องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนสวนศรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

ขวัญตา ดุนหลัง[1*] , นิรันดร์ สุธีนิรันดร์[1] และ สรายุทธ์ เศรษฐขจร[1]

[1]หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
*Khwanta407@suansri.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1)ศึกษาสภาพปัจจุบันการสร้างองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนสวนศรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร 2)แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนสวนศรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนสวนศรีวิทยา ปีการศึกษา 2567 จำนวน 135 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .991 มีค่าความเที่ยงตรงเท่ากับ 1.00 และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนสวนศรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการหาความรู้ รองลงมา ได้แก่ ด้านคุณธรรม ด้านสังคมดี ด้านน้ำใจงาม ด้านครอบครัวที่ดี ด้านสุขภาพดี ด้านใช้เงินเป็น ส่วนด้านการผ่อนคลาย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตใจใฝ่เรียนรู้ แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ การส่งเสริมบุคลากรมีความศรัทธาในศาสนาในจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนายึดมั่นในศาสนา การยอมรับในคุณค่าและบทบาทของแต่ละบุคคล การส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสันติ การส่งเสริมมีบทบาทในการสนับสนุนและเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างงานกับครอบครัวผ่านกิจกรรมและนโยบายที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมของครอบครัว ควบคู่กับการสนับสนุนจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยเอื้อต่อสุขภาพความเป็นอยู่ที่ดี และส่งเสริมกิจกรรมให้ความรู้ด้านการจัดการการชำระหนี้อย่างเหมาะสมของบุคลากร อันนำไปสู่การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ยืดหยุ่น

คำสำคัญ: องค์กรแห่งความสุข โรงเรียนสวนศรีวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

Happy Workplace of Suansriwittaya School under the Secondary Educational Service Area Office Suratthani Chumphon

Khwanta Doonlung[1*] , Niran Sutheeniran[1] and Sarayuth Sethakhajorn[1]

[1]Master of Education Program in Educational Administration, Faculty of Education,
Bansomdejchaopraya Rajabhat University
*Khwanta407@suansri.ac.th

Abstract

This research aimed to investigate the Current State and Guidelines for Developing a Happy Workplace at Suansriwittaya School under the Secondary Educational Service Area Office Suratthani Chumphon. The framework consists of eight dimensions: Happy Body, Happy Heart, Happy Relax, Happy Soul, Happy Money, Happy Brain, Happy Family, and Happy Society. The research population were 135 teachers from Suansriwittaya School in the academic year 2024. The research instruments were a five-point Likert scale questionnaire with a reliability coefficient of .991 validity value is equal to 1.00 and a semi-structured interview. Statistical methods used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis.

The findings showed that the overall level of happiness in a workplace across all eight dimensions was at a high level. When considering each dimension individually, the highest mean score was found in Happy Brain, followed by Happy Soul, Happy Society, Happy Heart, Happy Family, Happy Relax, and Happy Money, respectively, whereas the Happy Relax dimension showed the lowest mean score. Regarding the guidelines for developing a happy workplace, the study found that school administrators actively promoted a learning-oriented mindset among personnel, encouraging continuous knowledge seeking and professional development. They also fostered spiritual well-being by supporting religious practices and organizing activities on important religious occasions. Additionally, the administrators emphasized recognizing individual values and roles, which helps create a warm and harmonious working environment and promotes peaceful coexistence. Furthermore, efforts were made to strengthen the relationship between work and family through supportive policies and family engagement activities. The school also ensured a safe and health-promoting work environment while providing educational activities on appropriate debt management and financial planning for the personnel. These approaches collectively contributed to the development of a flexible and supportive workplace atmosphere.

Keywords: Happy Workplace, Suansriwittaya School, The Secondary Educational Service Area Office Suratthani Chumphon

