

การศึกษาองค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา

A Study of the Components of Happy Organization in Educational Institutions

ปริญญญา แหวนนิล¹ ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์² พรเทพ เสถียรนพเก้า³
Parinya Weannin, Suphirun Jantarak, Pornthep steannoppakao

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีวิธีการดำเนินการ 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสังเคราะห์องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา จากแหล่งข้อมูลทางวิชาการจำนวน 10 รายการ โดยเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ที่ 5 หรือ ร้อยละ 50 และ 2) การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสังเคราะห์เอกสารและแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1.ความพึงพอใจในการทำงาน 2.การติดต่อสัมพันธ์ 3.การเป็นที่ยอมรับ 4.ที่ทำงานน่าอยู่ และ 5. ความสมานฉันท์ในองค์กร และ 2) ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ จากการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา มีความเหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ และองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ที่ทำงานน่าอยู่ ตามลำดับ

คำสำคัญ (Keywords) : องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุข; ความสุขในการทำงาน; โรงเรียนประถมศึกษา

Abstract

This research study aimed to investigate the components of happiness organization development in educational institutions. This qualitative research was conducted through two main procedures 1) synthesis of their happiness organization development of School effectiveness from 10 documents and research sources, selecting components with a frequency of 5 or 50 percent, and 2) an evaluation of the appropriateness of the components

Received: 2025-08-30 Revised: 2025-09-15 Accepted: 2025-09-18

¹ นักศึกษาหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร Student Master of Education Program, Department of Education Administration and Development, Sakon Nakhon Rajabhat University. E-mail: PARINYA.WA67@snru.ac.th

² อาจารย์ที่ปรึกษาสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร Advisor Department of Education Administration and Development, Sakon Nakhon Rajabhat University. E-mail: suphirun@snru.ac.th

³ อาจารย์ที่ปรึกษาสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร Advisor Department of Education Administration and Development, Sakon Nakhon Rajabhat University. E-mail: pornthep@snru.ac.th

of happiness organization by five experts. The research instruments utilized in this study consisted of a document synthesis form and a 5-point Likert scale questionnaire (rating scale). Data was conducted through content analysis, employing statistical methods frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The results of the research were: 1. happiness organization development in the educational institutions comprised of five core components: 1) job satisfaction, 2) interpersonal relations, 3) acceptance, 4) livable workplace, and 5) solidarity in the organization. 2. The results of the evaluation of their appropriateness. The components were at the highest level of overall appropriateness. With consideration of each aspect, it was at the highest level in all aspects. The component with the highest mean value was interpersonal relations; the one with the lowest mean value was livable workplace, respectively.

Keywords: components of organization of Happiness; happiness in working; primary school

บทนำ (Introduction)

ท่ามกลางสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและมีความผันแปรสูง ซึ่งอาจเป็นทั้งโอกาสหรือความเสี่ยงต่อการพัฒนาประเทศในอนาคต โดยเฉพาะเมื่อเผชิญกับวิกฤติที่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม รัฐบาลจึงกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาให้มีเป้าหมายหลักที่ชัดเจนและเชื่อมโยงสู่เป้าหมายย่อยในมิติต่าง ๆ เพื่อเร่งดำเนินการ ลดข้อจำกัดเดิม และพัฒนาศักยภาพให้สอดคล้องกับพลวัตโลก โดยมุ่งให้ประเทศไทยเติบโตต่อเนื่องและยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทุกมิติและทุกช่วงวัย ให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ พร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา และสุขภาวะที่ดี สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ (2561: 7-8) ซึ่งเน้นการพัฒนาคนไทยให้มีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ ทั้งด้านความรู้ ทักษะพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานสังคม ควบคู่กับหลักประกันและความคุ้มครองทางสังคมเพื่อความมั่นคงในชีวิต สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2565: 20)

ความสุขในการทำงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ขององค์กร เมื่อบุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน จะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน สร้างความผูกพันต่อองค์กร และนำไปสู่ผลงานที่มีคุณภาพ ความสุขในการทำงานไม่ใช่เพียงความรู้สึกเชิงอารมณ์เท่านั้น แต่เป็นสถานะที่เกิดขึ้นจากการที่บุคลากรได้รับการตอบสนองความต้องการในหลายมิติ ซึ่งสะท้อนให้เห็นได้อย่างชัดเจนผ่านการปฏิบัติงานในองค์กรที่มีความมั่นคงทางโครงสร้างและระบบงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง มีเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพที่ชัดเจน ผู้บังคับบัญชาที่บริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล เพื่อนร่วมงานที่เป็นกัลยาณมิตร รวมทั้งมีสวัสดิการและสวัสดิภาพที่เหมาะสมและเพียงพอ หากบุคลากรได้รับสิ่งเหล่านี้อย่างต่อเนื่อง ย่อมก่อให้เกิดความผูกพันและความสุขในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพของงาน และส่งเสริมการพัฒนาองค์กรให้ก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืน กอปรลาภ อภัยภักดี (2563: 316) ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ จึงเริ่มให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น การสร้างองค์กรแห่งความสุขจึงเป็นแนวคิดสำคัญมุ่งส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เพื่อลดระดับความเครียดและสร้างสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน กนกวรรณ พันนาดี (2567: 36)

แนวคิดองค์กรแห่งความสุขได้ขยายสู่ระบบการศึกษา เห็นได้จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยบุคลากรในสถานศึกษาถูกคาดหวังให้เป็นกลไกสำคัญในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของสังคม เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้ เก่ง ดี และมีความสุข แต่ท่ามกลางสภาพปัญหาในปัจจุบันบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาทั้งสายการสอนและสายบริหารต้องเผชิญกับสถานการณ์ทางการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มีการปฏิรูปการศึกษาบ่อยครั้งตามการเปลี่ยนรัฐบาลและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ทำให้เกิดนโยบายทางการศึกษาใหม่ ๆ การจัดการศึกษาจึงต้องเปลี่ยนไปตามนโยบายซึ่งบุคคลที่ได้รับผลกระทบโดยตรงก็คือครู บางนโยบายยังทำไม่สำเร็จหรือยังไม่ได้เริ่มก็ต้องเปลี่ยนหรือปรับแก้ใหม่อีก ทำให้ครูมีภาระงานมาก และต้องมีความรับผิดชอบเกี่ยวกับตัวนักเรียน ในขณะเดียวกันครูต้องประสานงานกับผู้ปกครองของนักเรียนตลอดเวลาต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานของตัวเองให้เข้ากับการเปลี่ยนหลักสูตรใหม่เพื่อให้ผ่านการตรวจมาตรฐานของโรงเรียนจากหน่วยงานภายนอก เมธาพร ผึ้งลักษณ์ (2559: 1-2) ทำให้ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสายการสอนกำลังถูกบั่นทอนลง ครูเผชิญกับปัญหาความเครียดสะสมอย่างต่อเนื่อง แล้วย่นำความรู้สึกที่เกิดขึ้นไประบายกับนักเรียน เช่น การดุด่าด้วยถ้อยคำที่ไม่เหมาะสม การทำร้ายร่างกายทั้งที่เล็กน้อยจนไปถึงขั้นที่รุนแรง สิทธิเดช เสมอภาคดี (2566: 4) ความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อการบริหารองค์กรในมิติการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งส่งผลดีในระดับบุคคลโดยเพิ่มแรงจูงใจและประสิทธิภาพการทำงาน และส่งผลดีต่อองค์กรโดยสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจระหว่างผู้บริหาร ครูผู้สอน และนักเรียน ทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น รวมทั้งสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร และที่สำคัญที่สุดคือส่งผลดีต่อผู้เรียนซึ่งเป็นผลผลิตหลักของสถานศึกษา โดยได้รับการเรียนการสอนจากครูที่ทำงานอย่างมีความสุข รัฐวิภาณต์ ประดับเสริฐ(2567: 787-788)

