสาระ กำหนดผู้ให้ข้อมูล และเครื่องมือประเมิน กำหนดวิธีการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล และกำหนดแนวทางเพื่อช่วยให้สามารถพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

3. การจัดลำดับความต้องการจำเป็น

สวิมล ว่องวานิช (2562, หน้า 263-279) ได้กล่าวถึงการจัดลำดับความสำคัญ (priority setting) การวิเคราะห์สาเหตุ และการกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหาของความ ต้องการจำเป็นเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการระบุความต้องการจำเป็น จากนั้นนำความต้องการจำเป็นมาจัดเรียงอันดับ (sort) โดยเรียงจากสำคัญมากไปหาน้อย เพื่อที่จะได้ระบุความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุดและมีความเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนา ปรับปรุง หรือแก้ไขปัญหาก่อน ภายใต้เงื่อนไขทรัพยากร ที่มีจำกัด ซึ่งจะทำให้การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสมบูรณ์ และสามารถนำผลไปใช้ในการ วิเคราะห์หาเหตุผลและวิธีแก้ไข การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเป็น การศึกษา วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นแต่ละประเด็นต่อไป การจัดลำดับความสำคัญของ ความต้องการจำเป็น ควรจะใช้วิธีการหลายๆ แบบ วิธีที่ดีควรเป็นการใช้วิธีการเชิงระบบ สามารถ เรียงลำดับความสำคัญได้ทั้งในระยะยาวและระยะสั้น ทั้งข้อมูลในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ที่สำคัญ ผู้ทำการวิจัยต้องทราบความต้องการจำเป็นนั้นเป็นของกลุ่มเป้าหมายใด ซึ่งเทคนิควิธีที่ใช้ใน การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสำหรับ รูปแบบการตอบคำถามที่เป็นทั้ง การตอบสนองเดี่ยวและรูปแบบการตอบสนองแบบคู่ โดยแต่ละวิธีมีวิธีการดำเนินการที่คล้ายคลึงกัน ประกอบด้วยขั้นตอนดำเนินการสำคัญคือ การให้คะแนนความสำคัญตามที่กำหนด การจัดเรียงลำดับ ความสำคัญ และการสรุปผลการจัดลำดับความสำคัญ

การศึกษาระดับของสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่พึงประสงค์นั้น จะเป็นรูปแบบ การตอบข้อมูลสองชุดหรือการตอบสนองคู่ (dual-response format) โดยอ้างอิงพื้นฐานแนวคิดจาก การนิยามความต้องการจำเป็นตามโมเดลความแตกต่าง (discrepancy model) ที่มีวิธีจัดลำดับ ความสำคัญความต้องการจำเป็น กลุ่มวิธีที่ใช้หลักการประเมินความแตกต่างจะพบว่าเป็นวิธีที่ใช้การ เป็นส่วนมาก ซึ่งจะมีการรวบรวมข้อมูลแบบการตอบสนองคู่จากมาตรวัดที่แสดงระดับความสำคัญ ($I=Importance$) เปรียบได้กับค่าที่บอกระดับและมาตรวัดที่แสดงระดับที่ข้อรายนัั้นได้รับการ ตอบสนอง หรือระดับสัมฤทธิ์ผล ($D=Degree\ of\ success$) ที่เป็นอยู่ในขณะนั้นเปรียบได้กับค่า ที่บอกระดับ ในการคำนวณระดับความต้องการจำเป็นแต่ละวิธีมีดังนี้

1. วิธี Mean Difference Method (MDF) กำหนดโดยหาผลต่างของค่าเฉลี่ยของ I และค่าเฉลี่ยของ D บางคนเรียกวิธีนี้ว่า rank order of difference scores ข้อดีของการใช้วิธีการ

จัดลำดับความสำคัญตามผลต่างของค่าเฉลี่ยคือ เป็นวิธีที่สามารถวิเคราะห์ได้ง่าย ไม่ต้องใช้สถิติวิเคราะห์ขั้นสูง แต่ข้อเสียของวิธีนี้ก็คือ ในบางครั้ง ความต้องการจำเป็นหลายข้อมีคะแนนความแตกต่าง (difference score) ที่เท่ากันทำให้มีการตีความหมายว่าเป็นความต้องการจำเป็น ที่มีความสำคัญเท่ากันโดยไม่ได้ให้ความสนใจกับระดับสภาพที่เป็นอยู่จริงกับสภาพที่ควรจะเป็นว่ามากหรือน้อยวิธีนี้จึงเป็นที่วิจารณ์กันว่าข้อรายการหลายข้ออาจมีระดับความคาดหวัง (expected หรือ what should be) สูงมากแต่ผลการวิเคราะห์อาจปรากฏว่าไม่ใช่ความต้องการจำเป็นในระดับต้นต้น ถ้าหากว่าข้อรายการนั้นมีระดับบรรลุความสำเร็จหรือสภาพที่เป็นจริงสูงด้วยในขณะที่บางข้อรายการซึ่งเป็นข้อที่มีระดับความคาดหวังสูง แต่ระดับสัมฤทธิ์ผลหรือสภาพที่เป็นจริงต่ำอาจเป็นความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญที่สูงกว่าก็ได้

สูตร $MDF = I - D$

เมื่อ I แทน สภาพที่คาดหวัง
D แทน สภาพที่เป็นจริง

2. วิธี Priority Needs Index (PNI) เป็นวิธีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นซึ่งพัฒนาขึ้นมาแล้ว โดยมีการใช้สถิติในค่ารูปดัชนีที่สามารถบอกค่าต่ำสุดและสูงสุดได้ Lane, Crofton และ Hall (1983, อ้างถึงใน Witkin, 1984) ได้สร้างดัชนีที่ชื่อว่า Priority Needs Index (PNI) ที่ดัดแปลงมาจากวิธีการเรียงตำแหน่งความต้องการจำเป็นจากความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวังกับที่เป็นอยู่ (mean difference) โดยการถ่วงน้ำหนักของผลต่างของ ค่าเฉลี่ยระหว่าง I และ D ด้วยน้ำหนักความสำคัญของ I

สูตร $PNI = (I - D) \times I$

เมื่อ PNI แทน ดัชนีลำดับความจำเป็น
I แทน สภาพที่คาดหวัง
D แทน สภาพที่เป็นจริง

3. วิธี Priority Need Index (PNI) แบบปรับปรุงเป็นสูตรที่ปรับปรุงจากสูตรดั้งเดิม โดย นางลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช เป็นวิธีการที่หาค่าผลต่างของ (I - D) แล้วหารด้วยค่า D เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไป และให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่เป็นฐานในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวังของกลุ่ม ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกใช้วิธีการและสูตรการคำนวณการจัดลำดับ ความสำคัญความต้องการจำเป็นด้วยวิธีนี้ในการดำเนินการวิจัย

การหาค่าความต้องการจำเป็น และจัดลำดับตามค่า ($PNI_{modified}$) ด้วยวิธี Priority Need Index ($PNI_{modified}$) ของนางลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช (สุวิมล ว่องวาณิช, 2562, หน้า 279)

$$\text{สูตร} \quad \text{PNI}_{\text{modified}} = \frac{(I-D)}{D}$$

เมื่อ $\text{PNI}_{\text{modified}}$ แทน ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

I แทน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์

D แทน ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน

ซึ่งในงานวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยต้องการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการดำเนินการส่งเสริมความสุขในองค์กร ในการวิเคราะห์และประเมินความต้องการจำเป็นด้วยวิธี Priority Need Index ($\text{PNI}_{\text{modified}}$) เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นที่ตอบสนองความต้องการขององค์กรได้อย่างแท้จริงในการส่งเสริมความสุขในสถานศึกษาและเสนอแนวทางส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

1. ข้อมูลพื้นฐานทางกายภาพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เกิดจากการที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ซึ่งเป็นกฎหมายทางการศึกษาที่เกิดขึ้นตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2542 ซึ่งเป็นกฎหมายทางการศึกษาที่เกิดขึ้นตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 กำหนดให้การบริหารและการจัดการขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษาโดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรม และความเหมาะสมด้านอื่นและให้มีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อทำหน้าที่ในการดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการตามที่กำหนด ไว้ในกฎหมายนี้หรือกฎหมายอื่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหน่วยงานที่อยู่ใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ตั้งอยู่ที่เลขที่ 8/1 หมู่ที่ 1 ถนนสระบุรี-หล่มสัก ตำบลชัยนารายณ์ อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี มีสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 130 แห่ง

2. ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2

สภาพปัจจุบัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เป็น หน่วยงานที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติ ระเบียบ บริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ทำหน้าที่ในการบริหารจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 อันจะ ส่งผลให้เด็กและเยาวชน ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีคุณภาพและเสมอภาค โดยมีข้อมูลพื้นฐาน ดังนี้

ข้อมูลทั่วไป

1. ที่ตั้งและอาณาเขต

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 มีที่ตั้งอยู่บริเวณโรงเรียนอนุบาลลำนารายณ์ ตำบลลำนารายณ์อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี มีพื้นที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย 7 อำเภอ ได้แก่ อำเภอชัยบาดาล อำเภอลำสนธิ อำเภอพัฒนานิคม อำเภอหนองม่วง อำเภอโคกเจริญและอำเภอสระโบสถ์ มีอาณาเขตติดต่อกับเขตพื้นที่ใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

ทิศใต้ ติดต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1 และ 2

ทิศตะวันออก ติดต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 3

ทิศตะวันตก ติดต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3

2. ลักษณะภูมิประเทศและภูมิอากาศ

ลักษณะภูมิประเทศของเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 เป็นพื้นที่ราบ สลับเนินเขาและป่าไม้เกือบทั้งหมดส่วนด้านภูมิอากาศ จะมีอากาศแบบร้อน อุณหภูมิเฉลี่ยตลอดทั้งปีประมาณ 29.06 องศาเซลเซียส

3. ประชากร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ประกอบด้วย 7 อำเภอ ได้แก่ อำเภอชัยบาดาล อำเภอลำสนธิ อำเภอลำสนธิ อำเภอพัฒนานิคม อำเภอหนองม่วง อำเภอโคกเจริญ และอำเภอสระโบสถ์

4. สภาพปัญหาในการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับต่ำ และมีบางวิชาต่ำกว่าเกณฑ์ขั้นผ่านของ สพฐ.

2. ครูผู้สอนมีภารกิจรับผิดชอบงานหลายด้าน เช่น งานธุรการ – การเงินพัสดุ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศ โดยใช้โปรแกรม คอมพิวเตอร์ จำนวนมากกว่า 4 โปรแกรม จึงไม่สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. โรงเรียนขนาดเล็ก (นักเรียนต่ำกว่า 120 คน) เป็นโรงเรียนที่ขาดแคลนทั้งบุคลากร งบประมาณ และอยู่ในท้องถิ่นห่างไกลกันดาร

4. สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัย สมรรถนะสูงมีไม่เพียงพอ และงบประมาณในการบำรุงรักษา ซ่อมแซม

5. การให้บริการทางการศึกษาถูกจำกัดด้วยจำนวนบุคลากรและงบประมาณ ทั้งระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาทำให้การพัฒนาไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

3. วิสัยทัศน์ ค่านิยมหลักองค์กร พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์

วิสัยทัศน์ (vision)

“องค์กรสมรรถนะสูง มุ่งสร้างคนดีมีความสุข”

ค่านิยมหลักขององค์กร (obec core value)

self-improvement พัฒนาตน

manage มุ่งผลสัมฤทธิ์

innovation คิดค้นสิ่งใหม่

lead นำองค์กรก้าวไปข้างหน้า

ethic รักษาจริยธรรม

พันธกิจ (mission)

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามศักยภาพ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

3. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองทิศทางการพัฒนาประเทศ

4. พัฒนาโรงเรียนและระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับให้มีความปลอดภัย และโรงเรียนสามารถจัดการศึกษาเพื่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

5. เพิ่มโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

6. พัฒนาระบบการบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเหมาะสมกับบริบท เป็นองค์กรสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ มีความรักและความภูมิใจในความเป็นไทย

2. ผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับโอกาสทางการศึกษาที่เสมอภาคมีคุณภาพ ตามมาตรฐาน สอดคล้องกับศักยภาพ ให้เป็นผู้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

3. เด็กกลุ่มเสี่ยงที่จะออกจากระบบการศึกษา เด็กตกหล่น และเด็กออกกลางคัน ได้รับการช่วยเหลือให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และโรงเรียน ได้รับการดูแลความปลอดภัยจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ และรองรับวิถีชีวิตใหม่ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมเอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี

5. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี สมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งจิตวิญญาณความเป็นครู

6. โรงเรียนจัดการศึกษาได้ตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โรงเรียนมีการนำระบบข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพมีระบบการบริหารจัดการที่ได้มาตรฐาน มีประสิทธิภาพ เหมาะสม กับบริบท

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของมนุษย์

แนวทางการพัฒนา

1. ส่งเสริมให้โรงเรียนบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ศาสน์พระราชา

2. ส่งเสริมการบูรณาการ การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม วินัย ความภูมิใจในชาติในการจัดการเรียนการสอน

3. ส่งเสริมการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้สถานักเรียนเพื่อส่งเสริมระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุขในการจัดการเรียนรู้

4. ส่งเสริมการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้วิชาประวัติศาสตร์ ให้นักเรียนมีความรู้ความเข้าใจ ตระหนักถึงความสำคัญของสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละของผู้เรียนที่มีความรู้ ความเข้าใจ ตระหนักถึงความสำคัญของสถาบันชาติ ศาสนาพระมหากษัตริย์

2. ร้อยละของโรงเรียนที่ปรับปรุงการสอนประวัติศาสตร์

3. ร้อยละของโรงเรียน ที่มีสถานักเรียน

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้เรียนมีความปลอดภัย
แนวทางการพัฒนา

1. ส่งเสริมให้โรงเรียนในนามาตรการ 3 ป ได้แก่ การป้องกัน การปลุกฝัง และ
การปราบปรามลงสู่การปฏิบัติอย่างเข้มงวด และให้เจ้าหน้าที่ดูแลระบบ MOE safety center ปฏิบัติ
หน้าที่อย่างรวดเร็วและเป็นธรรม

2. ส่งเสริมให้โรงเรียนและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง นามาตรการป้องกันโรคติดเชื้อไวรัส
โคโรนา 2019 ได้แก่ 7 หลัก 6 เสริม 7 เข้ม ลงสู่การปฏิบัติ และดำเนินการฟื้นฟูการเรียนรู้ที่ถดถอย
ของนักเรียน (learning loss)

3. ส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อม และการจัดกิจกรรมของโรงเรียน ที่เป็นมิตรกับ
สิ่งแวดล้อม และมีความปลอดภัย

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละของผู้เรียนที่มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะเพื่อรับมือกับภัยคุกคาม
รูปแบบใหม่ทุกรูปแบบ และทุกประเภท

2. ร้อยละของโรงเรียนที่มีการประเมินความเสี่ยง และมีแผน/มาตรการ กิจกรรมใน
การสร้างความรู้ตระหนักรู้ (safety awareness) หรือทักษะในการรับมือด้านความปลอดภัย (safety
action) ทุกรูปแบบ และมีการดำเนินการตามแผนอย่างเป็นระบบ

3. ร้อยละของโรงเรียน ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ 3 เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียน
ทุกคน

แนวทางการพัฒนา

1. ส่งเสริมให้โรงเรียนพัฒนาไกล และระบบข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็น
รายบุคคลเพื่อใช้ในการดูแลและป้องกันนักเรียนนอกนอกระบบการศึกษา

2. ดำเนินงานตามนโยบายพาน้องกลับมาเรียน เพื่อค้นหา เฝ้าระวัง ติดตาม
ช่วยเหลือ นักเรียนที่อยู่นอกระบบการศึกษาให้กลับเข้าศึกษาต่อจนจบการศึกษาภาคบังคับ

3. ส่งเสริมให้เด็กพิการหรือด้อยโอกาส ได้รับโอกาสทางการศึกษาในรูปแบบ
ที่เหมาะสมและมีคุณภาพ

4. ส่งเสริมให้นักเรียนที่มีความสามารถพิเศษได้รับโอกาสในการพัฒนาอย่างเต็มตาม
ศักยภาพ

ตัวชี้วัด

1. อัตราการเข้าเรียนสุทธิ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

2. ร้อยละของเด็กออกกลางคัน เด็กตกหล่น กลับเข้าสู่ระบบการศึกษา หรือได้รับการศึกษาด้วยรูปแบบที่เหมาะสม

3. จำนวนของผู้เรียนที่เป็นผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ได้รับการศึกษาที่เหมาะสม ตามความจำเป็นและศักยภาพ

4. จำนวนของผู้เรียนที่เป็น ผู้มีความสามารถพิเศษได้รับการส่งเสริมศักยภาพที่เหมาะสม

5. ร้อยละของโรงเรียน มีการนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการรับและให้บริการการศึกษา รวมถึงการส่งต่อ ผู้เรียนระดับปฐมวัย และการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างเป็นระบบ

6. ร้อยละของโรงเรียนที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย เหมาะสมกับผู้เรียน กลุ่มที่ 4 ยุกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

แนวทางการพัฒนา

1. ส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรโรงเรียนที่เน้นการพัฒนาสมรรถนะนักเรียน รวมทั้งการพัฒนาสื่อ แหล่งเรียนรู้ นวัตกรรม และการวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้

2. ส่งเสริมให้โรงเรียนจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนมีทักษะพื้นฐาน (3R8C) ทักษะภาษาอังกฤษ ทักษะดิจิทัล ทักษะการเป็นผู้ประกอบการ และทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต

3. พัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (active learning) สะเต็มศึกษา (STEM) ภาษาต่างประเทศภาษาคอมพิวเตอร์ (coding) การใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม (digital platform) ในการเรียนรู้

4. ส่งเสริมให้โรงเรียนจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมพหุปัญญา

5. ส่งเสริมพัฒนาการของเด็กปฐมวัย

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละของผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะ และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

2. ร้อยละของโรงเรียนที่สามารถจัดการเรียนการสอนหรือจัดกิจกรรม เพื่อส่งเสริมพหุปัญญาของผู้เรียน โดยใช้เครื่องมือคัดกรอง/สำรวจแว้ว/วัดความสามารถความถนัดของผู้เรียน

3. ร้อยละของโรงเรียน ที่มีหลักสูตรโรงเรียนที่ยืดหยุ่นตอบสนองต่อความถนัด และความสนใจของผู้เรียน

4. ร้อยละของโรงเรียนที่มีการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (active learning) และมีการวัดและประเมินผล เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (assessment for learning) ด้วยวิธีการที่หลากหลายเพื่อส่งเสริม การเรียนรู้เป็นรายบุคคล (personalized learning)

5. ร้อยละของผู้เรียนปฐมวัยมีพัฒนาการสมวัย ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษา

แนวทางการพัฒนา

1. ส่งเสริมการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และมีความก้าวหน้าในตำแหน่งและวิทยฐานะ
2. ส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม
3. ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและมีวินัยในการออม

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละของครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีผลการประเมิน PA ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด
2. ร้อยละของครูผู้ช่วยได้รับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ
3. ร้อยละของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

กลยุทธ์ที่ 6 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

แนวทางการพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1. พัฒนาคูณาภาพการบริหารจัดการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)
2. ส่งเสริมการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (open data) และสร้างการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)
3. พัฒนาการให้บริการผ่านเว็บไซต์ (website) และระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-service) ตามมาตรฐานเว็บไซต์หน่วยงานภาครัฐของสำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ รวมทั้งส่งเสริมการวิจัย (research) เพื่อพัฒนานวัตกรรม
4. กระจายอำนาจภายในเขตพื้นที่การศึกษา (empower) ส่งเสริมบทบาทขององค์กรคณะบุคคลที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และส่งเสริมภาคีเครือข่ายให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

ตัวชี้วัดระดับเขตพื้นที่การศึกษา

1. ผลการประเมินการประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพ (PMQA)
2. ผลการประเมินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (Open data Integrity and Transparency Assessment : ITA)

3. ผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (KRS)

4. ผลการประเมินการประเมินตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณของ สพร.

5. ร้อยละของความพึงพอใจของผู้รับบริการของผู้รับบริการ ต่อการบริการและการจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

ตัวชี้วัดระดับโรงเรียน

1. ร้อยละของ และโรงเรียน ที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมกับ ชุมชน/หน่วยงาน/องค์กร/บุคคลภายนอกในการบริหารจัดการ และการให้บริการการศึกษา

2. ร้อยละของโรงเรียนที่มีการพัฒนาการบริหารจัดการและการให้บริการการศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

3. ร้อยละของโรงเรียนที่มีผลการประกันคุณภาพภายในระดับดีเลิศขึ้นไป

4. ร้อยละของโรงเรียนที่มีผลการประกันคุณภาพภายนอกระดับดีไป

5. ร้อยละของโรงเรียนคุณภาพที่มีการบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรร่วมกันได้สำเร็จตามเป้าหมาย

แนวทางการพัฒนาโรงเรียน

1. พัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในร่วมกับโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

2. ส่งเสริมการประเมินคุณภาพการศึกษาแนวใหม่ที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาตามบริบทของโรงเรียน

3. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาโรงเรียนที่มีศักยภาพสูงให้มีคุณภาพเทียบเท่ามาตรฐาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

ฉัตรชัย ธนุทอง (2558, บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง การศึกษาแนวทางการสร้างความสุขในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท เอส จำกัด วัตถุประสงค์ในการศึกษาค้นคว้า เพื่อค้นหาข้อมูลเชิงบวกที่เป็นปัจจัยสร้างความสุขต่อบุคคลากร และเพื่อกำหนดแนวทางในการสร้างความสุขในองค์กร ผู้ศึกษาได้นำเอาทฤษฎีสุนทรียสาธกเพื่อค้นหาประสบการณ์เชิงบวก โดยการสัมภาษณ์บุคคลากรภายในบริษัทฯ และบริษัทฯ ที่ดำเนินธุรกิจลักษณะเดียวกัน จำนวน 2 บริษัท นำมาวิเคราะห์ร่วมกับทฤษฎีความสุข และความสุขในที่ทำงาน 8 ประการ เพื่อกำหนดแนวทางในการสร้างความสุขในองค์กร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่เป็นจุดร่วม ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลากรมีความสุข

ได้แก่มิตรเพื่อนร่วมงานที่ดี ได้โบนัสประจำปีงานสำเร็จตามเป้าหมาย ได้ท่องเที่ยวทั้งในและต่างประเทศ หัวหน้างานที่ดี ได้ทำงานใกล้บ้าน และมีครอบครัวที่อบอุ่น เป็นต้น ปัจจัยที่เป็นจุดเด่นซึ่งเป็นปัจจัยที่ผู้ศึกษาวิจัยเล็งเห็นว่าควรจะนำมาปรับใช้ในองค์กร ได้แก่มิตรเพื่อนร่วมงานที่ดี งานสำเร็จตามเป้าหมาย และได้รับค่าชม ได้ทำงานใกล้บ้านอยู่ใกล้กับครอบครัว บรรยากาศการทำงานที่เป็นกันเอง และได้ร่วมรับประทานอาหาร จากเงินสนับสนุนประจำหน่วยงานก่อสร้าง การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพควบคู่กับการปฏิบัติการจริง ได้นำปัจจัยเชิงบวกที่ค้นพบมาวาดฝันสิ่งที่จะอยากจะเป็น จากนั้นนำมาออกแบบกิจกรรม ได้ทั้งหมด 7 กิจกรรม ซึ่งผลการดำเนินกิจกรรมบุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น มีบรรยากาศการปฏิบัติงานที่ดี และยังส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพิ่มขึ้น อีกทั้งยังส่งผลดีต่อบริษัทฯ ในการควบคุมและบริหารงานก่อสร้าง

อนุพงศ์ รอดบุญปาน (2561, บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ

1) องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) และ 2) แนวทางพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) หน่วยวิเคราะห์ คือ บุคลากรของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี(วัดวังยาว) จำนวนทั้งสิ้น 48 คน เครื่องมือที่ใช้ใช้ในการวิจัย แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข (ความสุข 8 ประการ) ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสุขภาพ (สสส.) สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี 1 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด คือ คุณธรรม และอีก 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ มีสังคมดี การหาความรู้ น้ำใจงาม ครอบครัวที่ดี การผ่อนคลาย สุขภาพดี และใช้เงินเป็น 2) แนวทางพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) มีแนวทางที่สำคัญ 10 แนวทาง คือ 1) ผู้บริหารต้องกระทำตนเป็นผู้นำที่ดี มีความอดิธรรม เป็นกันเอง สามารถปรึกษาปัญหาต่างๆ ได้ พร้อมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคน และมีการบริหารจัดการที่ดี 2) จัดอบรมให้ความรู้ด้านการดูแลสุขภาพสุขภาพ ให้บุคลากรหมั่นออกกำลังกาย เลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ ไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด และจัดโครงการตรวจสุขภาพประจำปี 3) มุ่งเน้นบุคลากรทำงานเป็นทีมหมั่นแสดงความคิดเห็นต่อกัน และยกย่องผู้เป็นแบบอย่างที่ดีในองค์กร 4) จัดประชุมวางแผน มอบหมายงานให้เหมาะสมตามความสามารถ และจัดกิจกรรมผ่อนคลายความเครียดด้วยวิธีการที่หลากหลาย 5) สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ นิเทศติดตามการทำงานและประเมินคุณภาพบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ 6) ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมที่ดีงาม ให้บุคลากรเกิดความรักความปรารถนาดีต่อกัน ละอายต่อการกระทำผิด และสะสางเว้นจากการทำความชั่ว 7) ส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักวางแผนการใช้เงิน ให้ความรู้ด้านการลงทุน จัดทำบัญชีรายรับ รายจ่าย สร้างนิสัย

ประหยัดและเก็บออม ลดการก่อหนี้ ไม่เล่นการพนันทุกรูปแบบสนับสนุนงบประมาณ สื่อการสอน สวัสดิการ ให้แก่บุคลากรอย่างเพียงพอและเหมาะสม 8) ปลูกฝังให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญ ของสถาบันครอบครัว กระทำตนเป็นสมาชิกที่ดี เข้าใจบทบาทหน้าที่ในครอบครัว และส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครอบครัวกับองค์กร 9) จัดภูมิทัศน์และดูแลอาคารสถานที่ต่างๆ ในองค์กรให้มีบรรยากาศร่มรื่น สะอาด ปลอดภัย น่าอยู่ และ 10) ส่งเสริมให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนและสังคมอย่างสม่ำเสมอ

กฤตชัย สุริยนต์ (2562, บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับ ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลของ โรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานของครูกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย 4) ศึกษาความสุขในการทำงานของครูที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย และ 5) สร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผล ของโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย จำนวน 278 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่ สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย มีค่าความตรงด้านเนื้อหาระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 มีค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม ด้านความสุขในการทำงานของครู 0.91 และด้านประสิทธิผลของโรงเรียน 0.93 วิเคราะห์ข้อมูลโดย หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอนผลการวิจัยพบว่า 1) ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสุขในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ.01

กิตติศักดิ์ สิทธิประสิทธิ์ (2564, ย่อหน้า 52) การศึกษาในปัจจุบันยังต้องการสำรวจ ความสัมพันธ์ระหว่าง effect of happy 8 workplace และ corporate social responsibility ต่อ ความสำเร็จของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของพนักงานที่ทำงานในวิสาหกิจขนาดกลางและ ขนาดย่อมในประเทศไทย สถานที่ทำงานที่มีความสุข 8 เป็นเพียงสถานที่ทำงานแห่งความสุขที่คุณ ต้องรู้ 8 คำถามที่เกี่ยวข้องกับความสุข สถานที่ทำงาน happy 8 หมายถึงพนักงานที่มีความสุขและ พึงพอใจในการทำงานในที่ทำงาน สถานที่ทำงานที่มีความสุขหรือพนักงานที่มีความสุขของ บริษัท ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของ บริษัท อีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพที่สูงขึ้นคือความรับผิดชอบต่อ สังคมขององค์กรหมายถึงงานทางสังคมและการกุศลจากองค์กร ข้อมูลจะถูกรวบรวมผ่าน แบบสอบถามผ่านวิธีการสำรวจแบบหล่นลง รายการที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่นำมาจากการศึกษาก่อนหน้านี้ การศึกษานี้เป็นเชิงปริมาณ เทคนิคการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายสำหรับการรวบรวมข้อมูล ผลลัพธ์

ที่ได้จากข้อมูลที่รวบรวมระบุว่าสถานที่ทำงานของ happy 8 และความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรมีผลกระทบเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อความสำเร็จของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรยังมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการปฐมนิเทศพนักงานและการปฐมนิเทศแรงงานยังแทรกแซงความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรกับความสำเร็จของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม การศึกษาในปัจจุบันให้คำแนะนำแก่ผู้กำหนดนโยบายว่าพวกเขาควรให้ความสำคัญกับสถานที่ทำงาน happy 8 และความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรเพื่อเพิ่มความสำเร็จของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ภัทรพล สายแวว (2565, บทคัดย่อ) การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี และ 2) นำเสนอแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 345 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในวิจัย คือ แบบสอบถามแบบตอบสนองคู่ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) และการวิเคราะห์เนื้อหาผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 2) แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ได้แก่ 2.1) การส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดีภายในครอบครัว 2.2) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเกื้อกูลกัน 2.3) การส่งเสริมวินัยทางการเงิน 2.4) การส่งเสริมการนำหลักการทางศาสนามาประยุกต์ใช้ในการใช้ชีวิต 2.5) การเพิ่มพูนความรู้เพื่อพัฒนางาน 2.6) การบริหารเวลา 2.7) การส่งเสริมสุขภาพกาย และ 2.8) การสร้างความรักสามัคคีตามลำดับ

ศราวุฒ อินดา (2565, บทคัดย่อ) วิจัยนี้มี วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย 2) หาแนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับปานกลางและสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การหาแนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ควรมีการกำหนดเป้าหมาย วางแผนการปฏิบัติงานให้ชัดเจน ส่งเสริมการดูแลสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง สนับสนุนสื่อวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม มอบหมายภาระงานให้เหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละบุคคล เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวมเป็นแบบอย่างให้แก่บุคลากร สร้างบรรยากาศที่ทำงานให้น่าอยู่ ส่งเสริมการทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน บริक्षा ให้คำแนะนำเรื่องการใช้ชีวิต ให้ความสำคัญกับสมาชิกในครอบครัวของบุคลากรให้มี

ความรู้สึก เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีการวางแผนการใช้จ่ายและแสวงหารายได้ด้วยการประกอบอาชีพเสริม ใช้ชีวิตตามวิถีเศรษฐกิจพอเพียง

ธีระพงษ์ บุบผาตา (2567, บทคัดย่อ) วิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของความสุขของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย 2) เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงพรรณนา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและบุคลากร จำนวน 155 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การศึกษาแนวทางการสร้างความสุขของบุคลากร ใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างกับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 4 คน ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่เป็นจริงของความสุขของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยของระดับสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนค่าเฉลี่ยระดับสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของความสุขบุคลากร ภาพรวมพบว่า ค่าอยู่ระหว่าง 0.741 - 0.859 ด้านความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้นพบว่ามีค่าสูงที่สุดและมีความสำคัญเป็นลำดับที่ 1 คือ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพและทางสังคม รองลงมา คือ ด้านผู้นำและบทบาทของผู้นำหรือผู้บริหาร ด้านลักษณะของงานในองค์กร ด้านความสุขของสมาชิกในองค์กร และด้านความผูกพันต่อองค์กรตามลำดับ แนวทางการสร้างเสริมความสุขของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย พบว่า ผู้บริหารองค์กรต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม ควรเห็นความสำคัญของสภาพแวดล้อมในองค์กรให้เอื้อและเหมาะสมต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น บุคลากรในองค์กรควรมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน และองค์กรมีการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

นาริรัตน์ อัจฉริยะมณีกุล (2567, บทคัดย่อ) การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพและปัญหา เปรียบเทียบสภาพการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขในความปรกติใหม่ และหาแนวทางพัฒนาการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขในความปรกติใหม่ของสถานศึกษา อำเภอลองขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและข้าราชการครู จำนวน 198 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 17 คน โดยใช้เทคนิคเดลฟาย เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ แจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขในความปรกติใหม่ของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านให้รู้ดีและด้านจิตวิญญาณดี และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านร่างกายดี และปัญหาที่พบมากที่สุด คือ ไม่มีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกันใน

ครอบครัว 2) การเปรียบเทียบสภาพการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขในความปรกติใหม่ของสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานและจำแนกตามขนาดโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางพัฒนาการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขในความปรกติใหม่ของสถานศึกษา พบว่า 1) ควรเป็นแรงบันดาลใจให้กับคนในองค์กร 2) ควรชื่นชมและให้กำลังใจในผลงานการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ 3) ควรเป็นผู้ประสานงานงานดีในการขอความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ 4) ควรจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี 5) ควรให้คำปรึกษากับบุคลากรได้ในทุกด้าน 6) ควรสร้างความตระหนักในการประหยัดอดออมตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง 7) ควรส่งเสริมให้มีการผ่อนคลายในการทำงาน 8) ควรเป็นแบบอย่างในการคิดเชิงบวกและการปฏิสัมพันธ์ที่ดี

พัทธนิวรรณ ศิริภูมิ (2567, บทคัดย่อ) งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก และเปรียบเทียบองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก ปีการศึกษา 2566 จำนวน 357 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ครูที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งความสุข โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออกโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และ 3) ครูที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ภรณ์ทิพย์ ทองวิเศษ (2567, บทคัดย่อ) การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามวิทยฐานะ ประสบการณ์การทำงาน และกลุ่มโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่เป็นการวิจัย คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ปีการศึกษา 2566 โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยอาศัยตารางสำเร็จรูปของโคเฮน (Cohen) ได้จำนวน 357 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วน 5 ระดับ จำนวน 42 ข้อ ที่มีค่า

ความเที่ยงตรง (IOC) ระหว่าง 0.8-1.00 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อทุกข้อมีค่าตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป และค่าความเชื่อมั่นด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคได้เท่ากับ .977 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่แบบกลุ่มอิสระ (independent samples t-test) สำหรับข้อมูลที่จำแนกตามตำแหน่งวิทยฐานะ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) สำหรับข้อมูลข้อมูลที่จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและกลุ่มโรงเรียน หากพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ให้เปรียบเทียบความแตกต่างกันของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's post hoc comparisons method) ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูมีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านรู้รักการเรียนรู้ ด้านมีน้ำใจงาม ด้านมีสังคมที่มีความสุข ด้านมีคุณธรรม ด้านสุขภาพดี ด้านมีครอบครัวที่ดี ด้านใช้เงิน และด้านการผ่อนคลาย 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของที่มีต่อความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีดังนี้ 2.1) ครูที่มีวิทยฐานะต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 2.2) ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 2.3) ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่างกลุ่มโรงเรียนกัน มีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. งานวิจัยต่างประเทศ

เอมมอนส์ (Emmons, 2013, pp.545-561) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในที่ทำงานและผลกระทบที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพชีวิตของพนักงานในองค์กร โดยการวิจัยนี้มุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีเพื่อสนับสนุนความสุขของพนักงาน ซึ่งมีผลทั้งในด้านอารมณ์และสภาพจิตใจ รวมถึงการส่งเสริมการทำงานในระดับที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นระบุปัจจัยต่างๆ ที่ช่วยส่งเสริมความสุขในที่ทำงาน ซึ่งได้แก่ สภาพแวดล้อมที่ดี: องค์กรที่มีบรรยากาศทำงานที่สนับสนุนความสุข เช่น มีการจัดการที่เคารพสิทธิของพนักงาน การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการส่งเสริมการทำงานที่มีความหมาย จะทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน การสนับสนุนจากผู้บริหาร: การให้การสนับสนุนจากผู้บริหารในระดับองค์กรที่ใส่ใจและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ การมีการสื่อสารที่โปร่งใสและเอื้อเพื่อสามารถเสริมสร้าง

ความเชื่อมั่นและพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บริหารได้ การมุ่งเน้นที่การพัฒนาความสุขในที่ทำงาน: องค์กรควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสุขภาพจิตของพนักงาน เช่น การจัดกิจกรรมการสร้างความเครียดสร้างกิจกรรมที่เสริมสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรและลดความกดดันในการทำงาน จากการศึกษาในงานวิจัยนี้ พบว่า สภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งเสริมความสุขมีความสัมพันธ์โดยตรงกับการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และความพึงพอใจในงานของพนักงาน พนักงานที่ทำงานในองค์กรที่ใส่ใจในด้านนี้จะรู้สึกมีคุณค่าและมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ซึ่งส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้นและมีการลดอัตราการลาออกจากงาน นอกจากนี้ยังพบว่า การสนับสนุนทางอารมณ์ และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์กรยังสามารถเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน ซึ่งจะส่งผลในระยะยาวต่อความสุขโดยรวมในองค์กร

อับดุลลาห์, และหลิง (Abdullah, & Ling, 2016, pp.80-83) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสุขในที่ทำงานในโรงเรียน: ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในที่ทำงาน ความรู้สึกของครูในประสิทธิภาพ อารมณ์ ความมุ่งมั่นและพฤติกรรมสร้างสรรค์ การศึกษานี้มุ่งเน้นไปที่ความสุขในที่ทำงานของครูในโรงเรียน และตรวจสอบความสัมพันธ์ของความสุขในที่ทำงานกับ ความสามารถของครู (self-efficacy) ความผูกพันทางอารมณ์ต่อองค์กร (affective commitment) และพฤติกรรมสร้างสรรค์ (innovative behavior) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทำความเข้าใจว่าองค์ประกอบเหล่านี้ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของครูในประเทศมาเลเซียอย่างไร ผลการศึกษายืนยันว่าความสุขในที่ทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ self-efficacy, affective commitment และ innovative behavior ของครูสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสุขสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการสอน และสร้างบรรยากาศของการทำงานเป็นทีมการบริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมของความสุขและความไว้วางใจ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

จีอัน, และคนอื่นๆ (Gian, et al., 2021, pp.180-193) ศึกษาเกี่ยวกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรและปลอดภัยในโรงเรียนเพื่อส่งเสริมความสุขในหมู่นักเรียน เน้นถึงความสำคัญของหลายๆ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในโรงเรียน โดยงานวิจัยนี้ได้ตรวจสอบการมีส่วนร่วมของครู ผู้บริหาร และนักเรียนในกระบวนการสร้างโรงเรียนแห่งความสุข ซึ่งผลการวิจัยมีข้อสรุป ดังนี้ 1) การพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียน งานวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและนักเรียนมีผลสำคัญในการส่งเสริมความสุขในโรงเรียน การที่ครูสามารถเข้าใจและสนับสนุนความต้องการของนักเรียนจะช่วยสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในโรงเรียน ส่งผลให้นักเรียนรู้สึกปลอดภัยและมีความสุขในการเรียนรู้ นอกจากนี้ การแสดงความห่วงใยและความเข้าใจจากครูยังช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตัวเองของนักเรียน 2) การสนับสนุนจากผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความสุขในโรงเรียน การให้การสนับสนุนและคำแนะนำที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและกิจกรรมต่างๆ จะช่วยให้ครูและ

นักเรียนรู้สึกได้รับการเอาใจใส่และสนับสนุน ทำให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งการสร้างนโยบายที่เปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนสามารถแสดงความคิดเห็นได้ ก็ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในโรงเรียน 3) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน การสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นมิตร ซึ่งสามารถส่งเสริมทั้งการเรียนรู้และความสุขในโรงเรียนได้อย่างยั่งยืน โดยเฉพาะการมีพื้นที่ที่สนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถแสดงออกและเรียนรู้ได้เต็มที่ รวมถึงการจัดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในชีวิตโรงเรียน 4) การร่วมมือจากทุกฝ่ายในโรงเรียน การสร้างโรงเรียนแห่งความสุขต้องการความร่วมมือจากทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นครู ผู้บริหาร และนักเรียน การทำงานร่วมกันในบรรยากาศที่เปิดกว้างและสนับสนุนซึ่งกันและกันสามารถสร้างผลลัพธ์ที่ดีทั้งในแง่ของความสุขของนักเรียนและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

