

องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1
Happy Workplace of Educational Institutions under Phatthalung Primary
Educational Service Area Office 1

วิลาสินี ทองเอียด¹ รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ²
Wilasinee Thongaiad, Rungchatchadaporn Vehachart

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา และ 2) เปรียบเทียบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 276 คน และสุ่มอย่างง่าย โดยวิธีการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 60 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .981 และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา พบว่า ครูที่มีเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน วุฒิการศึกษาต่างกัน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และในรายด้านต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ (Keywords) : องค์กรแห่งความสุข; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

Abstract

This research study aimed to: 1) study happy workplace of educational institutions and 2) compare opinions of teachers towards happy workplace based on gender, educational background, and work experience. Quantitative research format. The study selected 276 research samples through a simple random sampling method, which involved drawing lots. A sixty-item questionnaire with a reliability value of .981 was utilized. The data were analyzed by statistical software package. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, and One-way ANOVA.

The research findings revealed that: 1) the happy workplace of educational institutions, both holistic and individual aspects, was at a good level; and 2) the opinions of teachers with different genders and different work experiences towards the happy workplace

Received: 2024-11-10 Revised: 2024-11-23 Accepted: 2024-11-24

¹ นิสิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ Graduate Student of Educational Administration, Faculty of Education, Thaksin University, Thailand. E-mail: 661997035@tsu.ac.th

² รองศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ Lecturer of Educational Administration, Faculty of Education, Thaksin University, Thailand. E-mail: rungchatchadaporn@tsu.ac.th

of educational institutions, both holistic and individual aspects, were not different. The opinions of teachers with different educational background towards happy workplace of educational institutions were holistically not different. However, it was different in the individual aspects at the significance levels of .05.

Keywords: happy Workplace; Phatthalung Primary Educational Service Area Office 1

บทนำ (Introduction)

การพัฒนาที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องในปัจจุบัน ทั้งด้านการทำงาน เศรษฐกิจและสังคม ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตและส่งผลต่อสภาพจิตใจ ความเครียดและความวิตกกังวล จนส่งผลต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิตหรือความสุขในการดำเนินชีวิต ซึ่งความสุขเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินชีวิต เครือข่ายวิชาการเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Solutions Network : SDSN) ขององค์การสหประชาชาติ (United Nations : UN) ได้มีการเผยแพร่รายงานความสุขโลกประจำปี 2566 (World Happiness Report 2023) ซึ่งเป็นการจัดอันดับประเทศที่มีความสุขที่สุดในโลก (John F. Helliwell et al, 2023: 31-32)

แนวคิดดังกล่าวทำให้หลายประเทศหันมาให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ของประชาชนมากกว่าการมองเพียงการเติบโตทางเศรษฐกิจ แนวคิดเรื่องความสุขมวลรวมประชาชาติ GNH (Gross National Happiness) เป็นมิติใหม่ของการพัฒนาที่มุ่งเน้นความสุขทางด้านสังคมให้ความสำคัญต่อเรื่องความอยู่ดีมีสุขของประชาชนเป็นหลัก (สำนักงานคณะกรรมการนโยบายที่ดินแห่งชาติ, 2565: 18)

การดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการในปัจจุบัน อยู่ภายใต้กรอบรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี รวมทั้งน่านโยบายของรัฐบาลมาขับเคลื่อน เพื่อร่วมกันยกระดับคุณภาพการศึกษาเต็มกำลังความสามารถอย่างเป็นกลยุธมิตรต่อกัน ภายใต้แนวทางการทำงาน “จับมือไว้แล้วไปด้วยกัน” พลตำรวจเอกเพิ่มพูน ชิดชอบ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ได้มอบนโยบายการศึกษาและแนวทางการขับเคลื่อนนโยบาย เรียนดี มีความสุข ซึ่งการเรียนการสอนและการบริหารจัดการองค์กรจำเป็นต้องเริ่มจากความสุขทั้งผู้เรียน ผู้สอน ผู้ปกครองและองค์กร เมื่อมีความสุขจะส่งผลให้การบริหารจัดการองค์กรมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2566: 3)

ปัญหาการไม่มีความสุขในการทำงานของครูในปัจจุบันเป็นปัญหาหนึ่งที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการองค์กรซึ่งเกิดจากปัจจัยที่หลากหลาย โดยครูเป็นอาชีพหนึ่งที่เสี่ยงต่อการมีความเครียดในการทำงาน เนื่องจากมีภาระงานมากและต้องมีความรับผิดชอบเกี่ยวกับตัวนักเรียน นอกจากนี้ครูยังต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานของตัวเองให้เข้ากับการเปลี่ยนหลักสูตรใหม่เพื่อให้ผ่านการตรวจมาตรฐานของสถานศึกษาจากหน่วยงานภายนอก ปัญหาดังกล่าวจึงส่งผลให้เกิดภาวะของการขาดแคลนครูอันเป็นสาเหตุที่ทำให้การพัฒนาประเทศ ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้นการศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู จึงมีความจำเป็นเพื่อจะได้มีการจัดการบริหารปัจจัยต่าง ๆ ให้ครูมีความสุข สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2566: 4)

องค์กรแห่งความสุขจึงเป็นอีกแนวคิดหนึ่งที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ซึ่งมีความเชื่อว่าการสร้างความสัมพันธ์ของคนในองค์กรให้มีความสุขทำให้มีความผูกพันเกิดจากการรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กร มีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งจากที่บ้านและที่ทำงานซึ่งจะช่วยให้การดำเนินชีวิตเป็นไป

อย่าง สร้างสรรค์และมีความสุขในการทำงาน และมีความศรัทธาต่อองค์กร และพร้อมที่จะทุ่มเทร่างกายแรงใจอย่างเต็มที่ในการทำงานให้กับองค์กร แนวคิดองค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace) มีแนวคิดหลัก 3 ประการ คือ ทำให้คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่และชุมชนสมานฉันท์ ทั้งนี้สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้พยายามสนับสนุนให้องค์กร นำแนวคิดการสร้างองค์กรสุขภาวะไปประยุกต์ใช้ในองค์กรโดยการประเมินองค์กรสุขภาวะ 8 ด้าน ได้แก่ 1) การมีสุขภาพดี และดูแลตนเอง 2) ความมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น 3) การจัดการกับอารมณ์ 4) การเรียนรู้และเป็นมืออาชีพ 5) การมีคุณธรรม 6) การใช้เงินเป็น 7) การดูแลครอบครัว 8) การดูแลองค์กรและสังคม (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2559: 10-12)

ด้วยความเป็นมาและสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยได้ตระหนักและเห็นถึงความสำคัญเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองและบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาและองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นอันจะส่งผลในการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