1. บทนำ

สถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายในประเทศ กรอบเป้าหมายและทิศทางในการจัดการศึกษาของประเทศ มีเป้าหมายในการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยทุกช่วงวัยให้เต็มศักยภาพ สามารถแสวงหาความรู้และเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGS 2030) ประเด็นภายในประเทศ (Local Issues) อาทิ คุณภาพของคนช่วงวัย การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรของประเทศ ความเลื่อมล้ำของการกระจายรายได้ และวิกฤตด้านสิ่งแวดล้อม โดยนำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) โดยกำหนดทิศทางการพัฒนาที่อยู่บนพื้นฐานของแนวคิดไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง มุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชนทุกกลุ่ม ทั้งในมิติของการมีปัจจัยที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐานที่เพียงพอ การมีสภาพแวดล้อมที่ดี การมีปัจจัยสนับสนุนให้มีสุขภาพที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งการพัฒนามนุษย์ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์แบบ สถานศึกษาและครูผู้สอนจึงเป็นกลไกสำคัญในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของสังคมและพัฒนาเยาวชนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่จะสามารถแข่งขันในระดับสากล สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 Office of the Education Council [1] โดยมีวิสัยทัศน์คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองดี พัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และคุณธรรม จริยธรรม รู้รักสามัคคี และร่วมมือผนึกกำลังมุ่งสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน และการจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมที่มีคุณลักษณะทักษะและสมรรถนะ องค์การอนามัยโลก ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข มีความสำคัญ ดังนี้ 1)เพื่อสร้างจริยธรรมในการบริหารงานและส่งเสริมสิทธิของพนักงาน องค์กรควรสร้างบรรยากาศที่พึงปรารถนาให้แก่บุคลากร บริหารจัดการให้ลดความเลื่อมล้ำในองค์กร เช่น มีการส่งเสริมความเท่าเทียมกันของผู้ชายและผู้หญิง มีแนวทางการส่งเสริมสวัสดิการความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร ส่งเสริมสิทธิของบุคลากร บริหารงานด้วยความโปร่งใส มีกฎหมายรองรับคุ้มครองทางด้านความปลอดภัย และสร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีสภาพความเป็นอยู่ทั้งของตนเอง ชุมชน และสังคมที่ยั่งยืน 2)เพื่อส่งเสริมการทำงานในองค์กรให้มีความสำเร็จในระยะยาวอย่างต่อเนื่อง ความสำเร็จที่เกิดขึ้นและความสามารถในการแข่งขันขององค์กรจะเกิดขึ้นได้มาจากสองปัจจัย ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านร่างกายและด้านจิตใจที่สำคัญคือ การมีความพึงพอใจในการทำงาน รู้สึกมีความสุขและปลอดภัยในการทำงานในองค์กร 3)เพื่อปกป้องสิทธิเสรีภาพของบุคลากรในองค์กร จึงจำเป็นต้องมีกฎหมายในการควบคุม เพื่อขจัดกับปัญหาต่าง ๆ เช่น หลีกเลี่ยงค่าปรับ การเรียกร้องของบุคลากร คำนึงถึงความสำคัญต่อสุขภาพและความปลอดภัย และมีแนวทางส่งเสริมให้ความเป็นอยู่ที่ดีแก่บุคลากร ซึ่งแนวคิดนี้ เป็นแนวทางที่ถือเป็นกรอบของกฎหมายแรงงานที่ได้รับความนิยมในประเทศต่าง ๆ องค์การอนามัยโลก Burton [2]

แนวความคิดองค์กรแห่งความสุข เป็นกรอบแนวคิดในการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร มีความสำคัญทั้งองค์การอนามัยโลก ได้ให้ความสำคัญและองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) เช่นเดียวกัน ทั้งสององค์กรต่างให้ความสำคัญระดับบุคคล ดูแลพนักงานในองค์กร เช่น ปัญหาเรื่องสุขภาพ ความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดี จึงกำหนดเงื่อนไขในการทำงานที่ดีให้แก่บุคลากรในองค์กร เป็นแนวคิดหลักที่มุ่งการดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลัก คือ คนทำงานในองค์กร เป็นแนวทางการสร้างสุขให้เกิดขึ้นภายในองค์กร ไม่เพียงแต่สร้างความพึงพอใจในการทำงานหรือลดอัตราการขาดงานของบุคลากรในองค์กรเพียงเท่านั้นยังเป็นกลยุทธ์สำคัญในการแข่งขันระหว่างองค์กร เพื่อสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่เป็นเลิศให้มาร่วมงานในองค์กร หากนำแนวทางไปส่งเสริมองค์กรจะเป็นแนวทางการปฏิบัติที่สร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ตามแนวคิดองค์กรสุขภาวะ หรือ ความสุขแปดประการ ประกอบด้วย 1)ด้านสุขภาพดี (Happy Body) 2)ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) 3)ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax) 4)ด้านการหาความรู้ (Happy Brain) 5)ด้านคุณธรรม (Happy Soul) 6)ด้านใช้เงินเป็น (Happy Money) 7)ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) 8)ด้านสังคมดี

