

การสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข โรงเรียนชุมชนวัดขันเงิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2

ชูชาติ ชูโชติ^{1*}, นิรันดร์ สุธีนิรันดร์¹ และ สรายุทธ์ เศรษฐขจร¹

¹สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

*6763104113@bsru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากระบวนการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข โรงเรียนชุมชนวัดขันเงิน และ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข โรงเรียนชุมชนวัดขันเงิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนชุมชนวัดขันเงิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 56 คน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 จำนวน 3 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (IOC) เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.866 และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนชุมชนวัดขันเงิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยภาพรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านครอบครัว ส่วนด้านร่างกาย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) แนวทางการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขโรงเรียนชุมชนวัดขันเงิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 พบว่า มีรวมทั้งสิ้น 50 แนวทาง โดยมีแนวทางสำคัญ เช่น ผู้บริหารสถานศึกษาได้มุ่งเน้นการบริหารสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและอบอุ่น นำทำงานควบคู่กับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและ AI เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดภาระงานบุคลากร สถานศึกษามุ่งสร้างระบบนิเวศแห่งความสุข ผ่านวัฒนธรรมกัลยาณมิตร การมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล และระบบพี่เลี้ยงที่คอยประคับประคองทั้งด้านงานและด้านจิตใจ ขณะเดียวกันได้ให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลชีวิต (Work-Life Balance) ด้วยการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาแก้ปัญหาหนี้สินและเสริมสร้างวินัยทางการเงินอย่างเป็นรูปธรรม

คำสำคัญ: การสร้างเสริมองค์กร องค์กรแห่งความสุข โรงเรียนชุมชนวัดขันเงิน



Promotion for Happy Organization at Chumchon Wat Khan Ngoen School under the Chumphon Primary Educational Service Area Office 2

Choochart Choochot^{1*}, Niran Sutheeniran¹ and Sarayuth Sethakhajorn¹

¹Program in Educational Administration, Faculty of Education, Bansomdejchaopraya Rajabhat University

*6763104113@bsru.ac.th

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the level of promotion for happy organization, and 2) to study guidelines for developing promotion for happy organization at Chumchon Wat Khan Ngoen School under the Chumphon Primary Educational Service Area Office 2. The population used in this research consisted of 56 teachers of Chumchon Wat Khan Ngoen School under the Chumphon Primary Educational Service Area Office 2 in the academic year 2025. The key informants for the interview included 3 school administrators under the Chumphon Primary Educational Service Area Office 2. The research instruments comprised a 5-point Likert scale questionnaire with an Index of Item-Objective Congruence (IOC) of 1.00 for all items and a total reliability of 0.866, along with a semi-structured interview. Quantitative data were analyzed using percentage, mean, and standard deviation, while qualitative data were analyzed using content analysis.

The research results revealed that: 1) The overall level of happy organization at Chumchon Wat Khan Ngoen School under the Chumphon Primary Educational Service Area Office 2, across all 8 aspects, was at a high level. When considering each aspect individually, Happy Society had the highest mean, followed by Happy Family, while Happy Body had the lowest mean score. 2) The guidelines for developing promotion for happy organization at Chumchon Wat Khan Ngoen School under the Chumphon Primary Educational Service Area Office 2 consisted of a total of 50 guidelines. Key guidelines included that school administrators focused on managing a safe and welcoming work environment alongside the integration of digital technology and AI to increase efficiency and reduce staff workload. The school aimed to create a Happiness Ecosystem through a culture of friendship, participatory management based on good governance, and a mentoring system that provides both professional and emotional support. Furthermore, importance was placed on achieving work-life balance by applying the Philosophy of Sufficiency Economy to address debt issues and concretely strengthen financial discipline.

Keywords: Organization Promotion, Happy Organization, Chumchon Wat Khan Ngoen School

บทนำ

กรอบเป้าหมายและทิศทางในการจัดการศึกษาของประเทศมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยทุกช่วงวัยให้สามารถพัฒนาได้อย่างเต็มศักยภาพ มีความสามารถในการแสวงหาความรู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต อันสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ซึ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพมนุษย์ควบคู่กับการพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม ภายใต้บริบทของปัญหาภายในประเทศ (Local Issues) อาทิ คุณภาพของประชากรในแต่ละช่วงวัย การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร ความเหลื่อมล้ำทางรายได้ และวิกฤติด้านสิ่งแวดล้อม โดยได้นำยุทธศาสตร์ชาติมาเป็นกรอบแนวคิดสำคัญในการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ สอดคล้องกับแนวคิดของ Secretariat of the Education Council (2017) [1] ซึ่งกำหนดวิสัยทัศน์ว่า “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ มุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองดี มีคุณธรรม จริยธรรม รู้รักสามัคคี และร่วมมือกันขับเคลื่อนประเทศไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน ตลอดจนส่งเสริมการจัดการศึกษาที่คำนึงถึงคุณภาพชีวิตและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม อีกทั้ง World Health Organization [WHO] (2010) [2] ยังได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข โดยระบุว่าการสร้างองค์กรแห่งความสุขมีความสำคัญในหลายประการตามที่ Burton (2010) [3] ได้อธิบายไว้ได้แก่ (1) การสร้างจริยธรรมในการบริหารงานและการส่งเสริมสิทธิของบุคลากร โดยการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อความเป็นอยู่ที่ดี มีความเท่าเทียม โปร่งใส และปลอดภัย (2) การส่งเสริมความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว ซึ่งเกิดจากสุขภาวะทั้งด้านร่างกายและจิตใจของบุคลากร โดยเฉพาะความพึงพอใจและความรู้สึกลดภัยในการทำงาน และ (3) การคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของบุคลากรผ่านกรอบกฎหมายแรงงานที่เหมาะสม เพื่อลดปัญหาความขัดแย้งและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งแนวคิดดังกล่าวได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในหลายประเทศ

แนวคิดองค์กรแห่งความสุขถือเป็นกรอบแนวคิดสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งได้รับการสนับสนุนจากทั้งองค์การอนามัยโลก (WHO) และ International Labour Organization [ILO] (2019) [4] โดยมุ่งเน้นการดูแลบุคลากรในมิติของสุขภาพ ความปลอดภัย และความเป็นอยู่ที่ดี ซึ่งการสร้างเงื่อนไขการทำงานที่เหมาะสมไม่เพียงช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานและลดอัตราการขาดงานเท่านั้น แต่ยังเป็นกลยุทธ์สำคัญในการสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์กรและการดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถให้เข้าร่วมงาน สำหรับในบริบทของประเทศไทย แนวคิดองค์กรสุขภาวะหรือ Happy Workplace ได้รับการส่งเสริมผ่านแนวคิด “ความสุข 8 ประการ” ของ Thai Health Promotion Foundation (2009) [5] ซึ่งประกอบด้วยความสุขด้านร่างกาย จิตใจ สังคม การผ่อนคลาย สมอง วัฒนธรรมและศาสนา การเงิน และครอบครัว โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรอย่างรอบด้าน ทั้งนี้วงการศึกษไทยได้ปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารโดยนำแนวคิดดังกล่าวมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาตามนโยบายของ Ministry of Education (2021) [6] เนื่องจากครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญยิ่งต่อคุณภาพการจัดการศึกษา โดยเฉพาะในสถานศึกษาที่มีความแตกต่างกันทั้งด้านขนาด วัฒนธรรมองค์กร ทรัพยากร และนโยบายการบริหารจัดการ ซึ่งล้วนส่งผลให้ภาระงานและสภาพการทำงานของครูมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบริบท

จากการศึกษาข้อมูลแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) ของโรงเรียนชุมชนวัดขันเงิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 พบว่า ครูผู้สอนต้องรับภาระงานที่หลากหลายและเพิ่มมากขึ้น ทั้งภาระงานด้านการจัดการเรียนการสอน งานเอกสาร งานโครงการ และงานตามนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด ส่งผลให้ครูมีเวลาพักผ่อนลดลง เกิดความเหนื่อยล้าและความเครียดจากการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Uthaiwan Srirat (2019) [7] นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงนโยบาย แนวทางการดำเนินงาน และเกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษาจากหน่วยงานต้นสังกัดที่มีความต่อเนื่องและหลากหลาย ยังเป็นปัจจัยที่เพิ่มแรงกดดันต่อครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้ครูต้องใช้เวลาและพลังงานจำนวนมากในการปรับตัวและดำเนินงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ส่งผลให้มีเวลา

ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาตนเองอย่างจำกัด หากครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่มีความสุขในการปฏิบัติงาน ย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน บรรยากาศการทำงานภายในโรงเรียน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์กร ดังนั้น การบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข จึงเป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องให้ความสำคัญกับการสร้างขวัญและกำลังใจ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การพัฒนามนุษย์สัมพันธ์ และการสร้างความผูกพันในองค์กร เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสุขในการทำงาน และสามารถทุ่มเทศักยภาพในการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับแนวคิดของ Sukanya Saeliang (2016) [8] จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาแนวทางการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนชุมชนวัดขันเงิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษา และการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุขอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข โรงเรียนชุมชนวัดขันเงิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข โรงเรียนชุมชนวัดขันเงิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข โรงเรียนชุมชนวัดขันเงิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนชุมชนวัดขันเงิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 56 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข โรงเรียนชุมชนวัดขันเงิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ยึดแนวทางการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข มาเป็นแนวคิดการวิจัยใน 8 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านร่างกาย 2) ด้านจิตใจ 3) ด้านสังคม 4) ด้านการผ่อนคลาย 5) ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาความรู้ 6) ด้านศาสนาและคุณธรรม 7) ด้านการเงิน และ 8) ด้านครอบครัว แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามระดับการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข โรงเรียนชุมชนวัดขันเงิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ประกอบด้วย ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสังคม ด้านการผ่อนคลาย ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาความรู้ ด้านศาสนาและคุณธรรม ด้านการเงิน และด้านครอบครัว ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert Scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน มีดังนี้

- | | |
|---------|---|
| ระดับ 5 | หมายถึง มีการสร้างเสริมสุขภาพอยู่ในระดับมากที่สุด |
| ระดับ 4 | หมายถึง มีการสร้างเสริมสุขภาพอยู่ในระดับมาก |
| ระดับ 3 | หมายถึง มีการสร้างเสริมสุขภาพอยู่ในระดับปานกลาง |

ระดับ 2 หมายถึง มีการสร้างเสริมสุขภาพอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีการสร้างเสริมสุขภาพอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาทฤษฎี แนวคิด เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวคิดการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข โรงเรียนชุมชนวัดขันเงิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2

2. นำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา กำหนดแนวคิดการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข โรงเรียนชุมชนวัดขันเงิน ได้แก่ 1) ด้านร่างกาย 2) ด้านจิตใจ 3) ด้านสังคม 4) ด้านการผ่อนคลาย 5) ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาความรู้ 6) ด้านศาสนาและคุณธรรม 7) ด้านการเงิน และ 8) ด้านครอบครัว

3. สร้างแบบสอบถาม ตามแนวคิดในการวิจัย ใน 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านร่างกาย 2) ด้านจิตใจ 3) ด้านสังคม 4) ด้านการผ่อนคลาย 5) ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาความรู้ 6) ด้านศาสนาและคุณธรรม 7) ด้านการเงิน และ 8) ด้านครอบครัว แล้วนำฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสม ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรง ของเนื้อหาของแต่ละข้อคำถาม แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC, Index of Objective Congruence) เลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป โดยมีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

5. ทำการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเป็นฉบับสมบูรณ์

6. นำแบบสอบถามที่มีการปรับปรุง แก้ไขสมบูรณ์แล้ว ไปทดลองใช้ (Try-Out) กับครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนวัดประสาธนิกร ได้แก่ 1) ด้านร่างกาย 2) ด้านจิตใจ 3) ด้านสังคม 4) ด้านการผ่อนคลาย 5) ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาความรู้ 6) ด้านศาสนาและคุณธรรม 7) ด้านการเงิน และ 8) ด้านครอบครัว จำนวน 30 คน แล้วหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .866

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ ด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเชื่อมั่น ไปใช้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนชุมชนวัดขันเงิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 จำนวน 56 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. นำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ไปขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนวัดขันเงิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 เพื่อแจกแบบสอบถามให้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนชุมชนวัดขันเงิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 จำนวน 56 คน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามด้วยตนเองจำนวน 56 ฉบับ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากระดับการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข โรงเรียนชุมชนวัดขันเงิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ครั้งนี้ ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป (SPSS) ดังนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ และระดับการศึกษา โดยใช้ค่าความถี่และร้อยละ

2. วิเคราะห์ระดับการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข โรงเรียนชุมชนวัดขันเงิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ใน 8 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านร่างกาย 2) ด้านจิตใจ 3) ด้านสังคม 4) ด้านการผ่อนคลาย 5) ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาความรู้ 6) ด้านศาสนาและคุณธรรม 7) ด้านการเงิน 8) ด้านครอบครัว โดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ซึ่งมีเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของ Boonchom Srisa-ard (2017) [9] ดังนี้



ค่าเฉลี่ย	4.50 – 5.00	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.50 – 4.49	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	2.50 – 3.49	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.50 – 2.49	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.49	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข โรงเรียนชุมชนวัดขันเงิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2

ประชากร

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักในการสัมภาษณ์ครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 จำนวน 3 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติของกลุ่มเป้าหมาย ดังนี้

- 1) เป็นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2
- 2) มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษาขึ้นไป
- 3) มีประสบการณ์ทางด้านการบริหาร 2 ปีขึ้นไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) เกี่ยวกับแนวทางการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข โรงเรียนชุมชนวัดขันเงิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย โดยนำผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ซึ่งค่าเฉลี่ยที่มีค่าน้อย แปลว่า มีความสำคัญสูงที่ต้องได้รับความสนใจในการพัฒนามากกว่าที่มีค่าเฉลี่ยมาก จึงนำหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่มีค่าน้อยที่สุดมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจแก้ไขเนื้อหาและข้อเสนอแนะ และสำนวนภาษาที่ใช้ตลอดจนความถูกต้องเหมาะสมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย แล้วนำแบบสัมภาษณ์ไปใช้เก็บข้อมูลเรื่อง การสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข โรงเรียนชุมชนวัดขันเงิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ตามลำดับ

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากงานบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนชุมชนวัดขันเงิน ประธานเครือข่ายผู้ปกครองโรงเรียนชุมชนวัดขันเงิน ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนชุมชนวัดขันเงิน ผู้ให้ข้อมูล เพื่อขออนุญาตเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์
2. ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2
3. ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ จากนั้นจึงนำแบบสัมภาษณ์ที่มีความถูกต้องครบถ้วนมาจัดเรียงข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์นำมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) และสังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียง

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 การดำเนินการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข โรงเรียนชุมชนวัดขันเงิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 นำเสนอในรูปของค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การดำเนินการสร้างเสริมสุขภาพองค์กร แห่งความสุข โรงเรียนชุมชนวัดขันเงิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยรวม 8 ด้าน