ผลการวิจัยโดยสรุป พบว่า โรงเรียนที่มีสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรและปลอดภัย สามารถส่งเสริมความสุขในหมู่นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะต้องพิจารณาปัจจัยหลายด้านทั้งความสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียน การสนับสนุนจากผู้บริหารโรงเรียน และการสร้างพื้นที่ที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างยั่งยืน การร่วมมือระหว่างทุกฝ่ายในโรงเรียนจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยสร้างโรงเรียนแห่งความสุขที่ส่งเสริมคุณภาพการศึกษาและความสุขของทุกคนในโรงเรียนได้

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การดำเนินงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความมุ่งหมายที่จะศึกษาแนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงพัฒนา เพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำนวน 130 แห่ง จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 158 คน และครูจำนวน 1,203 คน รวมทั้งสิ้น 1,361 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2567)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ในปีการศึกษา 2567 โดยทำการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973, p.125) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้มีความคลาดเคลื่อนที่ .05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 310 คน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้เลือกกำหนดสัดส่วนของผู้บริหารสถานศึกษาต่อครู 30:70 เพื่อให้ได้ผู้บริหารจำนวนมากที่สุดที่สามารถเป็นไปได้ โดยเมื่อคำนวณแล้วจะได้จำนวนผู้บริหารสถานศึกษา 93 คน และจำนวนครู 217 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 310 คน คัดเลือกด้วยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งตามขนาดของสถานศึกษา (ขนาดเล็ก, ขนาดกลาง, ขนาดใหญ่)

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

ขนาด สถานศึกษา	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	รวม	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	รวม
ขนาดเล็ก	65	323	391	38	58	96
ขนาดกลาง	89	844	905	53	152	205
ขนาดใหญ่	4	36	40	2	7	9
รวม	158	1,203	1,361	93	217	310

3. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) จำนวน 7 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำนวน 5 คน และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำนวน 1 คน โดยคัดเลือกจาก ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูที่ได้รับรางวัลข้าราชการดีเด่น ประจำปี พ.ศ. 2567 โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือก ดังนี้

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 มีเกณฑ์ในการคัดเลือก ดังนี้

3.1.1 มีประสบการณ์ปฏิบัติงานตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา 3 ปีขึ้นไป

3.1.2 มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป

3.1.3 ได้รับรางวัลข้าราชการพลเรือนดีเด่น

3.1.4 ยินดีและให้ความร่วมมือในการสัมภาษณ์

3.2 ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 มีเกณฑ์ในการคัดเลือก ดังนี้

3.2.1 มีประสบการณ์ปฏิบัติงานตำแหน่งครู 3 ปีขึ้นไป

3.2.2 ได้รับรางวัลข้าราชการพลเรือนดีเด่น

3.2.3 ยินดีและให้ความร่วมมือในการสัมภาษณ์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นมา 2 ชนิด คือ แบบสอบถาม (questionnaire) และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) ดังนี้

1. แบบสอบถาม (questionnaire) ผู้ศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามแบบสำรวจรายการ (checklist) ประกอบด้วย ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ขั้นสูงสุด อายุ ประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อศึกษาความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของแนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ของลิเคิร์ต (Likert, 1967, pp.90 - 95) ดังนี้

เกณฑ์ค่าระดับคะแนนในช่องการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษาในสภาพปัจจุบัน

ระดับ 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมความสุขในองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมความสุขในองค์กรอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมความสุขในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมความสุขในองค์กรอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมความสุขในองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. เกณฑ์ค่าระดับคะแนนในช่องการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษาในสภาพที่พึงประสงค์

ระดับ 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมความสุขในองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมความสุขในองค์กรอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมความสุขในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมความสุขในองค์กรอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมความสุขในองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในส่วนของปัญหา/อุปสรรค และแนวทางในการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา

2. แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview)

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 แนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย เรื่อง แนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของแบบสอบถาม

1.1 ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้าตำราเอกสาร แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา เพื่อรวบรวมข้อมูลนำมาวิเคราะห์และนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิด ในการกำหนดตัวแปรและประเด็นในการตั้งคำถาม

1.2 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มากำหนดขอบเขตเนื้อหา กำหนดคำนิยามเชิงปฏิบัติการได้สร้างแบบสอบถามภายใต้กรอบแนวคิดการวิจัยซึ่งประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ 1) happy body (กายและใจดี) 2) happy heart (ความมีน้ำใจ) 3) happy relax (การผ่อนคลาย) 4) happy brain (พัฒนาความรู้) 5) happy money (บริหารจัดการรายรับรายจ่าย) 6) happy soul (สุขภาวะทางปัญญา) 7) happy family (ครอบครัวมีความสุข) และ 8) happy society (สังคมดี)

1.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถาม และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงร่างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยผู้วิจัยกำหนดประเด็นให้ครอบคลุมตามขอบเขตเนื้อหาจากกรอบแนวคิด ประกอบด้วยคำถามเป็นรายข้อเป็นแบบสำรวจรายการ (check list) และแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.4 ผู้วิจัยตรวจสอบความเที่ยงตรง (validity) โดยนำแบบสอบถามที่ได้ทำการพัฒนาขึ้น และมีการปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ (subject matter specialists) จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (validity) ครอบคลุมความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและเนื้อหาในแต่ละข้อ (Index of Item - Objective Congruence : IOC) ซึ่งแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.95

1.5 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลอง (try out) กับผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 15 คน และครูจำนวน 15 คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (alpha coefficient method) (Cronbach, 1971, p.160) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป จะได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน คือ 0.987 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ คือ 0.990

1.6 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขและหาความเชื่อมั่นแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบ และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อเก็บรวบรวมในการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

2. การสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview)

2.1 ผู้วิจัยนำข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์จากแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ หาดัชนีความต้องการจำเป็น

2.2 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางในการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา ที่ได้จากการวิเคราะห์หาดัชนีความต้องการจำเป็น

2.3 ผู้วิจัยทำการสร้างแบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์เสนอแนะให้มีความถูกต้องสมบูรณ์ก่อนนำไปใช้จริง

2.4 ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างไปจัดพิมพ์เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการทำวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยดำเนินการการเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอความอนุเคราะห์ทำแบบบันทึกเสนอคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี เพื่อออกหนังสือในการขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2
2. นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เห็นชอบ และแนบหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ขออนุญาตไปยังโรงเรียนโดยตรง เพื่อส่งไปยังโรงเรียนในสังกัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และประสานงานกับสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ (google form) และขอรับแบบสอบถามคืนในระยะเวลาที่กำหนด
3. เมื่อได้รับแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลผ่านระบบออนไลน์ (google form) เรียบร้อยแล้ว นำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วนำมาจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา
4. นำข้อมูลที่จัดลำดับความต้องการจำเป็นในแนวการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 มาสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเพื่อสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
5. จัดทำแบบบันทึกเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์จากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี และนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปประสานงานกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์ตามวันเวลาที่นัดหมาย เพื่อให้ได้ข้อมูลมาสังเคราะห์เป็นแนวทางในการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2
6. ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการเลือกแบบเจาะจง ด้วยแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์เพื่อหาค่าสถิติและวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และการหาร้อยละ (percentage) นำเสนอในรูปแบบความเรียง
 - ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลประเภทมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) เกี่ยวกับการดำเนินการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 วิเคราะห์โดยการหาข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 นำมาวิเคราะห์สภาพ

จริงที่เป็นอยู่และสภาพพึงประสงค์ในการดำเนินการส่งเสริมความสุขในองค์กร โดยการหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายข้อ นำเสนอในรูปแบบตาราง ประกอบคำบรรยายในการวิเคราะห์ โดยกำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของ ค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของสุวิมล ว่องวาณิช (2562, หน้า 121) ดังนี้

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 – 5.00 หมายความว่า การดำเนินการส่งเสริมความสุขในองค์กร
ของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 – 4.50 หมายความว่า การดำเนินการส่งเสริมความสุขในองค์กร
ของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.51 – 3.50 หมายความว่า การดำเนินการส่งเสริมความสุขในองค์กร
ของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.51 – 2.50 หมายความว่า การดำเนินการส่งเสริมความสุขในองค์กรของ
สถานศึกษาอยู่ในระดับระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.00 – 1.50 หมายความว่า การดำเนินการส่งเสริมความสุขในองค์กร
ของสถานศึกษาอยู่ในระดับระดับน้อยที่สุด

2. การวิเคราะห์ดัชนีความต้องการจำเป็น

ตอนที่ 2 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการคำนวณหาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของ
ความต้องการจำเป็น โดยใช้สูตรคำนวณค่า $PNI_{modified}$ ด้วยวิธี Priority Need Index (PNI) ของ
สุวิมล ว่องวาณิช (2562, หน้า 279)

ตอนที่ 3 สรุปข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับความต้องการจำเป็นของแนวทางการส่งเสริม
ความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ซึ่ง
เป็นคำถามปลายเปิด (opened questionnaire)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview)

โดยใช้ข้อคำถามจากการเก็บข้อมูลในแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์
และความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ผู้วิจัยดำเนินการนำข้อมูลที่ได้จากแบบบันทึกการสัมภาษณ์จาก
ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มาเรียบเรียงจัดระเบียบข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิง
คุณภาพและการพรรณนาเป็นความเรียงในการเสนอเป็นแนวทางในการพัฒนาการส่งเสริม
ความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติต่างๆ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. การหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง เป็นตัวแทนของประชากร โดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (Yamane, 1973, p.125)

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	ขนาดของประชากร
	e	แทน	ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

2. การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาจากสูตร (Index of Item - Objective Congruence : IOC) (สุวิมล ว่องวาณิช, 2562, หน้า 67) โดยใช้สูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับเนื้อหา
	R	แทน	คะแนนความสอดคล้องผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
	$\sum R$	แทน	ผลรวมคะแนนความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

3. การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาในการคำนวณ (Cronbach, 1971, p.160) โดยใช้สูตร

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
	n	แทน	จำนวนของข้อคำถาม
	$\sum$	แทน	ผลรวม

$$S_i^2 \quad \text{แทน} \quad \text{ความแปรปรวนในแต่ละข้อ}$$

$$S_t^2 \quad \text{แทน} \quad \text{ความแปรปรวนรวมทั้งหมด}$$

4. การหาค่าร้อยละ (percentage) (สุวิมล ว่องวาณิช, 2562, หน้า 38) โดยใช้สูตร

$$p = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ	p	แทน	ค่าร้อยละ
	f	แทน	ค่าความถี่ที่แปลค่าเป็นร้อยละ
	n	แทน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

5. การหาค่าเฉลี่ย (mean) (สุวิมล ว่องวาณิช, 2562, หน้า 352) โดยใช้สูตร

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

เมื่อ	$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	N	แทน	จำนวนข้อมูล

6. การหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (สุวิมล ว่องวาณิช, 2562, หน้า 65) โดยใช้สูตร

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

เมื่อ	$S.D.$	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	N	แทน	จำนวนข้อมูล
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	$(\sum x)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

7. การหาค่าความต้องการจำเป็น และจัดลำดับตามค่า PNI_{modified} ด้วยวิธี Priority Need Index (PNI) ของสุวิมล ร่องวาณิช (2562, หน้า 279) โดยใช้สูตร

$$PNI_{\text{Modified}} = \frac{(I - D)}{D}$$

เมื่อ	PNI_{Modified}	แทน	ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น
	I	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์
	D	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง แนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2
ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนด
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย (arithmetic mean)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
PNI _{modified}	แทน	ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Modified Priority Need Index)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งจำแนกตาม เพศ ตำแหน่งหน้าที่ใน
การปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด อายุ ประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษา และขนาดของ
สถานศึกษา

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ซึ่งประกอบด้วย 8 ด้าน
ได้แก่ 1) happy body (กายและใจดี) 2) happy heart (ความมีน้ำใจ) 3) happy relax (การผ่อนคลาย)
4) happy brain (พัฒนาความรู้) 5) happy money (บริหารจัดการรายรับรายจ่าย)
6) happy soul (สุขภาวะทางปัญญา) 7) happy family (ครอบครัวมีความสุข) และ 8) happy
society (สังคมดี) โดยภาพรวมและเสนอเป็นรายด้าน

2. การวิเคราะห์ดัชนีความต้องการจำเป็น

ตอนที่ 1 ความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ซึ่งประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ 1) happy body (กายและใจดี) 2) happy heart (ความมีน้ำใจ) 3) happy relax (การผ่อนคลาย) 4) happy brain (พัฒนาความรู้) 5) happy money (บริหารจัดการรายรับรายจ่าย) 6) happy soul (สภาวะทางปัญญา) 7) happy family (ครอบครัวมีความสุข) และ 8) happy society (สังคมดี) โดยภาพรวมและเสนอเป็นรายด้าน

ตอนที่ 2 สรุปข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับความต้องการจำเป็นของแนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด (opened questionnaire)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview)

ผู้วิจัยดำเนินการนำข้อมูลที่ได้จากแบบบันทึกการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) จำนวน 7 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำนวน 4 คน และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำนวน 1 คน โดยคัดเลือกจากผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูที่ได้รับรางวัลข้าราชการดีเด่น ประจำปี พ.ศ. 2567 ที่ผ่านการประเมินทั้ง 5 องค์ประกอบได้แก่ ด้าน ก. การครองตน ด้าน ข. การครองคน ด้าน ค. การครองงาน ด้าน ง. การปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม และด้าน จ. ผลงานดีเด่น ในระดับจังหวัดและระดับประเทศ มาเรียบเรียงจัดระเบียบข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพและการพรรณนาเป็นความเรียงในการเสนอเป็นแนวการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งจำแนกตาม เพศ ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด อายุ ประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษา และขนาดของสถานศึกษา ดังแสดงรายละเอียดใน ตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	ผู้ตอบแบบสอบถาม	
	จำนวน (n= 310)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	128	41.29
หญิง	182	58.71
รวม	310	100.00
ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน		
ผู้บริหารสถานศึกษา (ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ)	93	30.00
ครู	217	70.00
รวม	310	100.00
ระดับการศึกษาขั้นสูง		
ปริญญาตรี / เทียบเท่า	203	65.48
สูงกว่าปริญญาตรี	107	34.52
รวม	310	100.00
อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	64	20.64
30 – 50 ปี	208	67.10
51 ปี ขึ้นไป	38	12.26
รวม	310	100.00
ประสบการณ์ทำงานในสถานศึกษา		
น้อยกว่า 10 ปี	74	23.87
10 – 20 ปี	190	61.29
มากกว่า 20 ปี	46	14.84
รวม	310	100.00
ขนาดของสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียน 119 คนลงมา	96	30.97
ขนาดกลางขึ้นไป สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียน 120-1,679 คน	214	69.03
รวม	310	100.00

จากตาราง 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 58.71 ส่วนใหญ่เป็นครู คิดเป็นร้อยละ 70.00 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาขั้นสูงสุด ได้แก่ ปริญญาตรี / เทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 65.48 ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 30 -50 ปี คิดเป็นร้อยละ 67.10 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานในสถานศึกษา 10 – 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 61.29 และส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษานานกลางขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 69.03

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ซึ่งประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ 1.happy body (กายและใจดี) 2.happy heart (ความมีน้ำใจ) 3.happy relax (การผ่อนคลาย) 4.happy brain (พัฒนาความรู้) 5.happy money (บริหารจัดการรายรับรายจ่าย) 6.happy soul (สุขภาวะทางปัญญา) 7.happy family (ครอบครัวมีความสุข) และ 8.happy society (สังคมดี) โดยภาพรวมและเสนอเป็นรายด้าน ดังแสดงรายละเอียดในตาราง 3

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ในภาพรวม 8 ด้าน

ความสุขพื้นฐานแปดด้าน	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. happy body (กายและใจดี)	3.84	0.53	มาก	1	4.90	0.39	มากที่สุด	7
2. happy heart (ความมีน้ำใจ)	3.83	0.55	มาก	5	4.92	0.34	มากที่สุด	2
3. happy relax (การผ่อนคลาย)	3.80	0.56	มาก	7	4.91	0.40	มากที่สุด	4
4. happy brain (พัฒนาความรู้)	3.84	0.53	มาก	1	4.93	0.29	มากที่สุด	1
5. happy money (บริหาร จัดการรายรับรายจ่าย)	3.80	0.56	มาก	7	4.89	0.42	มากที่สุด	8
6. happy soul (สุขภาวะทาง ปัญญา)	3.84	0.53	มาก	1	4.91	0.36	มากที่สุด	4
7. happy family (ครอบครัวมี ความสุข)	3.84	0.56	มาก	1	4.92	0.34	มากที่สุด	2

ตาราง 3 (ต่อ)

ความสุขพื้นฐานแปดด้าน	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
8. happy society (สังคมดี)	3.81	0.56	มาก	6	4.91	0.38	มากที่สุด	4
รวมเฉลี่ย	3.83	0.50	มาก		4.91	0.34	มากที่สุด	

จากตาราง 3 พบว่า สภาพปัจจุบันของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.83$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) happy body (กายและใจดี) ($\bar{X}=3.84$, S.D. = 0.53) และ Happy Brain (พัฒนาความรู้) ($\bar{X}=3.84$, S.D. = 0.53) และ happy soul (สุขภาวะทางปัญญา) ($\bar{X}=3.84$, S.D. = 0.53) และ happy family (ครอบครัวมีความสุข) ($\bar{X}=3.84$, S.D. = 0.56) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 2) happy heart (ความมีน้ำใจ) ($\bar{X}=3.83$, S.D. = 0.55) 3) happy society (สังคมดี) ($\bar{X}=3.81$, S.D. = 0.56) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ happy relax (การผ่อนคลาย) ($\bar{X}=3.80$, S.D. = 0.56) และ happy money (บริหารจัดการรายรับรายจ่าย) ($\bar{X}=3.80$, S.D. = 0.56) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.91$, S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) happy brain (พัฒนาความรู้) ($\bar{X}=4.93$, S.D. = 0.29) 2) happy heart (ความมีน้ำใจ) ($\bar{X}=4.92$, S.D. = 0.34) และ happy family (ครอบครัวมีความสุข) ($\bar{X}=4.92$, S.D. = 0.34) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 3) happy relax (การผ่อนคลาย) ($\bar{X}=4.91$, S.D. = 0.40) และ Happy Soul (สุขภาวะทางปัญญา) ($\bar{X}=4.91$, S.D. = 0.36) และ happy society (สังคมดี) ($\bar{X}=4.91$, S.D. = 0.38) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ happy money (บริหารจัดการรายรับรายจ่าย) ($\bar{X}=4.89$, S.D. = 0.42) ตามลำดับ

2.1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 1 happy body (กายและใจดี) ดังแสดงรายละเอียดในตาราง 4

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 1 happy body (กายและใจดี)

happy body (กายและใจดี)	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบุคลากรการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ	3.83	0.59	มาก	4	4.89	0.41	มากที่สุด	5
2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพอย่างต่อเนื่อง	3.87	0.63	มาก	1	4.90	0.40	มากที่สุด	3
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความตระหนักต่อพฤติกรรมเสี่ยงต่อสุขภาพอย่างสม่ำเสมอ	3.84	0.68	มาก	2	4.92	0.40	มากที่สุด	1
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง	3.81	0.69	มาก	5	4.90	0.46	มากที่สุด	3
5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีการดูแลตนเองอย่างสม่ำเสมอ	3.84	0.69	มาก	2	4.91	0.38	มากที่สุด	2
รวมเฉลี่ย	3.84	0.53	มาก		4.90	0.39	มากที่สุด	

จากตาราง 4 พบว่า สภาพปัจจุบันของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 1 happy body (กายและใจดี) ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D.= 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.83$, S.D.= 0.59) 2) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความตระหนักต่อพฤติกรรมเสี่ยงต่อสุขภาพอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.84$, S.D.= 0.68) และ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีการดูแลตนเองอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.84$, S.D.= 0.69) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบุคลากรการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.83$, S.D.= 0.59)

ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.81$, S.D.= 0.69)

สภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 1 happy body (กายและใจดี) ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.90$, S.D.= 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความตระหนักต่อพฤติกรรมเสี่ยงต่อสุขภาพอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.92$, S.D.= 0.40) 2) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีการดูแลตนเองอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.91$, S.D.= 0.38) และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.90$, S.D.= 0.40) และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.90$, S.D.= 0.46) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบุคลากรการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.89$, S.D.= 0.41)

2.2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 2 happy heart (ความมีน้ำใจ) ดังแสดงรายละเอียดในตาราง 5

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 2 happy heart (ความมีน้ำใจ)

happy heart (ความมีน้ำใจ)	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ทำกิจกรรมจิตอาสาอย่างต่อเนื่อง	3.89	0.60	มาก	1	4.93	0.32	มากที่สุด	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเอื้ออาทรต่อกันอยู่เสมอ	3.83	0.68	มาก	2	4	0.39	มากที่สุด	3
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรทำสาธารณะประโยชน์ต่อผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง	3.83	0.65	มาก	2	4.94	0.25	มากที่สุด	1

ตาราง 5 (ต่อ)

happy heart (ความมีน้ำใจ)	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
4. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระเสมอ	3.79	0.71	มาก	5	4.91	0.42	มากที่สุด	4
5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการยอมรับซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ	3.82	0.67	มาก	4	4.91	0.42	มากที่สุด	4
รวมเฉลี่ย	3.83	0.55	มาก		4.92	0.34	มากที่สุด	

จากตาราง 5 พบว่า สภาพปัจจุบันของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 2 happy heart (ความมีน้ำใจ) ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.83$, S.D.= 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ทำกิจกรรมจิตอาสาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.89$, S.D.= 0.60) 2) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเอื้ออาทรต่อกันอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.83$, S.D.= 0.67) และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรทำสาธารณประโยชน์ต่อผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.83$, S.D.= 0.65) 3) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการยอมรับซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.82$, S.D.= 0.67) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระเสมอ ($\bar{X} = 3.79$, S.D.= 0.71)

สภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 2 happy heart (ความมีน้ำใจ) ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.92$, S.D.= 0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรทำสาธารณประโยชน์ต่อผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.94$, S.D.= 0.25) 2) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ทำกิจกรรมจิตอาสาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.93$, S.D.= 0.32) และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเอื้ออาทรต่อกันอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.92$, S.D.= 0.39) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระเสมอ ($\bar{X} = 4.91$, S.D.= 0.42)

และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการยอมรับซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.91$, S.D.= 0.42) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

2.3 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 3 happy relax (การผ่อนคลาย) ดังแสดงรายละเอียดในตาราง 6

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 3 happy relax (การผ่อนคลาย)

happy relax (การผ่อนคลาย)	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวอย่างต่อเนื่อง	3.86	0.63	มาก	1	4.90	0.42	มากที่สุด	4
2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมการสื่อสารอย่างสม่ำเสมอ	3.77	0.69	มาก	4	4.91	0.37	มากที่สุด	2
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสื่อสารเชิงบวกอยู่ตลอด	3.83	0.68	มาก	2	4.92	0.40	มากที่สุด	1
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างสมดุลระหว่างงานและการผ่อนคลายอยู่เสมอ	3.76	0.71	มาก	5	4.91	0.45	มากที่สุด	2
5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ช่วยลดความเครียดอย่างสม่ำเสมอ	3.82	0.69	มาก	3	4.90	0.47	มากที่สุด	4
รวมเฉลี่ย	3.80	0.56	มาก		4.91	0.40	มากที่สุด	

จากตาราง 6 พบว่า สภาพปัจจุบันของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 3 happy relax (การผ่อนคลาย) ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D.= 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับ

ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.86$, S.D.= 0.63) 2) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสื่อสารเชิงบวกอยู่ตลอด ($\bar{X} = 3.83$, S.D.= 0.68) และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ ($\bar{X} = 3.82$, S.D.= 0.69) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างสมดุลระหว่างงานและการผ่อนคลายอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.76$, S.D.= 0.71)

สภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 3 happy relax (การผ่อนคลาย) ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.91$, S.D.= 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสื่อสารเชิงบวกอยู่ตลอด ($\bar{X} = 4.92$, S.D.= 0.40) 2) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมการสื่อสารอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.91$, S.D.= 0.37) และ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างสมดุลระหว่างงานและการผ่อนคลายอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.91$, S.D.= 0.45) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.90$, S.D.= 0.42) และ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ช่วยลดความเครียดอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.90$, S.D.= 0.47) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

2.4 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 4 happy brain (พัฒนาความรู้) ดังแสดงรายละเอียดในตาราง 7

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 4 happy brain (พัฒนาความรู้)

happy brain (พัฒนาความรู้)	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.88	0.65	มาก	1	4.95	0.25	มากที่สุด	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง	3.84	0.68	มาก	3	4.95	0.24	มากที่สุด	1

ตาราง 7 (ต่อ)

happy brain (พัฒนาความรู้)	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูแลกเปลี่ยนการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ	3.83	0.64	มาก	4	4.93	0.33	มากที่สุด	2
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการศึกษาดูงานนอกโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง	3.81	0.68	มาก	5	4.90	0.44	มากที่สุด	4
5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการเข้าร่วมเครือข่ายการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ	3.85	0.64	มาก	2	4.92	0.32	มากที่สุด	3
รวมเฉลี่ย	3.84	0.53	มาก		4.93	0.29	มากที่สุด	

จากตาราง 7 พบว่า สภาพปัจจุบันของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 4 happy brain (พัฒนาความรู้) ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.65) 2) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการเข้าร่วมเครือข่ายการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.64) และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.68) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการศึกษาดูงานนอกโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.68)

สภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 4 happy brain (พัฒนาความรู้) ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.93$, S.D. = 0.29) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.95$, S.D. = 0.25) และผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.95$, S.D. = 0.24) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 2) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูแลกเปลี่ยนการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.93$, S.D. = 0.33) และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการเข้าร่วมเครือข่ายการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.92$, S.D. =

0.32) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการศึกษาดูงานนอกโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.90$, S.D.= 0.44)

2.5 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 5 happy money (บริหารจัดการรายรับรายจ่าย) ดังแสดงรายละเอียดในตาราง 8

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 5 happy money (บริหารจัดการรายรับรายจ่าย)

happy money (บริหารจัดการรายรับรายจ่าย)	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูจัดทำแผนการเงินส่วนบุคคลอย่างสม่ำเสมอ	3.79	0.65	มาก	3	4.89	0.44	มากที่สุด	4
2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการวางแผนการเงินอย่างต่อเนื่อง	3.77	0.68	มาก	5	4.90	0.41	มากที่สุด	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการให้คำปรึกษาการวางแผนการเงินอยู่เสมอ	3.80	0.66	มาก	2	4.88	0.45	มากที่สุด	5
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูมีเป้าหมายทางการเงินอย่างสม่ำเสมอ	3.85	0.65	มาก	1	4.90	0.41	มากที่สุด	1
5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูใช้ทักษะเพื่อเพิ่มรายได้อยู่เสมอ	3.79	0.66	มาก	3	4.90	0.42	มากที่สุด	1
รวมเฉลี่ย	3.80	0.56	มาก		4.89	0.42	มากที่สุด	

จากตาราง 8 พบว่า สภาพปัจจุบันของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 5 happy money (บริหารจัดการรายรับรายจ่าย) ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D.= 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้

ครูมีเป้าหมายทางการเงินอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.85$, S.D.= 0.65) 2) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการให้คำปรึกษาการวางแผนการเงินอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.80$, S.D.= 0.66) และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูจัดทำแผนการเงินส่วนบุคคลอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.79$, S.D.= 0.65) และ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูใช้ทักษะเพื่อเพิ่มรายได้อยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.79$, S.D.= 0.66) ซึ่งมีค่าเท่ากับส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการวางแผนการเงินอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.77$, S.D.= 0.68)

สภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 5 happy money (บริหารจัดการรายรับรายจ่าย) ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.89$, S.D.= 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการวางแผนการเงินอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.90$, S.D.= 0.41) และ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูมีเป้าหมายทางการเงินอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.90$, S.D.= 0.41) และ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูใช้ทักษะเพื่อเพิ่มรายได้อยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.90$, S.D.= 0.42) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 2) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูจัดทำแผนการเงินส่วนบุคคลอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.89$, S.D.= 0.44) และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการให้คำปรึกษาการวางแผนการเงินอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.88$, S.D.= 0.45)

2.6 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 6 happy soul (สุขภาวะทางปัญญา) ดังแสดงรายละเอียดในตาราง 9

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 6 happy soul (สุขภาวะทางปัญญา)

happy soul (สุขภาวะทางปัญญา)	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการให้คำปรึกษาด้านจิตใจสำหรับครูอย่างต่อเนื่อง	3.82	0.67	มาก	4	4.90	0.44	มากที่สุด	4
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูมีโอกาสทำกิจกรรมจิตอาสาอยู่เสมอ	3.85	0.63	มาก	2	4.92	0.33	มากที่สุด	2

ตาราง 9 (ต่อ)

happy soul (สุขภาวะทางปัญญา)	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้าง วัฒนธรรมการยอมรับซึ่งกัน และกันอย่างต่อเนื่อง	3.85	0.63	มาก	2	4.90	0.41	มากที่สุด	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม การดูแลสุขภาพจิตระหว่างกัน อยู่เสมอ	3.81	0.65	มาก	5	4.91	0.40	มากที่สุด	3
5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม ความรับผิดชอบต่องานอยู่เสมอ	3.86	0.67	มาก	1	4.93	0.31	มากที่สุด	1
รวมเฉลี่ย	3.84	0.53	มาก		4.91	0.36	มากที่สุด	

จากตาราง 9 พบว่า สภาพปัจจุบันของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 6 happy soul (สุขภาวะทางปัญญา) ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D.= 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความรับผิดชอบต่องานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.86$, S.D.= 0.67) 2) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูมีโอกาสมากิจกรรมจิตอาสาอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.85$, S.D.= 0.63) และผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างวัฒนธรรมการยอมรับซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.85$, S.D.= 0.63) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการให้คำปรึกษาด้านจิตใจสำหรับครูอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.82$, S.D.= 0.67) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการดูแลสุขภาพจิตระหว่างกันอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.81$, S.D.= 0.65)

สภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 6 happy soul (สุขภาวะทางปัญญา) ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.91$, S.D.= 0.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความรับผิดชอบต่องานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.93$, S.D.= 0.31) 2) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูมีโอกาสมากิจกรรมจิตอาสาอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.92$, S.D.= 0.33) และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการดูแลสุขภาพจิตระหว่างกันอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.91$, S.D.= 0.40) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการให้

คำปรึกษาด้านจิตใจสำหรับครูอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.90$, S.D.= 0.44) และผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างวัฒนธรรมการยอมรับซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.90$, S.D.= 0.41) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

2.7 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 7 happy family (ครอบครัวมีความสุข) ดังแสดงรายละเอียดในตาราง 10

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 7 happy family (ครอบครัวมีความสุข)

happy family (ครอบครัวมีความสุข)	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมกิจกรรมการมีส่วนร่วมของครอบครัวอย่างสม่ำเสมอ	3.81	0.69	มาก	4	4.91	0.40	มากที่สุด	4
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนความรับผิดชอบต่อครอบครัวอยู่เสมอ	3.80	0.68	มาก	5	4.92	0.36	มากที่สุด	5
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการสื่อสารในครอบครัวอยู่เสมอ	3.87	0.65	มาก	1	4.93	0.32	มากที่สุด	1
4. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับสมดุลระหว่างงานและครอบครัวอยู่เสมอ	3.85	0.67	มาก	3	4.91	0.36	มากที่สุด	3
5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์ภายในครอบครัวอย่างต่อเนื่อง	3.87	0.64	มาก	1	4.92	0.35	มากที่สุด	1
รวมเฉลี่ย	3.84	0.56	มาก		4.92	0.34	มากที่สุด	

จากตาราง 10 พบว่า สภาพปัจจุบันของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 7 happy family (ครอบครัวมีความสุข) ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D.= 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน

การสื่อสารในครอบครัวอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.65) และ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์ภายในครอบครัวอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.64) 2 ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับสมดุลระหว่างงานและครอบครัวอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.67) และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมกิจกรรมการมีส่วนร่วมของครอบครัวอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.69) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนความรับผิดชอบต่อครอบครัวอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.68)

สภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 7 happy family (ครอบครัวมีความสุข) ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.92$, S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการสื่อสารในครอบครัวอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.93$, S.D. = 0.32) 2) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนความรับผิดชอบต่อครอบครัวอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.92$, S.D. = 0.36) และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์ภายในครอบครัวอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.92$, S.D. = 0.35) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมกิจกรรมการมีส่วนร่วมของครอบครัวอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.91$, S.D. = 0.40) และผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับสมดุลระหว่างงานและครอบครัวอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.91$, S.D. = 0.36) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

2.8 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 8 happy society (สังคมดี) ดังแสดงรายละเอียดในตาราง 11

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 8 happy society (สังคมดี)

happy society (สังคมดี)	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง	3.80	0.68	มาก	4	4.91	0.41	มากที่สุด	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความสามัคคีในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	3.81	0.69	มาก	2	4.91	0.42	มากที่สุด	2

ตาราง 11 (ต่อ)

happy society (สังคมดี)	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีอย่างต่อเนื่อง	3.80	0.65	มาก	4	4.91	0.40	มากที่สุด	2
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	3.81	0.64	มาก	2	4.91	0.35	มากที่สุด	2
5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างสังคมการทำงานที่ดีอย่างต่อเนื่อง	3.83	0.67	มาก	1	4.92	0.36	มากที่สุด	1
รวมเฉลี่ย	3.81	0.56	มาก		4.91	0.38	มากที่สุด	

จากตาราง 11 พบว่า สภาพปัจจุบันของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 8 happy society (สังคมดี) ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างสังคมการทำงานที่ดีอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.67) 2) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความสามัคคีในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.69) และ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.64) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.68) และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.65) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

สภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 8 happy society (สังคมดี) ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.91$, S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 2 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างสังคมการทำงานที่ดีอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.92$, S.D. = 0.36) 2) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.91$, S.D. = 0.41) และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความสามัคคีในการทำงานอย่าง

ต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.91$, S.D.= 0.42) และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.91$, S.D.= 0.40) และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.91$, S.D.= 0.35) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

2. การวิเคราะห์ดัชนีความต้องการจำเป็น

ตอนที่ 1 ความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ซึ่งประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ 1.happy body (กายและใจดี) 2.happy heart (ความมีน้ำใจ) 3.happy relax (การผ่อนคลาย) 4.happy brain (พัฒนาความรู้) 5.happy money (บริหารจัดการรายรับรายจ่าย) 6.happy soul (สภาวะทางปัญญา) 7.happy family (ครอบครัวมีความสุข) และ 8.happy society (สังคมดี) โดยภาพรวมและเสนอเป็นรายด้าน ดังแสดงรายละเอียดในตาราง 12

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและดัชนีจัดเรียงอันดับความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ในภาพรวม

ความสุขพื้นฐานแปดด้าน	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์		ความต้องการจำเป็น	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. happy body (กายและใจดี)	3.84	0.53	4.90	0.39	0.2760	8
2. happy heart (ความมีน้ำใจ)	3.83	0.55	4.92	0.34	0.2846	4
3. happy relax (การผ่อนคลาย)	3.80	0.56	4.91	0.40	0.2921	1
4. happy brain (พัฒนาความรู้)	3.84	0.53	4.93	0.29	0.2839	5
5. happy money (บริหาร จัดการรายรับรายจ่าย)	3.80	0.56	4.89	0.42	0.2868	3
6. happy soul (สภาวะทาง ปัญญา)	3.84	0.53	4.91	0.36	0.2786	7
7. happy family (ครอบครัวมี ความสุข)	3.84	0.56	4.92	0.34	0.2813	6
8. happy society (สังคมดี)	3.81	0.56	4.91	0.38	0.2887	2

จากตาราง 12 พบว่าความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ในภาพรวม พบว่าความต้องการจำเป็นเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ 1) ด้านที่ 3 happy relax (การผ่อนคลาย) (PNI = 0.2921) 2) ด้านที่ 8 happy society (สังคมดี) (PNI = 0.2887) 3) ด้านที่ 5 happy money (บริหารจัดการรายรับรายจ่าย) (PNI = 0.2868) 4) ด้านที่ 2 happy heart (ความมีน้ำใจ) (PNI = 0.2846) 5) ด้านที่ 4 happy brain (พัฒนาความรู้) (PNI = 0.2839) 6) ด้านที่ 7 happy family (ครอบครัวมีความสุข) (PNI = 0.2813) 7) ด้านที่ 6 happy soul (สุขภาวะทางปัญญา) (PNI = 0.2786) และ 8) ด้านที่ 1 happy body (กายและใจดี) (PNI = 0.2760) ตามลำดับ

1.1 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 1 happy body (กายและใจดี) ดังแสดงรายละเอียดในตาราง 13

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและดัชนีจัดเรียงอันดับความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 1 happy body (กายและใจดี)

happy body (กายและใจดี)	สภาพ ปัจจุบัน		สภาพที่พึง ประสงค์		ความ ต้องการ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	จำเป็น	
1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบุคลากร การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ	3.83	0.59	4.89	0.41	0.2768	4
2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมกิจกรรมที่ เกี่ยวข้องกับสุขภาพอย่างต่อเนื่อง	3.87	0.63	4.90	0.40	0.2661	5
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความตระหนัก ต่อพฤติกรรมเสี่ยงต่อสุขภาพอย่าง สม่ำเสมอ	3.84	0.68	4.92	0.40	0.2813	2
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและ ผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง	3.81	0.69	4.90	0.46	0.2861	1

ตาราง 13 (ต่อ)

happy body (กายและใจดี)	สภาพ		สภาพที่พึง		ความ	ลำดับที่
	ปัจจุบัน		ประสงค์		ต้องการ	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	จำเป็น	
5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากร มีการดูแลตนเองอย่างสม่ำเสมอ	3.84	0.69	4.91	0.38	0.2786	3
รวมเฉลี่ย	3.84	0.53	4.90	0.39	0.2760	

จากตาราง 13 พบว่า ความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 1 happy body (กายและใจดี) โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง (PNI = 0.2861) 2) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความตระหนักต่อพฤติกรรมเสี่ยงต่อสุขภาพอย่างสม่ำเสมอ (PNI = 0.2813) และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีการดูแลตนเองอย่างสม่ำเสมอ (PNI = 0.2786) ส่วนข้อที่มีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพอย่างต่อเนื่อง (PNI = 0.2661)

1.2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 2 Happy Heart (ความมีน้ำใจ) ดังแสดงรายละเอียดในตาราง 14

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและดัชนีจัดเรียงอันดับความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 2 happy heart (ความมีน้ำใจ)

happy heart (ความมีน้ำใจ)	สภาพ		สภาพที่พึง		ความต้องการ จำเป็น	ลำดับที่
	ปัจจุบัน		ประสงค์			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากร ในสถานศึกษาได้ทำกิจกรรมจิตอาสา อย่างต่อเนื่อง	3.89	0.60	4.93	0.32	0.2674	5

ตาราง 14 (ต่อ)

happy heart (ความมีน้ำใจ)	สภาพ		สภาพที่พึง		ความ	ลำดับที่
	ปัจจุบัน		ประสงค์		ต้องการ	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	จำเป็น	
2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเอื้ออาทรต่อกันอยู่เสมอ	3.83	0.68	4.92	0.39	0.2846	4
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรทำสาธารณะประโยชน์ต่อผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง	3.83	0.65	4.94	0.25	0.2898	2
4. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระเสมอ	3.79	0.71	4.91	0.42	0.2955	1
5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการยอมรับซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ	3.82	0.67	4.91	0.42	0.2853	3
รวมเฉลี่ย	3.83	0.55	4.92	0.34	0.2846	

จากตาราง 14 พบว่า ความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 2 happy heart (ความมีน้ำใจ) โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระเสมอ (PNI = 0.2955) 2) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรทำสาธารณะประโยชน์ต่อผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง (PNI = 0.2898) และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการยอมรับซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ (PNI = 0.2853) ส่วนข้อที่มีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ทำกิจกรรมจิตอาสาอย่างต่อเนื่อง (PNI = 0.2674)

1.3 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 3 happy relax (การผ่อนคลาย) ดังแสดงรายละเอียดในตาราง 15