(Happy Society) แนวคิด ความสุขแปดประการนี้ เป็นแนวทางหนึ่งในการบริหารจัดการชีวิตให้มีความสุขอย่างยั่งยืน สร้างทัศนคติที่ดีต่อมุมมองในการดำเนินชีวิต การอยู่ร่วมกับผู้อื่น การรับผิดชอบต่อสังคม เป็นสมาชิกที่ดีต่อครอบครัวองค์กรและสังคม โดยมีความสุขที่แท้จริงบนพื้นฐานของความสุขแปดประการมีสมดุลของชีวิตนั้น เกิดผลเป็นบุคคลที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเอง โดยไม่เป็นภาระแก่ผู้อื่น มีน้ำใจ ช่วยเหลือผู้อื่น มีคุณธรรม กตัญญู มีการเรียนรู้เป็นมืออาชีพในงานตนเองรัก ดูแลครอบครัว รักและดูแลองค์กร สังคม คือแนวคิดของการจัดสมดุลชีวิตของมนุษย์ Thai Health Promotion Foundation [3] เพราะฉะนั้น ความสุขในการทำงานจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญกับบุคคลในสังคมปัจจุบัน เพราะในช่วงวัยทำงานเราใช้ชีวิตในการทำงานไม่น้อยกว่า 1 ใน 3 ของแต่ละวัน และในช่วงเวลาของคนปกติทั่วไปเกินกว่าค่อนชีวิต แต่ละบุคคลต้องทำงานไม่ต่ำกว่า 35 ปี สถานที่ทำงานจึงควรเป็นสถานที่ผู้ที่จะทำงานอย่างมีความสุข แต่ในทางตรงกันข้ามต้องอดทนทำงานถึงวันละ 8-10 ชั่วโมง และรอคอยวันหยุดในแต่ละสัปดาห์ ดังนั้น การเสริมสร้างความสุขจึงเป็นเรื่องที่สำคัญมาก เพราะความสุขในการทำงานที่จะส่งผลต่อสภาพร่างกายและจิตใจทั้งทางตรงและทางอ้อม อันจะส่งผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากความสุขในการทำงานมีผลต่อในระดับปัจเจกบุคคลแล้ว ความสุขในการทำงานยังมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร เพราะความสุขในการทำงานจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากทุกองค์กรย่อมแข่งขันที่เป้าหมายผลสำเร็จขององค์กร องค์กรในระดับสากลได้ให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งปัจจัยชี้วัดที่จะสะท้อนให้เห็นว่าบุคคลมีความสุขนอกจากการมีคุณภาพชีวิตที่ดีการอยู่ดีมีสุขคือการมีงานทำมีรายได้เลี้ยงชีพนำไปสู่การมีความสุขของครอบครัวและความสุขของสังคม มีความไว้วางใจ มีความเอื้ออาทรในชุมชน มีการพัฒนาทางระดับการศึกษา การมีงานทำเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างความเจริญทางเศรษฐกิจนำมาสู่ความสุขในการดำเนินชีวิต และในขณะเดียวกันความสุขในการดำเนินชีวิตทั้งของตนเองและครอบครัวจะเป็นกำลังใจสำคัญในการทำงาน องค์การอนามัยโลกจึงให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมความสุขในที่ทำงานความสุขของคนทำงาน ที่ทำงานน่าอยู่และชุมชนสมานฉันท์ และพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข [2]

ความสุขเป็นพลังงานบวกอย่างหนึ่งที่ทำให้ชีวิตสนุกสนาน มีสีสันและรู้สึกได้ถึงการถูกเติมเต็มในชีวิต ในมิติของการทำงานก็เช่นเดียวกัน คนที่ทำงานอย่างมีความสุขก็อยากจะมาทำงานทุกวันและรู้สึกได้ถึงคุณค่าของงานที่ทำนั้น ท้ายที่สุดผลสัมฤทธิ์ของงานก็มีประสิทธิภาพตามไปด้วยความสุขจากการทำงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมที่สุด คือ การได้ทำงานในองค์กรแห่งความสุขที่มั่นคง เข้าถึงโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึงรู้สึกได้ว่าตนเองมีโอกาสเจริญก้าวหน้า ผู้บังคับบัญชามีธรรมาภิบาล มีเพื่อนร่วมงานที่เป็นกัลยาณมิตร ได้รับสวัสดิการที่เพียงพอ และมีสวัสดิภาพจากการทำงาน หากคนทำงานได้รับสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวนี้บ่อยครั้งและต่อเนื่องก็จะทำงานอย่างมีความสุข งานมีประสิทธิภาพ และทำให้องค์กรก้าวไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขได้ Koplarb Apaipak [4]

องค์กร The New Economics Foundation (NEF) เป็นองค์กรที่มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความอยู่ดีมีสุข และความก้าวหน้าในการทำงาน เสนอนโยบายขยายองค์ความรู้ที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงานเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญในการแข่งขันระหว่างองค์กรที่บุคลากรที่มีความสามารถมีศักยภาพให้มาร่วมงานกับองค์กร เพราะเมื่อบุคลากรมีความสุขในการทำงานย่อมส่งผลดีต่อองค์กรส่งผลต่อคุณภาพงาน ผลกำไร คุณภาพสินค้าและการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ แนวคิดผู้บริหาร 9 องค์กรทางธุรกิจหลักของไทยได้ให้บทสัมภาษณ์ไว้ในหนังสือ 9 องค์กร 9 ความคิด สู่ปี 2032 เตรียมองค์กรให้พร้อมรับคนรุ่น Post 3 Genneration XYZ Worachai Rattanaduangta [5] ซึ่งหลายองค์กรมองว่าจะทำอย่างไรจะทำให้คนในองค์กรมีความต้องการที่จะมาทำงานไม่เบื่อ มีความมั่นใจในการทำงานรักองค์กร มีความผูกพันกับองค์กรและเป็นเสมือนครอบครัวเดียวกัน มองว่าที่ทำงานนี้เป็นเหมือนบ้านหลังที่สองของพวกเขา และในมุมมองของภาครัฐการให้ความสำคัญกับความสุขในที่ทำงานและการส่งเสริมให้เป็นองค์กรแห่งความสุข รัฐบาลได้กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 258 จ ด้านการศึกษาให้มีกลไกและระบบการผลิตคัดกรองและพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์ให้ได้ผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครูมีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับ

ความสามารถและประสิทธิภาพในการสอน รวมทั้งมีกลไกสร้างระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของ ผู้ประกอบวิชาชีพครู Constitution of the Kingdom of Thailand [6]

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนสวนศรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยผู้วิจัยมีความเห็นว่าโรงเรียนสวนศรีวิทยา เป็นสถานศึกษามัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 2,783 คน มีครูจำนวน 135 คน โดยมีความแตกต่างด้านเพศ ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งในด้านการปฏิบัติงานอาจก่อให้เกิดการมีความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน ขาดการสื่อสารเรื่องราวต่าง ๆ ระหว่างกันการทำงานที่ไม่ประสานกันหรือการมีความสัมพันธ์ต่อกันน้อย อีกทั้ง ครูบางท่านอาจจะขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานขาดจิตสาธารณะ ขาดความรักและความทุ่มเทในการทำงาน มีการแบ่งพรรคแบ่งฝ่าย มีความศรัทธาต่อองค์กรน้อย อีกทั้ง สภาพปัญหาของครูในปัจจุบันมีภาระหน้าที่ที่หนักมากขึ้น ค่าตอบแทนน้อย ค่าครองชีพในปัจจุบันสูงขึ้น เมื่อเปรียบเทียบกับเงินเดือนที่ได้รับ ทำให้ครูอาจมีปัญหาหนี้สินต่าง ๆ ในชีวิต สิ่งที่ตามมาทำให้คุณภาพชีวิตลดลง เป็นเหตุทำให้เกิดการลาออกจากราชการ ซึ่งทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนครู ครูที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนอาจมีการสอนไม่ตรงสาขาวิชาเอก ทำให้เกิดความบั่นทอนในการปฏิบัติหน้าที่ครู เนื่องจากปฏิบัติหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนได้ไม่เต็มที่และไม่มีความสุขในการทำงาน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อองค์กรโดยตรง โดยใช้หลักการจัดสมดุลชีวิต ตามแนวคิดของการสร้างองค์กรแห่งความสุข 8 ประการ Self-Assessment Report (SAR) of Suansriwitthaya School [7]

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนสวนศรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

2. เพื่อศึกษาแนวทางการดำเนินการสร้างองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนสวนศรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

2. วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการ 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนสวนศรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร และขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนสวนศรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนสวนศรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

2.1.1 ประชากร

ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนสวนศรีวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ปีการศึกษา 2568 จำนวน 135 คน

2.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนสวนศรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ยึดแนวคิดองค์กรแห่งความสุขของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) มาเป็นแนวคิดการวิจัยใน 8 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย 1)ด้านสุขภาพดี 2)ด้านน้ำใจงาม 3)ด้านการผ่อนคลาย 4)ด้านการหาความรู้ 5)ด้านคุณธรรม 6)ด้านใช้เงินเป็น 7)ด้านครอบครัวที่ดี และ 8)ด้านสังคมดี แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่ง มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามระดับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนสวนศรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านสุขภาพดี ด้านน้ำใจงาม ด้านการผ่อนคลาย ด้านการหาความรู้ ด้านคุณธรรม ด้านใช้เงินเป็น ด้านครอบครัวที่ดีและด้านสังคมดี ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert Scalek) 5 ระดับ Likert [8]

2.1.3 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี แนวคิด เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวคิดองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนสวนศรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

2. นำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหากำหนดแนวคิดองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนสวนศรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

3. สร้างแบบสอบถาม ตามแนวคิดในการวิจัย ใน 8 ด้าน ดังนี้ 1)ด้านสุขภาพดี 2)ด้านน้ำใจงาม 3)ด้านการผ่อนคลาย 4)ด้านการหาความรู้ 5)ด้านคุณธรรม 6)ด้านใช้เงินเป็น 7)ด้านครอบครัวที่ดี 8)ด้านสังคมดี แล้วนำฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสม ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงของเนื้อหาของแต่ละข้อคำถาม แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC, Index of Objective Congruence) มีค่าเท่ากับ 1.00

5. ทำการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเป็นฉบับสมบูรณ์

6. นำแบบสอบถามที่มีการปรับปรุง แก้ไขสมบูรณ์แล้ว ไปทดลองใช้ (Try-Out) กับครูโรงเรียนสวีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำนวน 30 คน แล้วหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิแอลฟาของครอนบาค (Conbach’s Alpha Coefficient) มีความเชื่อมั่นของภาพรวมเท่ากับ .991

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ ด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเชื่อมั่น ไปใช้กับครูโรงเรียนสวนศรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำนวน 135 คน

2.1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมเครื่องมือ ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาไปขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการโรงเรียนสวนศรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร เพื่อแจกแบบสอบถามให้แก่ครูโรงเรียนสวนศรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำนวน 135 คน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามด้วยตนเองจำนวน 135 ฉบับ เก็บคืนได้จำนวน 135 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

2.1.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากระดับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนสวนศรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ครั้งนี้ ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่ง โดยใช้ค่าความถี่และร้อยละ

2. วิเคราะห์ระดับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนสวนศรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ใน 8 ด้าน ดังนี้ 1)ด้านสุขภาพดี 2)ด้านน้ำใจงาม 3)ด้านการผ่อนคลาย 4)ด้านการหาความรู้

5)ด้านคุณธรรม 6)ด้านใช้เงินเป็น 7)ด้านครอบครัวที่ดี 8)ด้านสังคมดี โดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) มีเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย บุญชม ศรีสะอาด [9]

2.2 ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนสวนศรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

2.2.1 ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารและการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและการสร้างองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนสวนศรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำนวน 5 คน

2.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนสวนศรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) เกี่ยวกับแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนสวนศรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

2.2.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย โดยนำผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ซึ่งค่าเฉลี่ยที่มีค่าน้อย แปลว่า มีความสำคัญสูงที่ต้องได้รับความสนใจในการพัฒนามากกว่าที่มีค่าเฉลี่ยมาก จึงนำรายการข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยที่มีค่าต่ำที่สุดมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจแก้ไขเนื้อหาและข้อเสนอแนะ และสำนวนภาษาที่ใช้ตลอดจนความถูกต้องเหมาะสมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย แล้วนำแบบสัมภาษณ์ไปใช้เก็บข้อมูลเรื่ององค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนสวนศรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

2.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ตามลำดับ

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากงานบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ถึงผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ผู้อำนวยการกลุ่มงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร หัวหน้ากลุ่มบริหารโรงเรียนสวนศรีวิทยา ผู้ทรงคุณวุฒิโรงเรียนสวนศรีวิทยา และมีบทบาทเกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งความสุข ผู้ให้ข้อมูล เพื่อขออนุญาตเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์

2. ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ผู้อำนวยการกลุ่มงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร หัวหน้ากลุ่มบริหารโรงเรียนสวนศรีวิทยา ผู้ทรงคุณวุฒิโรงเรียนสวนศรีวิทยา

3. ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ จากนั้นจึงนำแบบสัมภาษณ์ที่มีความถูกต้องครบถ้วนมาจัดเรียงข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

2.2.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์นำมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) และสังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียง

3. ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้จัดเก็บข้อมูลกับครูของโรงเรียนสวนศรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยได้จัดเก็บและรวบรวมข้อมูลจากประชากร จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ผลการวิจัยมีข้อมูลนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนสวนศรีวิทยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร นำเสนอในรูปของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนสวนศรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยรวม 8 ด้าน

(N=135)

องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนสวนศรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร		μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1	ด้านสุขภาพดี	4.24	0.85	มาก	6
2	ด้านน้ำใจงาม	4.33	0.74	มาก	4
3	ด้านการผ่อนคลาย	3.98	0.90	มาก	8
4	ด้านการหาความรู้	4.55	0.64	มากที่สุด	1
5	ด้านคุณธรรม	4.54	0.61	มากที่สุด	2
6	ด้านใช้เงินเป็น	4.11	0.82	มาก	7
7	ด้านครอบครัวที่ดี	4.29	0.77	มาก	5
8	ด้านสังคมดี	4.37	0.72	มาก	3
รวม		**4.33**	**0.72**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 พบว่า องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนสวนศรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับมาก (μ=4.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการหาความรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (μ=4.55) รองลงมา คือ ด้านคุณธรรม (μ=4.54) ส่วนด้านการผ่อนคลาย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (μ=3.98)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนสวนศรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

ด้านสุขภาพดี ผู้บริหารโรงเรียนสวนศรีวิทยาส่งเสริมการออกกำลังกายช่วยให้ร่างกายแข็งแรง ลดความเสี่ยงของการเจ็บป่วย ผ่อนคลายความตึงเครียด ทำให้บุคลากรมีพลังในการทำงาน มีสภาพจิตใจที่ดี ช่วยกระตุ้นการไหลเวียนโลหิต มีความพร้อมในการทำงาน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร มีการพัฒนาสมาธิ ความจำ กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ความคิดปลอดโปร่ง สามารถตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาได้ดีขึ้น เพิ่มความต่อเนื่องในการทำงาน เมื่อบุคลากรมีสุขภาพที่ดี ลดการลาป่วย สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งกิจกรรมออกกำลังกายร่วมกันช่วยเสริมสร้างความสามัคคี การทำงานเป็นทีม ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรให้มีสุขภาพดีและจิตใจแจ่มใส มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน มีความกระตือรือร้น พร้อมพัฒนาตนเองและองค์กร ซึ่งการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการดูแลสุขภาพเป็นการบริหารจัดการความเครียด ช่วยให้บุคลากรมีสภาวะทางอารมณ์ที่มั่นคง มีทัศนคติเชิงบวก พร้อมรับมือกับความท้าทาย นอกจากนี้ ยังมีการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง เกิดการปฏิสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการระหว่าง

กลุ่มสาระการเรียนรู้และฝ่ายสนับสนุนต่าง ๆ ลดช่องว่างในการทำงาน ทำให้การประสานงานภายในมีความคล่องตัวและสมัครสมานสามัคคี

ด้านน้ำใจงาม ผู้บริหารโรงเรียนสวนศรีวิทยาส่งเสริมการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พูดคุยระบายความรู้สึก หรือปัญหาที่พบในการทำงาน ผู้บริหารควรรับฟังด้วยความเข้าใจ เฝ้าดูแลเป็นระยะ สอบถาม ติดตามและให้คำแนะนำหรือแนวทางแก้ไขอย่างเหมาะสม มีการสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น เป็นกันเอง ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สนับสนุนการสร้างพื้นที่ปลอดภัยทางอารมณ์การประคับประคองกันด้วยความเข้าใจในฐานะกัลยาณมิตร กล่าวชื่นชม ให้กำลังใจ แสดงความเห็นอกเห็นใจ แสดงความขอบคุณต่อความพยายาม เพื่อสร้างความภาคภูมิใจ ความเชื่อมั่นและแรงจูงใจในการทำงาน สนับสนุนให้มีกิจกรรมที่ช่วยผ่อนคลายสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร เพื่อช่วยลดความตึงเครียดจากการทำงาน รวมถึงให้คำแนะนำช่วยวิเคราะห์ปัญหาร่วมกันหาแนวทางแก้ไขและจัดลำดับความสำคัญของงาน สนับสนุนการพัฒนาทักษะของบุคลากรผ่านการฝึกอบรม หรือจัดสรรทรัพยากรเพิ่มเติม เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระและเสริมสร้างศักยภาพในการทำงาน

ด้านการผ่อนคลาย ผู้บริหารโรงเรียนสวนศรีวิทยาส่งเสริมสถานที่ทำงาน ใส่ใจคุณภาพชีวิต ช่วยให้กลับไปสอนด้วยความสดชื่น มีสมาธิ มีความอดทนต่อนักเรียนส่งผลให้การจัดการชั้นเรียนบรรยากาศการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ ช่วยให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่ในการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ มีการสนับสนุนให้มีสถานที่พักผ่อนที่เหมาะสม เป็นพื้นที่พบปะพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานมากขึ้นส่งผลต่อบรรยากาศการทำงานหรือประสิทธิภาพของบุคลากร เพราะช่วยให้ครูได้พักสมอง ลดความเหนื่อยล้า และผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน นอกจากนี้มีการสนับสนุนให้มีพื้นที่สุนทรียสนทนาที่เปิดโอกาสให้ครูจากต่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ได้มาพบปะพูดคุยกันในเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง การได้แลกเปลี่ยนมุมมองในบรรยากาศที่ผ่อนคลาย ช่วยสลายกำแพงความขัดแย้งและสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ด้านการหาความรู้ ผู้บริหารโรงเรียนสวนศรีวิทยาส่งเสริมประสิทธิภาพและความถูกต้องในการทำงานบุคลากรที่มีทักษะที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ ลดข้อผิดพลาด ส่งเสริมความสามารถคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา สร้างแนวทางการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นทำให้ผู้ร่วมงานและผู้รับบริการเกิดความไว้วางใจ สร้างความเชื่อมั่นและความน่าเชื่อถือ ส่งเสริมให้องค์กรได้รับการยอมรับและมีภาพลักษณ์ที่ดีในสายตาของสังคมและพัฒนาทักษะของบุคลากรให้ทันสมัย โดยการใช้เทคโนโลยีในการสอน เปิดโอกาสให้ครูสามารถสร้างนวัตกรรมการสอนและ ทักษะการสื่อสารภาษาต่างประเทศ

ด้านคุณธรรม ผู้บริหารโรงเรียนสวนศรีวิทยาส่งเสริมการรับฟังและทำความเข้าใจปัญหาหรือติดตามความก้าวหน้าในการแก้ไขปัญหา ให้กำลังใจ พูดคุยหรือการประชุมย่อยเพื่อให้บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเปิดเผย ให้คำแนะนำการบริหารเวลา การจัดลำดับความสำคัญของงานส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมการดูแลกันผ่านระบบพี่เลี้ยงหรือผู้ให้คำปรึกษา ส่งเสริมให้มีกิจกรรมผ่อนคลาย การสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร มีการส่งเสริมหลักเมตตาธรรมและสติโดยสร้างพื้นที่ปลอดภัยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน เปิดใจพูดคุย โดยจะต้องรับฟังอย่างเข้าใจไม่ตัดสินร่วมกันวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาอย่างรอบด้าน ทั้งจากภาระงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หรือปัจจัยส่วนตัว เพื่อหาแนวทางแก้ไขที่เหมาะสม นอกจากนี้ส่งเสริมการใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 เพื่อให้บุคลากรได้พิจารณาเหตุผลและผลกระทบของปัญหาอย่างเป็นระบบ การใช้หลักขันติและโสรัจจะ เพื่อให้บุคลากรเห็นว่าความกดดันเป็นเพียงสภาวะชั่วคราวที่จะช่วยขัดเกลาศักยภาพให้แกร่งขึ้น การสอดแทรกแนวคิดเรื่องความกตัญญูต่อองค์กรและความรักในศิษย์จะช่วยให้บุคลากรสามารถก้าวข้ามความขัดแย้งส่วนตัว

ด้านใช้เงินเป็น ผู้บริหารโรงเรียนสวนศรีวิทยาส่งเสริมการวางแผนการใช้จ่าย รู้จักเก็บออมอย่างเหมาะสม รู้จับริหารรายรับรายจ่าย จะช่วยลดความเครียดจากภาระหนี้สิน ช่วยสร้างทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน เกิดความภาคภูมิใจในอาชีพมีความสุขกับการดำเนินชีวิตทำให้มีสมาธิในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกมั่นคง มีความปลอดภัย

ในอนาคต สามารถเป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำ ไม่ให้บุคลากรใช้เงินส่วนตัวในการแก้ไขปัญหาในที่ทำงาน สนับสนุนกิจกรรมและหาวิธีที่สามารถนำงบต่าง ๆ คอยอำนวยความสะดวกแต่ยังคงยึดหลักความถูกต้องและเสมอภาค