(N=56)

การดำเนินการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข โรงเรียนชุมชนวัดขันเงิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2		μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1	ด้านร่างกาย	4.41	0.28	มาก	8
2	ด้านจิตใจ	4.45	0.27	มาก	6
3	ด้านสังคม	4.53	0.26	มากที่สุด	1
4	ด้านการผ่อนคลาย	4.48	0.33	มาก	3
5	ด้านการแสวงหาความรู้	4.48	0.46	มาก	3
6	ด้านศาสนาและคุณธรรม	4.42	0.34	มาก	7
7	ด้านการเงิน	4.46	0.26	มาก	5
8	ด้านครอบครัว	4.51	0.20	มากที่สุด	2
รวม		4.47	0.19	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า การดำเนินการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข โรงเรียนชุมชนวัดขันเงิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($\mu=4.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu=4.53$) รองลงมาคือ ด้านครอบครัว ($\mu=4.51$) ส่วนด้านร่างกาย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\mu=4.41$)

ตอนที่ 2 แนวทางการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข โรงเรียนชุมชนวัดขันเงิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2

แนวทางการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข โรงเรียนชุมชนวัดขันเงิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 รวมทั้งสิ้น 50 แนวทาง ประกอบด้วย 1) ด้านร่างกาย จำนวน 7 แนวทาง 2) ด้านจิตใจ จำนวน 7 แนวทาง 3) ด้านสังคม จำนวน 6 แนวทาง 4) ด้านการผ่อนคลาย จำนวน 6 แนวทาง 5) ด้านการแสวงหาความรู้ จำนวน 6 แนวทาง 6) ด้านศาสนาและคุณธรรม จำนวน 6 แนวทาง 7) ด้านการเงิน จำนวน 6 แนวทาง และ 8) ด้านครอบครัว จำนวน 6 แนวทาง โดยมีรายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านร่างกาย แนวทางการดำเนินการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข โรงเรียนชุมชนวัดขันเงิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ด้านร่างกาย ประกอบด้วย 7 แนวทาง คือ 1) บริหารจัดการสภาพแวดล้อม ห้องทำงานให้มีความสะอาด โปร่งสบาย และอบอุ่นน่าทำงาน 2) จัดระเบียบพื้นที่และเอกสารเพื่อลดอุปสรรคและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 3) สร้างระบบสวัสดิภาพเชิงรุกโดยจัดเตรียมอุปกรณ์ปฐมพยาบาลและยาสามัญประจำจุด 4) ประสานภาคีเครือข่ายสาธารณสุขเพื่อตรวจคัดกรองสุขภาพและป้องกันโรคจากการทำงาน 5) กำกับดูแลสุขภาพอาหาร

และโภชนาการที่ปลอดภัยเพื่อเสริมสร้างพลังกาย 6) ส่งเสริมนโยบาย Active Workplace และกิจกรรมยืดเหยียดร่างกาย ระหว่างวัน และ 7) บูรณาการพื้นที่สีเขียวที่ร่มรื่นควบคู่กับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อกระตุ้นกิจกรรมทางกาย

ด้านจิตใจ แนวทางการดำเนินงานการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข โรงเรียนชุมชนวัดขันเงิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ด้านจิตใจ ประกอบด้วย 7 แนวทาง คือ 1) ส่งเสริมวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และปรึกษาหารือผ่านกระบวนการ PLC เพื่อแก้ปัญหาร่วมกัน 2) บริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล จัดสรรภาระงานที่ยืดหยุ่น เพื่อลดความกดดันของบุคลากร 3) สร้างความผูกพันผ่านการใส่ใจในวาระสำคัญส่วนบุคคลและการแสดงความยินดีในความสำเร็จของครอบครัว 4) จัดพื้นที่สวัสดิการและสภาพแวดล้อมห้องพักรู้ที่เอื้อต่อการพักผ่อนและการมีปฏิสัมพันธ์เชิงบวก 5) เปิดพื้นที่และช่องทางในการรับฟังความคิดเห็น รวมถึงการระบายความเครียดผ่านการสนทนาที่สร้างสรรค์ 6) ใช้ระบบการยกย่องเชิดชูเกียรติและมอบรางวัลเพื่อเสริมแรงใจให้บุคลากรเห็นคุณค่าในตนเอง และ 7) มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศแห่งความรักและความอบอุ่นภายในองค์กรผ่านกิจกรรมการทำงานร่วมกัน

ด้านสังคม แนวทางการดำเนินงานการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข โรงเรียนชุมชนวัดขันเงิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ด้านสังคม ประกอบด้วย 6 แนวทาง คือ 1) กำหนดวิสัยทัศน์และนโยบายที่ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน 2) สร้างระบบกลยุธยมิตรและการช่วยเหลือซึ่งกันและกันข้ามสายงานเพื่อเป้าหมายของสถานศึกษา 3) พัฒนาช่องทางการสื่อสารและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลที่สร้างสรรค์ 4) ใช้ระบบพี่เลี้ยงเพื่อดูแลและประคับประคองบุคลากรทั้งในด้านการงานและด้านจิตใจ 5) ส่งเสริมการทำกิจกรรมจิตอาสาร่วมกับชุมชนเพื่อสร้างความภาคภูมิใจและจิตสำนึกสาธารณะ และ 6) มุ่งเน้นการสร้างสายสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นภายในองค์กรผ่านกระบวนการร่วมคิดร่วมทำและแก้ไขปัญหาร่วมกัน

ด้านการผ่อนคลาย แนวทางการดำเนินงานการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข โรงเรียนชุมชนวัดขันเงิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ด้านการผ่อนคลาย ประกอบด้วย 6 แนวทาง คือ 1) บริหารจัดการพื้นที่ส่วนตัวและห้องเรียนให้เป็นพื้นที่ปลอดภัยที่เอื้อต่อการผ่อนคลายขณะปฏิบัติงาน 2) จัดสรรพื้นที่พักผ่อนส่วนกลางที่แยกเป็นสัดส่วนพร้อมสิ่งอำนวยความสะดวก 3) ส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการและงานอดิเรกที่หลากหลายเพื่อลดความตึงเครียดจากงานวิชาการ 4) กำหนดนโยบายการรักษาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยลดการสื่อสารหลังเลิกงาน 5) สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาภูมิทัศน์สถานศึกษาให้สวยงาม ร่มรื่น และไร้มุมอับ และ 6) มุ่งเน้นการฟื้นฟูพลังกายและพลังใจของบุคลากรผ่านกิจกรรมสร้างสรรค์ที่ช่วยสร้างแรงบันดาลใจใหม่ๆ

ด้านการแสวงหาความรู้ แนวทางการดำเนินงานการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข โรงเรียนชุมชนวัดขันเงิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ด้านการแสวงหาความรู้ ประกอบด้วย 6 แนวทาง คือ 1) กำหนดนโยบายและสร้างความตระหนักในการเปลี่ยนผ่านสถานศึกษาสู่ระบบดิจิทัลเพื่อความรวดเร็วและทันสมัย 2) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี AI และแพลตฟอร์มออนไลน์เพื่อลดภาระงานเอกสารและขั้นตอนการทำงาน 3) สนับสนุนการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบผ่านแผน ID Plan และการจัดสรรงบประมาณการอบรมตามความสนใจ 4) พัฒนาลคลังความรู้ออนไลน์และพื้นที่การเรียนรู้เสมือนจริงเพื่อให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลได้ทุกที่ทุกเวลา 5) จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนวัตกรรม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการคิดค้นวิธีการสอนใหม่ๆ และ 6) มุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่บูรณาการเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการศึกษา

ด้านศาสนาและคุณธรรม แนวทางการดำเนินงานการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข โรงเรียนชุมชนวัดขันเงิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ด้านศาสนาและคุณธรรม ประกอบด้วย 6 แนวทาง คือ 1) ผู้บริหารทำตนเป็นต้นแบบทั้งด้านการปฏิบัติงาน การแต่งกาย และวินัยที่เคร่งครัดเพื่อให้บุคลากรเกิดความศรัทธา 2) ยึดหลักธรรมาภิบาล ตรวจสอบได้ โดยเฉพาะการบริหารจัดการงบประมาณและทรัพยากร 3) มีกระบวนการเตือนสติและนิเทศงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อรักษามาตรฐานทางคุณธรรม 4) สนับสนุนการปฏิบัติธรรมตามความเชื่อของแต่ละบุคคลเพื่อยกระดับจิตใจ

ในการทำงาน 5) สร้างวัฒนธรรมการให้เกียรติซึ่งกันและกันและยอมรับในความแตกต่างของบุคลากรทุกระดับ และ 6) เปิดใจรับฟังเสียงจากครูทุกคนเพื่อสร้างสังคมสถานศึกษาที่อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและเท่าเทียม

ด้านการเงิน แนวทางการดำเนินงานการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข โรงเรียนชุมชนวัดขันเงิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ด้านการเงิน ประกอบด้วย 6 แนวทาง คือ 1) ปลูกฝังวินัยทางการเงินและทัศนคติการใช้จ่ายที่เหมาะสมโดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 2) บริหารจัดการหนี้สินผ่านระบบที่ปรึกษาและการประสานภาคีเครือข่ายเพื่อปรับโครงสร้างหนี้ให้เป็นรูปธรรม 3) ส่งเสริมการออมและการวางแผนทางการเงินเพื่อสร้างความมั่นคงและความพร้อมหลังวัยเกษียณ 4) สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและแอปพลิเคชันสมัยใหม่ในการจัดทำบัญชีและวางแผนการเงิน 5) ยกระดับความรู้เรื่องสิทธิประโยชน์ทางภาษีและการลงทุนผ่านระบบดิจิทัลอย่างถูกต้อง และ 6) สร้างเครือข่ายเฝ้าระวังและให้ความรู้เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันจากภัยมิฉฉาชีพและกลโกงทางการเงิน

ด้านครอบครัว แนวทางการดำเนินงานการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข โรงเรียนชุมชนวัดขันเงิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ด้านครอบครัว ประกอบด้วย 6 แนวทาง คือ 1) แสดงความเห็นอกเห็นใจและความห่วงใยผ่านการสื่อสาร ถามไถ่ และการเยี่ยมเยียนสมาชิกในครอบครัวเมื่อยามจำเป็น 2) กำหนดนโยบายการทำงานที่ยืดหยุ่นและเกื้อหนุนต่อภาระหน้าที่ทางครอบครัวเพื่อสร้างความสมดุลในชีวิต 3) จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์และเครือข่ายระหว่างครอบครัวบุคลากรกับสถานศึกษาเพื่อสร้างความเข้าใจอันดี 4) สนับสนุนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ทางการศึกษาเพื่อแบ่งเบาภาระและสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุตรของบุคลากร 5) เปิดพื้นที่การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสถานศึกษาเพื่อให้สมาชิกในครอบครัวเกิดความภาคภูมิใจในองค์กร และ 6) บริหารจัดการความสัมพันธ์โดยคำนึงถึงขอบเขตที่เหมาะสมระหว่างเรื่องส่วนตัวและเรื่องส่วนรวมอย่างเป็นธรรม

อภิปรายผล

ตอนที่ 1 การดำเนินงานการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข โรงเรียนชุมชนวัดขันเงิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2

จากผลการศึกษาการดำเนินงานการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข โรงเรียนชุมชนวัดขันเงิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านครอบครัว ส่วนด้านร่างกาย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่าโรงเรียนชุมชนวัดขันเงินมีบริบทที่เน้นความสามัคคีและการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในลักษณะระบบนิเวศแห่งความสุข โดยมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมผ่านระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนและการทำงานชุมชนสัมพันธ์ที่เข้มแข็ง โดยเฉพาะการสืบสานประเพณีท้องถิ่น เช่น ประเพณีแข่งเรือยาว ขึ้นโขงชิงธง ซึ่งเป็นตัวกลางสำคัญในการสร้างความผูกพันและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างบุคลากรและชุมชน ขณะที่ด้านร่างกายมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อาจเป็นเพราะภาระงานในยุคดิจิทัลที่ทำให้บุคลากรมีพฤติกรรมเนือยนิ่ง หรือทำงานหน้าจอเป็นเวลานานจนส่งผลต่อสุขภาพ แม้โรงเรียนจะมีการส่งเสริมกิจกรรมออกกำลังกายหรือการรำคืดะมวยไทยที่เป็นเอกลักษณ์ แต่ความต่อเนื่องในการดูแลสุขภาพรายบุคคลภายใต้ภาระงานที่เร่งรีบยังเป็นประเด็นที่ต้องพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยมีการจัดสภาพแวดล้อมทั่วไปที่สะอาด โปร่งสบาย และอบอุ่นเพื่อลดความตึงเครียดในการทำงาน ด้านจิตใจมีการใช้กระบวนการ PLC เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างความเข้าใจร่วมกัน ด้านการผ่อนคลายมีการจัดพื้นที่ปลอดภัยในห้องเรียนและพัฒนาภูมิทัศน์ให้ร่มรื่นร่มรื่น ด้านการแสวงหาความรู้มีการนำเทคโนโลยี AI และโครงการ "หยุดเรียนแต่ไม่หยุดรู้" มาใช้เพื่อลดขั้นตอนงานและเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ ด้านศาสนาและคุณธรรมผู้บริหารมีการครองตนเป็นแบบอย่างด้านวินัยและการแต่งกายเพื่อให้บุคลากรเกิดความศรัทธา ด้านการเงินมีการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการจัดการรายรับ-รายจ่าย และด้านครอบครัวมีการแสดงความห่วงใยและเยี่ยมเยียนสมาชิกในครอบครัวเพื่อสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ซึ่งผลการวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Thai Health Promotion Foundation (2017) [10] ที่ระบุว่า องค์กรแห่งความสุข คือ องค์กรที่ยึดเอาคนเป็นศูนย์กลาง และมุ่งเน้นความสุข 8

ประการ (Happy 8) เพื่อสร้างความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและการเติบโตอย่างยั่งยืน และสอดคล้องกับแนวคิดของ Jitima Wannasri (2021) [11] ที่กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลต้องมุ่งสร้างสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน โดยเน้นบรรยากาศแห่งความไว้วางใจและการสนับสนุนทางสังคม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Pornthip Thongwiset (2024) [12] ที่พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก รวมถึงงานวิจัยของ Nattapong Noikote (2021) [13] ที่พบว่า สภาพปัจจุบันของความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการบริหารจัดการที่เปิดพื้นที่ให้บุคลากรทุกระดับได้ร่วมออกแบบทิศทางการพัฒนาองค์กร

ตอนที่ 2 แนวทางการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข โรงเรียนชุมชนวัดขันเงิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2

จากผลการศึกษาแนวทางการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนชุมชนวัดขันเงิน พบแนวทางสำคัญรวมทั้งสิ้น 50 แนวทาง ซึ่งมุ่งเน้นการขับเคลื่อนเชิงระบบประกอบด้วยการบริหารสภาพแวดล้อมห้องทำงานให้สะอาดปลอดภัย การส่งเสริมวัฒนธรรมกัลยาณมิตรผ่านกระบวนการ PLC และระบบที่เล็งควบคู่กับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและ AI มาใช้ลดภาระงาน ตลอดจนการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาสร้างวินัยทางการเงิน และการยึดหยุ่นนโยบายเพื่อสร้างสมดุลชีวิตส่วนตัวและการทำงานอย่างยั่งยืน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากโรงเรียนให้ความสำคัญกับระบบบริหารจัดการที่มีความต่อเนื่องและครอบคลุม โดยผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็งและขับเคลื่อนการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายตามหลักวงจรคุณภาพ PDCA มาใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม ตั้งแต่การกำหนดแผนงานและตัวชี้วัด การตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ และการนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาเชิงบริหาร ซึ่งช่วยให้กระบวนการดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างแท้จริง ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Rungchatchadaporn Vehachart (2017) [14] ที่ระบุว่าการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลต้องมุ่งสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) โดยเน้นนโยบายสนับสนุนสุขภาวะทางกายและสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Nattapong Noikote (2021) [13] ที่ยืนยันว่าการบริหารจัดการที่เปิดพื้นที่ให้บุคลากรทุกระดับได้ร่วมออกแบบทิศทางการพัฒนาองค์กรและดูแลสุขภาวะร่วมกัน เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขได้อย่างมีนัยสำคัญ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข โรงเรียนชุมชนวัดขันเงิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ครั้งนี้มีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

1. ด้านร่างกาย ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารจัดการเพื่อสร้างความพร้อมและความมั่นใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร เช่น การจัดเตรียมชุดปฐมพยาบาลประจำห้องพัสดุ และการปรับสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ควบคู่กับการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมห้องทำงานให้มีความสะอาด โปร่งสบาย และอบอุ่นน่าทำงาน
2. ด้านจิตใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดแนวทางการสร้างบรรยากาศแห่งความรักความผูกพันภายในโรงเรียน เช่น กิจกรรมพี่สอนน้อง กิจกรรมวันเกิดบุคลากร หรือการจัดพื้นที่พักผ่อนส่วนกลางเพื่อสร้างการปฏิสัมพันธ์ พร้อมทั้งส่งเสริมวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และปรึกษาหารือผ่านกระบวนการ PLC เพื่อแก้ปัญหาาร่วมกัน
3. ด้านสังคม ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมเพื่อเป้าหมายของสถานศึกษา โดยการกำหนดวิสัยทัศน์และนโยบายที่ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมในการวางแผนงานร่วมกัน



4. ด้านการผ่อนคลาย ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสรรพื้นที่พักผ่อนหย่อนใจภายในบริเวณสถานศึกษา เช่น การจัดสวนหย่อมขนาดเล็ก หรือการปรับปรุงระเบียบอาคารให้เป็นจุดชมวิวกว้างสายตาสำหรับครู ควบคู่กับการบริหารจัดการพื้นที่ส่วนตัวและห้องเรียนให้เป็นพื้นที่ปลอดภัยที่เอื้อต่อการผ่อนคลายขณะปฏิบัติงาน

5. ด้านการแสวงหาความรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมแนวคิดการเปลี่ยนผ่านสถานศึกษาให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง เช่น การปรับรูปแบบการทำงานสู่ระบบดิจิทัล (Paperless) หรือการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องทักษะในศตวรรษที่ 21 พร้อมทั้งกำหนดนโยบายและสร้างความตระหนักในการเปลี่ยนผ่านสถานศึกษาสู่ระบบดิจิทัลเพื่อความรวดเร็วและทันสมัย

6. ด้านศาสนาและคุณธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตนให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น การแต่งกายสุภาพเรียบร้อยตามกาลเทศะ และการปฏิบัติตามระเบียบวินัยของข้าราชการเป็นต้นแบบ เพื่อให้บุคลากรเกิดความศรัทธาและยอมรับในตัวผู้นำ

7. ด้านการเงิน ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนกิจกรรมการให้ความรู้ด้านการวางแผนการเงิน เช่น การจัดเชิญวิทยากรจากธนาคารมาให้ความรู้เรื่องการลงทุน การวางแผนภาษี หรือการบริหารเงินออมหลังเกษียณ พร้อมทั้งปลูกฝังวินัยทางการเงินและทัศนคติการใช้จ่ายที่เหมาะสมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

8. ด้านครอบครัว ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงความห่วงใยต่อความเป็นอยู่ของครอบครัวบุคลากร โดยการกำหนดนโยบายการทำงานที่ยืดหยุ่นและเกื้อหนุนต่อภาระหน้าที่ทางครอบครัวเพื่อสร้างความสมดุลในชีวิตและการทำงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรจะมีการศึกษาการดำเนินงานการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอื่น ๆ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2

2. ควรจะมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อรูปแบบการดำเนินงานการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข โรงเรียนชุมชนวัดขันเงิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2

3. ควรจะนำแนวทางการดำเนินงานการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข โรงเรียนชุมชนวัดขันเงิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ไปขยายผลกับโรงเรียนอื่น ๆ ที่มีความสนใจ

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำเสนอองค์ความรู้แนวทางการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข โรงเรียนชุมชนวัดขันเงิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ดังนี้

ระบบดิจิทัลและการใช้เทคโนโลยี AI เพื่อลดขั้นตอนงานเอกสาร พร้อมสนับสนุนการพัฒนาตนเองตามแผน ID Plan อย่างเป็นระบบ อีกทั้งใน ด้านศาสนาและคุณธรรม ผู้บริหารได้ครองตนเป็นแบบอย่างด้านวินัยและการแต่งกาย ยึดหลักความโปร่งใสและสร้างวัฒนธรรมการให้เกียรติซึ่งกันและกัน ส่วนใน ด้านการเงิน ได้ปลูกฝังวินัยทางการเงินตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และใช้เทคโนโลยีแอปพลิเคชันสมัยใหม่ มาช่วยบริหารจัดการเพื่อความมั่นคง และท้ายที่สุดใน ด้านครอบครัว ได้แสดงความห่วงใยผ่านการเยี่ยมเยียนสมาชิกในครอบครัวและกำหนดนโยบายการทำงานที่ยืดหยุ่น เพื่อสร้างความเข้าใจและภาคภูมิใจในบทบาทหน้าที่ของบุคลากรอย่างยั่งยืน

ซึ่งองค์ความรู้ที่ค้นพบนี้สอดคล้องกับแนวคิดเชิงทฤษฎีของ Robbins and Coulter (2020) [15] ที่ระบุว่า การบริหารสถานศึกษาคือกระบวนการในการชี้นำและเกื้อหนุนให้บุคลากรดำเนินงานตามภารกิจหลักเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน และสอดคล้องกับแนวคิดของ Thai Health Promotion Foundation (2017) [10] ที่ชี้ว่าการบริหารจัดการองค์กรแห่งความสุขต้องอาศัยการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรอย่างรอบด้านเพื่อสร้างความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Nattapong Noikote (2021) [13] ที่ยืนยันว่า การเปิดพื้นที่ให้บุคลากรทุกระดับได้ร่วมออกแบบทิศทางการพัฒนาองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยยกระดับความสุขในสถานศึกษา รวมถึงสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Jitima Wannasri (2021) [11] ในเรื่องการรักษาสมาคมระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานผ่านบรรยากาศแห่งความไว้วางใจช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าโมเดลการพัฒนาทั้ง 8 ด้านนี้เป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่เป้าหมายที่ยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง (References)

- [1] Secretariat of the Education Council. (2017). *The National Scheme of Education B.E. 2560-2579 (2017-2036)*. Bangkok: Prikwan Graphic. (In Thai)
- [2] World Health Organization [WHO]. (2010). *Healthy workplaces: a model for action: clarifying who challenges and primary models*. World Health Organization.
- [3] Burton, J. (2010). *WHO healthy workplace framework and model: Background and supporting literature and case studies*. Geneva: WHO Press.
- [4] International Labour Organization [ILO]. (2019). *Safety and health at the heart of the future of work: Building on 100 years of experience*. International Labour Office.
- [5] Thai Health Promotion Foundation. (2009). *Happy 8 manual*. Bangkok: Thai Health Promotion Foundation. (In Thai)
- [6] Ministry of Education. (2021). *Policy and highlights of the Ministry of Education, Fiscal Year 2021*. Bangkok: Office of the Permanent Secretary, Ministry of Education. (In Thai)
- [7] Uthaiwan Srirat. (2019). *Factors affecting the job happiness of teachers in schools under the Chumphon Primary Educational Service Area Office 2* [Master's Thesis, Bansomdejchaopraya Rajabhat University]. (In Thai)
- [8] Sukanya Saeliang. (2016). *Organizational happiness of schools under the Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office* [Master's Thesis, Silpakorn University]. (In Thai)
- [9] Boonchom Srisa-ard. (2017). *Introduction to research* (10th ed.). Bangkok: Suwiriyasarn. (In Thai)
- [10] Thai Health Promotion Foundation. (2017). *Happy workplace: Creating a happy organization with Happy 8*. Bangkok: Thai Health Promotion Foundation. (In Thai)



- [11] Jitima Wannasri. (2021). *School administration in the 21st century* (3rd ed.). Phitsanulok: Rattanasuwan Printing 3. (In Thai)
- [12] Pornthip Thongwiset. (2024). *Organizational happiness in schools under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1* [Master's Thesis, Bansomdejchaopraya Rajabhat University]. (In Thai)
- [13] Nattapong Noikote. (2021). *Guidelines for developing schools into happy organizations under the Mahasarakham Primary Educational Service Area Office 2* [Master's Thesis, Rajabhat Mahasarakham University]. (In Thai)
- [14] Rungchatchadaporn Vehachart. (2017). *Academic administration of basic education institutions* (8th ed.). Thaksin University Press.
- [15] Robbins, S. P., & Coulter, M. (2020). *Management* (15th ed.). Pearson Education.