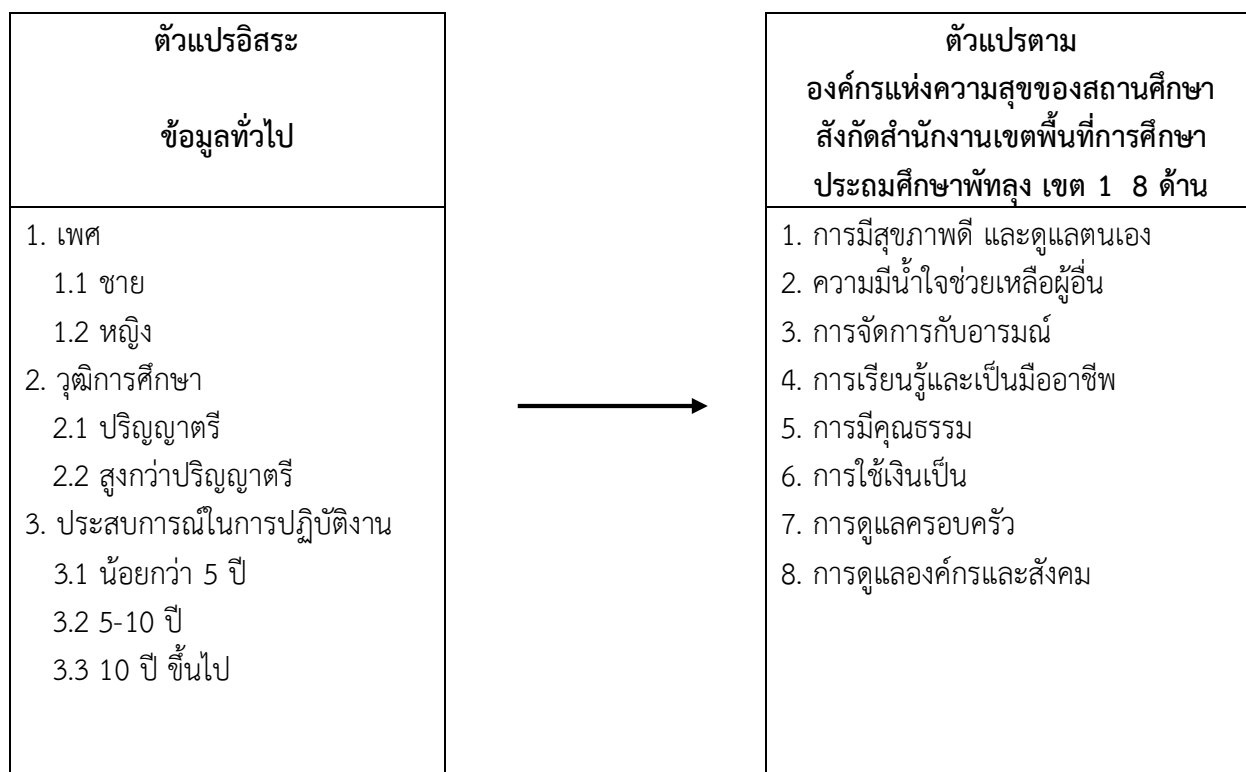
สมมติฐานของการวิจัย (Research Hypothesis)

ครูที่มีเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การศึกษาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณมีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย
 - 1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ตามแนวคิดสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2559: 10-12) 8 ด้าน ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัยองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 (ที่มา: ผู้วิจัย)

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 923 คน

กลุ่มตัวอย่าง ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 276 คน ซึ่งได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูป Krejcie and Morgan (1970: 607-610) และสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลาก

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำนวน 117 โรงเรียน

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการการวิจัยนี้ในปีการศึกษา 2567 ระหว่างเดือน พฤษภาคม-กันยายน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ จำแนกเป็น เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่าชนิด 5 ระดับ จำนวน 60 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

2.2 นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้จากการไปทดลองใช้มาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของ (Cronbach, 1990) ซึ่งแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษามีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .981

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ขออนุญาตรับรองและแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยทักษิณถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

3.2 นำหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยถึงผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง และผ่านระบบ Google form จำนวนแบบสอบถามที่จัดส่งไปจำนวน 276 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 260 ฉบับ เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ 260 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.20 และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์คำนวณหาค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าร้อยละ

4.2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ไปวิเคราะห์เทียบตามแนวคิดการแปลความหมายค่าเฉลี่ยที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งคะแนนตามช่วงความกว้างของอันตรภาคชั้น 5 ระดับ

4.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามตัวแปร ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่า t-test (Independent t – test) และทดสอบ One Way ANOVA ในการทดสอบค่า F-test และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธี Least Signification Difference (LSD)

ผลการวิจัย (Research Results)

1. องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการดูแลครอบครัว ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ในภาพรวมและรายด้าน

องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา	n = 260		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. การมีสุขภาพดีและดูแลตนเอง	3.9625	0.7351	มาก
2. ความมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น	4.2632	0.7560	มาก
3. การจัดการกับอารมณ์	3.9332	0.8311	มาก
4. การเรียนรู้และเป็นมืออาชีพ	4.2120	0.6529	มาก
5. การมีคุณธรรม	4.3976	0.6498	มาก
6. การใช้เงินเป็น	3.9082	0.8228	มาก
7. การดูแลครอบครัว	3.8560	0.9244	มาก
8. การดูแลองค์กรและสังคม	4.2121	0.7305	มาก
รวม	4.0953	0.6696	มาก

2. ผลการเปรียบเทียบขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามตัวแปรเพศ

องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา	เพศชาย n = 48		เพศหญิง n = 212		t	Sig
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การมีสุขภาพดีและดูแลตนเอง	3.9141	0.6670	3.9735	0.7507	0.050	.614
2. ความมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น	4.1548	0.7512	4.2877	0.7566	1.101	.272
3. การจัดการกับอารมณ์	3.9167	0.7336	3.9369	0.8531	0.152	.879
4. การเรียนรู้และเป็นมืออาชีพ	4.0599	0.7047	4.2465	0.6374	1.795	.074
5. การมีคุณธรรม	4.2917	0.6916	4.4216	0.6392	1.252	.212
6. การใช้เงินเป็น	3.9077	0.7704	3.9084	0.8359	0.005	.996
7. การดูแลครอบครัว	3.9673	0.8109	3.8309	0.9481	0.923	.357
8. การดูแลองค์กรและสังคม	4.1071	0.8127	4.2358	0.7106	1.103	.271
รวม	4.0403	0.6680	4.1078	0.6709	0.630	.529

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามตัวแปรเพศ ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษา

องค์กรแห่งความสุข ของสถานศึกษา	วุฒิการศึกษา n = 260				t	sig
	ปริญญาตรี n = 206		สูงกว่าปริญญาตรี n = 54			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การมีสุขภาพดีและดูแลตนเอง	3.9958	0.7023	3.8356	0.8439	1.428	.155
2. ความมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น	4.3128	0.6827	4.0741	0.9716	1.699	.094
3. การจัดการกับอารมณ์	3.9672	0.7873	3.8032	0.9778	1.292	.197
4. การเรียนรู้และเป็นมืออาชีพ	4.2360	0.6059	4.1240	0.8079	1.160	.247
5. การมีคุณธรรม	4.4399	0.5833	4.2361	0.8449	1.671	0.99
6. การใช้เงินเป็น	3.9320	0.7720	3.8175	0.9961	0.911	.363
7. การดูแลครอบครัว	3.8773	0.8755	3.7751	1.0966	0.633	.528
8. การดูแลองค์กรและสังคม	4.2712	0.6455	3.9868	0.9650	2.049*	.044
รวม	4.1311	0.6050	3.9590	0.8669	1.374	.174

* มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่า t องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ในด้านการดูแลองค์กรและสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว ในภาพรวมและรายด้านจำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

องค์กรแห่งความสุข ของสถานศึกษา	ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
1. การมีสุขภาพดีและดูแลตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	2	0.463	0.232	0.427	.653
	ภายในกลุ่ม	257	139.483	0.543		
	รวม	259	139.947			
2. ความมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	2	0.718	0.359	0.626	.535
	ภายในกลุ่ม	257	147.293	0.573		
	รวม	259	148.011			
3. การจัดการกับอารมณ์	ระหว่างกลุ่ม	2	1.761	0.881	1.278	.280
	ภายในกลุ่ม	257	177.124	0.698		
	รวม	259	178.886			

องค์กรแห่งความสุข ของสถานศึกษา	ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
4. การเรียนรู้และเป็นมืออาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.304	0.152	0.354	.702
	ภายในกลุ่ม	257	110.118	0.428		
	รวม	259	110.422			
5. การมีคุณธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.782	0.391	0.926	.397
	ภายในกลุ่ม	257	108.569	0.422		
	รวม	259	109.352			
6. การใช้เงินเป็น	ระหว่างกลุ่ม	2	1.094	0.547	0.807	.447
	ภายในกลุ่ม	257	174.247	0.678		
	รวม	259	175.342			
7. การดูแลครอบครัว	ระหว่างกลุ่ม	2	1.726	0.863	1.010	.366
	ภายในกลุ่ม	257	219.580	0.854		
	รวม	259	221.306			
8. การดูแลองค์กรและสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.028	0.514	0.963	.383
	ภายในกลุ่ม	257	137.195	0.534		
	รวม	259	138.223			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.403	0.702	1.572	.210
	ภายในกลุ่ม	257	114.727	0.446		
	รวม	259	116.131			

จากตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. ผลการศึกษาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการมีคุณธรรม รองลงมา คือ ด้านความมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น การดูแลองค์กรและสังคม ตามลำดับ และด้านการดูแลครอบครัว มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้ เนื่องจากการให้ความสำคัญกับการมีคุณธรรมที่ดี มีกิจกรรมที่เป็นการปลูกฝังในเรื่องการมีระเบียบวินัย การตรงต่อเวลาในการทำงาน การทำงานร่วมกันในองค์กรด้วยความสามัคคี นอกจากนี้ยังมีการนำเอาคำสอนหรือหลักธรรมทางศาสนามาปรับใช้ในชีวิตประจำวัน โดย อัญชลี มีบุญ (2562: 489) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการ

มีคุณธรรมไว้ว่า คุณธรรมจริยธรรม เป็นการนำเอาหลักธรรมมาปฏิบัติให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพสูง คุณธรรมจริยธรรมเป็นคุณงามความดีที่สั่งสมอยู่ในจิตใจมนุษย์หรือภายในจิตใจสำนึก โดยผ่านประสบการณ์จากการได้สัมผัสซึ่งจะแสดงออกมาโดยการกระทำทางกาย วาจา และจิตใจของแต่ละบุคคลโดยการใช้ปัญญาในการพิจารณาเหตุผลว่ากระทำดีหรือเลว ถูกหรือผิด ซึ่งการกระทำนั้นต้องเป็นสิ่งที่มิประโยชน์ต่อตนเอง ผู้อื่น สังคม และประเทศชาติ

2. ผลการเปรียบเทียบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามตัวแปรเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

2.1 ผลการเปรียบเทียบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามตัวแปรเพศ พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในแต่ละสถานศึกษานั้น การจัดสรรภาระงานต่าง ๆ ไม่ได้นำเอาความแตกต่างทางด้านเพศมาเป็นข้อจำกัดในการมอบหมายงาน ทำให้ครูทั้งเพศชายและเพศหญิง มีภาระงานที่ใกล้เคียงกันส่งผลต่อความตึงเครียดและขาดความสุขในสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน โดยครูทั้งเพศชายและเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยด้านการมีคุณธรรมมากที่สุด อาจเป็นเพราะด้านการมีคุณธรรม ถือเป็นสิ่งสำคัญและเป็นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันในองค์กร สอดคล้องกับ สุริยา จันโสด (2561: 97) พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับพีระศักดิ์ โกมลานนท์ (2565: 93) พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดพังงา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลเปรียบเทียบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการดูแลองค์กรและสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในแต่ละสถานศึกษานั้น ครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีนั้นได้รับมอบหมายงาน เท่ากันกับครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ต่างกันในด้านการดูแลองค์กรและสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีเป็นกลุ่มที่มีความรู้ ความสามารถสูงเป็นที่ต้องการและเป็นที่คาดหวังขององค์กรและสังคม จึงทำให้มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี สอดคล้องกับณัฐพันธุ์ มีมุข (2560: 105) พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสุริยา จันโสด (2561: 102) พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลเปรียบเทียบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในแต่ละสถานศึกษา ไม่ได้นำเอาประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมาเป็นข้อจำกัดในการปฏิบัติงาน ครูในสถานศึกษามีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยครูที่มีประสบการณ์

ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และระหว่าง 5-10 ปี เป็นครูใหม่ที่เข้ามาปฏิบัติงาน จึงมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน ส่วนครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จัดเป็นครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมานาน มีค่าตอบแทนที่เหมาะสม จึงเกิดความเป็นองค์กรแห่งความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับสุริยา จันโสด (2561: 112) พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับจิระภา สมัครงษ์ (2564: 73) พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับนาริรัตน์ อัจฉริยะมณีกุล และภูมิพิพัฒน์ รักพรหมคง (2567: 316) พบว่า ความคิดเห็นของครูต่อการพัฒนาการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในความปรกติใหม่ของสถานศึกษา อำเภอคลองขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

1. องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้ การมีสุขภาพดีและดูแลตนเอง ความมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น การจัดการกับอารมณ์ การเรียนรู้และเป็นมืออาชีพ การมีคุณธรรม การใช้เงินเป็น การดูแลครอบครัว และการดูแลองค์กรและสังคม
2. ผลการศึกษาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามตัวแปรเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เพราะเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่ได้เป็นข้อจำกัดในการปฏิบัติงาน และจำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษาแตกต่างกันในด้านการดูแลองค์กรและสังคม เพราะครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงนั้นย่อมเป็นที่คาดหวังขององค์กรและสังคม

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในด้านการดูแลครอบครัว ด้านการใช้เงิน และการจัดการกับอารมณ์ และควรมีแนวทางในการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ เหล่านี้ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขต่อไป
 - 1.2 ผู้บริหารควรสรุปผลการศึกษาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาให้กับ ผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบ และหาข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุงและพัฒนาให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งความสุขต่อไป โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมภายใต้ความแตกต่างในด้านต่าง ๆ
2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป
 - 2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา เพื่อจะได้นำข้อมูลมาพัฒนาให้ครูมีความสุขในการทำงานและเกิดความสุขในสถานศึกษาอย่างแท้จริง
 - 2.2 ควรศึกษาถึงการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเกี่ยวกับผู้เรียนเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาให้สถานศึกษาเกิดความเป็นองค์กรแห่งความสุขอย่างรอบด้าน

เอกสารอ้างอิง (References)

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). นโยบายการศึกษา เรียนดี มีความสุข. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- จิระภา สมัครพงษ์. (2564). ศึกษาองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1. สารนิพนธ์ ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- นาริรัตน์ อัจฉริยะมณีกุล ภูมิพัฒน์ รักพรหมงคล. (2567). ศึกษาแนวทางการพัฒนาการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขในความปรกติใหม่ของสถานศึกษา อำเภอลองขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย. 6(2) : 309-323.
- ณัฐพันธุ์ มีมุข. (2560). อิทธิพลขององค์กรแห่งความสุขที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พีระศักดิ์ โกมลานนท์. (2565). ศึกษาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดพังงา. การศึกษาอิสระ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- สุริยา จันโสด. (2561). องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2559). มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ. กรุงเทพฯ: แอทโพร์พรีนซ์ จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการนโยบายที่ดินแห่งชาติ. (2565). รายงานสรุปสำหรับผู้บริหารโครงการพัฒนาตัวชี้วัดความสุขชุมชนมวลรวม (Gross Community Happiness, GCH) ภายใต้นโยบายการจัดที่ดินทำกินให้ชุมชน. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการนโยบายที่ดินแห่งชาติ.
- อัญชลี มีบุญ. (2562). คุณธรรม จริยธรรม สำหรับผู้บริหารที่สอดคล้องกับการปกครองในองค์กรภาครัฐ. Veridian E-journal Slipakorn University. 12(1): 484-493.
- Cronbach, L.J. (1990). *Essentials of psychological testing*. (5th ed.). New York: Harper Collins Publishers.
- Helliwell, J.F., Layard, R., Sachs, J.D., Aknin, L.B., De Neve, J.-E., & Wang, S. (Eds.). (2023). *World Happiness Report 2023*. United Nations Organization.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3): 607-610.