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและดัชนีจัดเรียงอันดับความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 3 happy relax (การผ่อนคลาย)

happy relax (การผ่อนคลาย)	สภาพ		สภาพที่พึง		ความ	ลำดับที่
	ปัจจุบัน		ประสงค์		ต้องการ	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	จำเป็น	
1. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ระบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม	3.86	0.63	4.90	0.42	0.2694	5
2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบุคลากรในสถานศึกษาให้หันเหศงานซึ่งกันและกันอย่างเต็มใจ	3.77	0.69	4.91	0.37	0.3024	2
3. ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรอย่างยุติธรรมตามผลการปฏิบัติงาน	3.83	0.68	4.92	0.40	0.2846	3
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่งให้แก่บุคลากรตามความเหมาะสม	3.76	0.71	4.91	0.45	0.3059	1
5. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาค	3.82	0.69	4.90	0.47	0.2827	4
รวมเฉลี่ย	3.80	0.56	4.91	0.40	0.2921	

จากตาราง 15 พบว่า ความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 3 happy relax (การผ่อนคลาย) โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่งให้แก่บุคลากรตามความเหมาะสม (PNI = 0.3059) 2) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบุคลากรในสถานศึกษาให้หันเหศงานซึ่งกันและกันอย่างเต็มใจ (PNI = 0.3024) และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรอย่างยุติธรรมตามผลการปฏิบัติงาน (PNI = 0.2846) ส่วนข้อที่มีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ระบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม (PNI = 0.2694)

1.4 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 4 happy brain (พัฒนาความรู้) ดังแสดงรายละเอียดในตาราง 16

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและดัชนีจัดเรียงอันดับความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 4 happy brain (พัฒนาความรู้)

happy brain (พัฒนาความรู้)	สภาพ ปัจจุบัน		สภาพที่พึง ประสงค์		ความ ต้องการ จำเป็น	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.88	0.65	4.95	0.25	0.2758	5
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง	3.84	0.68	4.95	0.24	0.2891	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูแลกเปลี่ยนการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ	3.83	0.64	4.93	0.33	0.2872	2
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการศึกษาดูงานนอกโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง	3.81	0.68	4.90	0.44	0.2861	3
5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการเข้าร่วมเครือข่ายการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ	3.85	0.64	4.92	0.32	0.2779	4
รวมเฉลี่ย	3.84	0.53	4.93	0.29	0.2839	

จากตาราง 16 พบว่า ความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 4 happy brain (พัฒนาความรู้) โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง (PNI = 0.2891) 2) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูแลกเปลี่ยนการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ (PNI = 0.2872) และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการศึกษาดูงานนอกโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง (PNI = 0.2861) ส่วนข้อที่มีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (PNI = 0.2758)

1.5 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 5 happy money (บริหารจัดการรายรับรายจ่าย) ดังแสดงรายละเอียดในตาราง 17

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและดัชนีจัดเรียงอันดับความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 5 happy money (บริหารจัดการรายรับรายจ่าย)

happy money (บริหารจัดการรายรับรายจ่าย)	สภาพ ปัจจุบัน		สภาพที่พึง ประสงค์		ความ ต้องการ จำเป็น	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูจัดทำแผนการเงินส่วนบุคคลอย่างสม่ำเสมอ	3.79	0.65	4.89	0.44	0.2902	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการวางแผนการเงินอย่างต่อเนื่อง	3.77	0.68	4.90	0.41	0.2997	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการให้คำปรึกษาการวางแผนการเงินอยู่เสมอ	3.80	0.66	4.88	0.45	0.2842	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูมีเป้าหมายทางการเงินอย่างสม่ำเสมอ	3.85	0.65	4.90	0.41	0.2727	5
5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูใช้ทักษะเพื่อเพิ่มรายได้อยู่เสมอ	3.79	0.66	4.90	0.42	0.2929	2
รวมเฉลี่ย	3.80	0.56	4.89	0.42	0.2868	

จากตาราง 17 พบว่า ความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 5 happy money (บริหารจัดการรายรับรายจ่าย) โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการวางแผนการเงินอย่างต่อเนื่อง (PNI = 0.2997) 2) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูใช้ทักษะเพื่อเพิ่มรายได้อยู่เสมอ (0.2929) และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูจัดทำแผนการเงินส่วนบุคคลอย่างสม่ำเสมอ (PNI = 0.2902) ส่วนข้อที่มีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูมีเป้าหมายทางการเงินอย่างสม่ำเสมอ (PNI = 0.2727)

1.6 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 6 happy soul (สุขภาวะทางปัญญา) ดังแสดงรายละเอียดในตาราง 18

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและดัชนีจัดเรียงอันดับความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 6 happy soul (สุขภาวะทางปัญญา)

happy soul (สุขภาวะทางปัญญา)	สภาพ ปัจจุบัน		สภาพที่พึง ประสงค์		ความ ต้องการ จำเป็น	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการให้คำปรึกษาด้านจิตใจ สำหรับครูอย่างต่อเนื่อง	3.82	0.67	4.92	0.44	0.2880	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูมีโอกาสมากำกิจกรรม จิตอาสาอยู่เสมอ	3.85	0.63	4.90	0.33	0.2727	4
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างวัฒนธรรมการยอมรับ ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง	3.85	0.63	4.90	0.41	0.2727	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการดูแลสุขภาพจิตระหว่าง กันอยู่เสมอ	3.81	0.65	4.91	0.40	0.2887	1
5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความรับผิดชอบต่องานอยู่ เสมอ	3.86	0.67	4.93	0.31	0.2772	3
รวมเฉลี่ย	3.84	0.53	4.91	0.36	0.2786	

จากตาราง 18 พบว่า ความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 6 happy soul (สุขภาวะทางปัญญา) โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการดูแลสุขภาพจิตระหว่างกันอยู่เสมอ (PNI = 0.2887) 2) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการให้คำปรึกษาด้านจิตใจสำหรับครูอย่างต่อเนื่อง (PNI = 0.2880) และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความรับผิดชอบต่องานอยู่เสมอ (PNI = 0.2772) ส่วนข้อที่มีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูมีโอกาสมากำกิจกรรมจิตอาสาอยู่เสมอ (PNI = 0.2727) และผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างวัฒนธรรมการยอมรับซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง (PNI = 0.2727) ซึ่งมีค่า PNI เท่ากัน

1.7 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 7 happy family (ครอบครัวมีความสุข) ดังแสดงรายละเอียดในตาราง 19

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและดัชนีจัดเรียงอันดับความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 7 happy family (ครอบครัวมีความสุข)

Happy Family (ครอบครัวมีความสุข)	สภาพ ปัจจุบัน		สภาพที่พึง ประสงค์		ความ ต้องการ จำเป็น	ลำดับ ที่
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมกิจกรรมการมีส่วนร่วมของครอบครัวอย่างสม่ำเสมอ	3.81	0.69	4.91	0.40	0.2887	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนความรับผิดชอบต่อครอบครัวอยู่เสมอ	3.80	0.68	4.92	0.36	0.2947	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการสื่อสารในครอบครัวอยู่เสมอ	3.87	0.65	4.93	0.32	0.2739	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับสมดุลระหว่างงานและครอบครัวอยู่เสมอ	3.85	0.67	4.91	0.36	0.2753	3
5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์ภายในครอบครัวอย่างต่อเนื่อง	3.87	0.64	4.92	0.35	0.2713	5
รวมเฉลี่ย	3.84	0.56	4.92	0.34	0.2813	

จากตาราง 19 พบว่า ความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 7 happy family (ครอบครัวมีความสุข) โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนความรับผิดชอบต่อครอบครัวอยู่เสมอ (PNI = 0.2947) 2) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมกิจกรรมการมีส่วนร่วมของครอบครัวอย่างสม่ำเสมอ (PNI = 0.2887) และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับสมดุลระหว่างงานและครอบครัวอยู่เสมอ (PNI = 0.2753) ส่วนข้อที่มีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์ภายในครอบครัวอย่างต่อเนื่อง (PNI = 0.2713)

1.8 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 8 happy society (สังคมดี) ดังแสดงรายละเอียดในตาราง 20

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและดัชนีจัดเรียงอันดับความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 8 happy society (สังคมดี)

happy society (สังคมดี)	สภาพ ปัจจุบัน		สภาพที่พึง ประสงค์		ความ ต้องการ จำเป็น	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่าง สร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง	3.80	0.68	4.91	0.41	0.2921	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความสามัคคีในการทำงาน อย่างต่อเนื่อง	3.81	0.69	4.91	0.42	0.2887	3
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ดีอย่างต่อเนื่อง	3.80	0.65	4.91	0.40	0.2921	1
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างบรรยากาศที่ดีใน การทำงานอย่างต่อเนื่อง	3.81	0.64	4.91	0.35	0.2887	3
5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างสังคมการทำงานที่ ดีอย่างต่อเนื่อง	3.83	0.67	4.92	0.36	0.2846	5
รวมเฉลี่ย	3.81	0.56	4.91	0.38	0.2887	

จากตาราง 20 พบว่า ความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 8 happy society (สังคมดี) โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง (PNI = 0.2921) และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีอย่างต่อเนื่อง (PNI = 0.2921) ซึ่งมีค่า PNI เท่ากัน 2) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความสามัคคีในการทำงานอย่างต่อเนื่อง (PNI = 0.2887) และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานอย่างต่อเนื่อง (PNI = 0.2887) ซึ่งมีค่า PNI เท่ากัน และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างสังคมการทำงานที่ดีอย่างต่อเนื่อง (PNI = 0.2846)

ตอนที่ 2 สรุปข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับความต้องการจำเป็นของแนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

สรุปข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับความต้องการจำเป็นของแนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จากผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัด โดยภาพรวมในการตอบแบบสอบถามปลายเปิด (opened questionnaire) ดังนี้

1. ปัญหา/อุปสรรค ได้แก่ ภาระงานที่มากเกินไปยังคงเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการสร้างความสุขในองค์กรงานด้านธุรการและงานนอกเหนือจากการสอนทำให้ครูไม่สามารถใช้เวลาอย่างเต็มที่ในการเตรียมการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียนได้เพียงพอ ปัญหานี้ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว อีกทั้งยังทำให้ครูหลายคนรู้สึกเหน็ดเหนื่อยและขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ นอกจากนี้ ปัญหาด้านงบประมาณก็ถูกกล่าวถึงบ่อยครั้ง เนื่องจากหลายสถานศึกษาไม่สามารถจัดสรรทรัพยากรเพียงพอสำหรับกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสุขภาวะของครูได้อย่างต่อเนื่องและครอบคลุมทุกมิติของความสุข อีกทั้ง กิจกรรมที่จัดขึ้นส่วนใหญ่มักมุ่งเน้นที่งานวิชาการหรือการบริหารมากกว่าการสร้างความสัมพันธ์และการผ่อนคลาย ส่งผลให้บรรยากาศการทำงานยังไม่สามารถสร้างความสุขได้อย่างเต็มที่ และความไม่สม่ำเสมอในการสนับสนุนจากผู้บริหารเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการส่งเสริมความสุขในสถานศึกษา แม้ว่าผู้บริหารบางท่านจะให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของครู แต่ก็ยังมีผู้บริหารบางรายที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาเป็นหลัก ทำให้การสร้างองค์กรแห่งความสุขยังคงเป็นเรื่องรองและไม่ได้รับการผลักดันอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งในบางกรณี ครูบางคนยังไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างสุขภาวะองค์กรวม โดยมองเพียงการทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ส่งผลให้บรรยากาศแห่งความสุขในองค์กรไม่สามารถดำเนินไปได้อย่างยั่งยืน

2. แนวทางการส่งเสริม ได้แก่ การลดภาระงานครูโดยการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยงานด้านธุรการ และการจัดระบบงานให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น เพื่อเปิดโอกาสให้ครูมีเวลาเพียงพอในการสอนและพัฒนาผู้เรียน อีกทั้งควรมีการเพิ่มการจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิต ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมออกกำลังกาย กิจกรรมครอบครัวสัมพันธ์ หรือกิจกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพทั้งด้านวิชาชีพและชีวิตส่วนตัวในด้านของวัฒนธรรมองค์กร รวมทั้งการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เต็มไปด้วยพลังบวก โดยเน้นการสื่อสารที่เปิดกว้าง การรับฟังความคิดเห็น และการยกย่องชมเชยเพื่อสร้างแรงจูงใจ การทำงานเป็นทีมก็ถูกยกย่องว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยสร้างความไว้วางใจและความผูกพันในองค์กร อีกทั้งยังมีข้อเสนอให้ผู้บริหารพัฒนาบทบาทของตนให้เป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (happy leader) โดยการเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างแรงบันดาลใจ และดูแลบุคลากร

อย่างใกล้ชิด นอกจากนี้ยังควรมีการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับความสุขอย่างต่อเนื่องและมีความหลากหลาย เพื่อให้ครูและบุคลากรได้มีโอกาสผ่อนคลาย พัฒนาความรู้ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีทั้งภายในโรงเรียนและกับชุมชนรอบข้าง

3. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview)

โดยใช้ข้อความหลังจากการเก็บข้อมูลในแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) จำนวน 7 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำนวน 4 คน และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำนวน 1 คน โดยคัดเลือกจากผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูที่ได้รับรางวัลข้าราชการดีเด่น ประจำปี พ.ศ. 2567 ที่ผ่านการประเมินทั้ง 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้าน ก. การครองตน ด้าน ข. การครองคน ด้าน ค. การครองงาน ด้าน ง. การปฏิบัติตามมาตรฐานจรรยาบรรณ และด้าน จ. ผลงานดีเด่น ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โครงสร้างคำถามได้มาจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลในการตอบแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของงานวิจัยเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. นายวิญญู กันหา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2
2. นางจันทร์มาศ หลวงเพชร ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2
3. นายทวีศักดิ์ ชูเชิด ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านม่วงค่อม
4. นางสาวรัตนวลี แก้วม่วง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสุนทรเทพศิริ
5. นางวิจิตรา จันทภรณ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคลอง
6. นางสาวพิมพ์ญา สนิทนอก ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านไร่พัฒนา
7. นายจิรภัทร ทองอร่าม ตำแหน่ง ครูโรงเรียนวัดสุนทรเทพศิริ

3.1 ผลการสัมภาษณ์เพื่อส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 1 happy body (กายและใจดี)

ตาราง 21 ผลการสัมภาษณ์เพื่อส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2 ด้านที่ 1 happy body (กายและใจดี)

ประเด็นความต้องการจำเป็น ด้านที่ 1	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
- ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมการสร้าง ความสัมพันธ์ที่ระหว่าง ครูและผู้บริหารอย่าง ต่อเนื่อง	- การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและผู้บริหารเป็นหัวใจสำคัญในการส่งเสริมความสุขในองค์กรสถานศึกษา ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการสร้างความสัมพันธ์นี้มักใช้แนวทางที่เน้นบรรยากาศของความอบอุ่น ความเป็นมิตร และความเสมอภาค เช่น การจัดกิจกรรมร่วมกันในลักษณะครอบครัว เช่น งานวันเกิด ซึ่งช่วยให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นที่ยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร - ผู้บริหารยังส่งเสริมการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ วางแผน และติดตามผล โดยเฉพาะในกิจกรรมหลักของโรงเรียน เช่น การจัดประชุมหารือก่อนดำเนินกิจกรรม การแบ่งกลุ่มงานตามความถนัด และการมอบหมายภารกิจที่คำนึงถึงความสามารถส่วนบุคคล สิ่งเหล่านี้ไม่เพียงสร้างความรู้สึกผูกพันในองค์กรเท่านั้น แต่ยังเพิ่มแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน - การสื่อสารที่ดี ผู้บริหารที่ใส่ใจจะเน้นการสื่อสารแบบเผชิญหน้า เพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ลดความขัดแย้ง และสามารถเก็บรายละเอียดของปัญหาได้ครบถ้วน รวมถึงการหลีกเลี่ยงการวิพากษ์วิจารณ์ในองค์กร ซึ่งช่วยเสริมสร้างบรรยากาศของความไว้วางใจและเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่มั่นคงและยั่งยืนในสถานศึกษา
- ผู้บริหารสถานศึกษาสร้าง ความตระหนักต่อ พฤติกรรมเสี่ยงต่อสุขภาพ อย่างสม่ำเสมอ	- การทำงานในสถานศึกษามีได้มีเพียงการจัดการเรียนการสอนเท่านั้น แต่รวมถึงการดูแลสุขภาพของบุคลากรในมิติต่างๆ โดยเฉพาะด้านกาย จิตใจ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานอย่างลึกซึ้ง ผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารเพื่อความสุข จะมีบทบาทสำคัญในการสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมเสี่ยงต่อสุขภาพ

ตาราง 21 (ต่อ)

ประเด็นความต้องการจำเป็น ด้านที่ 1	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
- ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรมีการ ดูแลตนเองอย่างสม่ำเสมอ	ทั้งทางตรงและทางอ้อมอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ การส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการดูแลสุขภาพกายผ่านการออกกำลังกาย เล่นกีฬา หรือจัดกิจกรรมทางกายภาพต่างๆ ควบคู่ไปกับการดูแลสุขภาพจิต เช่น การนั่งสมาธิ การเข้าวัด หรือการพูดคุยให้กำลังใจในช่วงเวลาที่บุคลากรเผชิญปัญหาส่วนตัว อีกทั้งยังมีการแนะนำให้หลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่ส่งผลเสีย เช่น การบริโภคเกินความจำเป็น หรือการเผชิญหน้ากับความเครียดโดยขาดการระบายออกที่เหมาะสม - การดูแลตนเองของบุคลากรในสถานศึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญในการเสริมสร้างความสุขจากภายใน ซึ่งจะสะท้อนออกมาในพฤติกรรมการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้อื่น และประสิทธิภาพในหน้าที่ โดยผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมแนวคิดและพฤติกรรมการดูแลตนเองอย่างต่อเนื่องและจริงจัง เช่น การส่งเสริมให้มีเวลาพักผ่อน ออกกำลังกาย หรือเข้าร่วมกิจกรรมผ่อนคลาย - การสร้างพื้นที่ทางใจให้บุคลากรได้สื่อสาร เปิดใจ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างกัน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสเรียนรู้จากความผิดพลาดโดยไม่รู้สีกกดดันหรือหวาดกลัว ช่วยให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิด กล้าทำ และกล้าแสดงออกในทางสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นพื้นฐานของการดูแลใจให้เข้มแข็ง ไม่หวั่นไหวต่อแรงกดดันในชีวิตการทำงาน

จากตาราง 21 ผลการสัมภาษณ์เพื่อส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 1 happy body (กายและใจดี) มีข้อสรุปที่ได้จากการสัมภาษณ์ คือ

หน่วยงานระดับนโยบาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 มีการส่งเสริมโดยการกำหนดกรอบแนวทางและนโยบายที่มุ่งเน้นการส่งเสริมสุขภาพกายและใจของ

บุคลากรในภาพรวม การจัดสรรทรัพยากรสนับสนุน การติดตามตรวจสอบผลการดำเนินงาน และการประเมินผลความสำเร็จในการปฏิบัติตามนโยบายอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพร่างกายของบุคลากร เช่น การออกกำลังกายเป็นกลุ่ม การจัดการแข่งขันกีฬาภายในโรงเรียน และกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพอื่นๆ ที่ช่วยให้บุคลากรมีร่างกายที่แข็งแรงพร้อมต่อการทำงาน อีกทั้งยังให้ความสำคัญกับสุขภาพจิต โดยสนับสนุนกิจกรรมทางศาสนา เช่น การนั่งสมาธิ การจัดสรรเวลาสำหรับกิจกรรมผ่อนคลายทางใจ รวมถึงส่งเสริมการสร้างพื้นที่ปลอดภัยทางจิตใจ เพื่อให้บุคลากรมีโอกาสแสดงออกถึงความเครียดหรือความกังวลใจอย่างเปิดเผยโดยไม่ถูกตัดสิน เพื่อให้เกิดการสนับสนุนและช่วยเหลืออย่างเป็นระบบและยั่งยืน

หน่วยงานระดับปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นเป็นมิตรและเป็นครอบครัวเดียวกัน การจัดกิจกรรมร่วมกัน เช่น งานวันเกิดและกิจกรรมผ่อนคลายต่างๆ ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรและลดความเครียด นอกจากนี้ ผู้บริหารยังส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสดูแลสุขภาพกายอย่างต่อเนื่องผ่านการสนับสนุนกิจกรรมออกกำลังกายและเล่นกีฬาในโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างพื้นที่ปลอดภัยให้บุคลากรได้เปิดใจพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์ พร้อมให้กำลังใจและสนับสนุนเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาส่วนตัว อีกทั้งยังเน้นการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อสร้างความผูกพันและแรงจูงใจในการทำงานอย่างยั่งยืน การสื่อสารแบบเผชิญหน้าเป็นอีกหนึ่งกลยุทธ์ที่ผู้บริหารใช้ในการลดความขัดแย้ง และส่งเสริมบรรยากาศของความไว้วางใจในองค์กร และสำคัญต่อการดูแลตนเอง เช่น การพักผ่อนที่เพียงพอ การจัดสรรเวลาสำหรับกิจกรรมผ่อนคลาย และการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพกายและใจที่ดี สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข

3.2 ผลการสัมภาษณ์เพื่อส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 2 happy heart (ความมีน้ำใจ)

ตาราง 22 ผลการสัมภาษณ์เพื่อส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 2 happy heart (ความมีน้ำใจ)

ประเด็นความต้องการจำเป็น ด้านที่ 2	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ
- ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้แสดงความ คิดเห็นได้อย่างอิสระเสมอ	- การเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระเป็น แนวทางสำคัญในการสร้างบรรยากาศแห่งความสุขในองค์กร เพราะการแสดงความคิดเห็นเป็นการแสดงออกถึงความรู้สึกเป็น

ตาราง 22 (ต่อ)

ประเด็นความต้องการจำเป็น ด้านที่ 2	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ
- ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรทำสาธารณประโยชน์ต่อผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง	เจ้าของ และการมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นพื้นฐานของความผูกพันในองค์กร เช่น การประชุมหารืออย่างสม่ำเสมอ ก่อนจะดำเนินกิจกรรมต่างๆ โดยเชิญชวนให้บุคลากรทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเท่าเทียม หรือวิธีแบ่งกลุ่มย่อยเพื่อให้การแสดงความคิดเห็นเป็นไปอย่างสะดวกและไม่กดดัน ซึ่งแสดงถึงความเข้าใจในธรรมชาติของบุคลากรแต่ละคนที่มีความกล้าแสดงออกต่างกัน การสื่อสารแบบเปิดใจและไม่ตัดสินกัน ยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกปลอดภัยในการเสนอความเห็น และเชื่อว่าความคิดเห็นของตนมีคุณค่า - การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นยังช่วยให้ผู้บริหารสามารถรับรู้ปัญหา ความต้องการ หรือข้อเสนอแนะจากครูและบุคลากรได้อย่างแท้จริง ซึ่งนำไปสู่การแก้ปัญหาอย่างตรงจุดและการบริหารที่ตอบสนองต่อความเป็นจริงของบริบทโรงเรียน ส่งผลให้ครูเกิดความไว้วางใจ และยินดีร่วมมือกับผู้บริหารด้วยความสมัครใจ - การสร้างวัฒนธรรมการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทั้งในระดับโรงเรียน ครอบครัวยุค และชุมชน เช่น การจัดสวัสดิการช่วยเหลือครอบครัวของครูเมื่อล้มป่วย การแบ่งเบาภาระงานกันในช่วงที่ครูบางคนมีภาระส่วนตัว ตลอดจนการมีส่วนร่วมกิจกรรมของชุมชนหรือวัดในพื้นที่ ซึ่งถือเป็นรูปแบบของการทำประโยชน์เพื่อผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง - การให้ความสำคัญกับการเป็นแบบอย่างในด้านการเสียสละ เช่น การลงไปช่วยงานครูในภารกิจที่หนัก การให้คำปรึกษา นอกเวลา ราชการ หรือการจัดกิจกรรมเล็กๆ ที่ส่งเสริมการให้ เช่น งานจิตอาสา หรือการร่วมกันจัดกิจกรรมเพื่อชุมชน ในโอกาสสำคัญต่างๆ สิ่งเหล่านี้ช่วยปลูกฝังจิตใจแห่ง “การให้” และส่งผลให้บุคลากรเกิดความสุขจากการมีคุณค่าต่อผู้อื่น

ตาราง 22 (ต่อ)

ประเด็นความต้องการจำเป็น ด้านที่ 2	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ
- ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมการยอมรับซึ่งกัน และกันอย่างสม่ำเสมอ	- การส่งเสริมให้บุคลากรทำประโยชน์ต่อผู้อื่น ยังเป็นวิธีปลูกฝัง คุณธรรมและจริยธรรมผ่านการลงมือปฏิบัติจริง ซึ่งจะส่งผลต่อ คุณภาพของนักเรียน เพราะเมื่อครูมีจิตบริการ ก็สามารถ ถ่ายทอดคุณค่าดังกล่าวสู่นักเรียนได้โดยตรง - การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคลากรในสถานศึกษาเป็นอีก หนึ่งองค์ประกอบสำคัญขององค์กรแห่งความสุข เพราะในสภาพ แวดล้อมที่ทุกคนมาจากภูมิหลัง ความคิด และประสบการณ์ที่ ต่างกัน การยอมรับซึ่งกันและกันเป็นรากฐานของความเข้าใจ ความเคารพ และความร่วมมืออย่างจริงจัง จากบทสัมภาษณ์ พบว่า ผู้บริหารหลายคนมีความเข้าใจในความหลากหลายของ บุคลากร และใช้แนวทางที่หลากหลายในการส่งเสริมความเคารพ ในความแตกต่าง เช่น การมอบหมายงานตามความถนัด การให้ โอกาสบุคลากรได้ลองผิดลองถูก และการเน้นความรับผิดชอบ ร่วมมากกว่าการตำหนิส่วนบุคคล - การใช้หลักเมตตา เข้าใจผู้อื่น และไม่ตัดสินจากเพียงความผิดพลาด ครั้งเดียว มักจะได้รับความไว้วางใจจากบุคลากร และสามารถ สร้างทีมงานที่เข้มแข็งได้ การยอมรับซึ่งกันและกันไม่ได้หมายถึง การมองข้ามข้อบกพร่อง แต่คือการยอมรับในความเป็นมนุษย์ และเชื่อมั่นว่าทุกคนมีศักยภาพในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้ ความยืดหยุ่นในการบริหาร การเปิดใจรับฟัง และการให้โอกาส บุคลากรได้เติบโตตามจังหวะของตนเอง เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่ แสดงถึงการยอมรับที่แท้จริง และนำไปสู่ความไว้วางใจระหว่าง ผู้บริหารกับบุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ ไม่กดดัน ไม่แข่งขันแบบลบ และช่วยส่งเสริมความสุขในการทำงาน อย่างต่อเนื่อง

จากตาราง 22 ผลการสัมภาษณ์เพื่อส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 2 happy heart (ความมีน้ำใจ) มีข้อสรุปที่ได้จากการสัมภาษณ์ คือ

หน่วยงานระดับนโยบาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 มีการส่งเสริมให้มีความสำคัญกับการกำหนดกรอบแนวทางและนโยบายที่ส่งเสริมการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรีและเท่าเทียม โดยการเปิดโอกาสนี้เป็นรากฐานของ ความผูกพันกับองค์กร หน่วยงานระดับนโยบายจึงสนับสนุนให้มีการจัดประชุมหารืออย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับคณะกรรมการและระดับบุคลากรทั่วไป เพื่อสร้างพื้นที่ปลอดภัยในการแลกเปลี่ยน ความคิดเห็น นอกจากนี้ยังสนับสนุนให้ใช้วิธีการแบ่งกลุ่มย่อยในการอภิปรายเพื่อให้แต่ละบุคคล สามารถแสดงออกได้อย่างเต็มที่ โดยไม่เกิดความกดดัน ซึ่งเป็นการแสดงออกถึงความเข้าใจ ในธรรมชาติของมนุษย์และความหลากหลายของบุคลากรในองค์กร และยังให้ความสำคัญของ การสื่อสารแบบเปิดใจและไม่ตัดสินซึ่งกันและกัน โดยส่งเสริมให้มีการอบรมและสร้างความตระหนักรู้ ในเรื่องของการฟังอย่างมีประสิทธิภาพและการรับฟังความเห็นอย่างจริงจัง การสื่อสารในลักษณะนี้ ไม่เพียงแต่ช่วยลดความขัดแย้ง แต่ยังช่วยสร้างความไว้วางใจในองค์กรและส่งเสริมบรรยากาศของ ความร่วมมืออย่างยั่งยืน รวมถึงการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรม ผ่านการส่งเสริมกิจกรรมที่เป็น ประโยชน์ต่อชุมชนและสังคมอย่างต่อเนื่อง เช่น การสนับสนุนโครงการจิตอาสา การจัดกิจกรรมเพื่อ สังคม และการมีส่วนร่วมกับหน่วยงานภายนอก เพื่อให้บุคลากรมีโอกาสรเรียนรู้และปฏิบัติจริงในเรื่อง ของการเสียสละและการให้ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมเหล่านี้ช่วยสร้างความรู้สึกรักมีคุณค่าและเป็นส่วน หนึ่งของสังคมที่กว้างขึ้น นำไปสู่ความสุขที่แท้จริงจากภายในใจ การสนับสนุนให้เกิดความเคารพใน ความแตกต่างของบุคลากร ทั้งในแง่ของภูมิหลัง ประสบการณ์ ความคิดเห็น และทักษะความแตกต่าง เหล่านี้ถือเป็นความหลากหลายที่มีคุณค่าและเป็นพลังในการพัฒนาองค์กร หน่วยงานได้ส่งเสริม การพัฒนาผู้บริหารและครูในเรื่องการบริหารจัดการความหลากหลาย เพื่อให้สามารถใช้ความแตกต่าง เหล่านี้เป็นจุดแข็งในการทำงานร่วมกัน

หน่วยงานระดับปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการนำแนวนโยบายมาใช้ ในทางปฏิบัติ โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดง ความคิดเห็นอย่างเสรีและเท่าเทียมผ่านการประชุมหารือและกิจกรรมกลุ่มย่อยที่ออกแบบมาเพื่อ รองรับบุคลากรที่มีลักษณะการแสดงออกที่แตกต่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักดีว่าการสื่อสาร ที่เปิดกว้างและไม่มีการตัดสิน เป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้ครูและบุคลากรเกิดความรู้สึกลดภัย สามารถเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้อย่างเต็มที่ ส่งผลให้ปัญหาและความต้องการที่แท้จริง ของโรงเรียนได้รับการรับรู้และแก้ไขอย่างเหมาะสม การส่งเสริมวัฒนธรรมการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในทุกระดับ ตั้งแต่ภายในโรงเรียน ครอบคลุม ไปจนถึงชุมชน การจัดสวัสดิการช่วยเหลือครอบครัวครู

ในยามลัมปวย การแบ่งเบาภาระงานในช่วงเวลาที่บุคลากรมีภาระส่วนตัว ตลอดจนการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนและวัดในพื้นที่ ถือเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและบรรยากาศของความเอื้ออาทร การยอมรับความแตกต่าง การส่งเสริมความเคารพในความหลากหลายของบุคลากร ผ่านการมอบหมายงานตามความถนัด การให้โอกาสทดลองและเรียนรู้จากความผิดพลาด รวมทั้งการเน้นความรับผิดชอบร่วมในงานมากกว่าการตำหนิบุคคลเมื่อเกิดข้อผิดพลาด ผู้บริหารแสดงความเมตตาและเข้าใจในความเป็นมนุษย์ของบุคลากร เชื่อว่าทุกคนมีศักยภาพในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้ และการเปิดใจรับฟังพร้อมให้โอกาสนี้ทำให้เกิดความไว้วางใจระหว่างผู้บริหารและบุคลากร สร้างบรรยากาศการทำงานที่ปลอดภัย ไม่กดดัน และไม่แข่งขันแบบลบ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสุขในการทำงานอย่างยั่งยืน

3.3 ผลการสัมภาษณ์เพื่อส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2 ด้านที่ 3 happy relax (การผ่อนคลาย)

ตาราง 23 ผลการสัมภาษณ์เพื่อส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 3 happy relax (การผ่อนคลาย)

ประเด็นความต้องการจำเป็น ด้านที่ 3	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
- ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมความก้าวหน้าใน การปฏิบัติงาน การเลื่อน ตำแหน่งให้แก่บุคลากร ตามความเหมาะสม	- การส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมนี้ไม่ได้จำกัดแค่การมอบตำแหน่งหรือการเลื่อนขั้นอย่างเดียว แต่ยังรวมถึงการสร้างโอกาสและช่องทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างหลากหลาย เช่น การจัดอบรม การส่งไปศึกษาดูงาน หรือสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ช่วยเพิ่มพูนความรู้และทักษะใหม่ ๆ การให้ความสำคัญกับการเลื่อนตำแหน่งตามความเหมาะสมและผลงานจริง ช่วยสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรรู้สึกว่าการพยายามและความตั้งใจในการทำงานจะได้รับการยอมรับและตอบแทนอย่างเท่าเทียม ส่งผลให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดี มีความกระตือรือร้น และพร้อมจะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ การส่งเสริมความก้าวหน้ายังช่วยลดความรู้สึกคับข้องใจหรือความไม่เป็น

ตาราง 23 (ต่อ)

ประเด็นความต้องการจำเป็น ด้านที่ 3	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
- ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมบุคลากรใน สถานศึกษาให้เห็นเทศงานซึ่ง กันและกันอย่างเต็มใจ	- การนิเทศงานภายในสถานศึกษา เป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่สร้างสรรค์และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ช่วยกันพัฒนาส่งเสริมความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนและผู้อื่นในทีม รวมถึงสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่บุคลากร ผู้บริหารจึงเน้นย้ำความสำคัญของการนิเทศอย่างเต็มใจ ซึ่งหมายถึงการทำด้วยใจ ไม่ใช่การบังคับ หรือทำเพื่อหน้าที่เท่านั้น แต่เป็นการร่วมมือกันอย่างจริงใจเพื่อยกระดับคุณภาพการทำงาน การส่งเสริมบรรยากาศที่เปิดกว้างและไม่ตัดสินบุคลากรในการนิเทศช่วยให้ครูและเจ้าหน้าที่กล้าเปิดเผยปัญหาและข้อจำกัดของตนเองอย่างตรงไปตรงมา และพร้อมรับคำแนะนำเพื่อพัฒนาอย่างแท้จริง - การนิเทศซึ่งกันและกันยังช่วยสร้างความเชื่อมั่นในทีมงาน ลดช่องว่างระหว่างผู้บริหารและบุคลากร รวมถึงเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ที่หลากหลาย ทำให้ทีมสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันต่อสถานการณ์ อีกทั้งยังช่วยลดความเครียดและความรู้สึกลำบากใจในการทำงาน เพราะทุกคนรู้สึกว่ามีเพื่อนร่วมทีมที่คอยสนับสนุนและเข้าใจ
- ผู้บริหารสถานศึกษา พิจารณาความดีความชอบ ของบุคลากรอย่างยุติธรรม ตามผลการปฏิบัติงาน	- ความยุติธรรมในการประเมินและให้รางวัลแก่บุคลากรเป็นหัวใจสำคัญของการสร้างความสุขและความผูกพันในองค์กร ผู้บริหารสามารถสร้างระบบการประเมินผลงานที่ชัดเจน โปร่งใส และยึดผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก จะได้รับความไว้วางใจและความเคารพจากบุคลากร - การพิจารณาความดีความชอบที่ยุติธรรมไม่เพียงแต่ช่วยยกระดับขวัญกำลังใจ แต่ยังช่วยลดความขัดแย้งภายในองค์กร เพราะเมื่อทุกคนมั่นใจว่าการประเมินเป็นธรรม ผลงานและความพยายามของตนจะได้รับการยอมรับอย่างเหมาะสม บุคลากรจะมีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่และต่อเนื่อง

ตาราง 23 (ต่อ)

ประเด็นความต้องการจำเป็น ด้านที่ 3	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
	- การพัฒนาระบบการประเมินที่ชัดเจน มีเกณฑ์และมาตรฐานที่เข้าใจง่าย พร้อมทั้งสื่อสารให้บุคลากรรับรู้ถึงกระบวนการและหลักเกณฑ์เหล่านี้อย่างเปิดเผย เพื่อสร้างความโปร่งใสและความไว้วางใจในระยะยาว

จากตาราง 23 ผลการสัมภาษณ์เพื่อส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 3 happy relax (การผ่อนคลาย) มีข้อสรุปที่ได้จากการสัมภาษณ์ คือ

หน่วยงานระดับนโยบาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 มีการส่งเสริมโดยการกำหนดทิศทาง สนับสนุนทรัพยากร และควบคุมคุณภาพการดำเนินงานของสถานศึกษาในพื้นที่ความรับผิดชอบ ส่งเสริมและสนับสนุนการเติบโตของบุคลากร โดยเฉพาะในด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ เช่น การกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่โปร่งใส ยึดผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง ส่งเสริมให้สถานศึกษาดำเนินกิจกรรมพัฒนาศักยภาพครูอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการจัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับเขต เพื่อยกระดับทักษะวิชาชีพครูอย่างเท่าเทียม รวมถึงการส่งเสริมกลไกการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลอย่างมีระบบ ซึ่งถือเป็นการสนับสนุนด้านวิชาการที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารและครูในระยะยาว โดย มุ่งเน้นให้สถานศึกษานำแนวคิดการนิเทศภายในมาใช้เพื่อสร้างความร่วมมือ แทนที่จะใช้การควบคุมหรือกำกับในลักษณะสั่งการ ซึ่งถือเป็นจุดเปลี่ยนสำคัญที่ช่วยลดแรงกดดันในการทำงานและช่วยให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันในงานขององค์กร และเน้นย้ำหลักการของ “ความยุติธรรม” ในการพิจารณาความดีความชอบ โดยกำหนดแนวทางการประเมินที่ชัดเจน และเปิดโอกาสให้สถานศึกษาใช้ดุลยพินิจภายในขอบเขตของกฎระเบียบอย่างเหมาะสม ที่เอื้อต่อการเติบโตของวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุข ความไว้วางใจ และความโปร่งใสในสถานศึกษา

หน่วยงานระดับปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษาขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติจริงในระดับสถานศึกษา บทสัมภาษณ์ชี้ให้เห็นถึงแนวทางที่ผู้บริหารใช้ในการส่งเสริมความสุขของบุคลากรผ่านการบริหารที่เน้นความเป็นมนุษย์ การใส่ใจในความต้องการของแต่ละบุคคล และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเติบโต ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพครูอย่างรอบ

ด้าน ไม่ใช่เพียงการเลื่อนตำแหน่งตามวุฒิหรืออายุงานเท่านั้น แต่ยังสนับสนุนโอกาสในการพัฒนาตนเอง เช่น การอบรม การมอบหมายภารกิจใหม่เพื่อท้าทายความสามารถ และการเปิดพื้นที่ให้ครูแสดงศักยภาพผ่านเวทีภายในโรงเรียน วิธีการเหล่านี้นอกจากจะส่งผลต่อทักษะวิชาชีพของบุคลากรแล้ว ยังช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในตนเองและความภาคภูมิใจในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นปัจจัยพื้นฐานของความสุขในการทำงาน ด้านการนิเทศ เน้นกระบวนการดำเนินการด้วยความเข้าใจและความเมตตา ไม่เน้นการควบคุมหรือตรวจสอบเพียงอย่างเดียว แต่ใช้การสะท้อนกลับ การฟังอย่างลึกซึ้ง และการให้คำแนะนำที่สร้างสรรค์ ซึ่งช่วยลดความตึงเครียดในการทำงาน ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีภายในทีม และเปิดโอกาสให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันในแบบที่ทุกคนรู้สึกมีคุณค่า การประเมินผล การปฏิบัติงานของครูอย่างเป็นธรรม โดยมุ่งเน้นที่ผลงานเป็นหลัก ใช้เกณฑ์ที่ชัดเจน โปร่งใส และเปิดโอกาสให้บุคลากรรับรู้กระบวนการประเมินทุกขั้นตอน การพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมนี้เป็นการตอบแทนความพยายามของบุคลากรอย่างเหมาะสมแล้ว ยังช่วยลดความรู้สึกไม่เป็นธรรมในองค์กร ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้บุคลากรขาดแรงจูงใจในการทำงานในระยะยาว

3.4 ผลการสัมภาษณ์เพื่อส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ 4 happy brain (พัฒนาความรู้)

ตาราง 24 ผลการสัมภาษณ์เพื่อส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ 4 happy brain (พัฒนาความรู้)