ด้านครอบครัวที่ดี ผู้บริหารโรงเรียนสวนศรีวิทยาเสริมสร้างกำลังใจ ความมั่นคงทางอารมณ์ ทำให้บุคลากรมีพลังในการทำงาน ลดความเครียด ความกังวลจากปัญหาส่วนตัว ส่งผลให้สามารถมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ทัศนคติเชิงบวกต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ส่งผลให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เอื้ออาทรและร่วมมือกัน ส่งเสริมให้บุคลากรที่มีครอบครัวที่มีความอบอุ่นมั่นคง มีความผูกพันต่อองค์กรพร้อมพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษา สร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานให้ความสำคัญกับครอบครัว นอกจากนี้ส่งเสริมการเป็นแบบอย่างที่ดีสู่ลูกศิษย์ผ่านพฤติกรรม ทัศนคติ และการให้คำปรึกษาแก่นักเรียนในเรื่องการใช้ชีวิตได้อย่างน่าเชื่อถือ

ด้านสังคมดี ผู้บริหารโรงเรียนสวนศรีวิทยาส่งเสริมการทำงานเป็นทีมมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ร่วมกันแก้ไขปัญหา ทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ มีมาตรการช่วยลดความขัดแย้งระหว่างบุคลากร สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร มีความเคารพซึ่งกันและกัน ทำให้บุคลากรเกิดความไว้วางใจ สบายใจในการทำงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ส่งเสริมจัดสภาพแวดล้อมทางสังคมที่ดี มีความผูกพันกับองค์กรทำให้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรส่งผลให้มีความตั้งใจ มีความรับผิดชอบในการทำงาน พร้อมที่จะทุ่มเทความสามารถเพื่อพัฒนาองค์กร เสริมสร้างความภาคภูมิใจผ่านกิจกรรมจิตอาสาหรือการบริการสังคม จะทำให้บุคลากรได้รับการยอมรับและเกียรติยศจากคนรอบข้าง ความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่มีคุณค่า ลดภาระทางใจจากปัญหาสังคมทั้งภายในและรอบรั้วโรงเรียน ช่วยลดความกังวลด้านความปลอดภัยและปัญหายาเสพติดหรืออบายมุขบุคลากรก็สามารถใช้ชีวิตได้อย่างราบรื่น มีสภาพจิตใจที่มั่นคง ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยจัดกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ การให้อิสระในการทำงานร่วมกันของแต่ละกลุ่ม หรือการร่วมกันจัดโครงการต่าง ๆ ซึ่งช่วยให้ครูได้ทำงานร่วมกัน ได้พูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน จะทำให้เกิดความเข้าใจกันลดความขัดแย้งในการทำงาน และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน ซึ่งจะช่วยให้ทางโรงเรียนได้รับทราบข้อมูล ความต้องการของผู้ปกครองและชุมชน เกิดความเข้าใจและความไว้วางใจระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

4. สรุปผลและอภิปรายผล

จากผลการวิจัยองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนสวนศรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการหาความรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านคุณธรรมและด้านการผ่อนคลาย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการส่งเสริมการบริหารจัดการที่ให้ความสำคัญกับด้านการหาความรู้โดยให้บุคลากรมีจิตใจใฝ่เรียนรู้ แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ เช่น จัดชุมชนแห่งการเรียนรู้ภายในโรงเรียน มีการส่งเสริมพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น สนับสนุนให้ครูเข้าเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ มีการจัดให้มีการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เช่น ส่งเสริมให้ครูพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน มีการสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้าร่วมกิจกรรมศึกษาดูงานเพื่อนำประสบการณ์มาปรับใช้ในการทำงาน เช่น การศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบ การเข้าร่วมเวทีวิชาการ และการถอดบทเรียนหลังดูงาน มีสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงาน เช่น การนิเทศแบบกัลยาณมิตร มีการส่งเสริมทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานเพื่อพัฒนาบุคลากรไปสู่ความเป็นมืออาชีพ เช่น เวทีนำเสนอผลงาน การเป็นพี่เลี้ยง ศึกษาดูงาน มีการสนับสนุนความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร เช่น เตรียมความพร้อมเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ เลื่อนตำแหน่ง หรือพัฒนาสายงาน สร้างแรงบันดาลใจในตำแหน่งที่สูงขึ้น มีการเปิดโอกาสความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้แก่ผู้อื่น เช่น การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล การให้คำปรึกษาเส้นทางวิทยฐานะ มีการสนับสนุนการให้ทุนหรือโอกาสทางการศึกษาแก่บุคลากรเพื่อพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้า เช่น

การสนับสนุนทุนศึกษาต่อ ทุนอบรมระยะสั้น การลาศึกษาต่อ และทุนเข้าร่วมประชุมวิชาการ มีการสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องภายในองค์กร เช่น การจัดพื้นที่เรียนรู้สำหรับครู การจัดเวทีนำเสนอผลงาน และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง มีการช่วยให้บุคลากรมีความตื่นตัว พร้อมปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี เพื่อนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานการพัฒนาองค์กร เช่น การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองและอบรมทักษะดิจิทัล การทดลองใช้นวัตกรรมใหม่ ขณะที่ด้านการผ่อนคลาย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อาจเป็นเพราะการดำเนินงานในด้านนี้ต้องอาศัยการส่งเสริมบุคลากรมีความศรัทธาในศาสนา เช่น กิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา ยึดมั่นในศาสนาและวิชาชีพ การส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรมเป็นหลักยึดในการดำเนินชีวิตและการทำงาน เช่น การอบรมจริยธรรม การยกย่องและให้คุณค่าผู้ประพฤติดีเป็นแบบอย่าง การส่งเสริมการมีหิริโอตัปปะอันเป็นคุณธรรมพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันในสังคม เช่น การกำหนดจรรยาบรรณองค์กรอย่างชัดเจน การชื่นชมบุคลากรต่อความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่และมีความละอายในการทำผิด การส่งเสริมบุคลากรมีสติ สมาธิ มีความซื่อสัตย์ รับผิดชอบ รู้จักให้อภัย เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เช่น กิจกรรมจิตอาสา การถอดบทเรียนในการทำงานร่วมกันโดยการรับฟัง ตั้งใจ ใช้เหตุผลพิจารณา การส่งเสริมให้เกิดความสงบทางจิตใจของบุคลากร เช่น มุมพักใจ การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ปลอดภัยทางใจ สร้างวัฒนธรรมองค์กรในการให้เกียรติในสถานการณ์ที่ทำงานหรือพักผ่อนที่สงบทางจิตใจ การเสริมสร้างความสามัคคีในการทำงานเป็นทีม เช่น การทำงานข้ามกลุ่มสาระ และกิจกรรมสานสัมพันธ์ในองค์กรในการร่วมด้วยช่วยกันในโอกาสต่าง ๆ การสนับสนุนองค์กรในการปลูกฝังและส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เช่น การจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนาและวัฒนธรรม การบูรณาการวัฒนธรรมในกิจกรรมโรงเรียน และการทำงานร่วมกับชุมชน จัดให้มีการอบรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ เช่น การอบรมจรรยาบรรณวิชาชีพครู การสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนให้บุคลากรคิดดี ทำดี เช่น โครงการยกย่องผู้ประพฤติดี การสื่อสารเชิงบวก และกิจกรรมจิตอาสา การส่งเสริมยึดมั่นในคุณงามความดีอันนำไปสู่ความสุขในการทำงาน เช่นส่งเสริมการเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้นำและครูต้นแบบด้านคุณธรรม ทำให้ผลการดำเนินงานในด้านนี้ยังไม่สูงเท่ากับด้านอื่น สอดคล้องกับแนวคิดของ Thai Health Promotion Foundation [10] กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง เป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกันและมีการพัฒนาร่วมกันหรือองค์กรสามารถพัฒนากระบวนการสร้างความสุขที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรและตอบสนองวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Patniwan Siriphum and Chonmanee Silanukit [11] ได้ศึกษาเรื่อง องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1)ระดับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2)ครูที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งความสุข โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออกโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Nattapong Noikhot and Boonchom Srisa-ard [12] ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1)ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นขององค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 2)พัฒนาแนวทางสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผู้ให้ข้อมูลหลักจากสถานศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมานค่า สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1)ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

มหาสารคาม เขต 2 มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันของความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2)แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

5. เอกสารอ้างอิง

[1] Office of the Education Council. (2017). *The National Scheme of Education C.E. (2017–2036).* Bangkok: Office of the Education Council. (In Thai)

[2] Burton, J. (2010). *WHO Healthy Workplace Framework and Model : Background and Supporting Literature and Practice : Word Health Organization.* Retrieved January 20, 2012, form www.who.int/occupational_ health/healthy_workplace_framework.pdf.

[3] Thai Health Promotion Foundation. (2009). *Let's Create a Happy Organization.* Bangkok. (In Thai)

[4] Korplarp Apaipak. (2020). Happy Workplace Atmosphere: Happy People, Successful Work. *MCU Humanistic Review*, 8(1), 315–331. (In Thai)

[5] Worachai Rattanaduangta. (2008). *9 Organizations, 9 Ideas Towards 2032.* Thai Health Promotion Foundation. (In Thai)

[6] Constitution of the Kingdom of Thailand. (2017). *Royal Thai Government Gazette,* 134(40 A), 1–90. (In Thai)

[7] Suansriwittaya School. (2024). *Self-Assessment Report (SAR): Academic Year 2024.* (In Thai)

[8] Likert, R. (1967). *The Method of Constructing and Attitude Scale in Attitude Theory and Measurement.* Wiley & Son.

[9] Boonchom Srisa-ard. (2017). *Introduction to Research.* (10th rev. ed.). Suweeriyayasarn. (In Thai)

[10] Thai Health Promotion Foundation. (2009). *Let's Create a Happy Workplace.* Thai Health Promotion Foundation. (In Thai)

[11] Patniwan Siriphum, & Chonmanee Silanukit, (2024). Happy Workplace in Educational Institutions According to the Opinions of Teachers in Schools under the Bangkok Metropolitan Administration, Eastern Bangkok Group. *Nitirat Journal*, 2(1), 36. (In Thai)

[12] Nattapong Noikhot, & Boonchom Srisa-ard, B. (2022). Guidelines for Developing Educational Institutions towards a Happy Organization. *Journal of Buddhistic Philosophy and Development*, 6(1), 91–103. (In Thai)