กระบวนการจัดการเพื่อธำรงรักษาทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาให้มีความสุขในการทำงานและมีความกระตือรือร้นในการบรรลุเป้าหมายองค์กรนั้น ต้องคำนึงถึงการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว การส่งเสริมสุขภาพและคุณภาพครอบครัวที่ดี การยึดหลักธรรมาภิบาลและคุณธรรมจริยธรรมการทำงานร่วมกันอย่างสมานฉันท์ การจัดระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม การสร้างความมั่นคงในการทำงานและชีวิต การพัฒนาเส้นทางอาชีพที่ชัดเจน การจัดสภาพแวดล้อมขององค์กรให้สะดวก สวยงาม มั่นคง และปลอดภัยทั้งในมิติกายภาพและจิตวิทยา รวมถึงการมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกที่เหมาะสม ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลต่อการสร้างคุณค่าในตนเอง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร ความผูกพันต่อองค์กร และความกระตือรือร้นในการทำงานในบริบทของสถานศึกษาซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาที่มีหน้าที่จัดการเรียนการสอนให้แก่เด็กนักเรียนตามหลักสูตรและมาตรฐานการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องจัดการบริหารจัดการที่มุ่งให้ครู บุคลากร และนักเรียนมีแรงจูงใจในการร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่คุณภาพผู้เรียนซึ่งเป็นผลผลิตและผลลัพธ์สำคัญของสถานศึกษา กมลทิพย์ ใจเที่ยง (2562: 121)

จากความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาองค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เป็นจริงในปัจจุบัน สำหรับผู้บริหารนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข อันจะส่งผลให้ครูและบุคลากรมีความพร้อมต่อการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

เพื่อศึกษาองค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (แบบการวิจัยเอกสาร) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยโดยการศึกษเอกสารและงานวิจัย เพื่อศึกษาองค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาโดยมีขั้นตอนวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา โดยศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาจากแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการสังเคราะห์จำนวน 10 แหล่ง เพื่อนำมาสังเคราะห์องค์ประกอบ ซึ่งองค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความพึงพอใจในการทำงาน 2) การติดต่อสัมพันธ์ 3) การเป็นที่ยอมรับ 4) ที่ทำงานน่าอยู่ และ 5) ความสมานฉันท์ในองค์กร

1.2 ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจงตามคุณสมบัติที่กำหนด เป็นผู้ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบที่สังเคราะห์ได้ โดยมีคุณสมบัติ ดังนี้

1) อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษามีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการศึกษา และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

2) ผู้บริหารโรงเรียน มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป ดำรงตำแหน่งวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์ในการบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

3) ครู มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป ดำรงตำแหน่งวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการในพื้นที่ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ตั้งแต่เดือนมกราคม 2568-สิงหาคม 2568

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นที่ 1 แบบสังเคราะห์องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ตรวจสอบความเหมาะสมโดยคณะกรรมการวิทยานิพนธ์

ขั้นที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสังเคราะห์เอกสาร และแบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ การใช้เครื่องมือการวิจัยแยกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สังเคราะห์องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา โดยศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 10 แหล่ง

ขั้นตอนที่ 2 ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา โดย ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสังเคราะห์เอกสารและแบบสอบถามชนิด มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยของร้อยละ โดยเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ที่ 5 หรือ ร้อยละ 50 ขึ้นไป และขั้นที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำค่าเฉลี่ยไปแปล ความหมายโดยเทียบกับเกณฑ์การประเมิน โดยเลือกองค์ประกอบที่มีความเหมาะสมมาก หรือมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป เพื่อให้ได้องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา บุญชม ศรีสะอาด (2553 : 21)

ผลการวิจัย (Research Results)

ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ตามที่ได้ศึกษาจากเอกสารและ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการ ได้องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ทั้งสิ้น 5 องค์ประกอบ ซึ่งมีรายละเอียดดังตาราง 1

ตาราง 1 สังเคราะห์องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา

นักวิชาการ องค์ประกอบ องค์กรแห่งความสุข	วิรัชฐา ตระกูลสุนทรชัย (2561)	เกษมา ชำยรัมย์ (2563)	ณัฐพงษ์ น้อยโคตร (2565)	หยาดฝน เดชโสภาส (2565)	ไพรัช วรรณบวร (2566)	ภคพร ใจมาก (2566)	ชาลี เปี่ยมพลอย (2567)	รัฐวิภาณต์ ประดับเสริมรัฐ (2567)	Manion (2003)	Claypool (2017)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่คัดสรร
1.การติดต่อสัมพันธ์											5	50	✓
- การติดต่อสัมพันธ์		✓							✓				
- การสร้างสัมพันธ์ภาพในองค์กร										✓			
- ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	✓												
-การติดต่อสัมพันธ์ที่ดี						✓							
2.ความรักในงาน											3	30	
- ความรักในงาน		✓							✓				
- ด้านความรักในงาน	✓												
3. ความสำเร็จในงาน	✓	✓							✓		3	30	
4. การเป็นที่ยอมรับ											5	50	✓
- การเป็นที่ยอมรับ	✓	✓							✓				
- การสร้างการยอมรับ										✓			