ประเด็นความต้องการจำเป็น ด้านที่ 4	ความเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ
- ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนให้ครูเข้าร่วมการ ฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง	- การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของการเรียนรู้ของผู้เรียน การฝึกอบรมเป็นหนึ่งในกระบวนการสำคัญในการพัฒนาศักยภาพครูให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของบริบททางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ เช่น การส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมการอบรม สัมมนา หรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาตนเองและมีความสุขในการทำงาน เพราะได้เติมเต็มความรู้ใหม่และรู้สึกถึงความก้าวหน้าในวิชาชีพ อีกทั้งยังสะท้อนถึงการให้คุณค่าแก่ความสามารถของ

ตาราง 24 (ต่อ)

ประเด็นความต้องการจำเป็น ด้านที่ 4	ความเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ
- ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูแลกเปลี่ยนการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ	บุคลากร ซึ่งมีผลต่อความภาคภูมิใจในตนเองและความสุขทางใจอย่างชัดเจน การส่งเสริมการอบรมยังช่วยให้ครูได้ปรับปรุงแนวทางการสอนให้ทันสมัย มีความทันต่อเทคโนโลยีและบริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคม ส่งผลให้ครูรู้สึกว่าคุณค่าในวิชาชีพ มีความรู้เท่าทัน และพร้อมรับมือกับความท้าทายใหม่ ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ไม่เพียงแต่ส่งผลเชิงวิชาชีพ แต่ยังส่งผลต่อคุณภาพชีวิตทางจิตใจ ทำให้ครูมีความสุขในการทำงาน มีพลังใจในการพัฒนาตนเองและนักเรียนอย่างยั่งยืน - การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเชิงวิชาชีพเป็นรูปแบบหนึ่งของการสร้าง “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” (Professional Learning Community: PLC) ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการส่งเสริมความร่วมมือ ความเข้าใจ และการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน การประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การนำเสนอผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ หรือการถอดบทเรียนร่วมกัน เปิดโอกาสให้ครูได้แบ่งปันแนวคิด ปัญหา และแนวทางการแก้ไขร่วมกัน ซึ่งไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการสอนเท่านั้น แต่ยังช่วยให้ครูเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ส่งผลให้ครูเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมในเป้าหมายของโรงเรียน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และรู้สึกว่าคุณมีบทบาทสำคัญในทีมงาน ซึ่งบรรยากาศแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เปิดกว้างยังช่วยลดความตึงเครียดในองค์กร เพราะครูไม่ต้องเก็บปัญหาไว้คนเดียว แต่สามารถเปิดใจพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อหาทางออกอย่างสร้างสรรค์ สิ่งนี้นำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมแห่งความเข้าใจ เคารพในความแตกต่าง และมีความสุขในการทำงานร่วมกันมากขึ้น และส่งผลให้บรรยากาศการทำงานมีความสุขและเป็นมิตรยิ่งขึ้น

ตาราง 24 (ต่อ)

ประเด็นความต้องการจำเป็น ด้านที่ 4	ความเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ
- ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนให้มีการศึกษา งานนอกโรงเรียนอย่าง ต่อเนื่อง	- การศึกษาดูงานเป็นอีกวิธีหนึ่งที่ช่วยให้ครูได้เรียนรู้จาก ประสบการณ์ตรงของสถานศึกษาอื่น ช่วยให้ครูได้มีโอกาสเปิด มุมมองกว้างขึ้น ซึ่งอาจมีแนวปฏิบัติที่ดี (best practices) หรือ รูปแบบการบริหารจัดการที่น่าสนใจ ผู้บริหารหลายคนเล็งเห็นถึง ความสำคัญของการสร้างแรงบันดาลใจให้ครูผ่านการเปิดโลก ทัศน์จากการไปศึกษาดูงานนอกโรงเรียน โดยมีการสนับสนุน งบประมาณ กำลังคน หรือเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าว ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งในเชิงองค์ความรู้และในมิติของความสุข เพราะการได้ออกไปพบเจอสิ่งใหม่ๆ นอกเหนือจากบริบทเดิม ช่วยสร้างความกระตือรือร้น ความตื่นตัว และแรงจูงใจในการ พัฒนางานของตน ซึ่งนอกจากจะช่วยเพิ่มพูนองค์ความรู้และ ประสบการณ์ แต่ยังส่งผลให้ครูรู้สึกถึงความไว้วางใจจากผู้บริหาร และรู้สึกว่าได้มีโอกาสที่สำคัญในการพัฒนาตน

จากตาราง 24 ผลการสัมภาษณ์เพื่อส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2 ด้านที่ 4 happy brain (พัฒนาความรู้)
มีข้อสรุปที่ได้จากการสัมภาษณ์ คือ

หน่วยงานระดับนโยบาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2
มีการส่งเสริมหลักในการกำหนดทิศทางและจัดสรรทรัพยากรสำหรับการพัฒนาบุคลากรใน
สถานศึกษา ส่งเสริมให้สถานศึกษามีการดำเนินกิจกรรมพัฒนาครูทั้งในรูปแบบของการอบรม สัมมนา
การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น รวมถึงการศึกษาดูงานในแหล่งเรียนรู้ที่มีแนวปฏิบัติที่ดี โดยเน้นการให้
โอกาสครูอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ตลอดจนสนับสนุนงบประมาณและกำหนดกรอบนโยบายที่
ยืดหยุ่นเพื่อให้สถานศึกษาสามารถปรับใช้ตามบริบทของตนเอง การส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้
ร่วมกัน เช่น การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับเขต การสนับสนุนเครือข่าย (PLC) รวมถึงการพัฒนา
เครื่องมือประเมินผลการพัฒนาครูที่ส่งเสริมให้ครูเกิดการสะท้อนคิดและพัฒนาตนเองอย่างแท้จริง ซึ่ง
ล้วนแต่เป็นกลไกที่ช่วยสร้างความรู้สึกรถึงความก้าวหน้าและคุณค่าในตนเองของครูในระยะยาว

หน่วยงานระดับปฏิบัติ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ทั้งในรูปแบบภายในโรงเรียน เช่น การจัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การนำเสนอผลการจัดการเรียนรู้ การถอดบทเรียนหลังสอน ไปจนถึงกิจกรรมภายนอก เช่น การอบรม การศึกษาดูงาน และการศึกษาต่อรวมทั้งการพัฒนาครูอย่างยืดหยุ่น โดยรับฟังความต้องการของครูเป็นหลัก เช่น บางครูสนใจอบรมด้านเทคโนโลยี บางคนถนัดด้านการจัดกิจกรรมบูรณาการ ซึ่งผู้บริหารจะให้การสนับสนุนที่เหมาะสมเฉพาะบุคคล ทำให้ครูรู้สึกถึงความใส่ใจ ความเข้าใจ และเห็นคุณค่าของตนเอง ส่งผลต่อขวัญกำลังใจและความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนให้ครูมีโอกาสดูงานไปศึกษาดูงานในสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่น่าสนใจ ช่วยให้ครูเปิดโลกทัศน์ใหม่ เห็นมุมมองจากบริบทที่แตกต่าง ทำให้เกิดแรงบันดาลใจและแนวคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนาการเรียนการสอนของตนเอง ขณะเดียวกันเป็นการลดความตึงเครียดจากงานประจำ ถือเป็นการเติมพลังใจอย่างหนึ่งซึ่งช่วยส่งเสริมความสุขของครูในเชิงจิตวิทยา

3.5 ผลการสัมภาษณ์เพื่อส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2 ด้านที่ 5 happy money (บริหารจัดการรายรับรายจ่าย)

ตาราง 25 ผลการสัมภาษณ์เพื่อส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2 ด้านที่ 5 happy money (บริหารจัดการรายรับรายจ่าย)

ประเด็นความต้องการจำเป็น ด้านที่ 5	ความเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ
- ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมการวางแผน การเงินอย่างต่อเนื่อง	- การสร้างความตระหนักถึงปัญหาด้านการเงินของครูและบุคลากร ในโรงเรียน และได้มีแนวทางในการส่งเสริมให้เกิดการวางแผน การเงินอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มจากการสร้างความรู้ความเข้าใจ เรื่องการบริหารรายรับรายจ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ มีการจัด กิจกรรมอบรมเรื่องการเงิน การออม การลงทุน และการวางแผน ทางการเงินอย่างสม่ำเสมอ การดำเนินนโยบายเชิงปฏิบัติ เช่น การตั้งระบบให้กู้ยืมภายในโรงเรียนโดยไม่ผ่านระบบหนี้นอก ระบบ ซึ่งช่วยให้ครูที่มีปัญหาทางการเงินสามารถเข้าถึงเงินทุนใน ยามจำเป็น โดยมีเงื่อนไขและข้อผูกพันที่เหมาะสมและเป็นธรรม เพื่อไม่ให้เกิดภาระทางการเงินในระยะยาว รวมทั้งการปลูกฝัง

ตาราง 25 (ต่อ)

ประเด็นความต้องการจำเป็น ด้านที่ 5	ความเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ
- ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูใช้ทักษะเพื่อ เพิ่มรายได้อยู่เสมอ	ทัศนคติเรื่องการใช้ชีวิตอย่างพอเพียง ไม่ยึดติดกับวัตถุ และส่งเสริมให้บุคลากรมีสติในการใช้เงิน ซึ่งสอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง - การส่งเสริมให้ครูสามารถใช้ทักษะเฉพาะตนเพื่อเพิ่มรายได้นั้น เป็นสิ่งที่ควรได้รับการสนับสนุน โดยการเปิดกว้างและเห็นคุณค่าของความสามารถเฉพาะบุคคล เช่น ความสามารถด้านงานฝีมือ การสอนพิเศษ งานศิลปะ หรืองานขายของออนไลน์ ซึ่งครูสามารถนำไปต่อยอดเป็นรายได้เสริมโดยไม่กระทบต่องานประจำ และการส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมอบรมหรือพัฒนาทักษะใหม่ๆ ที่สามารถนำมาใช้ในการหารายได้เพิ่มเติม หรือเป็นการต่อยอดองค์ความรู้ในเชิงวิชาชีพ เช่น การอบรมหลักสูตรระยะสั้น การเรียนออนไลน์ หรือการประกวดผลงานในเวทีต่างๆ ซึ่งนอกจากจะส่งผลต่อรายได้แล้ว ยังเป็นแรงผลักดันให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในตนเองอีกด้วย การสนับสนุนในลักษณะนี้ไม่เพียงแต่ช่วยให้ครูมีความมั่นคงทางการเงิน แต่ยังส่งผลต่อกำลังใจและความสุขในการทำงานในระยะยาว
- ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนให้ครูจัดทำ แผนการเงินส่วนบุคคล อย่างสม่ำเสมอ	- การวางแผนการเงินส่วนบุคคล โดยให้ความสำคัญในการส่งเสริมให้ครูมีวินัยทางการเงินอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นให้จัดทำแผนรายรับรายจ่ายอย่างเป็นระบบ และรู้จักประเมินสถานะการเงินของตนเองอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ครูวางแผนการเงิน เช่น การให้คำปรึกษาเฉพาะบุคคลเกี่ยวกับการจัดการหนี้สิน การจัดสรรเงินออม หรือแม้กระทั่งการลงทุนในรูปแบบที่เหมาะสมกับรายได้ของครูแต่ละคน การส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักแยกเงินเป็นสัดส่วน ได้แก่ ส่วนใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ส่วนออม และส่วนลงทุนเพื่ออนาคต รวมถึงการติดตามผลการวางแผนอย่างต่อเนื่องผ่านกิจกรรมโรงเรียน

ตาราง 25 (ต่อ)

ประเด็นความต้องการจำเป็น ด้านที่ 5	ความเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ
	หรือโครงการภายใน การสนับสนุนให้ครูวางแผนการเงินส่วนบุคคลอย่างต่อเนื่อง ถือเป็นการสร้างรากฐานของสุขภาวะทางการเงิน ซึ่งส่งผลเชิงบวกต่อทั้งคุณภาพชีวิต ความมั่นคง และความสุขในการทำงานในระยะยาว

จากตาราง 25 ผลการสัมภาษณ์เพื่อส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 5 happy money (บริหารจัดการรายรับรายจ่าย) มีข้อสรุปที่ได้จากการสัมภาษณ์ คือ

หน่วยงานระดับนโยบาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 มีการส่งเสริมเชิงยุทธศาสตร์ในการสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับปัญหาทางการเงินของครู โดยมุ่งหวังให้เกิดแนวทางการสนับสนุนทั้งเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติ มีการผลักดันนโยบายให้สถานศึกษาดำเนินการจัดกิจกรรมอบรมอย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับการบริหารจัดการทางการเงิน เช่น การวางแผนรายรับรายจ่าย การออม และการลงทุนในรูปแบบที่เหมาะสมกับครูในแต่ละช่วงวัย รวมถึงการส่งเสริมหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางหลักในการปลูกฝังทัศนคติด้านการเงินอย่างยั่งยืน รวมทั้งการออกแบบแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาหนี้สินของครูโดยเฉพาะการสร้างกลไกให้ครูสามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนที่เป็นธรรม เช่น ระบบเงินกู้ภายในโรงเรียน หรือ กองทุนสวัสดิการ โดยไม่จำเป็นต้องพึ่งพาหนี้นอกระบบ ซึ่งมักมีภาระดอกเบี้ยสูงและนำไปสู่ความเครียดเรื้อรังของครูในระยะยาว การกำหนดนโยบายในระดับต้นน้ำดังกล่าวจึงเป็นรากฐานที่สำคัญในการส่งเสริมให้สถานศึกษามีเครื่องมือในการบริหารจัดการสุขภาวะทางการเงินของบุคลากรอย่างเป็นระบบ

หน่วยงานระดับปฏิบัติ ผู้บริหารมีการส่งเสริมสุขภาวะทางการเงินของครู ไม่ใช่เพียงการช่วยแก้ปัญหาส่วนบุคคล แต่เป็นการสร้างความมั่นคงให้กับบุคลากรที่เป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนคุณภาพทางการศึกษา หลายโรงเรียนจึงมีการจัดกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาความรู้ด้านการเงิน เช่น การจัดทำบัญชีรายรับรายจ่าย การรู้เท่าทันสินเชื่อ และการลงทุนที่ปลอดภัย โดยเน้นให้ครูสามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตจริงได้อย่างยั่งยืน นอกจากการอบรมความรู้ ผู้บริหารสถานศึกษายังให้การสนับสนุนในรูปแบบของสวัสดิการ เช่น การจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์ภายใน

โรงเรียน การส่งเสริมให้ครูสร้างรายได้เสริมจากทักษะพิเศษของตนเองโดยไม่กระทบต่อหน้าที่ประจำ ตลอดจนการเป็นพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาทางการเงินระหว่างครูด้วยกันเอง ซึ่งทำให้เกิดความสัมพันธ์เชิงบวกในองค์กร และเสริมสร้างบรรยากาศของการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในระยะยาว การเอื้ออำนวยให้ครูสามารถวางแผนการเงินในระยะยาว เช่น การเตรียมความพร้อมสำหรับวัยเกษียณ การจัดทำประกันชีวิต หรือการลงทุนในสินทรัพย์ที่มั่นคง โดยสนับสนุนการเชิญผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ ตลอดจนการส่งเสริมให้ครูตั้งเป้าหมายทางการเงินของตนเองอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งล้วนแต่เป็นแนวทางที่ส่งผลดีต่อคุณภาพชีวิตของครูและสร้างเสถียรภาพในองค์กรสถานศึกษา

3.6 ผลการสัมภาษณ์เพื่อส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2 ด้านที่ 6 happy soul (สุขภาวะทางปัญญา)

ตาราง 26 ผลการสัมภาษณ์เพื่อส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2 ด้านที่ 6 happy soul (สุขภาวะทางปัญญา)

ประเด็นความต้องการจำเป็น ด้านที่ 6	ความเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ
- ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมการดูแลสุขภาพจิต ระหว่างกันอยู่เสมอ	- การสร้างความตระหนักในการดูแล “สุขภาพจิตระหว่างกัน” อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยไม่ได้มองเพียงการทำงานเป็นรายบุคคล แต่ให้ความสำคัญกับบรรยากาศ โดยรวมของโรงเรียนที่ต้องเอื้อต่อ “สุขภาวะทางอารมณ์” ของครูและบุคลากรในทุกระดับ การดูแลสุขภาพจิตระหว่างกันสะท้อนผ่านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบ ครอบครัว ซึ่งเปิดโอกาสให้ครูสามารถพูดคุย แบ่งปัน และแสดงความรู้สึกได้อย่างปลอดภัย ผู้บริหารได้จัดกิจกรรมที่แม้จะเล็กน้อย เช่น งานวันเกิด การเลี้ยงอาหารเมื่อทำกิจกรรมหนัก การพูดคุยถามไถ่ด้วยความจริงใจ ทำให้ครูรู้สึกได้รับการใส่ใจ - การสร้างพื้นที่ปลอดภัยทางอารมณ์ เช่น การสังเกตพฤติกรรมของครูที่อาจแสดงออกถึงความเครียดโดยไม่พูดตรงๆ การชวนคุยในห้องพักครู การจัดเวลากิจกรรมคลายเครียด เช่น เล่นกีฬา หรือกิจกรรมเบาๆ หลังเลิกเรียน รวมถึงการให้ครูมีสิทธิพัก หรือขอเวลาดูแลตนเองเมื่อมีภาวะเครียดจากครอบครัวหรือปัญหาส่วนตัว

ตาราง 26 (ต่อ)

ประเด็นความต้องการจำเป็น ด้านที่ 6	ความเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ
- ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมการให้คำปรึกษา ด้านจิตใจสำหรับครูอย่าง ต่อเนื่อง	- การเป็นที่ปรึกษาทางใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์ที่ครูประสบกับความเครียด ความกดดัน หรือความไม่มั่นคงในชีวิต ไม่ว่าจะเป็นเกิดจากปัญหาการเงิน ความสัมพันธ์ในครอบครัว หรือแม้กระทั่งภาระงานที่ล้นเกิน การใช้วิธีการที่หลากหลายในการให้คำปรึกษา เช่น การเปิดโอกาสให้ครูเข้ามาพูดคุยในบรรยากาศไม่เป็นทางการ การให้คำแนะนำเชิงบวกอย่างมีสติ และการยกตัวอย่างประสบการณ์ของตนเองเพื่อให้กำลังใจ สิ่งสำคัญคือการเปิดพื้นที่ให้ครูได้ “ระบาย” และทบทวนตนเอง ซึ่งสะท้อนถึงความเข้าใจในมิติทางจิตใจของผู้ได้บังคับบัญชา - ระบบดูแลช่วยเหลือครูที่ประสบภาวะเครียด เช่น การจับคู่ การมีที่ปรึกษาในกลุ่มสาระ หรือการนัดพบพูดคุยส่วนตัวเมื่อพบครูมีปัญหา นอกจากให้คำปรึกษาโดยตรงแล้ว ผู้บริหารบางท่านยังแนะนำให้ครูดูแลจิตใจตนเองด้วยวิถีธรรมชาติ เช่น การสวดมนต์ การนั่งสมาธิ หรือการทำจิตอาสาเพื่อเปลี่ยนมุมมองต่อปัญหา การส่งเสริมการให้คำปรึกษาด้านจิตใจในโรงเรียนจึงไม่ใช่เพียงการตอบสนองเมื่อเกิดปัญหา แต่เป็นกระบวนการที่ช่วยให้ครูรู้สึกมั่นคง มีกำลังใจ และสามารถกลับไปปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพ
- ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อ งานอยู่เสมอ	- การสร้างความรับผิดชอบต่องาน และปลูกฝังให้เกิดขึ้นอย่างมั่นคงและต่อเนื่องในองค์กร โดยเริ่มจากตนเองในฐานะ “ต้นแบบ” ผ่านการตรงต่อเวลา การทำงานล่วงหน้า การเตรียมแผนงานอย่างเป็นระบบ และการติดตามผลอย่างจริงจัง สิ่งเหล่านี้เป็นการสร้างมาตรฐานให้ครูเห็นความสำคัญของการรับผิดชอบโดยไม่ต้องใช้คำสั่งหรือแรงกดดัน ผู้บริหารใช้กระบวนการที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมความรับผิดชอบ เช่น การประชุมทีมงานเพื่อให้ครูเข้าใจภารกิจ การกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน การใช้หลักการ

ตาราง 26 (ต่อ)

ประเด็นความต้องการจำเป็น ด้านที่ 6	ความเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ
	PDCA (วางแผน-ปฏิบัติ-ตรวจสอบ-ปรับปรุง) กับงานทุกด้าน เพื่อให้ครูได้ฝึกการบริหารจัดการงานด้วยตนเอง พร้อมทั้งมีระบบติดตามอย่างไม่เคร่งเครียด แต่ให้ความหมายเชิงพัฒนา - การปลูกฝังให้ครู ตระหนักในคุณค่าของงาน เช่น การไม่ยึดติดกับผลตอบแทนหรือรางวัล แต่ให้มองว่าสิ่งสำคัญคือการทำหน้าที่ให้สมบูรณ์เพื่อประโยชน์ของนักเรียนและองค์กร บางคนใช้วิธีตั้งคำถามปลายเปิด เช่น “คิดว่าสิ่งๆนี้ จะเกิดประโยชน์กับใครบ้าง” ทำให้เห็นว่าการส่งเสริมความรับผิดชอบไม่ได้เกิดจากกฎระเบียบหรือบทลงโทษ แต่เกิดจากความสัมพันธ์ ความไว้วางใจ และการสื่อสารที่ต่อเนื่องระหว่างผู้บริหารกับครู

จากตาราง 26 ผลการสัมภาษณ์เพื่อส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 6 happy soul (สุขภาวะทางปัญญา) มีข้อสรุปที่ได้จากการสัมภาษณ์ คือ

หน่วยงานระดับนโยบาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 มีการส่งเสริมแนวทางยุทธศาสตร์การดูแลสุขภาพจิตและอารมณ์ของครูและบุคลากรในสถานศึกษา อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศการทำงานในลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว ที่เปิดโอกาสให้ครูสามารถพูดคุย แบ่งปันความรู้สึก และแสดงอารมณ์ได้อย่างปลอดภัยและจริงใจ ซึ่งถือเป็นการส่งเสริมสุขภาวะทางอารมณ์ในระดับองค์กรรวม ไม่ใช่เพียงการแก้ไข ปัญหาเฉพาะรายบุคคลเท่านั้น และสนับสนุนการจัดกิจกรรมหลากหลายเพื่อคลายความเครียดและ สร้างพื้นที่ปลอดภัยทางอารมณ์ อาทิ การจัดกิจกรรมสันตนาการ เช่น กีฬา หรือกิจกรรมผ่อนคลาย หลังเลิกเรียน พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ครูมีสิทธิขอเวลาพักดูแลตนเองในช่วงที่เผชิญกับความเครียดจาก ปัญหาส่วนตัวหรือครอบครัว นอกจากนี้ยังมีระบบให้คำปรึกษาทางใจผ่านผู้บริหารและที่ปรึกษา ภายในองค์กรที่พร้อมรับฟังและให้กำลังใจ รวมถึงการส่งเสริมวิถีธรรมชาติในการฟื้นฟูจิตใจ เช่น การนั่งสมาธิหรือสวดมนต์ เพื่อสร้างความมั่นคงและพลังใจในการปฏิบัติงาน

หน่วยงานระดับปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการเป็นต้นแบบของความรับผิดชอบ โดยเน้นการตรงต่อเวลา การวางแผนและการติดตามงานอย่างเป็นระบบผ่านหลักการ PDCA (วางแผน-ปฏิบัติ-ตรวจสอบ-ปรับปรุง) ซึ่งช่วยส่งเสริมให้ครูเกิดความรับผิดชอบในงานโดยไม่ต้องพึ่งพาการบังคับหรือแรงกดดัน การประชุมและการสื่อสารภายในทีมงานยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการทำให้ครูเข้าใจบทบาทหน้าที่และภารกิจของตนอย่างชัดเจน อีกทั้งยังมีการปลูกฝังให้ครูตระหนักถึงคุณค่าของงานที่ทำ โดยให้ความสำคัญกับการทำหน้าที่เพื่อประโยชน์แก่นักเรียนและองค์กรมากกว่าผลตอบแทนหรือรางวัล ซึ่งช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจและความภาคภูมิใจในการทำงานอย่างยั่งยืน และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมสุขภาวะทางอารมณ์และจิตใจของครูอย่างครอบคลุม และพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความรับผิดชอบและความสุขในการทำงานควบคู่กันไป ส่งผลให้ครูมีความพร้อมและความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและพัฒนาผู้เรียนอย่างยั่งยืน

3.7 ผลการสัมภาษณ์เพื่อส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 7 happy family (ครอบครัวมีความสุข)

ตาราง 27 ผลการสัมภาษณ์เพื่อส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 7 happy family (ครอบครัวมีความสุข)

ประเด็นความต้องการจำเป็น ด้านที่ 7	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ
- ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนความรับผิดชอบ ต่อครอบครัวอยู่เสมอ	- การจัดตารางงานให้ยืดหยุ่นกับบทบาทครอบครัว เช่น กรณีครูมีภาระเลี้ยงดูบุตรเล็ก หรือดูแลพ่อแม่ที่ชรา ก็จะมีการปรับแผนงานหรือการแบ่งเวรให้เหมาะสม โดยไม่ใช่เกณฑ์เดียวกันกับครูที่ไม่มีภาระครอบครัว เปิดโอกาสให้ครูสามารถลางานเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมสำคัญในครอบครัว เช่น งานบวช งานแต่ง หรืองานรับปริญญาของบุตรหลาน โดยไม่มองว่าเป็นการขาดความรับผิดชอบในหน้าที่ - การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ผลักระงานเกินความจำเป็น เช่น ลดการประชุมเย็นที่ไม่มีความจำเป็น หรืองดกิจกรรมที่รบกวนเวลาครอบครัวในวันหยุด ซึ่งทั้งหมดนี้ล้วนเป็นการสนับสนุนให้ครูสามารถรักษาความสมดุลระหว่างการทำงานและบทบาทในครอบครัวได้อย่างยั่งยืน

ตาราง 27 (ต่อ)

ประเด็นความต้องการจำเป็น ด้านที่ 7	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ
- ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมกิจกรรมการมีส่วนร่วมของครอบครัวอย่าง สม่ำเสมอ	- การเปิดพื้นที่ของโรงเรียน ให้เป็นพื้นที่ของครอบครัวนักเรียนด้วย โดยไม่จำกัดบทบาทของผู้ปกครองแค่ในฐานะผู้สนับสนุนทางการเงิน หรือผู้รับผลผลิตทางการศึกษาเท่านั้น แต่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมเชิงสร้างสรรค์ ของครอบครัวอย่างแท้จริง สนับสนุนกิจกรรมที่ให้ครอบครัวเข้ามามีบทบาท เช่น การเชิญผู้ปกครองเข้าร่วมกิจกรรมวันสำคัญ เช่น วันแม่ วันพ่อ งานกีฬา งานประเมินผลงานนักเรียน หรือแม้แต่เวทีประชุมผู้ปกครองที่เปิดให้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น มากกว่าการสื่อสารทางเดียวจากโรงเรียน เน้นให้ครอบครัวมีส่วนร่วมในการดูแลจิตใจและพฤติกรรมของนักเรียน ด้วย เช่น การจัดประชุมเชิงลึกกับครอบครัวเมื่อพบว่านักเรียนมีปัญหา การเปิดพื้นที่ให้พ่อแม่เป็นที่ปรึกษาด้านอาชีพ หรือแม้กระทั่งการเชิญครอบครัวร่วมออกแบบกิจกรรมเรียนรู้ เช่น ค่ายวิชาการ ค่ายคุณธรรม ฯลฯ - การส่งเสริมกิจกรรมร่วมกับครอบครัวอย่างสม่ำเสมอ ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นหุ้นส่วนทางการศึกษาระหว่างโรงเรียนกับบ้าน ซึ่งช่วยสร้างความไว้วางใจ และยกระดับความสุขทั้งของนักเรียน ครอบครัว และบุคลากรในโรงเรียน
- ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับสมดุล ระหว่างงานและครอบครัว อยู่เสมอ	- “ความสมดุลชีวิต” (work-life balance) โดยเฉพาะในวิชาชีพครูที่ต้องใช้ทั้งพลังงานทางกายและทางใจ การบริหารที่ดีจึงไม่เพียงมุ่งให้ครูทำงานเต็มความสามารถ แต่ยังต้องสร้างเงื่อนไขให้ครูสามารถใช้ชีวิตส่วนตัวได้อย่างมีความสุข เช่น การบริหารจัดการเวลางานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในเวลาราชการ ลดการนำงานกลับไปทำที่บ้าน การจัดสรรงานที่สอดคล้องกับภาระชีวิตส่วนตัว เช่น ให้ครูที่มีลูกเล็กไม่ต้องเวรกลางคืน หรือเวรนอกสถานที่บ่อยเกินไป รวมถึงการกำหนดกรอบงานชัดเจนเพื่อไม่ให้ครูต้องทำงานนอกเหนือจากบทบาทโดยไม่จำเป็น

ตาราง 27 (ต่อ)

ประเด็นความต้องการจำเป็น ด้านที่ 7	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ
	- การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เห็นอกเห็นใจ เช่น หากครูมีปัญหาครอบครัว ผู้บริหารพร้อมรับฟัง ไม่ตำหนิ หรือซ้ำเติม แต่ให้การสนับสนุนทั้งเชิงจิตใจและการบริหารเวลา เช่น การลดภาระงาน หรือให้หยุดพักเพื่อจัดการชีวิตส่วนตัว สิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นว่า สมดุลระหว่างงานกับครอบครัวไม่ได้เกิดจากครูเพียงลำพัง แต่ต้องเกิดจากโครงสร้างและเจตคติของผู้บริหารที่มองเห็นความสำคัญของชีวิตส่วนตัวของครูในฐานะมนุษย์คนหนึ่งอย่างแท้จริง

จากตาราง 27 ผลการสัมภาษณ์เพื่อส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2 ด้านที่ 7 happy family (ครอบครัวมีความสุข) มีข้อสรุปที่ได้จากการสัมภาษณ์ คือ

หน่วยงานระดับนโยบาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 มีการส่งเสริมการสร้างนโยบายและแนวทางที่เอื้ออำนวยต่อความสมดุลอย่างชัดเจน ด้วยการส่งเสริมและสร้างความตระหนักรู้ถึงความจำเป็นของการจัดการเวลางานและภาระครอบครัวอย่างยืดหยุ่น มีการสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดตารางงานที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ชีวิตของครู เช่น การปรับแผนงานและแบ่งเวรให้สอดคล้องกับภาระครอบครัวของครูที่ต้องดูแลบุตรเล็กหรือผู้สูงอายุในบ้าน นอกจากนี้ ยังเปิดโอกาสให้ครูลางานเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมสำคัญของครอบครัวโดยไม่ถูกมองว่าเป็นการขาดความรับผิดชอบ นโยบายดังกล่าวมีเป้าหมายเพื่อให้ครูสามารถรักษาความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวได้อย่างยั่งยืน โดยไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร การลดภาระงานที่ไม่จำเป็น เช่น การลดจำนวนประชุมในเวลาที่ย่ำแย่ เวลาครอบครัว หรือการงดกิจกรรมในวันหยุด ถือเป็นมาตรการสำคัญที่ช่วยลดความเครียดและเพิ่มเวลาส่วนตัวของครู

ระดับปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษาได้แปลงนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและเห็นอกเห็นใจต่อความต้องการของครู ทั้งนี้ ผู้บริหารจะให้ความสำคัญกับการรับฟังและสนับสนุนครูที่มีปัญหาครอบครัวโดยไม่ตำหนิหรือตั้ง

ข้อสงสัยในความรับผิดชอบ การบริหารงานจะถูกจัดสรรอย่างเหมาะสมเพื่อช่วยลดภาระและความกดดัน ทั้งนี้รวมถึงการอนุญาตให้ครูลาพักเพื่อจัดการชีวิตส่วนตัวตามความจำเป็น สถานศึกษา ยังส่งเสริมการสร้างร่วมมือระหว่างบ้านและโรงเรียน ผ่านการเปิดพื้นที่ให้ครอบครัวนักเรียนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนอย่างจริงจัง เช่น การเข้าร่วมกิจกรรมวันแม่ วันพ่อ งานกีฬา หรือเวทีประชุมผู้ปกครองที่เปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและครอบครัว

3.8 ผลการสัมภาษณ์เพื่อส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2 ด้านที่ 8 happy society (สังคมดี)

ตาราง 28 ผลการสัมภาษณ์เพื่อส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2 ด้านที่ 8 happy society (สังคมดี)

ประเด็นความต้องการจำเป็น ด้านที่ 8	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ
- ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน อย่างสร้างสรรค์อย่าง ต่อเนื่อง	- การส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเสรี การยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคลากร และการทำงานแบบมีส่วนร่วม ซึ่งช่วยให้การดำเนินกิจกรรมต่างๆ เป็นไปอย่างราบรื่นและมีพลัง การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจ และจัดการกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน โดยไม่จำกัดความคิดไว้ที่สายบังคับบัญชาเท่านั้น อีกทั้งยังส่งเสริมให้ครูแต่ละกลุ่มสาระ/ระดับชั้น ได้ทำงานข้ามกลุ่มกับฝ่ายอื่นๆ เพื่อสร้างมุมมองใหม่ - การใช้กิจกรรมเสริมสร้างทีม เช่น กิจกรรม PLC ที่เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน การแข่งขันเชิงสร้างสรรค์ระหว่างกลุ่มงาน ตลอดจนการมอบหมายให้ครูได้แสดงศักยภาพในบทบาทผู้นำโครงการหรือที่ปรึกษาเพื่อนร่วมงาน จะช่วยสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ ที่มีพลังบวก ส่งผลให้ครูเกิดความภาคภูมิใจ มีความสุขจากการได้มีส่วนร่วม และเห็นคุณค่าในตนเองมากยิ่งขึ้น

ตาราง 28 (ต่อ)

ประเด็นความต้องการจำเป็น ด้านที่ 8	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ
- ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมสภาพแวดล้อมใน การทำงานที่ดีอย่าง ต่อเนื่อง	- การพัฒนาสภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางจิตใจ โดยการ ตระหนักว่าสภาพแวดล้อมที่ดีเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ส่งเสริมสุข ภาวะและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในด้านกายภาพ คือ จัดให้มีพื้นที่ทำงานที่สะอาด ปลอดภัย มีแสงสว่างและ อากาศถ่ายเทสะดวก มีมุมพักผ่อนสำหรับครู เช่น ห้องครูที่มี เครื่องดื่ม ของว่าง หรือบรรยากาศที่ช่วยผ่อนคลายระหว่างวัน นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้มีการจัดตกแต่งพื้นที่โรงเรียนให้สวยงาม สร้างแรงบันดาลใจ และส่งเสริมความสุข เช่น การปลูกต้นไม้ การทำสวนหย่อม หรือจัดนิทรรศการผลงานครู-นักเรียนในพื้นที่ สาธารณะ ในด้านจิตใจ คือ การสนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรม การพูดคุยอย่างสุภาพ เคารพกันและกัน สร้างความรู้สึกปลอดภัย ในการแสดงความคิด และส่งเสริมความไว้วางใจในหมู่ครูไม่ ก่อให้เกิดบรรยากาศของการแข่งขันที่กดดัน แต่เน้นการยกย่อง และให้กำลังใจ
- ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมความสามัคคีใน การทำงานอย่างต่อเนื่อง	- การส่งเสริมความสามัคคีในองค์กร โดยเริ่มจากการสร้าง วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นทีม ผ่านการทำกิจกรรมร่วมกันทั้งในและ นอกเวลาเรียน เช่น การจัดกิจกรรมวันเกิดครู เวรอาหารกลางวัน ร่วมกัน จัดกิจกรรมกีฬา หรือเดินทางศึกษาดูงานนอกสถานที่ การส่งเสริมให้ครูช่วยเหลือกันในงานต่าง ๆ โดยไม่จำกัดเฉพาะ หน้าที่ เช่น เวรเวียนแทนกันได้ในกรณีจำเป็น การทำงานเป็นทีม มากกว่าต่างคนต่างทำ และการไม่ปล่อยให้ครูคนใดคนหนึ่งรู้สึก โดดเดี่ยว การส่งเสริมความสามัคคีผ่านการเปิดพื้นที่พูดคุยปัญหา การไกล่เกลี่ยความขัดแย้งด้วยวิธีละมุนละม่อม และการให้คำ ชมเชยต่อทีมงานเป็นประจำ ล้วนส่งผลให้ครูมีความรู้สึกเป็นส่วน หนึ่งขององค์กร มีความอบอุ่นใจ และพัฒนาเป็นวัฒนธรรม องค์กรที่แข็งแกร่งในระยะยาว

ตาราง 28 (ต่อ)

ประเด็นความต้องการจำเป็น ด้านที่ 8	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ
- ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมการสร้าง บรรยากาศที่ดีในการ ทำงานอย่างต่อเนื่อง	- มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ผ่อนคลาย แต่ไม่ไร้ ระเบียบ โดยเริ่มจากท่าทีของตนเองที่เป็นแบบอย่าง เช่น การมี อารมณ์ดี ยิ้มแย้ม รับฟัง เปิดกว้าง ไม่ตำหนิในที่สาธารณะ ส่งเสริมการขอบคุณและให้กำลังใจในทุกโอกาสพยายาม หลีกเลี่ยงการประชุมที่ยาวเกินจำเป็น ไม่ตำหนิครูอย่างรุนแรงแม้ เกิดความผิดพลาด แต่เลือกใช้วิธีพูดคุยส่วนตัวอย่างให้เกียรติ เพื่อไม่ให้เกิดบรรยากาศแห่งความกลัว มีการส่งเสริมกิจกรรม สร้างขวัญกำลังใจ เช่น จัดงานเลี้ยงปีใหม่ ทักทายสำหรับครู ทำบุญวันเกิดประจำเดือน หรือจัด “วันพักผ่อนครู” ภายใน โรงเรียนเองเป็นครั้งคราวการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี อย่างต่อเนื่องเช่นนี้ ส่งผลต่อความสุขของครูโดยตรง ช่วยลด ความเครียด เพิ่มแรงจูงใจ และรักษาความสัมพันธ์เชิงบวกภายใน ทีมงาน

จากตาราง 28 ผลการสัมภาษณ์เพื่อส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 8 happy society (สังคมดี) มีข้อสรุป
ที่ได้จากการสัมภาษณ์ คือ

หน่วยงานระดับนโยบาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2
มีการส่งเสริมการดำเนินนโยบายเชิงยุทธศาสตร์เพื่อสนับสนุนการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่
เหมาะสมและเอื้อต่อการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่าง
เสรีระหว่างครูและบุคลากร โดยการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังความแตกต่าง
ของกันและกันทำให้องค์กรมีพลังและความคิดสร้างสรรค์ การส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน
ตัดสินใจ และจัดกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน ยังเป็นการสร้างความเป็นเจ้าของในงานที่ทำ ซึ่งจะช่วย
เพิ่มแรงจูงใจและความภาคภูมิใจในตนเองของครู การสนับสนุนกิจกรรมเสริมสร้างทีม เช่น การจัด
Professional Learning Community (PLC) ซึ่งเปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และช่วยกัน
แก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการจัดการแข่งขันเชิงสร้างสรรค์ระหว่างกลุ่มงานและ

มอบหมายบทบาทผู้นำโครงการหรือที่ปรึกษาให้กับครู เพื่อกระตุ้นให้ครูได้แสดงศักยภาพและพัฒนาทักษะในบทบาทใหม่ๆ สิ่งเหล่านี้ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือที่มีพลังบวกและความผูกพันในองค์กรอย่างยั่งยืน

หน่วยงานระดับปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการดำเนินนโยบาย การจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสามัคคีและความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เช่น การจัดงานวันเกิดครูร่วมกัน เวิร์กช็อปกลางวัน กิจกรรมกีฬา และการศึกษาดูงานนอกสถานที่ ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้ไม่เพียงแต่สร้างความสนุกสนาน แต่ยังเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู ช่วยให้เกิดความรู้สึกเป็นครอบครัว เน้นการสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบทีม โดยสนับสนุนให้ครูช่วยเหลือกันและกันอย่างจริงจัง รวมทั้งเปิดโอกาสให้มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนปัญหาอย่างเปิดเผยและใช้วิธีการไกล่เกลี่ยความขัดแย้งด้วยความสุภาพและเข้าใจ การชื่นชมและให้กำลังใจอย่างสม่ำเสมอเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยเติมเต็มกำลังใจและสร้างขวัญกำลังใจในทีมงาน เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ผ่อนคลายแต่ยังคงรักษาระเบียบ ผู้บริหารยังทำหน้าที่เป็นแบบอย่างในการแสดงท่าทีที่เป็นมิตร เปิดใจรับฟัง และส่งเสริมความสุภาพในคำพูดและการปฏิบัติ หลีกเลี่ยงการตำหนิในที่สาธารณะ และส่งเสริมกิจกรรมสร้างขวัญกำลังใจ เช่น งานเลี้ยงปีใหม่ เพื่อช่วยลดความเครียดและกระตุ้นแรงจูงใจในการทำงานอย่างยั่งยืน

4. การกำหนดแนวทางในการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามและการสัมภาษณ์

ผู้วิจัยดำเนินการนำข้อมูลที่ได้จากข้อเสนอแนะในแบบสอบถามและผลการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) มาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพและพรรณนาเป็นความเรียงในการเสนอเป็นแนวการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 มีข้อสรุปเพื่อกำหนดแนวทาง ดังนี้

4.1 ด้านที่ 1 happy body (กายและใจดี)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 หน่วยงานระดับนโยบาย ควรมุ่งเน้นการส่งเสริมความสุขของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยกำหนดกรอบแนวทางและนโยบายที่ครอบคลุมทั้งมิติสุขภาพกายและสุขภาพใจ เพื่อสร้างรากฐานของการทำงานที่มีคุณภาพและยั่งยืนในระดับสถานศึกษา ในด้านสุขภาพกาย หน่วยงานได้ส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดกิจกรรมที่กระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการดูแลร่างกายให้แข็งแรงอยู่เสมอ เช่น การจัดกิจกรรมออกกำลังกายเป็นกลุ่ม การแข่งขันกีฬาภายในโรงเรียน หรือกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละโรงเรียน กิจกรรมเหล่านี้ไม่เพียงช่วยให้บุคลากรมีสุขภาพ

ร่างกายที่แข็งแรงเท่านั้น แต่ยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีในหมู่เพื่อนร่วมงานผ่านการทำกิจกรรมร่วมกัน อันนำไปสู่ความรู้สึกผูกพันและการสนับสนุนซึ่งกันและกันในองค์กร ในด้านสุขภาพจิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ให้ความสำคัญอย่างชัดเจนผ่านการสนับสนุนกิจกรรมทางศาสนา เช่น การนั่งสมาธิหรือการฟังธรรม ซึ่งช่วยให้บุคลากรสามารถผ่อนคลายจากความเครียดและสร้างสมดุลทางใจได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งยังส่งเสริมการจัดสรรเวลาในแต่ละสัปดาห์หรือแต่ละเดือน สำหรับกิจกรรมผ่อนคลายที่ส่งผลในเชิงบวกต่อสุขภาพจิต เช่น การทำกิจกรรมศิลปะ ดนตรี หรืองานอดิเรกที่บุคลากรให้ความสนใจ โดยมุ่งเน้นให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเปิดใจพูดคุยเกี่ยวกับความเครียดหรือความกังวลใจ โดยปราศจากการตัดสินหรือสร้างแรงกดดัน ซึ่งเป็นการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เต็มไปด้วยความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจ และพร้อมให้การสนับสนุนซึ่งกันและกันอย่างจริงใจ

ผู้บริหารสถานศึกษา ควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความสุขของบุคลากร ที่อบอุ่นเป็นมิตรและเป็นครอบครัวเดียวกัน ถือเป็นหัวใจของการบริหารแบบมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษานำมาใช้ผ่านกิจกรรมต่างๆ เช่น การจัดงานวันเกิด การจัดกิจกรรมผ่อนคลาย และกิจกรรมสร้างสัมพันธ์อื่นๆ ที่เอื้อต่อการลดความตึงเครียดจากการทำงาน และส่งเสริมความรู้สึกผูกพันในหมู่บุคลากร กิจกรรมเหล่านี้ช่วยให้เกิดความไว้วางใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสุขภาพกายของบุคลากร ด้วยการสนับสนุนกิจกรรมออกกำลังกายและการเล่นกีฬาในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งไม่เพียงเสริมสร้างสมรรถภาพร่างกายเท่านั้น แต่ยังช่วยลดปล่อยความเครียดและกระตุ้นพลังบวกในชีวิตการทำงาน ควบคู่ไปกับการส่งเสริมแนวคิดเรื่องการดูแลสุขภาพตนเอง เช่น การพักผ่อนที่เพียงพอ การแบ่งเวลาอย่างเหมาะสม และการรักษาสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน การสร้างพื้นที่ปลอดภัยทางจิตใจให้แก่บุคลากร ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นทั้งผู้นำและผู้รับฟังที่ดี เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ระบายความเครียด หรือขอคำปรึกษาโดยไม่รู้สึกว่าจะตนจะถูกตัดสิน ซึ่งช่วยลดแรงกดดัน และส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้งซึ่งระหว่างบุคลากรในองค์กร ส่งผลให้เกิดความรู้สึกไว้วางใจ และทำให้โรงเรียนเป็นพื้นที่แห่งความปลอดภัยทั้งทางร่างกายและจิตใจอย่างแท้จริง รวมทั้งการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แสดงความคิดเห็น และเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างยั่งยืน รวมทั้งการสื่อสารแบบเผชิญหน้าเป็นกลยุทธ์สำคัญในการลดความขัดแย้ง แก้ปัญหาความเข้าใจผิด และเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่เข้มแข็งระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร การดูแลสุขภาพกายและใจของบุคลากร ควบคู่ไปกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ ความสัมพันธ์ที่เกื้อกูล และการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ซึ่งล้วนส่งผลต่อความผูกพัน ความพึงพอใจ และประสิทธิภาพในการทำงาน อันนำไปสู่การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขอย่างมั่นคงและยั่งยืน

4.2 ด้านที่ 2 happy heart (ความมีน้ำใจ)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 หน่วยงานระดับนโยบาย ควรให้ความสำคัญกับการวางกรอบแนวทางที่เน้นการเปิดพื้นที่ให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี เท่าเทียม และปลอดภัย ผ่านการจัดประชุมทั้งในระดับคณะกรรมการและระดับบุคลากรทั่วไป โดยเปิดโอกาสให้มีการแสดงออกทางความคิดโดยปราศจากการตัดสิน และเน้นการใช้กลุ่มย่อยในการหารือเพื่อรองรับความแตกต่างในรูปแบบการสื่อสารของแต่ละบุคคล นอกจากนี้ยังมีการจัดอบรมเพื่อสร้างความตระหนักในเรื่องของการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ และการรับฟังความคิดเห็นด้วยความเข้าใจ เพื่อส่งเสริมการสื่อสารอย่างจริงใจและลดความขัดแย้งในองค์กร มุ่งเน้นการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรผ่านกิจกรรมที่มีส่วนร่วมกับชุมชน เช่น โครงการจิตอาสา และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณะ ซึ่งเป็นการเสริมสร้างคุณค่าภายในและความภาคภูมิใจในบทบาทของตน การยอมรับความแตกต่างทางความคิด ประสบการณ์ และทักษะของบุคลากรถือเป็นอีกหนึ่งแนวทางที่สำคัญ โดยสำนักงานเขตพื้นที่ฯ ได้สนับสนุนการพัฒนาทักษะผู้บริหารและครูในการบริหารจัดการความหลากหลาย เพื่อเปลี่ยนความแตกต่างให้กลายเป็นพลังขับเคลื่อนองค์กร

ผู้บริหารสถานศึกษา ควรให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง รับฟัง และให้ความเคารพต่อความหลากหลาย ผ่านการประชุมหารือ การใช้กลุ่มย่อยในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการออกแบบกิจกรรมที่เอื้อต่อการแสดงออกตามลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคลากร ผู้บริหารแสดงบทบาทในฐานะผู้นำที่เปิดใจรับฟังโดยไม่ตัดสิน ช่วยให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในการแสดงความคิดเห็น และสามารถสะท้อนปัญหา ความต้องการ หรือข้อเสนอแนะได้อย่างตรงไปตรงมา ซึ่งเป็นฐานข้อมูลสำคัญในการพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องกับความเป็นจริง พร้อมทั้งส่งเสริมวัฒนธรรมการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทั้งในระดับภายในโรงเรียน ครอบครัว และชุมชน โดยมีการจัดสวัสดิการช่วยเหลือครอบครัวครูในยามลัมปวย การแบ่งเบาภาระงานในช่วงที่บุคลากรมีปัญหารส่วนตัว และการชักชวนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน ซึ่งไม่เพียงเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรเท่านั้น แต่ยังช่วยสร้างความผูกพันกับสังคมรอบข้าง นำไปสู่การเกิดความภาคภูมิใจและคุณค่าในตนเอง การยอมรับความแตกต่างของบุคลากร รวมทั้งการมอบหมายงานตามความถนัด เปิดโอกาสให้เรียนรู้จากความผิดพลาดโดยไม่เน้นการตำหนิ แต่เน้นการร่วมกันรับผิดชอบและหาทางออก ผู้บริหารแสดงออกถึงความเมตตาและความเข้าใจในธรรมชาติของมนุษย์เชื่อมั่นในศักยภาพของแต่ละคน และพร้อมสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในบรรยากาศที่ปลอดภัยและไม่กดดัน

4.3 ด้านที่ 3 happy relax (การผ่อนคลาย)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 หน่วยงานระดับนโยบาย ควรมีการกำหนดทิศทางและสนับสนุนทรัพยากร รวมถึงควบคุมคุณภาพการดำเนินงานของ

สถานศึกษา โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมการเติบโตของบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่มีความโปร่งใส ยึดผลการปฏิบัติงานจริงเป็นหลัก รวมถึงส่งเสริมให้สถานศึกษาดำเนินกิจกรรมพัฒนาศักยภาพครูอย่างต่อเนื่อง เช่น การอบรม สัมมนา และเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระดับเขต ซึ่งเป็นการยกระดับทักษะวิชาชีพครูอย่างเท่าเทียมกัน นอกจากนี้ยังสนับสนุนกลไกการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลอย่างเป็นระบบ โดยเน้นการนำแนวคิดการนิเทศภายในมาใช้เพื่อสร้างความร่วมมือแทนการสั่งการหรือควบคุมอย่างเข้มงวด ซึ่งช่วยลดแรงกดดันในการทำงานและเสริมสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันในงานขององค์กร พร้อมทั้งเน้นหลักการความยุติธรรมในการประเมินผล ด้วยการกำหนดแนวทางและเกณฑ์ที่ชัดเจน รวมถึงเปิดโอกาสให้สถานศึกษาใช้ดุลยพินิจในขอบเขตที่เหมาะสม ภายใต้กรอบกฎระเบียบที่กำหนดไว้ เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุข ความไว้วางใจ และความโปร่งใส

ผู้บริหารสถานศึกษา ควรเน้นการบริหารที่ให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ ใส่ใจในความต้องการเฉพาะของบุคลากร และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเติบโต การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพครูไม่ได้จำกัดเพียงการเลื่อนตำแหน่งตามวุฒิการศึกษา หรือระยะเวลาการทำงานเท่านั้น แต่ขยายไปถึงการสนับสนุนโอกาสในการพัฒนาตนเอง เช่น การจัดอบรม การมอบหมายภารกิจใหม่ที่ท้าทายความสามารถ และการเปิดพื้นที่ให้ครูได้แสดงศักยภาพผ่านเวทีภายในโรงเรียน วิธีการเหล่านี้ช่วยส่งเสริมทักษะวิชาชีพ พร้อมทั้งเสริมสร้างความมั่นใจในตนเองและความภาคภูมิใจในงานที่ทำ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของความสุขในการทำงาน ด้านการนิเทศ ผู้บริหารมุ่งเน้นกระบวนการที่ดำเนินไปด้วยความเข้าใจและความเมตตา ไม่ใช่แค่การควบคุมหรือการตรวจสอบเท่านั้น แต่เน้นการสะท้อนกลับ การฟังอย่างลึกซึ้ง และการให้คำแนะนำที่สร้างสรรค์ เพื่อช่วยลดความตึงเครียดในการทำงาน ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในทีมงาน และเปิดโอกาสให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีคุณค่า นอกจากนี้ การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเป็นไปอย่างยุติธรรม โดยเน้นที่ผลงานจริง ใช้เกณฑ์ที่ชัดเจน โปร่งใส

4.4 ด้านที่ 4 happy brain (พัฒนาความรู้)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 หน่วยงานระดับนโยบาย ควรมีการกำหนดทิศทางและจัดสรรทรัพยากรเพื่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างครบวงจร โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้รับโอกาสพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม ผ่านกิจกรรมอบรม สัมมนา การศึกษาต่อ และการศึกษาดูงานในสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี เพื่อสร้างเสริมทักษะและความรู้ที่ทันสมัย นอกจากนี้ ยังสนับสนุนงบประมาณและกำหนดกรอบนโยบายที่ยืดหยุ่น เปิดโอกาสให้สถานศึกษาปรับใช้ตามบริบทและความต้องการเฉพาะของตนเองได้อย่างเหมาะสม รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันถือเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยส่งเสริมความสุขในการทำงาน ด้วยการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับเขต และการสนับสนุนเครือข่ายการเรียนรู้มือ

อาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ที่เปิดโอกาสให้ครูได้แบ่งปันประสบการณ์และร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ พร้อมทั้งการพัฒนาเครื่องมือประเมินผลที่ช่วยให้ครูเกิดการสะท้อนคิดและพัฒนาตนเองอย่างแท้จริง สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างความรู้สึกถึงความก้าวหน้าและคุณค่าในตนเอง ซึ่งส่งผลดีต่อความสุขในระยะยาว

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้ครูได้เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและครอบคลุม ทั้งในรูปแบบกิจกรรมภายในโรงเรียน เช่น การจัดประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การนำเสนอผลการจัดการเรียนรู้ และการถอดบทเรียนหลังการสอน ตลอดจนกิจกรรมนอกโรงเรียน เช่น การอบรม การศึกษาดูงาน และการศึกษาต่อ ซึ่งช่วยเปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาครูยังต้องการความยืดหยุ่นตามความสนใจและความต้องการเฉพาะบุคคล ผู้บริหารจึงให้ความสำคัญกับการรับฟังและสนับสนุนครูอย่างเหมาะสม เช่น ครูบางคนสนใจอบรมด้านเทคโนโลยี บางคนถนัดการจัดการกิจกรรมบูรณาการ โดยการสนับสนุนที่เฉพาะเจาะจงนี้ช่วยให้ครูรู้สึกได้รับการใส่ใจและเข้าใจ ส่งผลดีต่อขวัญกำลังใจและความสุขในการทำงานอย่างชัดเจน นอกจากนี้ การสนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสศึกษาดูงานในสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่น่าสนใจยังช่วยเปิดโลกทัศน์ใหม่ มอบแรงบันดาลใจ และสร้างแนวคิดใหม่ๆ สำหรับพัฒนาการเรียนการสอนของตนเองอย่างสร้างสรรค์ อีกทั้งยังเป็นการลดความตึงเครียดจากงานประจำ ถือเป็นการเติมพลังใจที่สำคัญต่อความสุขของครูในเชิงจิตวิทยา

4.5 ด้านที่ 5 happy money (บริหารจัดการรายรับรายจ่าย)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 หน่วยงานระดับนโยบายควรผลักดันให้นโยบายการอบรมและพัฒนาความรู้ทางการเงินถูกนำไปปฏิบัติในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ครูได้รับการอบรมเรื่องการวางแผนรายรับรายจ่าย การออม และการลงทุนที่เหมาะสมกับช่วงวัย รวมทั้งการปลูกฝังหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อสร้างทัศนคติด้านการเงินอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ ยังได้ออกแบบกลไกการป้องกันและแก้ไขปัญหาหนี้สินของครู โดยการส่งเสริมให้ครูเข้าถึงแหล่งเงินทุนที่เป็นธรรม เช่น ระบบเงินกู้ภายในโรงเรียน หรือกองทุนสวัสดิการ เพื่อป้องกันไม่ให้ครูต้องพึ่งพาหนี้นอกระบบซึ่งมักมีดอกเบี้ยสูงและส่งผลเสียต่อสุขภาพจิตในระยะยาว

ผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมสุขภาวะทางการเงินของครู โดยไม่จำกัดเพียงการช่วยแก้ปัญหาส่วนบุคคล แต่ยังมีมุ่งสร้างความมั่นคงทางการเงินในภาพรวมของบุคลากรที่เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา หลายโรงเรียนจึงจัดกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการที่เน้นการถ่ายทอดความรู้ด้านการเงินที่นำไปใช้ได้จริง เช่น การจัดทำบัญชีรายรับรายจ่าย การรู้เท่าทันสินเชื่อ และการลงทุนที่ปลอดภัย และการส่งเสริมรูปแบบสวัสดิการที่สร้างเสริมความมั่นคงทางการเงิน เช่น การจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์ภายในโรงเรียน และสนับสนุนให้ครูสามารถสร้างรายได้เสริมจากทักษะพิเศษโดยไม่กระทบกับหน้าที่หลัก รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการเป็นพี่เลี้ยงและให้คำปรึกษา

ทางการเงินระหว่างครูด้วยกันเอง ซึ่งเป็นการสร้างบรรยากาศของความสัมพันธ์เชิงบวกและการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในองค์กรอย่างยั่งยืน

4.6 ด้านที่ 6 happy soul (สุขภาวะทางปัญญา)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 หน่วยงานระดับนโยบาย ควร ส่งเสริมการจัดกิจกรรมหลากหลายเพื่อคลายความเครียดและสร้างพื้นที่ปลอดภัยทางอารมณ์ เช่น กิจกรรมสันทนาการ กีฬา หรือกิจกรรมผ่อนคลายหลังเลิกเรียน นอกจากนี้ ยังเปิดโอกาสให้ครูสามารถลาพักผ่อนดูแลตนเองในช่วงเวลาที่เผชิญกับความเครียดจากปัญหาส่วนตัวหรือครอบครัวได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดการฟื้นฟูสุขภาพจิตอย่างมีประสิทธิภาพ ระบบให้คำปรึกษาทางใจผ่านผู้บริหารและที่ปรึกษาภายในองค์กรถูกจัดตั้งขึ้นเพื่อรับฟังและให้กำลังใจครูอย่างใกล้ชิด รวมทั้งการส่งเสริมแนวทางธรรมชาติในการฟื้นฟูจิตใจ เช่น การนั่งสมาธิหรือการสวดมนต์ เป็นอีกหนึ่งกลไกที่ช่วยสร้างพลังใจและความมั่นคงทางอารมณ์ในการทำงาน

ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีบทบาทสำคัญในการเป็นแบบอย่างของความรับผิดชอบและความมีวินัย โดยยึดหลักการวางแผน ปฏิบัติ ตรวจสอบ และปรับปรุงอย่างเป็นระบบ (PDCA) เพื่อส่งเสริมให้ครูเกิดความรับผิดชอบในงานโดยไม่ต้องพึ่งพาการบังคับหรือแรงกดดัน นอกจากนี้ การประชุมและการสื่อสารภายในทีมยังเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้ครูเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน พร้อมทั้งการปลุกฝังให้ครูตระหนักถึงคุณค่าของงานที่ทำ โดยมุ่งเน้นผลประโยชน์ต่อผู้เรียนและองค์กรมากกว่าผลตอบแทนหรือรางวัล ซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจและความภาคภูมิใจในการทำงานอย่างยั่งยืน ด้วยการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมสุขภาวะทางอารมณ์และจิตใจอย่างครอบคลุม รวมถึงการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นทั้งความรับผิดชอบและความสุขในการทำงานควบคู่กันไป ส่งผลให้ครูและบุคลากรมีความพร้อมและความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและพัฒนาผู้เรียนอย่างยั่งยืนในระยะยาว

4.7 ด้านที่ 7 happy family (ครอบครัวมีความสุข)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 หน่วยงานระดับนโยบาย ควรกำหนดกรอบแนวทางที่ชัดเจนเพื่อสนับสนุนความสมดุลระหว่างภาระงานและชีวิตครอบครัวของครู โดยเน้นการสร้างความรู้ถึงความจำเป็นในการจัดการเวลาว่างและภาระครอบครัวอย่างยืดหยุ่น นโยบายส่งเสริมให้สถานศึกษาปรับตารางงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ชีวิตของครู เช่น การแบ่งเวรหรือปรับแผนงานเพื่อรองรับครูที่ต้องดูแลบุตรเล็กหรือผู้สูงอายุในบ้าน อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้ครูลางานเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมสำคัญของครอบครัวโดยไม่ถูกมองว่าเป็นการขาดความรับผิดชอบ นโยบายเหล่านี้มีเป้าหมายเพื่อให้ครูสามารถรักษาความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวได้อย่างยั่งยืนโดยไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานหรือคุณภาพชีวิต นอกจากนี้ ยังมีมาตรการลด

ภาระงานที่ไม่จำเป็น เช่น การลดจำนวนประชุมที่รบกวนเวลาส่วนตัว หรือการงดกิจกรรมในวันหยุด เพื่อบรรเทาความเครียดและเพิ่มเวลาส่วนตัวให้กับครูอย่างเหมาะสม

ผู้บริหารสถานศึกษา ควรสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและเห็นอกเห็นใจต่อความต้องการของครูอย่างแท้จริง ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการรับฟังปัญหาครอบครัวของครูโดยไม่ตัดสินหรือสงสัยในความรับผิดชอบ พร้อมทั้งจัดสรรงานอย่างเหมาะสมเพื่อลดภาระและแรงกดดัน การอนุญาตให้ครูลาพักเพื่อจัดการชีวิตส่วนตัวตามความจำเป็นได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ สถานศึกษายังส่งเสริมความร่วมมือระหว่างบ้านและโรงเรียนอย่างเข้มแข็ง โดยเปิดพื้นที่ให้ครอบครัวนักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ อย่างจริงจัง เช่น งานวันแม่ วันพ่อ กิจกรรมกีฬา หรือเวทีประชุมผู้ปกครอง ที่เป็นช่องทางในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างครูและครอบครัว

4.8 ด้านที่ 8 happy society (สังคมดี)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 หน่วยงานระดับนโยบาย ควรกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกคนได้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี พร้อมทั้งส่งเสริมการยอมรับและรับฟังความแตกต่างของกันและกัน การเปิดพื้นที่สำหรับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นนี้ถือเป็นรากฐานสำคัญที่ทำให้องค์กรเกิดพลังบวกและความคิดสร้างสรรค์ รวมถึงส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจ และจัดกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน ซึ่งช่วยสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของงานและเสริมแรงจูงใจในการทำงาน นโยบายยังสนับสนุนการจัดกิจกรรมเสริมสร้างทีมงาน เช่น การเปิดโอกาสให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมแก้ไขปัญหา ส่งเสริมให้ครูได้รับบทบาทผู้นำโครงการหรือที่ปรึกษาในกิจกรรมต่างๆ เพื่อกระตุ้นศักยภาพและพัฒนาทักษะใหม่ๆ ซึ่งเป็นการสร้างบรรยากาศของความร่วมมือที่แข็งแกร่งและยั่งยืนในองค์กร

ผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสามัคคีและความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน อาทิ การจัดงานวันเกิดครูร่วมกัน กิจกรรมเวรอาหารกลางวัน กีฬา และศึกษาดูงานนอกสถานที่ กิจกรรมเหล่านี้ไม่เพียงแต่เสริมสร้างความสนุกสนาน แต่ยังช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นครอบครัวเดียวกัน นอกจากนี้ ผู้บริหารยังเน้นสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบทีม ด้วยการส่งเสริมให้ครูช่วยเหลือกันอย่างจริงจัง เปิดโอกาสให้พูดคุยแลกเปลี่ยนปัญหาอย่างเปิดเผย รวมถึงใช้วิธีการไกล่เกลี่ยความขัดแย้งด้วยความสุภาพและเข้าใจ การชื่นชมและให้กำลังใจอย่างสม่ำเสมอเป็นอีกเครื่องมือสำคัญที่ช่วยเติมเต็มขวัญกำลังใจ และสร้างบรรยากาศการทำงานที่ผ่อนคลายแต่มีระเบียบ ผู้บริหารยังเป็นแบบอย่างที่ดีในการแสดงท่าทีเป็นมิตร เปิดใจรับฟัง หลีกเลี่ยงการตำหนิในที่สาธารณะ และส่งเสริมกิจกรรมสร้างขวัญกำลังใจ เช่น งานเลี้ยงปีใหม่ เพื่อช่วยลดความเครียดและกระตุ้นแรงจูงใจในการทำงานอย่างยั่งยืน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การดำเนินงานวิจัย เรื่อง แนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูล ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. วิธีดำเนินการวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
4. อภิปรายผลการวิจัย
5. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพพึงประสงค์ของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2
2. เพื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2
3. เพื่อพัฒนาแนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำนวน 130 แห่ง จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 158 คน และครูจำนวน 1,203 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ในปีการศึกษา 2567 โดยทำการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้มีความคลาดเคลื่อนที่ .05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 310 คน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเลือกกำหนดสัดส่วนของผู้บริหารสถานศึกษาต่อครู 30:70 เพื่อให้ได้ผู้บริหารจำนวนมากที่สุดที่สามารถเป็นไปได้โดยเมื่อคำนวณแล้วจะได้จำนวนผู้บริหารสถานศึกษา

93 คน และจำนวนครู 217 คน รวมทั้งสิ้น 310 คน คัดเลือกด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling)

1.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) จำนวน 7 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำนวน 5 คน และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำนวน 1 คน โดยคัดเลือกจากผู้ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูที่ได้รับรางวัลข้าราชการดีเด่น ประจำปี พ.ศ. 2567

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสอบถาม (questionnaire) ผู้ศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในส่วนของปัญหา/อุปสรรค และแนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2

2.2 แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview)

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2

แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้รับคำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาและหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหา (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องในด้านเนื้อหาและการสร้างเครื่องมือ จำนวน 5 คน ได้ค่าดัชนีสอดคล้องของข้อคำถามอยู่ระหว่าง 0.80 ถึง 1.00 แล้วนำไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำนวน 15 คนและครู 15 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวนทั้งหมด 30 คน และนำมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (alpha coefficient method) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป จะได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.993

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และการหาค่าร้อยละ (percentage) นำเสนอในรูปแบบความความความเรียง

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลประเภทมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) นำมาวิเคราะห์สภาพจริงที่เป็นอยู่และสภาพที่พึงประสงค์ในการดำเนินการตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ โดยการหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แปลความหมายการให้คะแนนจากค่าเฉลี่ย (mean) เป็นรายชื่อ นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายในการวิเคราะห์ โดยกำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 – 5.00 หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 – 4.50 หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.51 – 3.50 หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.51 – 2.50 หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษาอยู่ในระดับระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.00 – 1.50 หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษาอยู่ในระดับระดับน้อยที่สุด

1.2 การวิเคราะห์ดัชนีความต้องการจำเป็น

ตอนที่ 1 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการคำนวณหาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยใช้สูตรคำนวณค่า $PNI_{modified}$ ด้วยวิธี Priority Need Index (PNI)

ตอนที่ 2 สรุปข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับความต้องการจำเป็นของแนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด (opened questionnaire)

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) ผู้วิจัยดำเนินการนำข้อมูลที่ได้จากแบบบันทึกการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญมาเรียบเรียงจัดระเบียบข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพและการพรรณนาเป็นความเรียงในการเสนอเป็นแนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

สรุปผลการวิจัย

1. การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 สามารถสรุปผลได้ดังต่อไปนี้

1.1 สภาพปัจจุบันของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) happy body (กายและใจดี) และ happy brain (พัฒนาความรู้) และ happy soul (สุขภาวะทางปัญญา) และ happy family (ครอบครัวมีความสุข) 5) happy heart (ความมีน้ำใจ) 6) happy society (สังคมดี) 7) happy relax (การผ่อนคลาย) และ happy money (บริหารจัดการรายรับรายจ่าย)

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) happy brain (พัฒนาความรู้) 2) happy heart (ความมีน้ำใจ) และ happy family (ครอบครัวมีความสุข) 4) happy relax (การผ่อนคลาย) และ happy soul (สุขภาวะทางปัญญา) และ happy society (สังคมดี) 7) happy body (กายและใจดี) และ 8) happy money (บริหารจัดการรายรับรายจ่าย)

2. การวิเคราะห์ลำดับความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ในภาพรวม พบว่า มีลำดับความต้องการจำเป็นตามลำดับ ได้แก่ คือ ลำดับที่ 1 ด้านที่ 3 happy relax (การผ่อนคลาย) ลำดับที่ 2 ด้านที่ 8 happy society (สังคมดี) ลำดับที่ 3 ด้านที่ 5 happy money (บริหารจัดการรายรับรายจ่าย) ลำดับที่ 4 ด้านที่ 2 happy heart (ความมีน้ำใจ) ลำดับที่ 5 ด้านที่ 4 happy brain (พัฒนาความรู้) ลำดับที่ 6 ด้านที่ 7 happy family (ครอบครัวมีความสุข) ลำดับที่ 7 ด้านที่ 6 happy soul (สุขภาวะทางปัญญา) และ ลำดับที่ 8 ด้านที่ 1 happy body (กายและใจดี) มีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ด้านที่ 1 happy body (กายและใจดี)

พบว่า ความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 1 happy body (กายและใจดี) โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง 2) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความตระหนักต่อพฤติกรรมเสี่ยงต่อสุขภาพอย่างสม่ำเสมอ และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีการดูแลตนเองอย่างสม่ำเสมอ

2.2 ด้านที่ 2 happy heart (ความมีน้ำใจ)

พบว่า ความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 2 happy heart (ความมีน้ำใจ) โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระเสมอ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรทำสาธารณประโยชน์ต่อผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการยอมรับซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ

2.3 ด้านที่ 3 happy relax (การผ่อนคลาย)

พบว่า ความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 3 happy relax (การผ่อนคลาย) โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่งให้แก่บุคลากรตามความเหมาะสม 2) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบุคลากรในสถานศึกษาให้หันเหตงานซึ่งกันและกันอย่างเต็มที่ และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรอย่างยุติธรรมตามผลการปฏิบัติงาน

2.4 ด้านที่ 4 happy brain (พัฒนาความรู้)

พบว่า ความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 4 happy brain (พัฒนาความรู้) โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง 2) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูแลกเปลี่ยนการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการศึกษาดูงานนอกโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

2.5 ด้านที่ 5 happy money (บริหารจัดการรายรับรายจ่าย)

พบว่า ความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 5 happy money (บริหาร

จัดการรายรับรายจ่าย) โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการวางแผนการเงินอย่างต่อเนื่อง 2) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูใช้ทักษะเพื่อเพิ่มรายได้อยู่เสมอ และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูจัดทำแผนการเงินส่วนบุคคลอย่างสม่ำเสมอ

2.6 ด้านที่ 6 happy soul (สุขภาวะทางปัญญา)

พบว่า ความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 6 happy soul (สุขภาวะทางปัญญา) โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการดูแลสุขภาพจิตระหว่างกันอยู่เสมอ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการให้คำปรึกษาด้านจิตใจสำหรับครูอย่างต่อเนื่อง และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความรับผิดชอบต่องานอยู่เสมอ ส่วนข้อที่มีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูมีโอกาสมากิจกรรมจิตอาสาอยู่เสมอ และ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างวัฒนธรรมการยอมรับซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีค่าความต้องการจำเป็นเท่ากัน

2.7 ด้านที่ 7 happy family (ครอบครัวมีความสุข)

พบว่า ความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 7 happy family (ครอบครัวมีความสุข) โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนความรับผิดชอบต่อครอบครัวอยู่เสมอ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมกิจกรรมการมีส่วนร่วมของครอบครัวอย่างสม่ำเสมอ และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับสมดุลระหว่างงานและครอบครัวอยู่เสมอ

2.8 ด้านที่ 8 happy society (สังคมดี)

พบว่า ความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 8 happy society (สังคมดี) โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง และ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีค่าความต้องการจำเป็นเท่ากัน 2) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความสามัคคีในการทำงานอย่างต่อเนื่อง และ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ค่าความต้องการจำเป็นเท่ากัน และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างสังคมการทำงานที่ดีอย่างต่อเนื่อง

3. การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์และสรุปผลจาก

การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) โดยใช้ข้อคำถามหลังจากการเก็บข้อมูลในแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และเรียงลำดับความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 สามารถสรุปผลได้ดังนี้

3.1 การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 1 happy body (กายและใจดี) มีการเสนอแนวทางในการพัฒนา คือ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 หน่วยงานระดับนโยบาย ควรมุ่งเน้นการส่งเสริมความสุขของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยกำหนดกรอบแนวทาง และนโยบายที่ครอบคลุมทั้งมิติสุขภาพกายและสุขภาพใจ เพื่อสร้างรากฐานของการทำงานที่มีคุณภาพและยั่งยืนในระดับสถานศึกษา ในด้านสุขภาพกาย หน่วยงานได้ส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดกิจกรรมที่กระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการดูแลร่างกายให้แข็งแรงอยู่เสมอ เช่น การจัดกิจกรรมออกกำลังกายเป็นกลุ่ม การแข่งขันกีฬาภายในโรงเรียน หรือกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละโรงเรียน กิจกรรมเหล่านี้ไม่เพียงช่วยให้บุคลากรมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงเท่านั้น แต่ยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีในหมู่เพื่อนร่วมงานผ่านการทำกิจกรรมร่วมกัน อันนำไปสู่ความรู้สึกรักผูกพันและการสนับสนุนซึ่งกันและกันในองค์กร ในด้านสุขภาพจิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ให้ความสำคัญอย่างชัดเจนผ่านการสนับสนุนกิจกรรมทางศาสนา เช่น การนั่งสมาธิหรือการฟังธรรม ซึ่งช่วยให้บุคลากรสามารถผ่อนคลายจากความเครียดและสร้างสมดุลทางใจได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งยังส่งเสริมการจัดสรรเวลาในแต่ละสัปดาห์หรือแต่ละเดือน สำหรับกิจกรรมผ่อนคลายที่ส่งผลในเชิงบวกต่อสุขภาพจิต เช่น การทำกิจกรรมศิลปะ ดนตรี หรืองานอดิเรกที่บุคลากรให้ความสนใจ โดยมุ่งเน้นให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเปิดใจพูดคุยเกี่ยวกับความเครียดหรือความกังวลใจ โดยปราศจากการตัดสินหรือสร้างแรงกดดัน ซึ่งเป็นการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เต็มไปด้วยความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจ และพร้อมให้การสนับสนุนซึ่งกันและกันอย่างจริงใจ

ผู้บริหารสถานศึกษา ควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความสุขของบุคลากร ที่อบอุ่นเป็นมิตรและเป็นครอบครัวเดียวกัน ถือเป็นหัวใจของการบริหารแบบมนุษย์สัมพันธ์ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษานำมาใช้ผ่านกิจกรรมต่างๆ เช่น การจัดงานวันเกิด การจัดกิจกรรมผ่อนคลาย และกิจกรรมสร้างสัมพันธ์อื่นๆ ที่เอื้อต่อการลดความตึงเครียดจากการทำงาน และส่งเสริมความรู้สึกผูกพันในหมู่บุคลากร กิจกรรมเหล่านี้ช่วยทำให้เกิดความไว้วางใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสุขภาพกายของบุคลากร ด้วยการสนับสนุนกิจกรรมออกกำลังกายและการเล่นกีฬาในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งไม่เพียงเสริมสร้างสมรรถภาพร่างกายเท่านั้น แต่ยังช่วย

ปลดปล่อยความเครียดและกระตุ้นพลังบวกในชีวิตการทำงาน ควบคู่ไปกับการส่งเสริมแนวคิดเรื่อง การดูแลสุขภาพตนเอง เช่น การพักผ่อนที่เพียงพอ การแบ่งเวลาอย่างเหมาะสม และการรักษาสมดุล ระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ยั่งยืน การสร้างพื้นที่ปลอดภัยทางจิตใจให้แก่บุคลากร ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นทั้งผู้นำและผู้รับฟังที่ดี เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ระบายความเครียด หรือขอคำปรึกษาโดยไม่รู้สีกว่า ตนจะถูกตัดสิน ซึ่งช่วยลดแรงกดดัน และส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้งซึ่งระหว่างบุคลากรใน องค์กร ส่งผลให้เกิดความรู้สึกไว้วางใจ และทำให้โรงเรียนเป็นพื้นที่แห่งความปลอดภัยทั้งทางร่างกาย และจิตใจอย่างแท้จริง รวมทั้งการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจ แสดงความคิดเห็น และเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างยั่งยืน รวมทั้งการสื่อสาร แบบเผชิญหน้าเป็นกลยุทธ์สำคัญในการลดความขัดแย้ง แก้ปัญหาความเข้าใจผิด และเสริมสร้าง ความสัมพันธ์ที่เข้มแข็งระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร การดูแลทั้งสุขภาพกายและใจของบุคลากร ควบคู่ไปกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ ความสัมพันธ์ที่เกื้อกูล และการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ซึ่งล้วนส่งผลต่อความผูกพัน ความพึงพอใจ และประสิทธิภาพใน การทำงาน อันนำไปสู่การพัฒนางานองค์กรแห่งความสุขอย่างมั่นคงและยั่งยืน

3.2 การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 2 happy heart (ความมีน้ำใจ) มีการเสนอ แนวทางในการพัฒนา คือ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 หน่วยงานระดับนโยบาย ควรให้ความสำคัญกับการวางกรอบแนวทางที่เน้นการเปิดพื้นที่ให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็น อย่างเสรี เท่าเทียม และปลอดภัย ผ่านการจัดประชุมทั้งในระดับคณะกรรมการและระดับบุคลากร ทั่วไป โดยเปิดโอกาสให้มีการแสดงออกทางความคิดโดยปราศจากการตัดสิน และเน้นการใช้กลุ่มย่อย ในการหารือเพื่อรองรับความแตกต่างในรูปแบบการสื่อสารของแต่ละบุคคล นอกจากนี้ยังมีการจัด อบรมเพื่อสร้างความตระหนักในเรื่องของการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ และการรับฟังความคิดเห็นด้วย ความเข้าใจ เพื่อส่งเสริมการสื่อสารอย่างจริงใจและลดความขัดแย้งในองค์กร มุ่งเน้นการปลูกฝัง คุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรผ่านกิจกรรมที่มีส่วนร่วมกับชุมชน เช่น โครงการจิตอาสา และ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณะ ซึ่งเป็นการเสริมสร้างคุณค่าภายในและความภาคภูมิใจในบทบาท ของตน การยอมรับความแตกต่างทางความคิด ประสบการณ์ และทักษะของบุคลากรถือเป็นอีกหนึ่ง แนวทางที่สำคัญ โดยสำนักงานเขตพื้นที่ฯ ได้สนับสนุนการพัฒนาทักษะผู้บริหารและครูในการบริหาร จัดการความหลากหลาย เพื่อเปลี่ยนความแตกต่างให้กลายเป็นพลังขับเคลื่อนองค์กร

ผู้บริหารสถานศึกษา ควรให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง รับฟัง และให้ความเคารพต่อความหลากหลาย ผ่านการประชุมหารือ การใช้กลุ่มย่อยในการแลกเปลี่ยน

ความคิดเห็น และการออกแบบกิจกรรมที่เอื้อต่อการแสดงออกตามลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคลากร ผู้บริหารแสดงบทบาทในฐานะผู้นำที่เปิดใจรับฟังโดยไม่ตัดสิน ช่วยให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในการแสดงความคิดเห็น และสามารถสะท้อนปัญหา ความต้องการ หรือข้อเสนอแนะได้อย่างตรงไปตรงมา ซึ่งเป็นฐานข้อมูลสำคัญในการพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องกับความเป็นจริง พร้อมทั้งส่งเสริมวัฒนธรรมการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทั้งในระดับภายในโรงเรียน ครอบครัว และชุมชน โดยมีการจัดสวัสดิการช่วยเหลือครอบครัวครูในยามลัมป่วย การแบ่งเบาภาระงานในช่วงที่บุคลากรมีปัญหาส่วนตัว และการชักชวนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน ซึ่งไม่เพียงเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรเท่านั้น แต่ยังช่วยสร้างความผูกพันกับสังคมรอบข้าง นำไปสู่การเกิดความภาคภูมิใจและคุณค่าในตนเอง การยอมรับความแตกต่างของบุคลากร รวมทั้งการมอบหมายงานตามความถนัด เปิดโอกาสให้เรียนรู้จากความผิดพลาดโดยไม่เน้นการตำหนิ แต่เน้นการร่วมกันรับผิดชอบและหาทางออก ผู้บริหารแสดงออกถึงความเมตตาและความเข้าใจในธรรมชาติของมนุษย์ เชื้อมั่นในศักยภาพของแต่ละคน และพร้อมสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในบรรยากาศที่ปลอดภัยและไม่กดดัน

3.3 การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 3 happy relax (การผ่อนคลาย) มีการเสนอแนวทางในการพัฒนา คือ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 หน่วยงานระดับนโยบาย ควรมีการกำหนดทิศทางและสนับสนุนทรัพยากร รวมถึงควบคุมคุณภาพการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมการเติบโตของบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่มีความโปร่งใส ยึดผลการปฏิบัติงานจริงเป็นหลัก รวมถึงส่งเสริมให้สถานศึกษาดำเนินกิจกรรมพัฒนาศักยภาพครูอย่างต่อเนื่อง เช่น การอบรมสัมมนา และเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระดับเขต ซึ่งเป็นการยกระดับทักษะวิชาชีพครูอย่างเท่าเทียมกัน นอกจากนี้ยังสนับสนุนกลไกการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลอย่างเป็นระบบ โดยเน้นการนำแนวคิดการนิเทศภายในมาใช้เพื่อสร้างความร่วมมือแทนการสั่งการหรือควบคุมอย่างเข้มงวด ซึ่งช่วยลดแรงกดดันในการทำงานและเสริมสร้างความรู้สึกร่วมกันในงานขององค์กร พร้อมทั้งเน้นหลักการความยุติธรรมในการประเมินผล ด้วยการกำหนดแนวทางและเกณฑ์ที่ชัดเจน รวมถึงเปิดโอกาสให้สถานศึกษาใช้ดุลยพินิจในขอบเขตที่เหมาะสม ภายใต้กรอบกฎระเบียบที่กำหนดไว้ เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุข ความไว้วางใจ และความโปร่งใส

ผู้บริหารสถานศึกษา ควรเน้นการบริหารที่ให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ ใส่ใจในความต้องการเฉพาะของบุคลากร และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเติบโต การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพครูไม่ได้จำกัดเพียงการเลื่อนตำแหน่งตามวุฒิการศึกษา หรือระยะเวลาการทำงานเท่านั้น แต่ขยายไปถึงการสนับสนุนโอกาสในการพัฒนาตนเอง เช่น การจัดอบรม

การมอบหมายภารกิจใหม่ที่ท้าทายความสามารถ และการเปิดพื้นที่ให้ครูได้แสดงศักยภาพผ่านเวทีภายในโรงเรียน วิธีการเหล่านี้ช่วยส่งเสริมทักษะวิชาชีพ พร้อมทั้งเสริมสร้างความมั่นใจในตนเองและความภาคภูมิใจในงานที่ทำ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของความสุขในการทำงาน ด้านการนิเทศ ผู้บริหารมุ่งเน้นกระบวนการที่ดำเนินไปด้วยความเข้าใจและความเมตตา ไม่ใช่แค่การควบคุมหรือการตรวจสอบเท่านั้น แต่เน้นการสะท้อนกลับ การฟังอย่างลึกซึ้ง และการให้คำแนะนำที่สร้างสรรค์เพื่อช่วยลดความตึงเครียดในการทำงาน ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในทีมงาน และเปิดโอกาสให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีคุณค่า นอกจากนี้ การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเป็นไปอย่างยุติธรรม โดยเน้นที่ผลงานจริง ใช้เกณฑ์ที่ชัดเจน โปร่งใส

3.4 การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านที่ 4 happy brain (พัฒนาความรู้) มีการเสนอแนวทางในการพัฒนา คือ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 หน่วยงานระดับนโยบายควรมีการกำหนดทิศทางและจัดสรรทรัพยากรเพื่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างครบวงจร โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้รับโอกาสพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม ผ่านกิจกรรมอบรม สัมมนา การศึกษาต่อ และการศึกษาดูงานในสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี เพื่อสร้างเสริมทักษะและความรู้ที่ทันสมัย นอกจากนี้ ยังสนับสนุนงบประมาณและกำหนดกรอบนโยบายที่ยืดหยุ่น เปิดโอกาสให้สถานศึกษาปรับใช้ตามบริบทและความต้องการเฉพาะของตนเองได้อย่างเหมาะสม รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันถือเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยส่งเสริมความสุขในการทำงาน ด้วยการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับเขต และการสนับสนุนเครือข่ายการเรียนรู้มืออาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ที่เปิดโอกาสให้ครูได้แบ่งปันประสบการณ์และร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ พร้อมทั้งพัฒนาเครื่องมือประเมินผลที่ช่วยให้ครูเกิดการสะท้อนคิดและพัฒนาตนเองอย่างแท้จริง สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างความรู้สึกรถึงความก้าวหน้าและคุณค่าในตนเอง ซึ่งส่งผลดีต่อความสุขในระยะยาว

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้ครูได้เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและครอบคลุม ทั้งในรูปแบบกิจกรรมภายในโรงเรียน เช่น การจัดประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การนำเสนอผลการจัดการเรียนรู้ และการถอดบทเรียนหลังการสอน ตลอดจนกิจกรรมนอกโรงเรียน เช่น การอบรม การศึกษาดูงาน และการศึกษาต่อ ซึ่งช่วยเปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาครูยังต้องการความยืดหยุ่นตามความสนใจและความต้องการเฉพาะบุคคล ผู้บริหารจึงให้ความสำคัญกับการรับฟังและสนับสนุนครูอย่างเหมาะสม เช่น ครูบางคนสนใจอบรมด้านเทคโนโลยี บางคนถนัดการจัดกิจกรรมบูรณาการ โดยการสนับสนุนที่เฉพาะเจาะจงนี้ช่วยให้ครูรู้สึกได้รับการใส่ใจและเข้าใจ ส่งผลดีต่อขวัญกำลังใจและความสุขใน

การทำงานอย่างชัดเจน นอกจากนี้ การสนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสศึกษาดูงานในสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่น่าสนใจยังช่วยเปิดโลกทัศน์ใหม่ มอบแรงบันดาลใจ และสร้างแนวคิดใหม่ๆ สำหรับพัฒนาการเรียนการสอนของตนเองอย่างสร้างสรรค์ อีกทั้งยังเป็นการลดความตึงเครียดจากงานประจำ ถือเป็นการเติมพลังใจที่สำคัญต่อความสุขของครูในเชิงจิตวิทยา

3.5 การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 5 happy money (บริหารจัดการรายรับรายจ่าย) มีการเสนอแนวทางในการพัฒนา คือ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 หน่วยงานระดับนโยบาย ควรผลักดันให้นโยบายการอบรมและพัฒนาความรู้ทางการเงินถูกนำไปปฏิบัติในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ครูได้รับการอบรมเรื่องการวางแผนรายรับรายจ่าย การออม และการลงทุนที่เหมาะสมกับช่วงวัย รวมทั้งการปลูกฝังหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อสร้างทัศนคติด้านการเงินอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ ยังได้ออกแบบกลไกการป้องกันและแก้ไขปัญหาหนี้สินของครู โดยการส่งเสริมให้ครูเข้าถึงแหล่งเงินทุนที่เป็นธรรม เช่น ระบบเงินกู้ภายในโรงเรียน หรือกองทุนสวัสดิการ เพื่อป้องกันไม่ให้ครูต้องพึ่งพาหนี้นอกระบบซึ่งมักมีดอกเบี้ยสูงและส่งผลเสียต่อสุขภาพจิตในระยะยาว

ผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมสุขภาวะทางการเงินของครู โดยไม่จำกัดเพียงการช่วยแก้ปัญหาส่วนบุคคล แต่ยังมีมุ่งสร้างความมั่นคงทางการเงินในภาพรวมของบุคลากรที่เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา หลายโรงเรียนจึงจัดกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการที่เน้นการถ่ายทอดความรู้ด้านการเงินที่นำไปใช้ได้จริง เช่น การจัดทำบัญชีรายรับรายจ่าย การรู้เท่าทันสินเชื่อ และการลงทุนที่ปลอดภัย และการส่งเสริมรูปแบบสวัสดิการที่สร้างเสริมความมั่นคงทางการเงิน เช่น การจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์ภายในโรงเรียน และสนับสนุนให้ครูสามารถสร้างรายได้เสริมจากทักษะพิเศษโดยไม่กระทบกับหน้าที่หลัก รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการเป็นพี่เลี้ยงและให้คำปรึกษาทางการเงินระหว่างครูด้วยกันเอง ซึ่งเป็นการสร้างบรรยากาศของความสัมพันธ์เชิงบวกและการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในองค์กรอย่างยั่งยืน

3.6 การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 6 happy soul (สุขภาวะทางปัญญา) มีการเสนอแนวทางในการพัฒนา คือ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 หน่วยงานระดับนโยบาย ควร ส่งเสริมการจัดกิจกรรมหลากหลายเพื่อคลายความเครียดและสร้างพื้นที่ปลอดภัยทางอารมณ์ เช่น กิจกรรมสันทนาการ กีฬา หรือกิจกรรมผ่อนคลายหลังเลิกเรียน นอกจากนี้ ยังเปิดโอกาสให้ครูสามารถลาพักผ่อนดูแลตนเองในช่วงเวลาที่เผชิญกับความเครียดจากปัญหาส่วนตัวหรือครอบครัวได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดการฟื้นฟูสุขภาพจิตใจอย่างมีประสิทธิภาพ ระบบให้คำปรึกษาทางใจผ่าน

ผู้บริหารและที่ปรึกษาภายในองค์กรถูกจัดตั้งขึ้นเพื่อรับฟังและให้กำลังใจครูอย่างใกล้ชิด รวมทั้งการส่งเสริมแนวทางธรรมชาติในการฟื้นฟูจิตใจ เช่น การนั่งสมาธิหรือการสวดมนต์ เป็นอีกหนึ่งกลไกที่ช่วยสร้างพลังใจและความมั่นคงทางอารมณ์ในการทำงาน

ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีบทบาทสำคัญในการเป็นแบบอย่างของความรับผิดชอบและความมีวินัย โดยยึดหลักการวางแผน ปฏิบัติ ตรวจสอบ และปรับปรุงอย่างเป็นระบบ (PDCA) เพื่อส่งเสริมให้ครูเกิดความรับผิดชอบในงานโดยไม่ต้องพึ่งพาการบังคับหรือแรงกดดัน นอกจากนี้ การประชุมและการสื่อสารภายในทีมยังเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้ครูเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนอย่างชัดเจน พร้อมทั้งการปลูกฝังให้ครูตระหนักถึงคุณค่าของงานที่ทำ โดยมุ่งเน้นผลประโยชน์ต่อผู้เรียนและองค์กรมากกว่าผลตอบแทนหรือรางวัล ซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจและความภาคภูมิใจในการทำงานอย่างยั่งยืน ด้วยการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมสุขภาวะทางอารมณ์และจิตใจอย่างครอบคลุม รวมถึงการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นทั้งความรับผิดชอบและความสุขในการทำงานควบคู่กันไป ส่งผลให้ครูและบุคลากรมีความพร้อมและความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและพัฒนาผู้เรียนอย่างยั่งยืนในระยะยาว

3.7 การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 7 happy family (ครอบครัวมีความสุข) มีการเสนอแนวทางในการพัฒนา คือ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 หน่วยงานระดับนโยบาย ควรกำหนดกรอบแนวทางที่ชัดเจนเพื่อสนับสนุนความสมดุลระหว่างภาระงานและชีวิตครอบครัวของครู โดยเน้นการสร้างความรู้ถึงความจำเป็นในการจัดการเวลางานและภาระครอบครัวอย่างยืดหยุ่น นโยบายส่งเสริมให้สถานศึกษาปรับตารางงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ชีวิตของครู เช่น การแบ่งเวรหรือปรับแผนงานเพื่อรองรับครูที่ต้องดูแลบุตรเล็กหรือผู้สูงอายุในบ้าน อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้ครูลางานเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมสำคัญของครอบครัวโดยไม่ถูกมองว่าเป็นการขาดความรับผิดชอบ นโยบายเหล่านี้มีเป้าหมายเพื่อให้ครูสามารถรักษาความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวได้อย่างยั่งยืนโดยไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานหรือคุณภาพชีวิต นอกจากนี้ ยังมีมาตรการลดภาระงานที่ไม่จำเป็น เช่น การลดจำนวนประชุมที่รบกวนเวลาส่วนตัว หรือการงดกิจกรรมในวันหยุด เพื่อบรรเทาความเครียดและเพิ่มเวลาส่วนตัวให้กับครูอย่างเหมาะสม

ผู้บริหารสถานศึกษา ควรสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและเห็นอกเห็นใจต่อความต้องการของครูอย่างแท้จริง ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการรับฟังปัญหาครอบครัวของครูโดยไม่ตัดสินหรือสงสัยในความรับผิดชอบ พร้อมทั้งจัดสรรงานอย่างเหมาะสมเพื่อลดภาระและแรงกดดัน การอนุญาตให้ครูลาพักเพื่อจัดการชีวิตส่วนตัวตามความจำเป็นได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ สถานศึกษายังส่งเสริมความร่วมมือระหว่างบ้านและโรงเรียน

อย่างเข้มแข็ง โดยเปิดพื้นที่ให้ครอบครัวนักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ อย่างจริงจัง เช่น งานวันแม่ วันพ่อ กิจกรรมกีฬา หรือเวทีประชุมผู้ปกครอง ที่เป็นช่องทางในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างครูและครอบครัว

3.8 การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 8 happy society (สังคมดี) มีการเสนอแนวทางในการพัฒนา คือ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 หน่วยงานระดับนโยบาย ควรกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกคนได้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี พร้อมทั้งส่งเสริมการยอมรับและรับฟังความแตกต่างของกันและกัน การเปิดพื้นที่สำหรับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นนี้ถือเป็นรากฐานสำคัญที่ทำให้องค์กรเกิดพลังบวกและความคิดสร้างสรรค์ รวมถึงส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจ และจัดกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน ซึ่งช่วยสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของงานและเสริมแรงจูงใจในการทำงาน นโยบายยังสนับสนุนการจัดกิจกรรมเสริมสร้างทีมงาน เช่น การเปิดโอกาสให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมแก้ไขปัญหา ส่งเสริมให้ครูได้รับบทบาทผู้นำโครงการหรือที่ปรึกษาในกิจกรรมต่างๆ เพื่อกระตุ้นศักยภาพและพัฒนาทักษะใหม่ๆ ซึ่งเป็นการสร้างบรรยากาศของความร่วมมือที่แข็งแกร่งและยั่งยืนในองค์กร

ผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสามัคคีและความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน อาทิ การจัดงานวันเกิดครูร่วมกัน กิจกรรมเวรอาหารกลางวัน กีฬา และศึกษาดูงานนอกสถานที่ กิจกรรมเหล่านี้ไม่เพียงแต่เสริมสร้างความสนุกสนาน แต่ยังช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นครอบครัวเดียวกัน นอกจากนี้ ผู้บริหารยังเน้นสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบทีม ด้วยการส่งเสริมให้ครูช่วยเหลือกันอย่างจริงจัง เปิดโอกาสให้พูดคุยแลกเปลี่ยนปัญหาอย่างเปิดเผย รวมถึงใช้วิธีการไกล่เกลี่ยความขัดแย้งด้วยความสุภาพและเข้าใจ การชื่นชมและให้กำลังใจอย่างสม่ำเสมอเป็นอีกเครื่องมือสำคัญที่ช่วยเติมเต็มขวัญกำลังใจ และสร้างบรรยากาศการทำงานที่ผ่อนคลายแต่มีระเบียบ ผู้บริหารยังเป็นแบบอย่างที่ดีในการแสดงท่าทีเป็นมิตร เปิดใจรับฟัง หลีกเลี่ยงการตำหนิในที่สาธารณะ และส่งเสริมกิจกรรมสร้างขวัญกำลังใจ เช่น งานเลี้ยงปีใหม่ เพื่อช่วยลดความเครียดและกระตุ้นแรงจูงใจในการทำงานอย่างยั่งยืน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง แนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพพึงประสงค์ในการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

1.1 ภาพรวมผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 พบว่า ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการดำเนินการด้านการส่งเสริมความสุขของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมความสุขและคุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษา สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ที่มีการขับเคลื่อนนโยบาย “เรียนดี มีความสุข” เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาควบคู่กับการสร้างความสุขให้แก่ครู นักเรียน และบุคลากรในสังกัด นโยบายนี้มีเป้าหมายในการสร้างสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้และการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างรอบด้าน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2, 2567, ย่อหน้า 2) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรพล สายแวว (2565, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผลการศึกษพบว่า สภาพปัจจุบันขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นาริรัตน์ อัจฉริยะเมณีกุล (2567, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางพัฒนาการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขในความปรกติใหม่ของสถานศึกษา อำเภอลองขลุ้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ซึ่งผลของการวิจัยพบว่า สภาพการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขในความปรกติใหม่ของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภรณ์ทิพย์ ทองวิเศษ (2567, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์กรแห่งความสุข ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัตร์นิวรรณ ศิริภูมิ (2567, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก ซึ่งผลของการวิจัยพบว่า ระดับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครกลุ่มกรุงเทพตะวันออก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.1.1 การศึกษาสภาพปัจจุบันของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 1 happy body (กายและใจดี) อยู่ในระดับมาก เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 มีนโยบายส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เช่น การจัดกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพประจำปี

การส่งเสริมการออกกำลังกาย และการให้คำปรึกษาด้านสุขภาพจิตแก่ครูและบุคลากร ซึ่งสะท้อนถึง การให้ความสำคัญกับการมีสุขภาพที่ดีเป็นฐานของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ภัทรพล สายแวว (2565, หน้า 53) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่ง ความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า ในด้านที่ 1 happy body (กายและใจดี) อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของนาริรัตน์ อัจฉริยะมณีกุล (2567, หน้า 315) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางพัฒนาการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขใน ความปรกติใหม่ของสถานศึกษา อำเภอลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ในด้านที่ 1 happy body (กายและใจดี) อยู่ในระดับมาก

1.1.2 การศึกษาสภาพปัจจุบันของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 2 happy heart (ความมีน้ำใจ) อยู่ในระดับมาก เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 มีการส่งเสริมให้ สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งความเข้าใจและการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ผ่านกิจกรรมเสริมสร้าง สัมพันธระหว่างครู นักเรียน และชุมชน เช่น โครงการจิตอาสา โครงการพี่สอนน้อง และ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในระดับเครือข่าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรพล สายแวว (2565, หน้า 54) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่าในด้านที่ 2 happy heart (ความมีน้ำใจ) อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นาริรัตน์ อัจฉริยะมณีกุล (2567, หน้า 315) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางพัฒนาการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขในความปรกติใหม่ของ สถานศึกษา อำเภอลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ในด้านที่ 2 happy heart (ความมีน้ำใจ) อยู่ในระดับมาก

1.1.3 การศึกษาสภาพปัจจุบันของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 3 happy relax (การผ่อนคลาย) อยู่ในระดับมาก เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 สนับสนุนกิจกรรมที่ ลดความเครียดและส่งเสริมการพักผ่อนอย่างเหมาะสม เช่น การจัดกิจกรรมนันทนาการทั้งในระดับ สถานศึกษาและระดับเขต การส่งเสริมให้ครูได้มีเวลาพักผ่อนและสร้างสมดุลชีวิตการทำงาน การจัด กิจกรรมบำบัดทางเลือก เช่น ธรรมะ ส่งผลให้เกิดความผ่อนคลายและลดความตึงเครียดจากภาระงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรพล สายแวว (2565, หน้า 56) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการส่งเสริม องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่าในด้านที่ 3 happy relax (การผ่อนคลาย) อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ นาริรัตน์ อัจฉริยะมณีกุล (2567, หน้า 315) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางพัฒนาการสร้างเสริม องค์กรแห่งความสุขในความปรกติใหม่ของสถานศึกษา อำเภอลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประณตศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ในด้านที่ 3 happy relax (การผ่อนคลาย) อยู่ในระดับมาก

1.1.4 การศึกษาสภาพปัจจุบันของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณตศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 4 happy brain (พัฒนาความรู้) อยู่ในระดับมาก เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณตศึกษาลพบุรี เขต 2 มีการส่งเสริมนโยบายที่เน้นการพัฒนาศักยภาพครูอย่างต่อเนื่องผ่านกิจกรรมอบรม การพัฒนาแบบ PLC การศึกษาดูงาน การให้ทุนการศึกษา หรือการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ทั้งนี้ การให้โอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทำให้ครูรู้สึกเติบโตและมีคุณค่าในสายอาชีพของตน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรพล สายแวว (2565, หน้า 57) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า ในด้านที่ 4 happy brain (พัฒนาความรู้) อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภรณ์ทิพย์ ทองวิเศษ (2567, หน้า 173) ได้ศึกษาเรื่อง ความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ในด้านที่ 4 Happy Brain (พัฒนาความรู้) อยู่ในระดับมาก

1.1.5 การศึกษาสภาพปัจจุบันของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณตศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 5 happy money (บริหารจัดการรายรับรายจ่าย) อยู่ในระดับมาก เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณตศึกษาลพบุรีเขต 2 มีการส่งเสริมความรู้ด้านการเงิน การจัดการหนี้สิน และการวางแผนทางการเงิน โดยร่วมกับหน่วยงานภายนอก เช่น สหกรณ์ออมทรัพย์ครู ในการจัดอบรมและให้คำปรึกษา ทำให้ครูมีแนวทางในการวางแผนการเงินที่ดีขึ้น จนนำไปสู่ความมั่นคงทางรายได้และลดความเครียดในชีวิตประจำวัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรพล สายแวว (2565, หน้า 59) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่าในด้านที่ 5 happy money (บริหารจัดการรายรับรายจ่าย) อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภรณ์ทิพย์ ทองวิเศษ (2567, หน้า 173) ได้ศึกษาเรื่อง ความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ในด้านที่ 5 happy money (บริหารจัดการรายรับรายจ่าย) อยู่ในระดับมาก

1.1.6 การศึกษาสภาพปัจจุบันของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณตศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 6 happy soul (สุขภาวะทางปัญญา) อยู่ในระดับมาก เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณตศึกษาลพบุรี เขต 2 มีการส่งเสริมกิจกรรมที่เชื่อมโยงกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ศิลธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู เช่น การเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา การอบรมเรื่องจริยธรรมครู การณรงค

โรงเรียนคุณธรรม นำไปสู่การหล่อหลอมจิตวิญญาณครูให้มีความสุขจากภายใน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรพล สายแวว (2565, หน้า 58) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า ในด้านที่ 6 happy soul (สุขภาวะทางปัญญา) อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภรณ์ทิพย์ ทองวิเศษ (2567, หน้า 173) ได้ศึกษาเรื่อง ความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ในด้านที่ 6 happy soul (สุขภาวะทางปัญญา) อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (อนุพงศ์ รอดบุญปาน, 2561, หน้า 52) ได้ศึกษาเรื่อง องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) ผลการศึกษาพบว่า ด้านคุณธรรม (happy soul) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.1.7 การศึกษาสภาพปัจจุบันของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 7 happy family (ครอบครัวมีความสุข) อยู่ในระดับมาก เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2 มีนโยบายเอื้อให้บุคลากรสามารถดูแลครอบครัวได้ เช่น การให้สิทธิลาเพื่อดูแลครอบครัว การจัดเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น และการสนับสนุนกิจกรรมสานสัมพันธ์ครอบครัวในระดับโรงเรียนและชุมชน รวมถึงการอบรมเรื่องการเลี้ยงลูก การดูแลผู้สูงอายุในครอบครัว สิ่งเหล่านี้ช่วยเสริมสร้างสุขภาวะครอบครัวและลดความขัดแย้งระหว่างบทบาทหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรพล สายแวว (2565, หน้า 60) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่าในด้านที่ 7 happy family (ครอบครัวมีความสุข) อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภรณ์ทิพย์ ทองวิเศษ (2567, หน้า 173) ได้ศึกษาเรื่อง ความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ในด้านที่ 7 happy family (ครอบครัวมีความสุข) อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของอนุพงศ์ รอดบุญปาน (2561, หน้า 54) ได้ศึกษาเรื่อง องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) ผลการศึกษาพบว่าในด้านที่ 7 happy family (ครอบครัวมีความสุข) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.1.8 การศึกษาสภาพปัจจุบันของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 8 happy society (สังคมดี) อยู่ในระดับมาก เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในรูปแบบของการจัดกิจกรรมเพื่อสังคม เช่น โครงการพัฒนาชุมชนโดยโรงเรียน การบริการวิชาการแก่ชุมชน และการส่งเสริมคุณธรรมร่วมกันในท้องถิ่น ทำให้ครูรู้สึกว่าคุณค่าและมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรพล สายแวว (2565, หน้า 55) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของ

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่าในด้านที่ 8 happy society (สังคมดี) อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภรณ์ทิพย์ ทองวิเศษ (2567, หน้า 173) ได้ศึกษาเรื่อง ความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ในด้านที่ 8 happy society (สังคมดี) อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของอนุพงศ์ รอดบุญปาน (2561, หน้า 54) ได้ศึกษาเรื่อง องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) ผลการศึกษาพบว่า ในด้านที่ 8 happy society (สังคมดี) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ภาพรวมผลการศึกษาสภาพพึงประสงค์ของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 พบว่า ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากผู้บริหารและครูให้ความสำคัญและต้องการส่งเสริมความสุขในองค์กรให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความคาดหวังของครูและบุคลากรในสถานศึกษาที่ต้องการให้องค์กรของตนส่งเสริมความสุขอย่างครอบคลุม เพื่อให้สภาพแวดล้อมในการทำงานเอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ มีแรงจูงใจ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งในระดับบุคคล ครอบครัว และสังคม โดยเฉพาะในบริบทของการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษายุคใหม่ ที่มีความซับซ้อนและมีความคาดหวังจากสังคมสูง การมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมสุขภาวะจะช่วยสร้างความมั่นคงทางจิตใจและแรงจูงใจภายในให้แก่บุคลากรได้อย่างมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทธพล สายแวว (2565, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริनुช สายคุณ (2567, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขเพื่อส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ซึ่งผลของการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรแห่งความสุขโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.2.1 การศึกษาสภาพพึงประสงค์ของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 1 happy body (กายและใจดี) อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากการมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีเป็นพื้นฐานที่สำคัญต่อการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในบริบทของสถานศึกษา บุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องมีสุขภาพแข็งแรงทั้งทางร่างกายและจิตใจ เพื่อสามารถดูแลผู้เรียน สร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และมีพลังในการทำงานต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิด happy 8 หรือความสุขพื้นฐานแปดด้านจากคู่มือสร้างเสริมองค์กรสุขภาวะ (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2567, หน้า 54) ที่กล่าวว่า happy body (กายและใจดี) คือ การส่งเสริมและสนับสนุน

ให้คนทำงานมีสุขภาพกายและใจที่แข็งแรงมีพฤติกรรมสุขภาวะที่เหมาะสม รู้จักใช้ชีวิต รู้จักกินให้เหมาะสมกับเพศและวัย รู้จักนอน และไม่เครียดเพื่อให้คนในองค์กรมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง และมีสุขภาพจิตใจที่ดี พร้อมทั้งทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และรับมือกับปัญหาที่จะเข้ามาได้เป็นอย่างดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรพล สายแวว (2565, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้าน happy body (กายและใจดี) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.2.2 การศึกษาสภาพสภาพพึงประสงค์ของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ 2 happy heart (ความมีน้ำใจ) อยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนความคาดหวังของครูและบุคลากรที่ต้องการสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์อันดี การช่วยเหลือเกื้อกูล และการทำงานเป็นทีมต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิด happy 8 หรือความสุขพื้นฐานแปดด้านจากคู่มือสร้างเสริมองค์กรสุขภาวะ (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2567, หน้า 54) ที่กล่าวว่า happy heart (ความมีน้ำใจ) คือ การส่งเสริมและสนับสนุนความมีน้ำใจและเอื้ออาทรต่อกันภายในองค์กร เพื่อให้คนทำงานเกิดความรักใคร่ปรองดอง มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน รู้จักการแบ่งปันอย่างเหมาะสม รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรพล สายแวว (2565, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้าน happy heart (ความมีน้ำใจ) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.2.3 การศึกษาสภาพพึงประสงค์ของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ 3 happy relax (การผ่อนคลาย) อยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนถึงความคาดหวังให้มีเวลาและกิจกรรมที่ช่วยลดความเครียดจากภาระงาน เช่น การจัดพื้นที่สีเขียวในโรงเรียน กิจกรรมสร้างสรรค์เพื่อคลายเครียดหรือการบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิด happy 8 หรือความสุขพื้นฐานแปดด้านจากคู่มือสร้างเสริมองค์กรสุขภาวะ (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2567, หน้า 54) ที่กล่าวว่า happy relax (การผ่อนคลาย) คือ การส่งเสริมและสนับสนุนให้คนทำงานได้รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิตและการทำงาน มุ่งเน้นให้คนทำงานในองค์กรรู้จักการผ่อนคลายกับสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต รักษาสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรพล สายแวว (2565, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการส่งเสริม

องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้าน happy relax (การผ่อนคลาย) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.2.4 การศึกษาสภาพสภาพพึงประสงค์ของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 4 happy brain (พัฒนาความรู้) อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งให้เห็นว่าครูต้องการให้มีโอกาสพัฒนาศักยภาพทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ผ่านการอบรม ทักษะพัฒนา และชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าความรู้และการเติบโตคือความสุขสำคัญในอาชีพครู จึงควรดำเนินการต่อเนื่องและทั่วถึง สอดคล้องกับแนวคิด happy 8 หรือความสุขพื้นฐานแปดด้านจากคู่มือสร้างเสริมองค์กรสุขภาวะ (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2567, หน้า 54) ที่กล่าวว่า happy brain (พัฒนาความรู้) คือ การส่งเสริมและสนับสนุนให้คนทำงานได้พัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง นำไปสู่การเป็นมืออาชีพ และ ความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรพล สายแวว (2565, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้าน happy brain (พัฒนาความรู้) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.2.5 การศึกษาสภาพสภาพพึงประสงค์ของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 5 happy money (บริหารจัดการรายรับรายจ่าย) อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากบุคลากรในสถานศึกษาต้องการความมั่นคงทางการเงิน ต้องการความรู้เรื่องการจัดการรายรับรายจ่าย การลดหนี้สิน และการวางแผนอนาคต ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนความต้องการการสนับสนุนให้ครูเข้าถึงแหล่งให้คำปรึกษาทางการเงิน เช่น สหกรณ์ครู หรือการอบรมร่วมกับธนาคารรัฐ เพื่อส่งเสริมให้ครูสามารถใช้จ่ายอย่างมีวินัยทางการเงิน สอดคล้องกับแนวคิด happy 8 หรือความสุขพื้นฐานแปดด้านจากคู่มือสร้างเสริมองค์กรสุขภาวะ (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2567, หน้า 54) ที่กล่าวว่า happy money (บริหารจัดการรายรับรายจ่าย) คือ การส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการทางการเงินที่ดีของคนทำงานในองค์กรและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม คือ การใช้เงินเป็น มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ เป็นหนี้ให้พอดี รู้จักการทำบัญชี ใช้ชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรพล สายแวว (2565, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้าน happy money (บริหารจัดการรายรับรายจ่าย) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.2.6 การศึกษาสภาพพึงประสงค์ของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 6 happy soul (สุขภาวะทางปัญญา) อยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนถึงความคาดหวังของบุคลากรที่ต้องการทำงานด้วยแรงบันดาลใจ ความภาคภูมิใจ และจิตวิญญาณแห่งความเป็นครู โดยต้องการให้องค์กรมีการส่งเสริมคุณธรรม ศาสนา และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับแนวคิด Happy 8 หรือความสุขพื้นฐานแปดด้านจากคู่มือสร้างเสริมองค์กรสุขภาวะ (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2567, หน้า 54) ที่กล่าวว่า happy soul (สุขภาวะทางปัญญา) คือ การส่งเสริมและสนับสนุนให้คนทำงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับชีวิต มีศักยภาพในการเข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่น เห็นความสัมพันธ์เชื่อมโยงตนเองกับสังคมและโลก มีความมั่นคงภายในสามารถวางจิตวางใจได้อย่างถูกต้อง คิดดี คิดเป็น และ เห็นตรง ช่วยให้ดำเนินชีวิตได้อย่างสมดุล เป็นปกติสุขทั้งกายและใจ สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ที่ผ่านเข้ามาในชีวิต ช่วยให้จิตเป็นอิสระท่ามกลางความผันผวนปรวนแปรต่างๆ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรพล สายแวว (2565, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้าน happy soul (สุขภาวะทางปัญญา) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.2.7 การศึกษาสภาพพึงประสงค์ของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 7 happy family (ครอบครัวมีความสุข) อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งชี้ให้เห็นว่าบุคลากรต้องการความสมดุลระหว่างบทบาทในครอบครัวและหน้าที่การงาน ซึ่งอยู่ในระดับพึงประสงค์มากที่สุด โดยคาดหวังให้สถานศึกษายืดหยุ่นในเวลาดำเนินงาน ให้โอกาสในการดูแลสมาชิกในครอบครัว และมีกิจกรรมที่เชื่อมโยงครอบครัวกับโรงเรียน สอดคล้องกับแนวคิด happy 8 หรือความสุขพื้นฐานแปดด้านจากคู่มือสร้างเสริมองค์กรสุขภาวะ (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2567, หน้า 54) ที่กล่าวว่า happy family (ครอบครัวมีความสุข) คือ การส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงให้กับคนทำงานในองค์กร สามารถบริหารจัดการความสมดุลในครอบครัว จัดสรรเวลาในการอยู่ร่วมกัน ดูแลกัน ของสมาชิกในครอบครัวเพราะครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำสิ่งต่างๆ มีภูมิคุ้มกันที่จะสามารถเผชิญกับอุปสรรคในชีวิตได้ และ ทำให้มุ่งมั่นในการใช้ชีวิตให้ดีขึ้น และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรพล สายแวว (2565, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้าน happy family (ครอบครัวมีความสุข) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.2.8 การศึกษาสภาพพึงประสงค์ของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 8 happy society (สังคมดี) อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรต้องการให้ตนเองมีส่วนร่วมในการสร้างสังคมที่ดีผ่านบทบาทในโรงเรียน ต้องการองค์กรที่ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การมีจิตอาสา การดูแลชุมชน และการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เยาวชน สอดคล้องกับแนวคิด happy 8 หรือความสุขพื้นฐานแปดด้านจากคู่มือสร้างเสริมองค์กรสุขภาวะ (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2567, หน้า 54) ที่กล่าวว่า happy society (สังคมดี) คือ การส่งเสริมและสนับสนุนให้คนทำงานในองค์กรสร้างสังคมที่ตนเองอยู่ให้เป็นสังคมที่ดี ทั้งสังคมในที่ทำงาน และ สังคมนอกที่ทำงาน มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองทำงานและที่พักอาศัยให้มีสภาพแวดล้อมที่ดี เพราะหากสังคมรอบข้างดี องค์กรที่อยู่ในสังคมนั้นย่อมมีความสุขไปด้วยทำให้ทุกคนในสังคมมีน้ำใจดี สามัคคีต่อกัน พร้อมร่วมแรงร่วมใจช่วยกันพัฒนาชุมชนให้มีชีวิตการเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรพล สายแวว (2565, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้าน happy society (สังคมดี) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2 ในภาพรวมพบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ 1) ด้านที่ 3 happy relax (การผ่อนคลาย) 2) ด้านที่ 8 happy society (สังคมดี) 3) ด้านที่ 5 happy money (บริหารจัดการรายรับรายจ่าย) 4) ด้านที่ 2 happy heart (ความมีน้ำใจ) 5) ด้านที่ 4 happy brain (พัฒนาความรู้) 6) ด้านที่ 7 happy family (ครอบครัวมีความสุข) 7) ด้านที่ 6 happy soul (สุขภาวะทางปัญญา) และ 8) ด้านที่ 1 happy body (กายและใจดี) จากการเรียงลำดับความต้องการจำเป็นสะท้อนให้เห็นถึง สะท้อนให้เห็นถึงบริบทของความเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษาและสังคม ที่ส่งผลให้บุคลากรต้องเผชิญกับความท้าทายด้านภาระงาน ภาวะเศรษฐกิจ และความเครียดในชีวิตประจำวันมากขึ้น ภาระงานที่มากเกินไปจนส่งผลต่อสุขภาพ การทำงานของครู ความเหนื่อยล้าทางกายและใจ และความต้องการของบุคลากรในองค์กร เป็นผลมาจากบริบทของระบบราชการด้านการศึกษาที่มีความซับซ้อนในการจัดการงาน ทั้งด้านเอกสาร การประเมิน และกิจกรรมทางวิชาชีพอื่นๆ ที่ต้องดำเนินควบคู่ไปกับงานสอน ส่งผลให้เกิดความตึงเครียดสะสมและลดทอนคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานด้านการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2567, หน้า 8) กล่าวว่า องค์กรต้องตระหนักว่า

คนทำงานทุกคนล้วนมีความสำคัญ ดังนั้นต้องสนับสนุนและส่งเสริมให้คนทำงานมีความสุข ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ ปัญญา และสังคม หมายถึง การมีสุขภาพกาย สุขภาพใจที่สมบูรณ์แข็งแรง มีความเป็นอยู่ที่ดี มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงาม มีความเอื้ออาทรต่อตนเองและสังคม เมื่อคนทำงานมีความสุขจะสามารถสร้างความมั่นคงในชีวิตด้านการงาน เศรษฐกิจและสังคม โดยมีรายละเอียดความต้องการจำเป็นในแต่ละด้าน ดังนี้

2.1 ด้านที่ 1 happy body (กายและใจดี) พบว่า ความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 1 happy body (กายและใจดี) โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง 2) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความตระหนักต่อพฤติกรรมเสี่ยงต่อสุขภาพอย่างสม่ำเสมอ และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีการดูแลตนเองอย่างสม่ำเสมอ จากผลการเรียงลำดับความต้องการจำเป็นสะท้อนให้เห็นถึงความต้องการการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูกับผู้บริหาร การสร้างความตระหนักต่อพฤติกรรมเสี่ยง และการสนับสนุนให้บุคลากรดูแลสุขภาพตนเองอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า การมีสุขภาพกายและใจที่ดีไม่ได้เกิดจากการจัดกิจกรรมสุขภาพเพียงอย่างเดียว หากแต่ต้องอาศัยวัฒนธรรมองค์กรแห่งการดูแลและเข้าใจ โดยผู้บริหารมีช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการดูแลตนเอง ลดความเครียด และสร้างพลังในการทำงานอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ สอดคล้องกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2567, หน้า 8) ที่เน้นให้การมีสุขภาพดีควบคู่ไปกับจิตใจที่เข้มแข็งนั้น ต้องเกิดขึ้นในบริบทของความสัมพันธ์และการสนับสนุนจากระบบในองค์กรอย่างต่อเนื่องและจริงจัง

2.2 ด้านที่ 2 happy heart (ความมีน้ำใจ) พบว่า ความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 2 happy heart (ความมีน้ำใจ) โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระเสมอ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรทำสาธารณะประโยชน์ต่อผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการยอมรับซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ จากผลการเรียงลำดับความต้องการจำเป็นสะท้อนให้เห็นบุคลากรในสถานศึกษาต้องการวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างเป็นมิตร และให้คุณค่ากับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น การสนับสนุนกิจกรรมเพื่อส่วนรวม และการยอมรับซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการออกแบบระบบสนับสนุนเชิงวัฒนธรรมในองค์กร สอดคล้องกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2567, หน้า 8) ที่เน้นให้การส่งเสริมความสุขต้องเริ่มจากการสร้าง “ความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร” ซึ่งเป็นรากฐานของความสุของค์กรในระยะยาว ซึ่ง

ความสัมพันธ์อันดีและการช่วยเหลือกันภายในองค์กรเป็นหัวใจของการเสริมสร้างพลังใจในการทำงาน และนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม

2.3 ด้านที่ 3 happy relax (การผ่อนคลาย) พบว่า ความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ 3 happy relax (การผ่อนคลาย) โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่งให้แก่บุคลากรตามความเหมาะสม 2) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบุคลากรในสถานศึกษาให้หันเหศงานซึ่งกันและกันอย่างเต็มที่ และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรอย่างยุติธรรมตามผลการปฏิบัติงาน จากผลการเรียงลำดับความต้องการจำเป็น สะท้อนให้เห็นว่า ความผ่อนคลายที่แท้จริงของบุคลากรในสถานศึกษาไม่ได้อยู่ที่การได้หยุดพักหรือมีกิจกรรมคลายเครียดเท่านั้น หากแต่เกิดจาก ความรู้สึกมั่นคงและเป็นธรรม ในกระบวนการทำงาน การได้รับโอกาสก้าวหน้าอย่างเหมาะสม การมีบรรยากาศแห่งความร่วมมือ และการพิจารณาผลงานอย่างยุติธรรม ซึ่งล้วนเป็นรากฐานของความผ่อนคลายทางใจในองค์กร โดยเฉพาะในบริบทของระบบราชการด้านการศึกษา ทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2567, หน้า 8) ที่ชี้ให้เห็นว่าความผ่อนคลายที่แท้จริงต้องเกิดจากการลดแรงกดดันเชิงโครงสร้าง และส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่สมดุลระหว่างงานกับความมั่นคงภายในจิตใจของบุคลากร

2.4 ด้านที่ 4 happy brain (พัฒนาความรู้) พบว่า ความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ 4 happy brain (พัฒนาความรู้) โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง 2) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูแลกเปลี่ยนการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการศึกษาดูงานนอกโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง จากผลการเรียงลำดับความต้องการจำเป็น สะท้อนให้เห็นว่า ครูมีความต้องการให้ผู้บริหารสนับสนุนการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง การเปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนการจัดการเรียนรู้ และการศึกษาดูงาน สะท้อนถึงความต้องการในการเป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้” สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2567, หน้า 8) ที่ระบุว่า happy brain คือ การพัฒนาศักยภาพผ่านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีโอกาสสร้างนวัตกรรม และพัฒนาตนเองในบริบทการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกิจกรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาองค์ความรู้ใหม่

2.5 ด้านที่ 5 happy money (บริหารจัดการรายรับรายจ่าย) พบว่า ความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ 5 happy money (บริหารจัดการรายรับรายจ่าย) โดยเรียงลำดับ

ความต้องการจำเป็นจากมาไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการวางแผนการเงินอย่างต่อเนื่อง 2) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูใช้ทักษะเพื่อเพิ่มรายได้อยู่เสมอ และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูจัดทำแผนการเงินส่วนบุคคลอย่างสม่ำเสมอ จากผลการเรียงลำดับความต้องการจำเป็น สะท้อนให้เห็นว่าการส่งเสริมด้านที่ 5 happy money (บริหารจัดการรายรับรายจ่าย) บุคลากรมีความต้องการให้สนับสนุนในด้านการวางแผนทางการเงิน การใช้ทักษะเพิ่มรายได้ และการมีแผนการเงินส่วนบุคคลอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2567, หน้า 8) ที่ระบุว่า ความสุขด้านการเงินเกิดจากการรู้จักวางแผนรายรับรายจ่าย ใช้จ่ายอย่างมีสติ และไม่ก่อหนี้จนเกินตัว ซึ่งการที่บุคลากรแสดงความต้องการในด้านนี้ แสดงให้เห็นถึงภาวะความเปราะบางทางเศรษฐกิจซึ่งอาจเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตและความสุขในวิชาชีพครู

2.6 ด้านที่ 6 happy soul (สุขภาวะทางปัญญา) พบว่า ความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 6 happy soul (สุขภาวะทางปัญญา) โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมาไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการดูแลสุขภาพจิตระหว่างกันอยู่เสมอ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการให้คำปรึกษาด้านจิตใจสำหรับครูอย่างต่อเนื่อง และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความรับผิดชอบต่องานอยู่เสมอ จากผลการเรียงลำดับความต้องการจำเป็น สะท้อนให้เห็นว่า ควรให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพจิตระหว่างกัน การให้คำปรึกษาทางจิตใจ และการส่งเสริมความรับผิดชอบ ซึ่งชี้ให้เห็นว่า บุคลากรต้องการระบบสนับสนุนด้านอารมณ์และจิตใจ มากกว่าการควบคุมงานเชิงโครงสร้าง สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2567, หน้า 8) ที่ระบุว่า ที่เน้นเรื่องสุขภาวะภายใน เช่น การเข้าใจตนเอง การยอมรับความแตกต่าง และการมีพื้นที่ปลอดภัยในการสื่อสารความรู้สึกภายในองค์กร

2.7 ด้านที่ 7 happy family (ครอบครัวมีความสุข) พบว่า ความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 7 happy family (ครอบครัวมีความสุข) โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมาไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนความรับผิดชอบต่อครอบครัวอยู่เสมอ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมกิจกรรมการมีส่วนร่วมของครอบครัวอย่างสม่ำเสมอ และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับสมดุลระหว่างงานและครอบครัวอยู่เสมอ จากผลการเรียงลำดับความต้องการจำเป็น สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรต้องการการสนับสนุนบทบาทความรับผิดชอบต่อครอบครัวเป็นอย่างมาก การจัดกิจกรรมร่วมกับครอบครัว และการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2567, หน้า 8)

ที่กล่าวว่า “สมดุลชีวิตกับการทำงาน” (work-life balance) องค์การที่ดีต้องช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติภารกิจรอบครัวควบคู่กับการงาน โดยไม่เกิดภาวะเครียดหรือรู้สึกผิดในการแบ่งเวลา

2.8 ด้านที่ 8 happy society (สังคมดี) พบว่า ความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ 8 happy society (สังคมดี) โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีค่าความต้องการจำเป็นเท่ากัน
- 2) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความสามัคคีในการทำงานอย่างต่อเนื่อง และ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีค่าความต้องการจำเป็นเท่ากัน และ
- 3) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างสังคมการทำงานที่ดีอย่างต่อเนื่อง จากผลการเรียงลำดับความต้องการจำเป็น สะท้อนให้เห็นว่าการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ การมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี และการส่งเสริมความสามัคคี สะท้อนถึงความต้องการสร้าง ความสุขในองค์กรที่ส่งเสริมความร่วมมือและความไว้วางใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2567, หน้า 8) ที่กล่าวว่า สังคมแห่งความสุขในที่ทำงานต้องมีความสัมพันธ์ที่ดี ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และการยอมรับในความหลากหลาย

3. การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์และสรุปผลจากการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) โดยใช้ข้อคำถามหลังจากการเก็บข้อมูลในแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และเรียงลำดับความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

3.1 การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ 1 happy body (กายและใจดี) มีการเสนอแนวทางในการพัฒนา คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิตของครูและบุคลากรในสถานศึกษาอย่างสมดุล โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้การสนับสนุนการจัดกิจกรรมทางกาย เช่น การออกกำลังกาย การเล่นกีฬา และกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างสุขภาพร่างกายและความสัมพันธ์ในองค์กร ควบคู่กับการส่งเสริมสุขภาพจิตผ่านกิจกรรมทางศาสนา ศิลปะ ดนตรี และงานอดิเรก รวมถึงการสร้างพื้นที่ปลอดภัยทางอารมณ์ที่เอื้อต่อการพูดคุยอย่างเข้าใจ อันนำไปสู่ความสุขในการทำงาน และความผูกพันในองค์กรอย่างยั่งยืน และกำหนดบทบาทแนวทางที่ชัดเจน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในการออกแบบกิจกรรมสุขภาพที่เหมาะสมกับบริบทท้องถิ่น ควบคู่ไปกับการสร้าง

ระบบติดตามและประเมินผลความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อให้การส่งเสริมสุขภาวะกายและใจ กลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ยั่งยืนในสถานศึกษาอย่างแท้จริง สอดคล้องกับแนวคิดของฮูเพิร์ต (Huppert, 2009, p.137) กล่าวว่า ความรู้สึกปลอดภัยทางอารมณ์จะช่วยลดความเครียดและเพิ่มความสามารถในการมีส่วนร่วมกับเพื่อนร่วมงานอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งส่งผลต่อสุขภาวะจิตและความผูกพันในระยะยาว และสอดคล้องกับแนวคิดของ ซาลาโนวา, อากูต, และเปโร (Salanova, Agut, & Peiro, 2005, p.121) กล่าวว่า การมีกิจกรรมทางกายที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมร่วมกัน มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

ผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมด้าน happy body (กายและใจดี) ในสถานศึกษา โดยการบริหารจัดการในมิติของสุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศองค์กรที่อบอุ่น เป็นมิตรและเปี่ยมด้วยความรู้สึกเป็นครอบครัวเดียวกัน ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารแบบมนุษยสัมพันธ์ (human relations management) โดยสนับสนุนกิจกรรมสร้างสรรค์ เช่น การจัดงานวันเกิด การจัดกิจกรรมผ่อนคลาย หรือกีฬาเชื่อมสัมพันธ์ เพื่อช่วยลดความเครียดและส่งเสริมความผูกพันในองค์กร สอดคล้องกับสำเนา บุญเรืองรัตน์ (2527, หน้า 8) การบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์ (human relations administration) เป็นทฤษฎีการบริหารองค์การที่ยึดถือทัศนคติว่าองค์การมีลักษณะไม่เป็นราชการไม่เป็นแบบแผน จัดตั้งขึ้นมาเพื่อสนองความต้องการของบุคคล การบริหารจัดการต้องคำนึงถึงความต้องการ ความเชื่อ คุณค่า แรงจูงใจของบุคคลและการรวมกลุ่มของบุคคลที่เกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติในองค์การ ตลอดจนคำนึงถึงวัฒนธรรมองค์การซึ่งเกิดจากบุคคลในองค์การร่วมกันสร้างขึ้นในด้านจิตใจ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสร้างพื้นที่ปลอดภัยทางอารมณ์ (emotional safety) เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงออก ระบายความรู้สึก และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นโดยไม่หวั่นเกรงต่อการถูกตัดสิน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการลดความเครียดและเสริมสร้างสุขภาวะทางจิตที่ดีในองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ มาสโลว์ (Maslow, 1943, p.372) ที่เสนอว่าความต้องการด้านความปลอดภัย (safety needs) และสุขภาพทางกายคือพื้นฐานที่ต้องได้รับการตอบสนองก่อนระดับความต้องการที่สูงขึ้น เช่น ความสำเร็จ และการยอมรับ การที่บุคลากรรู้สึกปลอดภัยทั้งกายและใจจะช่วยให้พวกเขาสามารถมุ่งมั่นทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพและสร้างสรรค์มากขึ้น ดังนั้น การส่งเสริม happy body อย่างยั่งยืนในสถานศึกษา จึงควรมุ่งเน้นการบูรณาการทั้งการดูแลสุขภาพกาย เช่น การออกกำลังกาย การพักผ่อน และโภชนาการที่ดี ร่วมกับการส่งเสริมสุขภาวะทางจิต เช่น การรับฟังอย่างเข้าใจ การให้กำลังใจ และการเปิดพื้นที่ทางใจในองค์กร ซึ่งล้วนเป็นรากฐานของการสร้างองค์กรแห่งความสุขที่แท้จริง

3.2 การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 2 happy heart (ความมีน้ำใจ) มีการเสนอแนวทางในการพัฒนา คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ดำเนินการส่งเสริม

โดยเน้นการเปิดพื้นที่ให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี เท่าเทียม และปลอดภัย ผ่านการจัดประชุมทั้งในระดับคณะกรรมการและระดับบุคลากรทั่วไป โดยเปิดโอกาสให้มีการแสดงออกทางความคิดโดยปราศจากการตัดสิน และเน้นการใช้กลุ่มย่อยในการหารือเพื่อรองรับความแตกต่างในรูปแบบการสื่อสารของแต่ละบุคคล สอดคล้องกับแนวคิดของ โรเจอร์ (Rogers, 1951, p.40) ที่เน้นว่าการยอมรับและเปิดโอกาสให้บุคคลได้แสดงความรู้สึกรู้สึกและความคิดเห็นอย่างไม่มีเงื่อนไข มุ่งเน้นการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรผ่านกิจกรรมที่มีส่วนร่วมกับชุมชน เช่น โครงการจิตอาสา และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณะ ซึ่งเป็นการเสริมสร้างคุณค่าภายในและความภาคภูมิใจในบทบาทของตน การยอมรับความแตกต่างทางความคิด ประสบการณ์ และทักษะของบุคลากรถือเป็นอีกหนึ่งแนวทางที่สำคัญ

ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง รับฟัง และให้ความเคารพต่อความหลากหลาย ผ่านการประชุมหารือ การใช้กลุ่มย่อยในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการออกแบบกิจกรรมที่เอื้อต่อการแสดงออกตามลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคลากร ผู้บริหารแสดงบทบาทในฐานะผู้นำที่เปิดใจรับฟังโดยไม่ตัดสิน ช่วยให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในการแสดงความคิดเห็น และสามารถสะท้อนปัญหา ความต้องการ หรือข้อเสนอแนะได้อย่างตรงไปตรงมา มีการจัดสวัสดิการช่วยเหลือครอบครัวครูในยามลัมป่วย การแบ่งเบาภาระงานในช่วงที่บุคลากรมีปัญหาส่วนตัว และการชักชวนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน สอดคล้องกับทฤษฎีของความต้องการลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow, 1943, p.381) ในระดับความรักและความเป็นส่วนหนึ่ง (belongingness and love needs) ซึ่งการได้รับการยอมรับและมีความสัมพันธ์ที่ดีส่งผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน ช่วยสร้างความผูกพันกับสังคมรอบข้าง นำไปสู่การเกิดความภาคภูมิใจและคุณค่าในตนเอง

3.3 การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 3 happy relax (การผ่อนคลาย) มีการเสนอแนวทางในการพัฒนา คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 มุ่งเน้นการส่งเสริมการเติบโตของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่มีความโปร่งใส ยึดผลการปฏิบัติงานจริงเป็นหลัก รวมถึงส่งเสริมให้สถานศึกษาดำเนินกิจกรรมพัฒนาศักยภาพครูอย่างต่อเนื่อง เช่น การอบรม สัมมนา และเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระดับเขต ซึ่งเป็นการยกระดับทักษะวิชาชีพครูอย่างเท่าเทียมกัน โดยเน้นการนำแนวคิดการนิเทศภายในมาใช้เพื่อสร้างความร่วมมือแทนการสั่งการหรือควบคุมอย่างเข้มงวด พร้อมทั้งเน้นหลักการความยุติธรรมในการประเมินผล ด้วยการกำหนดแนวทางและเกณฑ์ที่ชัดเจน สอดคล้องกับ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, p.113) ซึ่งแบ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานออกเป็นสองประเภท ได้แก่ ปัจจัยสุขอนามัย (hygiene factors) และปัจจัยสร้างแรงจูงใจ (motivators)

โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ปัจจัยสร้างแรงจูงใจ เช่น ความสำเร็จ ความก้าวหน้า และการได้รับการยอมรับ ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความสุขของบุคลากรอย่างแท้จริง

ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพครู พร้อมกับ การสนับสนุนโอกาสในการพัฒนาบุคลากร เช่น การจัดอบรม การมอบหมายภารกิจใหม่ที่ท้าทาย ความสามารถ และการเปิดพื้นที่ให้ครูได้แสดงศักยภาพผ่านเวทีภายในโรงเรียน ช่วยส่งเสริมทักษะวิชาชีพ พร้อมทั้งเสริมสร้างความมั่นใจในตนเองและความภาคภูมิใจในงานที่ทำ เป็นรากฐานสำคัญของความสุขในการทำงาน ด้านการนิเทศ ผู้บริหารมุ่งเน้นกระบวนการที่ดำเนินไปด้วยความเข้าใจและความเมตตา เน้นการสะท้อนกลับ การฟังอย่างลึกซึ้ง และการให้คำแนะนำที่สร้างสรรค์ เพื่อช่วยลดความตึงเครียดในการทำงาน ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในทีมงาน และเปิดโอกาสให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีคุณค่า นอกจากนี้ การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเป็นไปอย่างยุติธรรม สอดคล้องกับหลักการของเมโย (Mayo, 1933, p.56) กล่าวว่า ทฤษฎีการบริหารแบบมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Theory) เน้นความสำคัญของความต้องการทางจิตใจและสังคมของพนักงาน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพการทำงาน

3.4 การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 4 happy brain (พัฒนาความรู้) มีการเสนอแนวทางในการพัฒนา คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 มุ่งเน้นการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้รับโอกาสพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม ผ่านกิจกรรมอบรม สัมมนา การศึกษาต่อ และการศึกษาดูงานในสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี เพื่อสร้างเสริมทักษะและความรู้ที่ทันสมัย เปิดโอกาสให้สถานศึกษาปรับใช้ตามบริบทและความต้องการเฉพาะของตนเองได้อย่างเหมาะสม รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันถือเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยส่งเสริมความสุขในการทำงาน รวมทั้งการสนับสนุนเครือข่ายการเรียนรู้มืออาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ที่เปิดโอกาสให้ครูได้แบ่งปันประสบการณ์และร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องกับทฤษฎีชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (professional learning communities) ของดูฟอร์, และอีเกอร์ (DuFour, & Eaker, 2008, p.23) ที่เน้นการสร้างพื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้และแก้ปัญหาร่วมกัน เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และครอบคลุม ทั้งในรูปแบบกิจกรรมภายในโรงเรียน เช่น การจัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การนำเสนอผลการจัดการเรียนรู้ และการถอดบทเรียนหลังการสอน ตลอดจนกิจกรรมนอกโรงเรียน เช่น การอบรม การศึกษาดูงาน และการศึกษาต่อ ซึ่งช่วยเปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของมาสโลว์ (Maslow, 1943, p.382) ที่กล่าวว่า ความต้องการใน

การรู้จักตนเองและบรรลุศักยภาพสูงสุด หรือ self-actualization คือ ระดับความต้องการสูงสุดที่เมื่อได้รับการตอบสนองจะทำให้บุคคลรู้สึกมีความหมาย มีความสุข และสมบูรณ์ การพัฒนาครูยังต้องการความยืดหยุ่นตามความสนใจและความต้องการเฉพาะบุคคล ผู้บริหารจึงให้ความสำคัญกับการรับฟังและสนับสนุนครูอย่างเหมาะสม เช่น ครูบางคนสนใจอบรมด้านเทคโนโลยี บางคนถนัดการจัดกิจกรรมบูรณาการ โดยการสนับสนุนที่เฉพาะเจาะจงนี้ช่วยให้ครูรู้สึกได้รับการใส่ใจและเข้าใจ ส่งผลดีต่อขวัญกำลังใจและความสุขในการทำงานอย่างชัดเจน

3.5 การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ 5 happy money (บริหารจัดการรายรับรายจ่าย) มีการเสนอแนวทางในการพัฒนา คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 หน่วยงานระดับนโยบาย ควรผลักดันให้นโยบายการอบรมและพัฒนาความรู้ทางการเงินถูกนำไปปฏิบัติในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ครูได้รับการอบรมเรื่องการวางแผนรายรับรายจ่าย การออม และการลงทุนที่เหมาะสมกับช่วงวัย รวมทั้งการปลูกฝังหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อสร้างทัศนคติด้านการเงินอย่างยั่งยืน ครูควรได้รับการอบรมเรื่องการวางแผนรายรับรายจ่าย การออม และการลงทุนที่เหมาะสมกับช่วงวัย รวมถึงการปลูกฝังหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อสร้างทัศนคติด้านการเงินอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีเศรษฐศาสตร์พฤติกรรม (behavioral economics) ของเธเลอร์, และซันสไตน์ (Thaler, & Sunstein, 2008, p.12) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมทางการเงินของบุคคลสามารถถูกชี้นำได้จากการออกแบบระบบหรือสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการตัดสินใจที่ดี และสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1943, p.375) ที่จัดให้ความมั่นคงทาง การเงินอยู่ในระดับพื้นฐาน ซึ่งหากได้รับการตอบสนองจะส่งผลให้ครูสามารถพัฒนาศักยภาพตนเองและก้าวสู่ระดับที่สูงขึ้นได้

ผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมสุขภาวะทางการเงินของครู มุ่งสร้างความมั่นคงทางการเงินในภาพรวมของบุคลากรที่เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา หลายโรงเรียนจึงจัดกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการที่เน้นการถ่ายทอดความรู้ด้านการเงินที่นำไปใช้ได้จริง รวมทั้งการส่งเสริมรูปแบบสวัสดิการที่สร้างเสริมความมั่นคงทางการเงิน และสนับสนุนให้ครูสามารถสร้างรายได้เสริมจากทักษะพิเศษโดยไม่กระทบกับหน้าที่หลัก รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการเป็นพี่เลี้ยงและให้คำปรึกษาทางการเงินระหว่างครูด้วยกันเอง ซึ่งเป็นการสร้างบรรยากาศของความสัมพันธ์เชิงบวกและการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในองค์กรอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับแนวคิดสุขภาวะทางการเงิน (financial well-being) ของสำนักคุ้มครองผู้บริโภคทางการเงินแห่งสหรัฐอเมริกา (Consumer Financial Protection Bureau, 2015, p.23) กล่าวว่า ความสุขทางการเงิน สุขภาวะทางการเงินเกิดขึ้นเมื่อบุคคลสามารถควบคุมการเงินในชีวิตประจำวัน มีความสามารถในการรับมือกับเหตุการณ์ทางการเงิน

ที่ไม่คาดฝัน มีแนวทางชัดเจนในการเดินไปสู่เป้าหมายทางการเงิน และที่สำคัญคือ มีอิสระทางการเงินเพียงพอที่จะเลือกใช้ชีวิตตามที่ตนปรารถนา

3.6 การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ 6 happy soul (สุขภาวะทางปัญญา) มีการเสนอแนวทางในการพัฒนา คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ส่งเสริมการจัดกิจกรรมหลากหลายเพื่อคลายความเครียดและสร้างพื้นที่ปลอดภัยทางอารมณ์ สอดคล้องกับทฤษฎีการเผชิญปัญหา (Coping Theory) ของลาซารัส, และโฟล์คแมน (Lazarus, & Folkman, 1984, p.141) ที่อธิบายว่า เมื่อบุคคลเผชิญกับความเครียด หากได้รับการสนับสนุนผ่านกิจกรรมที่ช่วยลดความตึงเครียด เช่น การพักผ่อนหรือการระบายอารมณ์ จะสามารถฟื้นฟูสมดุลทางจิตใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งระบบให้คำปรึกษาทางใจผ่านผู้บริหารและที่ปรึกษาภายในองค์กรถูกจัดตั้งขึ้นเพื่อรับฟังและให้กำลังใจครูอย่างใกล้ชิด รวมทั้งการส่งเสริมแนวทางธรรมชาติในการฟื้นฟูจิตใจ เช่น การนั่งสมาธิหรือการสวดมนต์ เป็นอีกหนึ่งกลไกที่ช่วยสร้างพลังใจและความมั่นคงทางอารมณ์ในการทำงาน

ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูเกิดความรับผิดชอบในงานโดยไม่ต้องพึ่งพาการบังคับหรือแรงกดดัน ซึ่งการสื่อสารภายในทีมยังเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้ครูเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนอย่างชัดเจน สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของเฮิร์ชเบิร์ก (1959, p.113) กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจภายใน เช่น ความสำเร็จและความภาคภูมิใจในงาน จะกระตุ้นให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและมีแรงจูงใจในการทำงานได้ดีกว่าการใช้แรงกดดันหรือการ พร้อมทั้งการปลูกฝังให้ครูตระหนักถึงคุณค่าของงานที่ทำ โดยมุ่งเน้นผลประโยชน์ต่อผู้เรียนและองค์กรมากกว่าผลตอบแทนหรือรางวัล ซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจและความภาคภูมิใจในการทำงานอย่างยั่งยืน ด้วยการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมสุขภาวะทางอารมณ์และจิตใจอย่างครอบคลุม ส่งผลให้ครูและบุคลากรมีความพร้อมและความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและพัฒนาผู้เรียนอย่างยั่งยืนในระยะยาว

3.7 การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ 7 happy family (ครอบครัวมีความสุข) มีการเสนอแนวทางในการพัฒนา คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 สนับสนุนความสมดุลระหว่างภาระงานและชีวิตครอบครัวของครู โดยเน้นการสร้างความรู้ถึงความเป็นไปในการจัดการเวลาและภาระครอบครัวอย่างยืดหยุ่น สอดคล้องกับทฤษฎีความสมดุลชีวิตและงาน (Work-Life Border Theory) ของเคิร์ก (Kirk, 2000, p.756) ที่กล่าวว่า การกำหนดขอบเขตระหว่างบทบาทงานและครอบครัวอย่างเหมาะสมจะช่วยลดความขัดแย้งระหว่างสองบทบาท

ซึ่งการส่งเสริมให้ครูสามารถรักษาความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวได้อย่างยั่งยืนโดยไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานหรือคุณภาพชีวิต

ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและเห็นอกเห็นใจต่อความต้องการของครูอย่างแท้จริง พร้อมทั้งจัดสรรงานอย่างเหมาะสมเพื่อลดภาระและแรงกดดัน การอนุญาตให้ครูลาพักเพื่อจัดการชีวิตส่วนตัวตามความจำเป็นได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่ ซึ่งเป็นการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของเมเยอร์, และเอลเลน (Meyer, & Allen, 1991, p.67) กล่าวว่า เมื่อบุคลากรรู้สึกว่าได้ได้รับความเข้าใจและสนับสนุนจากองค์กร จะมีความจงรักภักดีและมุ่งมั่นในการทำงานเพิ่มขึ้น

3.8 การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านที่ 8 happy society (สังคมดี) มีการเสนอแนวทางในการพัฒนา คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ส่งเสริมการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกคนได้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี และส่งเสริมการยอมรับและรับฟังความแตกต่างของกันและกัน การเปิดพื้นที่สำหรับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นนี้ถือเป็นรากฐานสำคัญที่ทำให้องค์กรเกิดพลังบวกและความคิดสร้างสรรค์ สอดคล้องกับแนวคิดของเอ็ดมอนด์สัน (Edmondson, 1999, p.354) กล่าวว่า พื้นที่ปลอดภัยทางจิตวิทยา (psychological safety) คือ พื้นที่ที่สมาชิกสามารถแสดงความคิดเห็นโดยไม่กลัวถูกตำหนิหรือดูแคลน จะมีแนวโน้มในการสร้างนวัตกรรมทำงานร่วมกันได้ดี และรับผิดชอบต่อเป้าหมายร่วม

ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสามัคคีและความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน และเน้นการสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบทีม ด้วยการส่งเสริมให้ครูช่วยเหลือกันอย่างจริงจัง เปิดโอกาสให้พูดคุยแลกเปลี่ยนปัญหาอย่างเปิดเผย รวมถึงใช้วิธีการไกล่เกลี่ยความขัดแย้งด้วยความสุภาพและเข้าใจ การชื่นชมและให้กำลังใจอย่างสม่ำเสมอเป็นอีกเครื่องมือสำคัญที่ช่วยเติมเต็มขวัญกำลังใจ และสร้างบรรยากาศการทำงานที่ผ่อนคลายแต่มีระเบียบ สอดคล้องกับแนวคิดของ สกินเนอร์ (Skinner, 1953, p.187) คือ การเสริมแรงทางบวก (positive reinforcement) ที่กล่าวว่า การเสริมแรงทางบวก (การให้สิ่งที่ชอบ) เป็นการให้สิ่งที่พึงประสงค์ (ชอบ) แก่เป้าหมาย เมื่อเขาแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ออกมา เช่น การพูดชมเชย การให้รางวัล การเสริมแรงทางบวกจะไปกระตุ้นให้การแสดงพฤติกรรม (ที่เราให้รางวัลไป) ออกมามากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง แนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ด้านที่ 1 happy body (กายและใจดี) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง เป็นข้อที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 และสถานศึกษา 2 ควรส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาวะ ทั้งในมิติของกายภาพและจิตใจ เช่น การส่งเสริมการออกกำลังกาย การจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ การจัดบริการให้คำปรึกษาด้านสุขภาพจิต หรือการจัดสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมต่อการทำงานซึ่งจะช่วยลดความตึงเครียดและความขัดแย้ง และส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่น

1.2 ด้านที่ 2 happy heart (ความมีน้ำใจ) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระเสมอ เป็นข้อที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 และสถานศึกษา 2 ควรส่งเสริมการเปิดโอกาสให้ครูสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระสะท้อนถึงการยอมรับในคุณค่าและศักดิ์ศรีของแต่ละบุคคล การมีพื้นที่ปลอดภัยทางความคิดจะช่วยให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง กล้าคิด กล้าแสดงออก และรู้สึกมีส่วนร่วมในองค์กรอย่างแท้จริง

1.3 ด้านที่ 3 happy relax (การผ่อนคลาย) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่งให้แก่บุคลากรตามความเหมาะสม เป็นข้อที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 และสถานศึกษา 2 ควรส่งเสริมส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและการเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม เป็นปัจจัยที่ช่วยลดความเครียดในการทำงานและเพิ่มแรงจูงใจอย่างยั่งยืน เพราะครูจะรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองและมีความหวังในอนาคต

1.4 ด้านที่ 4 happy brain (พัฒนาความรู้) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง เป็นข้อที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 และสถานศึกษา 2 ควรสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องเป็นแนวทางสำคัญในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งช่วยให้ครูสามารถพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการสอน และส่งผลให้ครูรู้สึกมีคุณค่าและภูมิใจในตนเอง

1.5 ด้านที่ 5 happy money (บริหารจัดการรายรับรายจ่าย) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการวางแผนการเงินอย่างต่อเนื่อง เป็นข้อที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 และสถานศึกษา 2 ควรส่งเสริมให้ครูมีทักษะในการวางแผนการเงินอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นรากฐานสำคัญของความมั่นคงทางชีวิตและความสุขในระยะยาว

1.6 ด้านที่ 6 happy soul (สุขภาวะทางปัญญา) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการดูแลสุขภาพจิตระหว่างกันอยู่เสมอ เป็นข้อที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 และสถานศึกษา 2 ควรส่งเสริมการดูแลสุขภาพจิตและจิตวิญญาณของครูอย่างต่อเนื่องจะช่วยเสริมสร้างพลังบวกในการทำงาน และทำให้ครูมีสติ สมาธิ และเจตคติที่ดีต่อผู้เรียนและองค์กร เช่น การนั่งสมาธิ สวดมนต์ การอบรมคุณธรรมจริยธรรม หรือการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ชีวิตในเชิงบวก ซึ่งส่งผลให้บุคลากรเกิดความสงบภายใน เข้าใจตนเอง และยอมรับผู้อื่นได้มากขึ้น

1.7 ด้านที่ 7 happy family (ครอบครัวมีความสุข) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนความรับผิดชอบต่อครอบครัวอยู่เสมอ เป็นข้อที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 และสถานศึกษา 2 ควรสนับสนุนให้ครูสามารถแบ่งเวลาให้กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม เป็นแนวทางสำคัญในการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เช่น การประชุมหรือกิจกรรมที่ไม่รบกวนเวลาครอบครัว การอนุญาตให้ลางานในกรณีเหตุจำเป็นของครอบครัว และการจัดกิจกรรมครอบครัวสัมพันธ์ในสถานศึกษา

1.8 ด้านที่ 8 happy society (สังคมดี) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง และ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีค่าความต้องการจำเป็นเท่ากัน เป็นข้อที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 และสถานศึกษา 2 ควรส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีเป็นพื้นฐานของการสร้างชุมชนการเรียนรู้ที่เข้มแข็งและยั่งยืน เคารพในความแตกต่าง และการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในหมู่คณะครู พร้อมทั้งออกแบบสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้เอื้อต่อการเรียนรู้และความสุข

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งถัดไป

2.1 ผู้วิจัยควรศึกษาปัจจัยต่างๆที่ส่งผลต่อการดำเนินการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผน พัฒนา หรือปรับปรุงนโยบายที่ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสุข และเกิดผลเชิงบวกต่อระบบการศึกษาในภาพรวม

บรรณานุกรม

- กมลทิพย์ สงค์ดำ. (2555). **องค์ประกอบขององค์กร**. Gotoknow. สืบค้น เมษายน 15, 2568, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/337752>.
- กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ. (2567). **แนวทางการเสริมสร้างสุขและความผูกพันของบุคลากร: มิติ Happy Relax (ผ่อนคลาย)**. สืบค้น เมษายน 15, 2568, จาก <https://www.dsdw.go.th/Data/Personnel/Files/ngijo0wf.pdf>.
- กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม. (2567). **สสส. จับมือ กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ตั้งศูนย์ Happy Workplace. สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ**. สืบค้น เมษายน 15, 2568, จาก <https://happy8workplace.thaihealth.or.th/news/88>.
- กฤตชัย สุริยนต์. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือข่ายสหวิทยาเขต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **วารสารสังคมศาสตร์วิจัย**, 10(2), 1-17.
- กลอยใจ จันทหล. (2558). **การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา. (2563). **สร้างโอกาสสู่ความเสมอภาค: รายงานประจำปี 2563**. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.
- กิตติศักดิ์ สิทธิประสิทธิ์. (2564). **Effect of Happy 8 Workplace and Corporate Social Responsibility on Success of Small and Medium Enterprises in Thailand during Covid-19**. [บทความออนไลน์]. สืบค้น เมษายน 15, 2568, จาก https://www.researchgate.net/publication/356684330_Chapter_8_Effect_of_Happy_8_Workplace_and_Corporate_Social_Responsibility_on_Success_of_Small_and_Medium_Enterprises_in_Thailand_during_Covid-19/fulltext/61a7ae68aade5b1bf5f89be3/Chapter-8-Effect-of-Happy-8-Workplace-and-Corporate-Social-Responsibility-on-Success-of-Small-and-Medium-Enterprises-in-Thailand-during-Covid-19.pdf.
- ไกรสิทธิ์ นฤตพิชัย. (2552). **ปรับจิตใต้สำนึกเปิดประตูความสุขอย่างยั่งยืน**. สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ. สืบค้น เมษายน 15, 2568, จาก <https://www.sdtdc.go.th/paper/344>.

- คงพล แววรวิทย์. (2564). **เทคนิคการผ่อนคลายกายและจิตเพื่อลดความเครียด**. คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. สืบค้น เมษายน 15, 2568, จาก <https://www.psy.chula.ac.th/th/feature-articles/relaxation/>.
- จิรนนท์ นุ่นชูกัน. (2557). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ครู ผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. *Veridian E-Journal*, 9(1), 87-99
- ฉัตรชัย ดวงรัตนพันธ์. (2565). **องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) สร้างได้ต้องเริ่มจากผู้นำองค์กรสูงสุด**. สืบค้น กรกฎาคม 20, 2565, จาก <https://www.bangkokbiznews.com/blogs/>.
- ฉัตรชัย ธนุทอง. (2558). การศึกษาแนวทางการสร้างความสุขในองค์กร กรณีศึกษา: บริษัท เอส จำกัด. ใน **การประชุมวิชาการทางธุรกิจและนวัตกรรมทางการจัดการ ระดับชาติและนานาชาติ ประจำปี 2558** (หน้า 471-476). ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2556). **มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ**. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- _____. (2558). **องค์กรแห่งความสุข 4.0: การทบทวนแนวคิด องค์กรแห่งความสุข และแนวทางก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขในยุค 4.0**. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- ชินกร น้อยคำยาง, และปภาดา น้อยคำยาง. (2555). **ความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์กรภาครัฐและเอกชน**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณพิศัญญ์ จักรพิทักษ์. (2552). **ทฤษฎีการจัดการความรู้**. กรุงเทพฯ : ธนาเพรส
- ดิษยชัย ปรีรุ่งเรือง. (2564). **ความสุขในการทำงาน: แนวคิดและการประยุกต์ใช้ในองค์กร**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เด่นชัย อาทิตยเจริญชัย. (2558). **องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนศรีบุญยานนท์**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ไทยรัฐ. (2567). **มีน้ำใจต่อเพื่อนมนุษย์ = เท่ากับมีเมตตาต่อผู้อื่น**. สืบค้น เมษายน 15, 2568, จาก <https://www.thairath.co.th/lifestyle/life/1457478>.
- ธนากร อำนวย. (2560). **การบริหารการเปลี่ยนแปลงในองค์กร**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธวัชชัย สายวงศ์. (2553). **หลักการและทฤษฎีการบริหารองค์กร**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีระพงษ์ บุบผาดา. (2567). **แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย**. *วารสารศึกษิตาลัย*, 5(2), 1-14.

ธีระศักดิ์ พงษ์พานิช. (2562). **การบริหารจัดการรายรับรายจ่าย: กระบวนการวางแผน ควบคุม วิเคราะห์ และปรับปรุงประสิทธิภาพทางการเงิน.**

นารินทร์ อัจฉริยะมณีกุล. (2567). **แนวทางพัฒนาการสร้างสรรค์องค์กรแห่งความสุขในความปรกติใหม่ของสถานศึกษา อำเภอลองขลุ้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

บุญมี ต้องเสรีกุล. (2564). **พื้นฐานคุณธรรมมีน้ำใจ (Kindness).** ใน กิจกรรมแนะแนว (กิจกรรม พัฒนาผู้เรียน). Kularb MOOC. สืบค้น เมษายน 15, 2568, จาก <https://mooc.klw.ac.th/courses/.../lesson/%E0%B8%84%E0%B8%A7%E0%B8%B2%E0%B8%A1%E0%B8%A1%E0%B8%B5%E0%B8%99%E0%B9%89%E0%B8%B3%E0%B9%83%E0%B8%88/>.

บุญส่ง เลิศโกศาวัฒน์. (2556). **การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคสังคมเศรษฐกิจดิจิทัล.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บุรินทร์ เทพสาร. (2557). **ยุทธศาสตร์การบริหารการเปลี่ยนแปลงสถาบันอุดมศึกษาเอกชนสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประเวช ดันติพิวัฒนสกุล. (2555). **สุขภาพจิต** ใน สุขภาพคนไทย 2554: เอชไอเอ กลไกพัฒนา นโยบายสาธารณะเพื่อชีวิตและสุขภาพ (หน้า 12-15). นครปฐม : สถาบันวิจัย ประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

พงศ์เทพ สุธีรัฐ. (2564). **ขอบเขตของสุขภาวะทางจิตวิญญาณในบริบทไทย.** GoToKnow. สืบค้น พฤษภาคม 1, 2568, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/6002>.

พรธนิภา สืบสุข. (2548). **ความสุขในการทำงานของพนักงาน: การศึกษาเชิงปริมาณ.** กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2562). **ธรรมะกับชีวิตประจำวัน.** กรุงเทพฯ : มูลนิธิพุทธธรรม.

พระอนุกุล ปานประเสริฐ. (2557). **รูปแบบการให้คำปรึกษาครอบครัวและผู้สูงอายุ.** วารสารพุทธจิตวิทยา, 5(2), 87-97.

พวงเพ็ญ ชุณหปราณ. (2555). **การพัฒนาองค์ความรู้เพื่อการบริหารจัดการองค์กรสู่ความสำเร็จ.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พัชรพรรณ เวียงเก่า. (2561). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

พัชรินทร์ คำอ้าย. (2555). **การบริหารจัดการในยุคสมัยใหม่.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพฯ.

- พัชรนิววรรณ ศิริภูมิ. (2567). **องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ไพรัช จันทร์สุวรรณโณ. (2555). **รูปแบบองค์กรแห่งความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภรณ์ทิพย์ ทองวิเศษ. (2567). **ความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภัทรพล สายแวว. (2565). **แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ภาวินันท์ สิริวัฒนไกรกุล (2564). **ครอบครัวมีสุข. GoToKnow**. สืบค้น พฤษภาคม 1, 2568, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/357667> (gotoknow.org).
- มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2567). **องค์ประกอบสำคัญของการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM)**. สงขลา : ผู้แต่ง.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช. (2546). **การประเมินความต้องการจำเป็น**. นนทบุรี : ผู้แต่ง.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตสถาน พ.ศ. 2554**. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.
- วันชาติ แก้วปาน. (2557). **การประเมินความต้องการจำเป็นของการปฏิบัติงานของนักจิตวิทยาอำเภอชุมพวง จังหวัดนครราชสีมา. วารสารศึกษาศาสตร์ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา, 9(2), 135-140.**
- วิทยาลัยเทคนิคอุดรดิตถ์. (2567). **ลักษณะสำคัญขององค์การ**. สืบค้น เมษายน 15, 2568, จาก https://rms.uttac.ac.th/files/84623_18061114145039.pdf.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2560). **การบริหารจัดการองค์การสมัยใหม่**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศราวดี อินดา. (2565). **แนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย. วารสารปัญญาภิธาน, 7(1), 83-96.**
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, และคนอื่นๆ. (2555). **คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง Happinometer**. นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

ชมาพร รักจรรยาบรรณ. (2560). **สรรสาระองค์กรสุขภาวะ: แนวคิดและกรณีตัวอย่าง: องค์กร**

สุขภาพดี (Happy Body) (พิมพ์ครั้งที่ 2). นครปฐม : โครงการพัฒนาและส่งเสริม
การจัดการความรู้.