นักวิชาการ องค์ประกอบ องค์กรแห่งความสุข	วิรัชฐา ตระกูลสุนทรชัย (2561)	เกษมา ชำนาญ (2563)	ณัฐพงษ์ น้อยโคตร (2565)	หยาดฝน เดชโสภาส (2565)	ไพรัช วรรณบวร (2566)	ภาคพร ใจมาก (2566)	ชาติ เปี่ยมพลอย (2567)	รัฐวิภาณต์ ประดับเสริฐ (2567)	Manion (2003)	Claypool (2017)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ตัดสรร
- ด้านการมีความเข้าใจผู้อื่น						✓							
5.การบริหารจัดการองค์กร										✓	1	10	
6. วัฒนธรรมองค์กร											2	20	
- การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุข										✓			
- วัฒนธรรมองค์กร								✓					
7.ที่ทำงานน่าอยู่											5	50	✓
- การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ร่มรื่นสบาย ไม่มีมลพิษ										✓			
- ที่ทำงานน่าอยู่			✓				✓						
- ด้านที่ทำงานน่าอยู่					✓								
- สถานที่ทำงานน่าอยู่								✓					
8. ความผูกพันต่อองค์กร	✓										1	10	
9. ความสมานฉันท์ในองค์กร											5	50	✓
- ความสมานฉันท์ในองค์กร			✓				✓						
- ด้านบุคลากรมีความร่วมมือในการ ทำงาน				✓									
- ด้านความสมานฉันท์ในองค์กร					✓								
- ชุมชนสมานฉันท์								✓					
10. คนทำงานมีความสุข											4	40	
- คนทำงานมีความสุข			✓				✓						
- ด้านคนทำงานมีความสุข					✓								
- คนมีความสุข								✓					
11. ความพึงพอใจในการทำงาน											6	60	✓
- ความพึงพอใจในงาน		✓						✓					
- ด้านทัศนคติต่องานที่ทำ			✓										
- ด้านทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ					✓								
- ทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ							✓						
- ด้านความพึงพอใจในการทำงาน				✓									
12. การมีสังคมดี						✓					1	10	

นักวิชาการ องค์ประกอบ องค์กรแห่งความสุข	วิรัชฐา ตระกูลสุนทรชัย (2561)	เกษมา ช้วยรัมย์ (2563)	ณัฐพงษ์ น้อยโคตร (2565)	หยาดฝน เดชโสภาส (2565)	ไพรัช วรรณบวร (2566)	ภาคพร ใจมาก (2566)	ชาติ เปี่ยมพลอย (2567)	รัฐวิภาณต์ ประดับเสริฐ (2567)	Manion (2003)	Claypool (2017)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ตัดสรร
13. การมีความรับผิดชอบ						✓					1	10	
14. การมีสุขภาพดี				✓		✓					2	20	
15. ความกระตือรือร้นในการทำงาน				✓							1	10	
16. ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม				✓							1	10	
รวม	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5			

องค์ประกอบที่มีลักษณะสอดคล้องกันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ได้จำนวน 16 องค์ประกอบ จากนั้นผู้วิจัยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป หรือตั้งแต่ร้อยละ 50 ของความถี่ ทั้งหมด และได้คัดสรร องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา จำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความพึงพอใจในการทำงาน 2) การติดต่อสัมพันธ์ 3) การเป็นที่ยอมรับ 4) ที่ทำงานน่าอยู่ และ 5) ความสมานฉันท์ในองค์กร

ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษามีรายละเอียด ดังที่ปรากฏในตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงผลการประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

องค์ประกอบ	ความเหมาะสม		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ความพึงพอใจในการทำงาน	4.88	0.18	มากที่สุด
1.1 กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	4.80	0.45	มากที่สุด
1.2 พยายามให้งานประสบผลสำเร็จ	5.00	0.00	มากที่สุด
1.3 แสดงความภาคภูมิใจในผลการปฏิบัติงานของตนเอง	5.00	0.00	มากที่สุด
1.4 สามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเหมาะสม	4.80	0.45	มากที่สุด
1.5 ตระหนักถึงคุณค่าของงานต่อตนเองและสังคม	4.80	0.45	มากที่สุด
2. การติดต่อสัมพันธ์	4.96	0.89	มากที่สุด
2.1 สื่อสารกันอย่างเป็นมิตรด้วยความสุภาพ	5.00	0.00	มากที่สุด
2.2 รับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะของผู้อื่นอย่างตั้งใจ	5.00	0.00	มากที่สุด
2.3 ร่วมมือช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงาน	5.00	0.00	มากที่สุด
2.4 รับรู้ถึงความปรารถนาดีต่อกัน	5.00	0.00	มากที่สุด
2.5 สามารถร่วมมือกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจนบรรลุผลสำเร็จ	4.80	0.45	มากที่สุด
3. การเป็นที่ยอมรับ	4.84	0.36	มากที่สุด
3.1 รับรู้ว่าได้รับความเชื่อถือจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และบุคคลภายนอกองค์กร	4.80	0.45	มากที่สุด
3.2 รับรู้ว่าได้รับยกย่องในด้านความรู้ ความสามารถ คุณงามความดีและผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.80	0.45	มาก
3.3 รับรู้ถึงความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานสำคัญ	4.80	0.45	มากที่สุด
3.4 รับรู้ถึงการสนับสนุนในการพัฒนาและก้าวหน้าในวิชาชีพ	4.80	0.45	มาก
3.5 รับรู้ถึงคุณค่าของตนเอง	5.00	0.00	มากที่สุด

องค์ประกอบ	ความเหมาะสม		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
4. ที่ทำงานน่าอยู่	4.60	0.51	มากที่สุด
4.1 รับรู้ถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานศึกษา มีความสะอาด อากาศถ่ายเทสะดวก แสงสว่างเพียงพอ และปลอดภัย	4.80	0.45	มากที่สุด
4.2 มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับลักษณะงาน	4.40	0.50	มาก
4.3 รับรู้ถึงวัฒนธรรมองค์กรที่ดี	4.60	0.50	มากที่สุด
4.4 รับรู้ถึงการบริหารจัดการที่เป็นระบบ	4.40	0.89	มาก
4.5 แสดงความภูมิใจในสถานศึกษา	4.80	0.45	มากที่สุด
5. ความสมานฉันท์ในองค์กร	4.90	0.15	มากที่สุด
5.1 เคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน	5.00	0.00	มากที่สุด
5.2 ให้คำปรึกษาแนะนำ	4.80	0.45	มากที่สุด
5.3 ชื่นชมในความสำเร็จและให้กำลังใจแก่กัน	4.80	0.45	มากที่สุด
5.4 ร่วมมือทำงานเป็นทีม	5.00	0.00	มากที่สุด
5.5 รับรู้ถึงผูกพันต่อกัน	5.00	0.00	มากที่สุด
5.6 รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.80	0.45	มากที่สุด
รวม	4.84	0.22	มากที่สุด

จากตาราง 2 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบองค์กรแห่งความสุข มีความเหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.84$, S.D.=0.22) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การติดต่อสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.96$, S.D.=0.89) ความสมานฉันท์ในองค์กร ($\bar{X} = 4.90$, S.D.=0.15) ความพึงพอใจในการทำงาน ($\bar{X} = 4.88$, S.D.= 0.18) การเป็นที่ยอมรับ ($\bar{X} = 4.84$, S.D.= 0.36) และที่ทำงานน่าอยู่ ($\bar{X} = 4.60$, S.D.= 0.51) ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

การศึกษาองค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในครั้งนี้ ได้จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาพบว่า องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษามี 5 องค์ประกอบ 37 พฤติกรรมบ่งชี้ ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน การติดต่อสัมพันธ์ การเป็นที่ยอมรับ ที่ทำงานน่าอยู่ และความสมานฉันท์ในองค์กร

การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา พบว่า องค์ประกอบทุกตัว ที่มีความเหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เพื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การติดต่อสัมพันธ์ ทั้งนี้ อาจเนื่องจากว่า การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความสุข โดยความสัมพันธ์ที่ดีจะนำไปสู่การประสานงานระหว่างฝ่ายต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้การสื่อสารและการทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ลดความเข้าใจคลาดเคลื่อน อันก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ความเป็นเอกภาพ และความสามัคคีในองค์กร เมื่อองค์กรมีระบบการติดต่อสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ ย่อมลดความขัดแย้งภายใน เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และสามารถบรรลุเป้าประสงค์ได้อย่างราบรื่น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภคพร ใจมาก (2566: 1262) ที่ได้กล่าวว่า การมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีและเป็นบรรยากาศแห่งความสุข การมีความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งนี้ไม่เพียงแต่ช่วยลดความขัดแย้งและเพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน แต่ยังเป็นรากฐานที่สำคัญในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ที่ทำงานน่าอยู่ แต่เมื่อพิจารณาภาพรวมของด้าน

ยังอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเนื่องมาจากความหลากหลายในการรับรู้ การเข้าถึงและได้ที่รับประสบการณ์ของบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาปัจจัยเชิงกายภาพและเชิงระบบให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ทั้งนี้สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการทำงาน ได้แก่ ความสะอาด ความปลอดภัย การถ่ายเทอากาศ แสงสว่างที่เพียงพอ และมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับลักษณะงานเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิต และความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรในระยะยาว นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์กรที่เกื้อหนุนต่อความคิดสร้างสรรค์และการบริหารจัดการที่เป็นระบบยังมีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยลดความเครียด ป้องกันความผิดพลาดและอุบัติเหตุในการทำงาน ลดการขาดงานและการลาออก ส่งผลให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุข และช่วยขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ญัฐพงษ์ น้อยโคตร (2565: 62) ที่ได้กล่าวว่า สถานที่ทำงานที่มีบรรยากาศน่าอยู่น่าทำงาน มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และมีการบริหารจัดการที่เป็นระบบจะส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานร่วมกัน ดังนั้น การพัฒนาองค์ประกอบนี้จึงควรได้รับความสำคัญเป็นพิเศษ โดยการใช้ประโยชน์จากจุดแข็งด้านความสัมพันธ์ที่ดีในการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรเพื่อร่วมกันพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

ทำให้ได้องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา จำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความพึงพอใจในการทำงาน 2) การติดต่อสัมพันธ์ 3) การเป็นที่ยอมรับ 4) ที่ทำงานน่าอยู่ และ 5) ความสามัคคีในองค์กร



ภาพประกอบที่ 1 องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา
ที่มา : (ปริญา, 2568)

ทำให้ทราบถึงความเหมาะสมขององค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้
จากการศึกษาองค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ผู้ที่สนใจสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ผ่านวิธีการจัดอบรม สัมมนาและการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้าใจความหมายและลักษณะขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาอย่างถ่องแท้
2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้
ควรศึกษาปัจจัยเอื้อและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง (References)

- กนกวรรณ พันนาดี. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ. *วารสารราชพฤกษ์*. 22(2): 34-50.
- กมลทิพย์ ใจเที่ยง. (2562). การบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ปรัชญาดุสิตบัณฑิต. หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กษมา ช่วยยิ้ม. (2563). การพัฒนารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- กอปรลาภ อภัยภักดิ์. (2563). บรรยายองค์องค์กรแห่งความสุข: คนเบิกบาน งานสำเร็จ. *วารสารมจรมนุษยศาสตร์ปริทรรศน์*. 6(1): 315-331.
- ชาลี เปี่ยมพลอย. (2567). ภาวะผู้นำของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร. การศึกษาค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต. หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ณัฐพงษ์ น้อยโคตร. (2565). แนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. หลักสูตรปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ไพรัช วรรณบวร. (2566). การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต หลักสูตรปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ภคพร ใจมาก. (2566). การสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดแม่ฮ่องสอน. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*. 5(6): 1255-1264.

- เมธพร ผังลักษณ์. (2559). **ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัฐวิกันต์ ประดับเสริฐ และคณะ. (2567). การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุข วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉยงเหนือ. **วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ**. 4(2): 785-800.
- วริษฐา ตระกูลสุนทรชัย. (2561). **คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานประจำโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570)**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). **ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580)**. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ.
- สิทธิเดช เสมอศักดิ์. (2566). องค์กรแห่งความสุขตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2. **วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์**. 8(2): 1-14.
- หยาดฝน เดชโอภาส. (2565). **การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- Claypool, K. K. (2017). **Organizational Success: How The Presence Of Happiness In The Workplace Affects Employee Engagement That Leads To Organizational Success**. Graduate School of Education and Psychology. Pepperdine University.
- Manion, J. (2003). Joy at Work : Creating a positive Workplace. **The Journal of Nursing Administration**. 33(12): 652-659.