สมคิด ปิ่นทอง. (2556). **รูปแบบการจัดการการกีฬาแห่งประเทศไทยให้เป็นองค์กรแห่งความสุข.**

วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สมชัย ศรีสุทธิยากร. (2527). **ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การ.** กรุงเทพฯ : คณะรัฐศาสตร์

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สมฤทัย สันบัวแก้ว. (2567). **แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี 2567. องค์กร**

บริหารส่วนตำบลนาอาจ. สืบค้น เมษายน 15, 2568, จาก <https://www.nayang-utt.go.th>.

สยามรัฐ. (2567). **ความสุขของครูและนักเรียน ปี 2567.** สืบค้น พฤษภาคม 1, 2568, จาก

<https://siamrath.co.th/c/505996>.

สหพร เพชรวิโรจน์ชัย (2564). **การจัดการองค์กรสู่องค์กรแห่งความสุข เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน**

ของพนักงานองค์กรเอกชน. **วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, 11(1), 123.**

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ. (2552). **คู่มือมาสร้างองค์กรแห่งความสุขกัน**

เถอะ. สืบค้น กรกฎาคม 20, 2565, จาก <https://shorturl.asia/ojcbf>.

_____. (2565). **Happy Body (สุขภาพดี).** กรุงเทพฯ : มิซชั่น อินเตอร์ พรินท์.

_____. (2567). **คู่มือสร้างเสริมองค์กรสุขภาวะ.** กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2. (2567). **ข้อมูลบุคลากร.** สืบค้น พฤษภาคม

1, 2568, จาก <https://lopburi2.go.th/web/>.

สำนักงานเทศบาลตำบลบ้านใหม่. (2567). **Happy Society (สังคมดี).** สืบค้น พฤษภาคม 1, 2568,

จาก [https://www.banmailocal.go.th/index.php/2022-01-15-09-07-](https://www.banmailocal.go.th/index.php/2022-01-15-09-07-24/item/791-2024-06-15-3)

[24/item/791-2024-06-15-3](https://www.banmailocal.go.th/index.php/2022-01-15-09-07-24/item/791-2024-06-15-3).

สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม. (2567). **โครงการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมแห่งความสุข**

[ข่าวประชาสัมพันธ์]. สืบค้น เมษายน 15, 2568, จาก

<https://www.happinometer.com/web/news.php?id=100>.

สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ. (2567). **Best components of KM.** สืบค้น

กรกฎาคม 20, 2565, จาก <https://www.nstda.or.th/home/knowledge>

[_post/best-components-of-km/](https://www.nstda.or.th/home/knowledge_post/best-components-of-km/).

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579.** กรุงเทพฯ :

ผู้แต่ง.

- สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ นครปฐม 3. (2567). **องค์การแห่งความสุข (Happy Workplace) เป็นแนวคิดหลัก**. สืบค้น พฤษภาคม 1, 2568, จาก <http://tpso4.m-society.go.th/index.php/th/tpso-news/2017-05-16-15-16-27/43-happy-workplace-8>.
- สำนักสนับสนุนสุขภาวะ. (2566). **ฟัง + สสส = เล่าเรื่องสุขภาวะ**. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร. (2565). **Happy Body (สุขภาพดี): สุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ**. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- _____. (2567). **คู่มือสร้างเสริมองค์กรสุขภาวะ**. สืบค้น กรกฎาคม 20, 2565, จาก <https://happy8workplace.thaihealth.or.th/books-videos/books/254>.
- สำเร็จ บุญเรืองรัตน์. (2527). **ทฤษฎีการวัดและการประเมินผลการศึกษา**. กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- สิรินุช สายคุณ. (2567). **การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสุขของบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุปรिता อุดุลยานนท์. (2562). **“สุขภาวะทางปัญญาและใจ” คือ ดันทางมีสุขภาพกายดียิ่งขึ้น**. กรุงเทพฯ : Thai Health.
- สุรัชย์ ตระกูล. (2557). **กลยุทธ์การบริหารองค์กรในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). **การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น** (พิมพ์ครั้งที่ 3). สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2562). **การวิจัยประเมินผล: แนวคิดและการประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment)**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- องค์การบริหารส่วนตำบลโพนค้อ. (2566). **Happy Money: การส่งเสริมการออมและการวางแผนการใช้จ่ายเงิน**. สืบค้น พฤษภาคม 1, 2568, จาก https://phonkho.go.th/news.php?id_type=124.
- อนุพงศ์ รอดบุญปาน. (2561). **องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว)**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อาคม ชัยวงศ์. (2560). **การจัดการองค์กรและการบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วิชาการ.
- อานนท์ กาญจนพันธ์ (2560). **แนวคิดเกี่ยวกับทักษะชีวิตและสุขภาวะทางปัญญา**. สืบค้น พฤษภาคม 1, 2568, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/357667>.

- Abdullah, A.G.K., & Ling, Y.L. (2016). Understanding workplace happiness in schools: The relationships between workplace happiness, teachers' sense of efficacy, affective commitment, and innovative behavior. **Academy of Social Science Journal**, 1(4), 80-83.
- Barnard, C.I. (1968). **The functions of the executive** (30rd ed.). Harvard : Harvard University Press.
- Consumer Financial Protection Bureau. (2015). **Behavioral economics and financial decision-making**. Washington, DC : U.S. Government Printing Office.
- Cronbach, L.J. (1971). **Essential of psychological testing** (3rd ed.). New York : McGraw-Hill.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. **Psychological Bulletin**, 95(3), 542–575.
- DuFour, R., & Eaker, R. (2008). **Professional learning communities at work: Best practices for enhancing student achievement** (2nd ed.). Bloomington, IN : Solution Tree Press.
- Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. **Administrative Science Quarterly**, 44(2), 350–383.
- Emmons, R.A. (2013). **Gratitude Works: A twenty-one-day program for creating emotional prosperity**. San Francisco, CA : Jossey-Bass.
- Erikson, Z.S., & Steiher, A. (2011). **Organization theory: A practice-based approach**. Oxford University Press.
- Fronsdal, G. (2005). **The Dhammapada: A new translation of the Buddhist classic with annotations**. Colorado : Shambhala.
- Gavin, J.H., & Mason, R.O. (2004). The virtuous organization: The value of happiness in the workplace. **Organizational Dynamics**, 33(4), 379-392.
- Gian, P.M., et al. (2021). Happy Schools: Perspectives and matters of organization-pedagogy in school's building and development. **International Education Studies**, 14(6), 92–102.
- Gottman, J.M., & Silver, N. (2015). **The seven principles for making marriage work**. New York : Three Rivers Press.
- Herzberg, F. (1959). **The motivation to work**. New York : John Wiley & Sons.

- Hosie, P. (2009). **Enhancing workplace happiness and performance**. In S. Brown & J. Green (Eds.), *New perspectives on organizational psychology* (pp.131-160). New York : Routledge.
- Huppert, F.A. (2009). Psychological well-being: Evidence regarding its causes and consequences. **Applied Psychology: Health and Well-Being**, 1(2), 137–164.
- Kirk, R.E. (2000). **Experimental design: Procedures for the behavioral sciences** (3rd ed.). Thousand Oaks, CA : Sage.
- Lazarus, R.S., & Folkman, S. (1984). **Stress, appraisal, and coping**. New York : Springer.
- Likert, R. (1967). **The human organization: Its management and value**. New York : McGraw-Hill.
- Manion, J. (2003). **Love of work and organizational commitment**. In R. Smith & T. Brown (Eds.), *Advances in Human Resource Management* (pp.652-659). New York : Routledge.
- Maslow, A.H. (1943). A theory of human motivation. **Psychological Review**, 50(4), 370–396.
- Mayo, E. (1933). **The human problems of an industrial civilization**. New York : Macmillan.
- Meyer, J.P., & Allen, N.J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. **Human Resource Management Review**, 1(1), 61–89.
- Myers, D.G. (1992). **The pursuit of happiness: Who is happy—and why**. New York : William Morrow.
- Robert, D.P. (1995). Bowling alone: America's declining social capital. **Journal of Democracy**, 6(1), 65–78.
- Rogers, C.R. (1951). **Client-centered therapy: Its current practice, implications and theory**. Boston, MA : Houghton Mifflin.
- Ryff, C.D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. **Journal of Personality and Social Psychology**, 57(6), 1069-1081.

- Salanova, M., Agut, S., & Peiro, J.M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediation of service climate. **Journal of Applied Psychology**, 90(6), 1217–1227.
- Skinner, B.F. (1953). **Science and human behavior**. New York : Macmillan.
- Thaler, R.H., & Sunstein, C.R. (2008). **Nudge: Improving decisions about health, wealth, and happiness**. New Haven, CT : Yale University Press.
- The Aspen Tree. (2567). **สุขภาวะทางกาย (Physical wellness)**. สืบค้น เมษายน 8, 2568, จาก <https://mqdc.com/th/aspentree/wellness-info/health/173/physical-wellness>.
- Witkin, B.R. (1984). **Assessing needs in educational and social programs jossy-bass publishers**. San Francisco : Jossey-Bass.
- Yamane, T. (1973). **Statistics: an introductory analysis**. New York : Harper & Row.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ก
หนังสือแก้ไขเค้าโครงวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์

ที่

วันที่ ๑๑มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอส่งการแก้ไขเค้าโครงวิทยานิพนธ์

เรียน คณะกรรมการสอบเค้าโครงวิทยานิพนธ์

ด้วยนางสาวธัญรัตน์ วงษ์ทอง รหัส ๖๖๒๑๗๐๑๐๑๑๙ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้ดำเนินการสอบเค้าโครงวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต ๒ เมื่อวันที่ ๕ เดือน มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๘ แล้วนั้น

บัดนี้ข้าพเจ้าได้ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงตามที่คณะกรรมการสอบได้เสนอแนะ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงเรียนมาเพื่อให้คณะกรรมการสอบเค้าโครงวิทยานิพนธ์พิจารณาการแก้ไขเค้าโครงวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา

ลงชื่อ

ธัญรัตน์

(นางสาวธัญรัตน์ วงษ์ทอง)

นักศึกษาศาสาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะกรรมการสอบเค้าโครงวิทยานิพนธ์ (จะต้องผ่านความเห็นชอบเกินครึ่งหนึ่งของกรรมการที่เข้าสอบ)

๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า

๒. รองศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ชูชาติ พยอม

๓. อาจารย์ ดร.ธัญนันท์ ทองบุญตา

๔. อาจารย์ ดร.สรวิชัย ชูชีพ

๕. อาจารย์ ดร.ภัสกร เลาสวัสดิ์กุล

.....
.....
.....
.....
.....

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพ
เครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์

ที่ อว. ๐๖๒๘.๐๒/๒๗๘



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๑๘ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ดร.นิติศักดิ์ กลิ่นเทศ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงการวิทยานิพนธ์
๒. แบบสอบถามวิทยานิพนธ์
๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนางสาวธัญรัตน์ วงษ์ทอง ภูษิตนักศึกษา ๖๖๒๑๗๐๑๐๑๑๙ นักศึกษาหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง แนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ลพบุรี เขต ๒ โดยมี อาจารย์ ดร.สรชัย ชูชีพ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ ดร.ภัสกร เลาสวัสดิกุล
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ซึ่งนักศึกษา
ได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

ในการนี้คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน
เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว
หวังอย่างยิ่งในความกรุณา และได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและ
ประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา
ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ภัสกร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร. ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

E-mail : saraban_edu@lawasri.tru.ac.th



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ๑๘๖/๒๕๖๘

วันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน รองศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ชูชาติ พยอม

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. คำโคร่งวิทยานิพนธ์
 ๒. แบบสอบถามวิทยานิพนธ์
 ๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนางสาวธัญรัตน์ วงษ์ทอง รหัสนักศึกษา ๖๖๒๑๗๐๑๐๑๑๙ นักศึกษาหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี เขต ๒ โดยมี อาจารย์ ดร.สรรัช ชูชีพ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ ดร.ภัสสร เลาสวัสดิกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ซึ่งนักศึกษาได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของ เครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขออนุมัติจากท่าน ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิทยานิพนธ์ ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์ ดร.ภัสสร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ๑๘๗/๒๕๖๘

วันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. คำโครงการวิทยานิพนธ์
 ๒. แบบสอบถามวิทยานิพนธ์
 ๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนางสาวธัญรัตน์ วงษ์ทอง รหัสนักศึกษา ๖๖๒๑๗๐๑๐๑๑๙ นักศึกษาหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง แนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาลพบุรี เขต ๒ โดยมี อาจารย์ ดร.สรชัย ชูชีพ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
และอาจารย์ ดร.ภัสสร เลาสวัสดิกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ
ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ซึ่งนักศึกษาได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของ
เครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขออนุญาตจากท่าน
ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิทยานิพนธ์ ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้
และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์ ดร.ภัสสร เลาสวัสดิกุล)

คณบดีคณะครุศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ๑๘๘/๒๕๖๘

วันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติเป็นผู้อยู่ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.ธัญนันท์ ทองบุญตา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. คำโครงการวิทยานิพนธ์
 ๒. แบบสอบถามวิทยานิพนธ์
 ๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนางสาวธัญรัตน์ วงษ์ทอง รหัสนักศึกษา ๖๖๒๑๗๐๑๐๑๑๙ นักศึกษาหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี เขต ๒ โดยมี อาจารย์ ดร.สรชัย ชูชีพ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ ดร.ภัสสร เลาสวัสดิกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ซึ่งนักศึกษาได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของ เครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขออนุมัติจากท่าน ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิทยานิพนธ์ ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์ ดร.ภัสสร เลาสวัสดิกุล)

คณบดีคณะครุศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ๑๘๘/๒๕๖๘

วันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติเป็นผู้อยู่ในข่ายตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นดา เนื่องพะยอม

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. คำโครงการวิทยานิพนธ์
 ๒. แบบสอบถามวิทยานิพนธ์
 ๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนางสาวธัญรัตน์ วงษ์ทอง รหัสนักศึกษา ๖๖๒๑๗๐๑๐๑๑๙ นักศึกษาหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง แนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาลพบุรี เขต ๒ โดยมี อาจารย์ ดร.สรรัชต์ ชูชีพ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
และอาจารย์ ดร.ภัสสร เลาสวัสดิกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ
ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ซึ่งนักศึกษาได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของ
เครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขออนุมัติจากท่าน
ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิทยานิพนธ์ ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้
และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์ ดร.ภัสสร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์

ภาคผนวก ค
หนังสือขออนุญาตทดลองใช้ (try out)
เครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์



ที่ อว. ๐๖๒๘.๐๒/๓๖๔

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตทดลองใช้ (Try out) เครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต ๒

ด้วยนางสาวธัญรัตน์ วงษ์ทอง รหัสนักศึกษา ๖๖๒๑๗๐๑๐๑๑๙ นักศึกษาหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง แนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประจวบคีรีขันธ์ เขต ๒ โดยมี อาจารย์ ดร.สรชัย ชูชีพ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์
ดร.ภัสสร เลาสวัสดิกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการทดลองใช้เครื่องมือ (Try out)
เพื่อตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงเครื่องมือวิจัยที่สร้างขึ้น

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน
อนุญาตให้ นางสาวธัญรัตน์ วงษ์ทอง ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์กับกลุ่มตัวอย่างซึ่ง
ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต ๒
หวังอย่างยิ่งในความกรุณาและอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือดังกล่าวทั้งนี้นักศึกษา
จะเป็นผู้ติดต่อและประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ภัสสร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร. ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : saraban_edu@lawasri.tru.ac.th

ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
ในการทำวิทยานิพนธ์



ที่ อว. ๐๖๒๘.๐๒/๔๑๗

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๕ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต ๒

ด้วยนางสาวธัญรัตน์ วงษ์ทอง รหัสนักศึกษา ๖๖๒๑๗๐๑๐๑๑๙ นักศึกษาหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี เขต ๒ โดยมี อาจารย์ ดร.สรรัช ชูชีพ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ อาจารย์ ดร.ภัสกร เลาสวัสดิกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูลซึ่งสถานศึกษา ในสังกัดของท่านได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้ นางสาวธัญรัตน์ วงษ์ทอง ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต ๒ หวังอย่างยิ่งในความกรุณาและอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลดังกล่าว ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อ และประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ภัสกร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร.๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban_edu@lawasri.tru.ac.th



ที่ อว. ๐๖๒๘.๐๒/ว๔๑๘

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๕ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษา

ด้วยนางสาวธัญรัตน์ วงษ์ทอง รหัสนักศึกษา ๖๖๒๑๗๐๑๐๑๑๙ นักศึกษาหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง แนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาลพบุรี เขต ๒ โดยมี อาจารย์ ดร.สรรัช ชูชีพ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ
อาจารย์ ดร.ภัสสร เลาสวัสดิกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูลซึ่ง
สถานศึกษาของท่านได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้
นางสาวธัญรัตน์ วงษ์ทอง ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่
ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษาของท่านหวังอย่างยิ่งในความกรุณาและอนุญาตให้นักศึกษา
ดำเนินการเก็บข้อมูลดังกล่าว ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อ และประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ภัสสร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร. ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban_edu@lawasri.tru.ac.th

ที่ ศธ ๐๔๑๓๐/ว ๑๖๕๖



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต ๒
 ๘/๑ หมู่ที่ ๑ ตำบลชัยนารายณ์
 อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี ๑๕๑๓๐

๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ที่ อว ๐๖๒๘.๐๒/๔๑๗
 ลงวันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๘

จำนวน ๒ แผ่น

ด้วยคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ขอความอนุเคราะห์ให้นางสาวธัญรัตน์ วงษ์ทอง นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต ๒ จากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต ๒ นั้น

ในการนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต ๒ ขอความอนุเคราะห์ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในเขตพื้นที่การศึกษา ร่วมตอบแบบสอบถามเพื่อวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยเอก

(วีรธนา นรากรณ์)

แจ้งคณะครูตอบแบบสอบถาม

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต ๒

กลุ่มอำนวยการ

โทร. ๐ ๓๖๗๗ ๑๔๔๖ , ๐๘ ๐๖๖๓ ๒๒๑๑

โทรสาร ๐ ๓๖๗๗ ๑๔๔๗

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ director๐๓๔@gmail.com

“เรียนดี มีความสุข”

ที่ อว. ๐๖๒๘.๐๒/๔๑๗



สพ.ลพบุรี เขต ๒
เลขที่ ๑๐๐๐๗
วันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๘
ผู้อำนวยการ
คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๕ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต ๒

ด้วยนางสาวธัญรัตน์ วงษ์ทอง รหัสนักศึกษา ๖๖๒๑๗๐๑๐๑๑๙ นักศึกษาหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง แนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาลพบุรี เขต ๒ โดยมี อาจารย์ ดร.สรรัช ชูชีพ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ
อาจารย์ ดร.ภัสสร เลาสวัสดิกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูลซึ่งสถานศึกษา
ในสังกัดของท่านได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้
นางสาวธัญรัตน์ วงษ์ทอง ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่
ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต ๒
หวังอย่างยิ่งในความกรุณาและอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลดังกล่าว ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อ
และประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ภัสสร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร. ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban_edu@lawasri.tru.ac.th

QR Code แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

หัวข้อวิจัยเรื่อง : แนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาลพบุรีเขต 2

ผู้วิจัย : นางสาวธัญรัตน์ วงษ์ทอง

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

รหัส 66217010119



ท่านสามารถสแกน QR Cord หรือเข้าตอบแบบสอบถามได้ที่ลิงก์

<https://forms.gle/ztjjLnYVBjvn1x1Z8>

ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

หากมีข้อสงสัยเพิ่มเติม สามารถติดต่อผู้วิจัยได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ 063-5462888

ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง

ภาคผนวก จ
แบบสอบถามเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

2. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

3. แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้ศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามแบบสำรวจรายการ (checklist) ได้แก่ เพศ ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด อายุ ประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อศึกษาความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ซึ่งประกอบด้วย 8 ด้าน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating Scale) ของลิเคอร์ท (Likert, 1967) เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา 2 ส่วน ดังนี้

1. เกณฑ์ค่าระดับคะแนนในช่องการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษาในสภาพปัจจุบัน

ระดับ 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมความสุขในองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมความสุขในองค์กรอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมความสุขในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมความสุขในองค์กรอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมความสุขในองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. เกณฑ์ค่าระดับคะแนนในช่องการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษาในสภาพที่พึงประสงค์

ระดับ 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมความสุขในองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมความสุขในองค์กรอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมความสุขในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมความสุขในองค์กรอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมความสุขในองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในส่วนของปัญหา/อุปสรรค และแนวทางในการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ท่านกรุณาตอบแบบสอบถาม คำตอบของท่านเป็นข้อมูลที่มีคุณค่าอย่างมากต่อการทำวิจัยในครั้งนี้และจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการนำมาเป็นข้อมูลให้กับหน่วยงานระดับนโยบายและระดับปฏิบัติในการนำมาเป็นข้อมูลในการปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทเพื่อกำหนดนโยบาย แนวการปฏิบัติ แผนการทำงานในการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ให้มีคุณภาพมาตรฐานและเกิดประโยชน์กับผู้เรียนอย่างสูงที่สุดต่อไป

ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

(นางสาวธัญยรัตน์ วงษ์ทอง)

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด โดยในแต่ละข้อให้เลือกเพียงคำตอบเดียว

1. เพศ
 - ☐ ชาย
 - ☐ หญิง
2. ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน
 - ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา
 - ☐ ครู
3. ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด
 - ☐ ปริญญาตรี / เทียบเท่า
 - ☐ สูงกว่าปริญญาตรี
4. อายุ
 - ☐ น้อยกว่า 30 ปี
 - ☐ 30 – 50 ปี
 - ☐ มากกว่า 50 ปี
5. ประสบการณ์ทำงานในสถานศึกษา
 - ☐ น้อยกว่า 10 ปี
 - ☐ 10 – 20 ปี
 - ☐ มากกว่า 20 ปี
6. ขนาดของสถานศึกษา
 - ☐ ขนาดเล็ก (สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียน 1-119 คนลงมา)
 - ☐ ขนาดกลาง (สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียน 120-719 คน)
 - ☐ ขนาดใหญ่ (สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียน 720-1,679 คน)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องรายการที่แสดงถึงการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษาของท่าน ตามระดับมากที่สุดถึงน้อยที่สุดของระดับการดำเนินการสภาพปัจจุบันและระดับการดำเนินการสภาพที่พึงประสงค์เพียงรายการละ 1 คำตอบเท่านั้น โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา 2 ส่วน ดังนี้

1. เกณฑ์ค่าระดับคะแนนในช่องการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษาในสภาพปัจจุบัน

- ระดับ 5 หมายถึง มีการส่งเสริมความสุขในองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง มีการส่งเสริมความสุขในองค์กรอยู่ในระดับมาก
- ระดับ 3 หมายถึง มีการส่งเสริมความสุขในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง มีการส่งเสริมความสุขในองค์กรอยู่ในระดับน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง มีการส่งเสริมความสุขในองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. เกณฑ์ค่าระดับคะแนนในช่องการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษาในสภาพที่พึงประสงค์

- ระดับ 5 หมายถึง มีการส่งเสริมความสุขในองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง มีการส่งเสริมความสุขในองค์กรอยู่ในระดับมาก
- ระดับ 3 หมายถึง มีการส่งเสริมความสุขในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง มีการส่งเสริมความสุขในองค์กรอยู่ในระดับน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง มีการส่งเสริมความสุขในองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ความสุขพื้นฐานแปดประการ	การส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สภาพปัจจุบัน					การส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
happy body (กายและใจดี)											
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบุคลากรการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ										
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพอย่างต่อเนื่อง										
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความตระหนักต่อพฤติกรรมเสี่ยงต่อสุขภาพอย่างสม่ำเสมอ										
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง										
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีการดูแลตนเองอย่างสม่ำเสมอ										
happy heart (ความมีน้ำใจ)											
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ทำกิจกรรมจิตอาสาอย่างต่อเนื่อง										
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเอื้ออาทรต่อกันอยู่เสมอ										
8.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรทำสาธารณะประโยชน์ต่อผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง										

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

**ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในส่วนของปัญหา/อุปสรรค และแนวทางในการส่งเสริมความสุข
ในองค์กรของสถานศึกษา**

1. สถานศึกษาของท่านมีปัญา/อุปสรรค ในการส่งเสริมความสุขในองค์กรอย่างไรบ้าง ซึ่งมี
รายละเอียดในแต่ละด้าน ดังนี้

happy body (กายและใจดี)

.....

.....

happy heart (ความมีน้ำใจ)

.....

.....

happy relax (การผ่อนคลาย)

.....

.....

happy brain (พัฒนาความรู้)

.....

.....

happy money (บริหารจัดการรายรับรายจ่าย)

.....

.....

happy soul (สุขภาวะทางปัญญา)

.....

.....

happy family (ครอบครัวมีความสุข)

.....

.....

happy society (สังคมดี)

.....

.....

2. ท่านมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาการส่งเสริมความสุขในองค์กรอย่างไรบ้าง

happy body (กายและใจดี)

.....

.....

happy heart (ความมีน้ำใจ)

.....

.....

happy relax (การผ่อนคลาย)

.....

.....

happy brain (พัฒนาความรู้)

.....

.....

happy money (บริหารจัดการรายรับรายจ่าย)

.....

.....

happy soul (สุขภาวะทางปัญญา)

.....

.....

happy family (ครอบครัวมีความสุข)

.....

.....

happy society (สังคมดี)

.....

.....

ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

(นางสาวธัญรัตน์ วงษ์ทอง)

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก จ

สรุปผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (IOC)

ตารางค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของเนื้อหา
และค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาและจุดประสงค์
ผลการตรวจหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย เรื่อง แนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้แก่

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
2. รองศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร. ชูชาติ พยอม
ตำแหน่ง คณบดีคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณิดา เนืองพะยอม
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
4. อาจารย์ ดร.ธัญนันท์ ทองบุญตา
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
5. ดร.นิติศักดิ์ กลิ่นเทศ
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดโพธิ์งาม

เกณฑ์การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity)

คะแนน +1 แน่ใจว่าสอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์

คะแนน 0 ไม่แน่ใจว่าสอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์

คะแนน -1 แน่ใจว่าไม่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์

สรุปผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (IOC)
 ตอน 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	รายการประเมิน(ข้อคำถาม)	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC
		1	2	3	4	5		
1.	เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2.	ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา (ผู้อำนวยการ/ รองผู้อำนวยการ) ☐ ครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
3.	ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด ☐ ปริญญาตรี / เทียบเท่า ☐ สูงกว่าปริญญา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
4.	อายุ ☐ น้อยกว่า 30 ปี ☐ 30 – 50 ปี ☐ 50 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
5.	ประสบการณ์ทำงานในสถานศึกษา ☐ น้อยกว่า 10 ปี ☐ 10 – 20 ปี ☐ มากกว่า 20 ปี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
6.	ขนาดของสถานศึกษา ☐ ขนาดเล็ก (สถานศึกษาที่มีจำนวน นักเรียน 119 คนลงมา) ☐ ขนาดกลาง (สถานศึกษาที่มีจำนวน นักเรียน 120-719 คน) ☐ ขนาดใหญ่ (สถานศึกษาที่มีจำนวน นักเรียน 720-1,679 คน)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมความสุขในองค์กร
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

ข้อ	รายการประเมิน (ข้อคำถาม)	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC
		1	2	3	4	5		
happy body (กายและใจดี)								
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบุคลากรการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความตระหนักต่อพฤติกรรมเสี่ยงต่อสุขภาพอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีการดูแลตนเองอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
happy heart (ความมีน้ำใจ)								
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ทำกิจกรรมจิตอาสาอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเอื้ออาทรต่อกันอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8
8.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรทำสาธารณะประโยชน์ต่อผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
9.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
10.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการยอมรับซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1

ข้อ	รายการประเมิน (ข้อคำถาม)	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC
		1	2	3	4	5		
happy relax (การผ่อนคลาย)								
11.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8
12.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมการสื่อสารอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
13.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสื่อสารเชิงบวกอยู่ตลอด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
14.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างสมดุลระหว่างงานและการผ่อนคลายอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8
15.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ช่วยลดความเครียดอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
happy brain (พัฒนาความรู้)								
16.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
17.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
18.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูแลกเปลี่ยนการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
19.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการศึกษาดูงานนอกโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
20.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการเข้าร่วมเครือข่ายการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
happy money (บริหารจัดการรายรับรายจ่าย)								
21.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูจัดทำแผนการเงินส่วนบุคคลอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8

ข้อ	รายการประเมิน (ข้อคำถาม)	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC
		1	2	3	4	5		
22.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการวางแผนการเงินอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
23.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการให้คำปรึกษาการวางแผนการเงินอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
24.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูมีเป้าหมายทางการเงินอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8
25.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูใช้ทักษะเพื่อเพิ่มรายได้อยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
happy soul (สุขภาวะทางปัญญา)								
26.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการให้คำปรึกษาด้านจิตใจสำหรับครูอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8
27.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูมีโอกาสมุ่งกิจกรรมจิตอาสาอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
28.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างวัฒนธรรมการยอมรับซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
29.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการดูแลสุขภาพจิตระหว่างกันอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
30.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความรับผิดชอบต่องานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
happy family (ครอบครัวมีความสุข)								
31.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมกิจกรรมการมีส่วนร่วมของครอบครัวอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
32.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนความรับผิดชอบต่อครอบครัวอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8
33.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการสื่อสารในครอบครัวอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
34.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับสมดุลระหว่างงานและครอบครัวอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี



ที่ อว ๐๖๒๘.๐๒/ว๕๓๗

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน นางกัญญา กัณหา

ด้วยนางสาวธัญรัตน์ วงษ์ทอง รหัสนักศึกษา ๖๖๒๑๗๐๑๐๑๑๙ นักศึกษาหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง แนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต ๒ โดยมี อาจารย์ ดร.สรรัช ชูชีพ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
และอาจารย์ ดร.ภัสสร เลาสวัสดิ์กุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสัมภาษณ์เพื่อ
เก็บข้อมูลเพื่อการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขออนุญาตจากท่านให้
นางสาวธัญรัตน์ วงษ์ทอง ดำเนินการสัมภาษณ์ท่านเพื่อเก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา
หวังอย่างยิ่งในความกรุณาและอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการสัมภาษณ์ ดังกล่าว ทั้งนี้ นักศึกษา
จะเป็นผู้ติดต่อและประสานงานด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ภัสสร เลาสวัสดิ์กุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร. ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : saraban_edu@lawasri.tru.ac.th



ที่ อว ๐๖๒๘.๐๒/ว๕๓๗

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน นางจันทร์มาศ หลวงเพชร

ด้วยนางสาวธัญรัตน์ วงษ์ทอง รหัสนักศึกษา ๖๖๒๑๗๐๑๐๑๑๙ นักศึกษาหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง แนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต ๒ โดยมี อาจารย์ ดร.สรรัช ชูชีพ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
และอาจารย์ ดร.ภัสสร เลาสวัสดิกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสัมภาษณ์เพื่อ
เก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขออนุญาตจากท่านให้
นางสาวธัญรัตน์ วงษ์ทอง ดำเนินการสัมภาษณ์ท่านเพื่อเก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา
หวังอย่างยิ่งในความกรุณาและอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการสัมภาษณ์ ดังกล่าว ทั้งนี้ นักศึกษา
จะเป็นผู้ติดต่อและประสานงานด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ภัสสร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร. ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : saraban_edu@lawasri.tru.ac.th



ที่ อว ๐๖๒๘.๐๒/ว๕๓๗

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายทวีศักดิ์ ชูเชิด

ด้วยนางสาวธัญรัตน์ วงษ์ทอง รหัสนักศึกษา ๖๖๒๑๗๐๑๐๑๑๙ นักศึกษาหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง แนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต ๒ โดยมี อาจารย์ ดร.สรชัย ชูชีพ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
และอาจารย์ ดร.ภัสสร เลาสวัสดิกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสัมภาษณ์เพื่อ
เก็บข้อมูลเพื่อการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขออนุญาตจากท่านให้
นางสาวธัญรัตน์ วงษ์ทอง ดำเนินการสัมภาษณ์ท่านเพื่อเก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา
หวังอย่างยิ่งในความกรุณาและอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการสัมภาษณ์ ดังกล่าว ทั้งนี้ นักศึกษา
จะเป็นผู้ติดต่อและประสานงานด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ภัสสร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร. ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : saraban_edu@lawasri.tru.ac.th



ที่ อว ๐๖๒๘.๐๒/ว๕๓๗

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน นางสาวรัตนวลี แก้วม่วง

ด้วยนางสาวธัญรัตน์ วงษ์ทอง รหัสนักศึกษา ๖๖๒๑๗๐๑๐๑๑๙ นักศึกษาหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง แนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต ๒ โดยมี อาจารย์ ดร.สรรัช ชูชีพ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
และอาจารย์ ดร.ภัสสร เลาสวัสดิกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสัมภาษณ์เพื่อ
เก็บข้อมูลเพื่อการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขออนุญาตจากท่านให้
นางสาวธัญรัตน์ วงษ์ทอง ดำเนินการสัมภาษณ์ท่านเพื่อเก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา
หวังอย่างยิ่งในความกรุณาและอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการสัมภาษณ์ ดังกล่าว ทั้งนี้ นักศึกษา
จะเป็นผู้ติดต่อและประสานงานด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ภัสสร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร. ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : saraban_edu@lawasri.tru.ac.th



ที่ อว ๐๖๒๘.๐๒/ว๕๓๗

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน นางวิจิตรา จันทกรณ์

ด้วยนางสาวธัญรัตน์ วงษ์ทอง รหัสนักศึกษา ๖๖๒๑๗๐๑๐๑๑๙ นักศึกษาหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง แนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต ๒ โดยมี อาจารย์ ดร.สรรัช ชูชีพ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
และอาจารย์ ดร.ภัสสร เลาสวัสดิกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสัมภาษณ์เพื่อ
เก็บข้อมูลเพื่อการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขออนุญาตจากท่านให้
นางสาวธัญรัตน์ วงษ์ทอง ดำเนินการสัมภาษณ์ท่านเพื่อเก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา
หวังอย่างยิ่งในความกรุณาและอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการสัมภาษณ์ ดังกล่าว ทั้งนี้ นักศึกษา
จะเป็นผู้ติดต่อและประสานงานด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อให้โปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ภัสสร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร. ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : saraban_edu@lawasri.tru.ac.th



ที่ อว ๐๖๒๘.๐๒/ว๕๓๗

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน นางสาวพิมพ์ชญา สนิทนอก

ด้วยนางสาวธัญรัตน์ วงษ์ทอง รหัสนักศึกษา ๖๖๒๑๗๐๑๐๑๑๙ นักศึกษาหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง แนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต ๒ โดยมี อาจารย์ ดร.สรรัช ชูชีพ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
และอาจารย์ ดร.ภัสสร เลาสวัสดิกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสัมภาษณ์เพื่อ
เก็บข้อมูลเพื่อการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขออนุญาตจากท่านให้
นางสาวธัญรัตน์ วงษ์ทอง ดำเนินการสัมภาษณ์ท่านเพื่อเก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา
หวังอย่างยิ่งในความกรุณาและอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการสัมภาษณ์ ดังกล่าว ทั้งนี้ นักศึกษา
จะเป็นผู้ติดต่อและประสานงานด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ภัสสร เลาสวัสดิกุล)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร. ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : saraban_edu@lawasri.tru.ac.th



ที่ อว ๐๖๒๘.๐๒/ว๕๓๗

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายจิรภัทร ทองอร่าม

ด้วยนางสาวธัญรัตน์ วงษ์ทอง รหัสนักศึกษา ๖๖๒๑๗๐๑๐๑๑๙ นักศึกษาหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต ๒ โดยมี อาจารย์ ดร.สรชัย ชูชีพ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ดร.ภัสสกร เลาสวัสดิกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสัมภาษณ์เพื่อ เก็บข้อมูลเพื่อการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขออนุญาตจากท่านให้ นางสาวธัญรัตน์ วงษ์ทอง ดำเนินการสัมภาษณ์ท่านเพื่อเก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา หวังอย่างยิ่งในความกรุณาและอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการสัมภาษณ์ ดังกล่าว ทั้งนี้นักศึกษา จะเป็นผู้ติดต่อและประสานงานด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อให้โปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ภัสสกร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร.๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : saraban_edu@lawasri.tru.ac.th

ภาคผนวก ซ

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อการวิจัยในวิทยานิพนธ์



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาลพบุรีเขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อมูลและหาแนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2

2. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นสำหรับหาข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่และด้านส่วนตัวของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์นี้แต่ประการใด

3. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสัมภาษณ์นี้ ผู้วิจัยจะเก็บรักษาไว้เป็นความลับ เพื่อจะนำมาใช้วิเคราะห์หาผลรวมสำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่และสภาพของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ประการใด ขอความกรุณาแสดงความคิดเห็น โดยตอบคำถามในแบบสัมภาษณ์ทุกข้อตามความจริง ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการพัฒนาการบริหารการศึกษา

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสัมภาษณ์ครั้งนี้

นางสาวธัญรัตน์ วงษ์ทอง

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยแบบกึ่งโครงสร้าง
เรื่อง แนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2

ชื่อผู้วิจัยนางสาวธัญรัตน์ วงษ์ทอง

การศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
จังหวัดลพบุรี

ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์	1. อาจารย์ ดร.สรชัย ชูชีพ	ที่ปรึกษาหลัก
	2. อาจารย์ ดร.กัศยกร เลาสวัสดิกุล	ที่ปรึกษาร่วม

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

หน่วยงานสังกัด.....

วันที่สัมภาษณ์.....

เริ่มการสัมภาษณ์เวลา.....

จบการสัมภาษณ์เวลา.....

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ประวัติการศึกษา

.....

.....

.....

ประสบการณ์การทำงาน

.....

.....

.....

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

ตอนที่ 2 ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

1. แนวทางการส่งเสริมความสุขด้าน happy body (กายและใจดี)

.....

.....

.....

2. แนวทางการส่งเสริมความสุขด้าน happy heart (ความมีน้ำใจ)

.....

.....

.....

3. แนวทางการส่งเสริมความสุขด้าน happy relax (การผ่อนคลาย)

.....

.....

.....

4. แนวทางการส่งเสริมความสุขด้าน happy brain (พัฒนาความรู้)

.....

.....

.....

5. แนวทางการส่งเสริมความสุขด้าน happy money (บริหารจัดการรายรับรายจ่าย)

.....

.....

.....

6. แนวทางการส่งเสริมความสุขด้าน happy soul (สุขภาวะทางปัญญา)

.....

.....

.....

7. แนวทางการส่งเสริมความสุขด้าน happy family (ครอบครัวมีความสุข)

.....

.....

.....

8. แนวทางการส่งเสริมความสุขด้าน happy society (สังคมดี)

.....

.....

.....

9. ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้ให้ข้อมูล

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ประวัติผู้ทำวิทยานิพนธ์

ชื่อ-สกุล	นางสาวธัญรัตน์ วงษ์ทอง	
วัน/เดือน/ปี เกิด	วันที่ 19 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2540	
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	304/1 หมู่ 9 ตำบลพัฒนานิคม อำเภอฟพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี รหัสไปรษณีย์ 15140	
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนวัดดำรงบุล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี เขต 2	
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครูผู้ช่วย	
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2566	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี
	พ.ศ. 2569	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี