

การส่งเสริมสภาวะองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดี
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี
ENHANCING THE HAPPY WORKPLACE ENVIRONMENT IN SCHOOLS
UNDER THE THAWARAWADI EDUCATIONAL NETWORK
OF THE SUPHANBURI SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

วัชรพล เพชร^{1,*} และ พัชรภา ตันติชูเวช²

Watcharapol Petcharee^{1,*} and Patcharapa Tantichuwet²

(Received: 5 Feb., 2026; Revised: 6 Mar., 2026; Accepted: 11 Mar., 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความต้องการจำเป็นสภาวะองค์กรแห่งความสุข และ 2) แนวทางการส่งเสริมสภาวะองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารและข้าราชการครูของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี จำนวน 214 คน จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่ายด้วยการจับสลาก และผู้ให้ข้อมูลจำนวน 7 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันเท่ากับ 0.97 สภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ 0.98 และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดัชนีความต้องการจำเป็น และการวิเคราะห์เนื้อหาตามลำดับ ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการจำเป็นสภาวะองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านสุขภาพดี ด้านผ่อนคลายดี และด้านสุขภาพเงินดี และ 2) แนวทางการส่งเสริมสภาวะองค์กรแห่งความสุข ภายใต้กรอบแนวคิดกระบวนการในการขับเคลื่อนการส่งเสริมสภาวะองค์กรแห่งความสุขมี 5 ขั้นตอน (1) การกำหนดนโยบายและการสร้างความเชื่อมั่นในองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา (2) การวางแผนปฏิบัติการสร้างสุขและการมีส่วนร่วมบนฐานข้อมูลจริง (3) การบริหารจัดการบุคลากรกระบวนงานและมาตรการการสร้างสุข (4) การติดตามและประเมินผลเพื่อยกระดับคุณภาพการสร้างองค์กรแห่งความสุข และ (5) การถอดบทเรียนและการสร้างเครือข่ายเพื่อความยั่งยืนขององค์กรแห่งความสุข

คำสำคัญ: ความต้องการจำเป็น, แนวทาง, องค์กรแห่งความสุข, สหวิทยาเขตทวารวดี, การส่งเสริมสภาวะองค์กรแห่งความสุข

¹ นิสิตหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ประเทศไทย

¹ Master's Student of Educational Administration, Faculty of Educational and Development Sciences, Kasetsart University, Kamphaeng Saen Campus, Nakhon Pathom Province, Thailand

² รองศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ประเทศไทย

² Associate Professor, Faculty of Education and Development Sciences, Kasetsart University, Kamphaeng Saen Campus, Nakhon Pathom Province, Thailand

* Corresponding author. E-mail: watcharapol@banmoh.ac.th

Abstract

The objectives of this research were to examine 1) needs of the Happy Workplace, and 2) guidelines for enhancing the Happy Workplace state in schools under the Thawarawadi Educational Network, Suphanburi Secondary Educational Service Area Office. The sample consisted of 214 school administrators and government teachers selected through simple random sampling by lottery. In addition, seven key informants were selected through purposive selection. The research instruments included a 5-rating scale questionnaire with reliability coefficients of 0.97 for the actual state and 0.98 for the expected state, and a structured interview form. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, the Priority Needs Index (PNI Modified), and content analysis. The findings revealed that: 1) the top three needs of the Happy Workplace in schools under the Thawarawadi Educational Network, Suphanburi Secondary Educational Service Area Office were Happy Body, Happy Relax, and Happy Money; and 2) the guidelines for enhancing the Happy Workplace, based on a five-step operational framework, consisted of: 2.1) policy formulation and trust building by school administrators; 2.2) happiness-oriented action planning and participatory management based on empirical data; 2.3) personnel management, work systems, and supportive measures for happiness promotion; 2.4) monitoring and evaluation to enhance the quality of a Happy Workplace; and 2.5) lesson-learned synthesis and network development to ensure the sustainability of a Happy Workplace.

Keywords: Needs, Guidelines, Happy Workplace, Thawarawadi Educational Network, Enhancing Workplace Happiness

บทนำ

สถานการณ์หลังการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) และการเปลี่ยนผ่านทางเทคโนโลยีที่รวดเร็ว ได้เร่งให้เกิดการปรับเปลี่ยนเชิงโครงสร้างทางสังคมและวิถีชีวิตอย่างฉับพลัน ส่งผลให้บริบทโลกก้าวข้ามขอบเขตแนวคิดวูก้า เวิร์ล (VUCA World) สู่นาฬิกาโลกแบนี้ เวิร์ล (BANI World) ที่สะท้อนถึงความเปราะบางและความวิตกกังวลที่เพิ่มสูงขึ้น ความผันผวนดังกล่าวไม่เพียงส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์ทางการศึกษา แต่ยังก่อให้เกิดวิกฤตด้านสุขภาวะ เกิดความเครียดสะสม และภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) ในบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา ในยุคชีวิตวิถีใหม่ ถือเป็นความท้าทายสำคัญที่ต้องเร่งเตรียมความพร้อมรับมือในปัจจุบัน จากข้อมูลรายงานภาวะสังคมไตรมาส 4 และภาพรวม พ.ศ. 2565 สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช) ระบุว่า สถานการณ์สุขภาพจิตในประเทศไทยทวีความรุนแรงขึ้น พบว่าอุบัติการณ์ของผู้ป่วยโรคซึมเศร้าในปี พ.ศ. 2564 พุ่งสูงถึง 835,267 ราย เพิ่มขึ้นกว่าเท่าตัวเมื่อเทียบกับปี พ.ศ. 2563 ที่มีจำนวน 355,537 ราย สอดคล้องกับอัตราการ

ฆ่าตัวตายสำเร็จในปี พ.ศ. 2564 ที่ขยับสูงขึ้นเป็น 7.4 ต่อประชากรแสนคน ซึ่งเป็นสถิติที่สูงกว่าค่าเฉลี่ยในรอบ 15 ปีที่ผ่านมา (ปี พ.ศ. 2547 - 2563) โดยกลุ่มที่มีความเสี่ยงสูงสุดคือช่วงอายุ 15-34 ปี ซึ่งเป็นกลุ่มวัยทำงานและกลุ่มนิสิตนักศึกษา (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ, 2567ก) วิกฤตการณ์ดังกล่าวเป็นตัวเร่งปฏิกิริยาให้เกิดการปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตรูปแบบใหม่ เผยให้เห็นอุบัติการณ์ความเครียดและภาวะหมดไฟ (Burnout) ที่ทวีความรุนแรงขึ้น ส่งผลกระทบต่อองค์กรรัฐ รวมถึงภาคการศึกษาและสาธารณสุขในประเทศไทยกำลังเผชิญกับสภาวะการลาออกกระลอกใหญ่ของบุคลากร (The Great Resignation) (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2565)

ปัจจุบัน แนวคิดเรื่ององค์กรแห่งความสุขและการตอบสนองความต้องการพื้นฐานของมนุษย์กลายเป็นแนวทางสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิต โดยเกิดการเปลี่ยนผ่านกระบวนทัศน์จากการวัดความเจริญเติบโตผ่านผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ สู่การใช้ความสุขมวลรวม (GNH: Gross National Happiness) ดังเช่นต้นแบบจากประเทศภูฏาน ซึ่งสภาวะการดังกล่าวได้จุดประกายให้นานาชาติหันมาบูรณาการดัชนีความอยู่ดีมีสุขเป็นตัวชี้วัดหลักในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนแทนที่มาตรวัดเชิงเศรษฐกิจเพียงมิติเดียว (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2556) ในส่วนของภาคการศึกษาไทย กระทรวงศึกษาธิการได้ขับเคลื่อนนโยบาย การศึกษาเพื่อความเป็นเลิศและความมั่นคงของชีวิต มีจุดมุ่งหมายสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาผ่านการลดภาระงานของบุคลากร โดยการปรับปรุงระบบประเมินวิทยฐานะที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ควบคู่ไปกับการยกระดับคุณภาพชีวิตครูผ่านการแก้ไขปัญหาหนี้สินและการจัดสรรสวัสดิการที่จำเป็น ซึ่งสะท้อนถึงความพยายามเชิงกลยุทธ์ในการสร้างสมดุลระหว่างประสิทธิภาพทางการศึกษากับสุขภาวะของบุคลากรในระดับโครงสร้าง ภายใต้แนวคิดหลัก “เรียนดี มีความสุข” (กระทรวงศึกษาธิการ, 2566) สอดคล้องกับแนวคิดองค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace) โดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งเน้นการบูรณาการ 3 มิติหลัก ได้แก่ บุคลากรที่มีความสุข (Happy People) สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย (Happy Workplace) และความเข้มแข็งของชุมชน (Happy Community) เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการปรับตัวและเพิ่มสมรรถนะองค์กรสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ, 2566) โดยมีกลไกสำคัญคือกลยุทธ์ความสุข 8 ประการ (Happy 8 Workplace) 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) ด้านความสุของค์กรและสังคม (Happy Society) แนวคิด Happy 8 Workplace ที่ครอบคลุมมิติด้านสุขภาพ จิตใจ การเรียนรู้ คุณธรรม และการเงิน ซึ่งทำหน้าที่เชื่อมโยงกับสุขภาวะทั้ง 4 ด้าน (กาย จิต ปัญญา และสังคม) แนวคิดดังกล่าวมีเพียงช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตและทัศนคติในการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมเท่านั้น แต่ยังเป็นรากฐานสำคัญในการธำรงไว้ซึ่งประสิทธิภาพขององค์กร พร้อมทั้งขยายฐานความสุขสู่สังคมและชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ, 2567ข)

กลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ประกอบด้วย โรงเรียนมัธยมศึกษา 9 แห่ง ดำเนินบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาภายใต้แนวคิด “เรียนดี มีความสุข” จากการวิเคราะห์แผนปฏิบัติการและแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาย้อนหลัง 5 ปี สะท้อนให้เห็นถึงเจตนารมณ์ร่วมในการยกระดับคุณภาพชีวิตของครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างไรก็ตามปัจจุบันยังคงขาดข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สะท้อนถึงระดับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ ท่ามกลางความหลากหลายด้านขนาดของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมการทำงานที่แตกต่างกัน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี, 2568) จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการส่งเสริมสภาวะองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี เพื่อพัฒนาขับเคลื่อนคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในวงกว้างต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นสภาวะองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี
2. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมสภาวะองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

นิยามศัพท์เฉพาะ

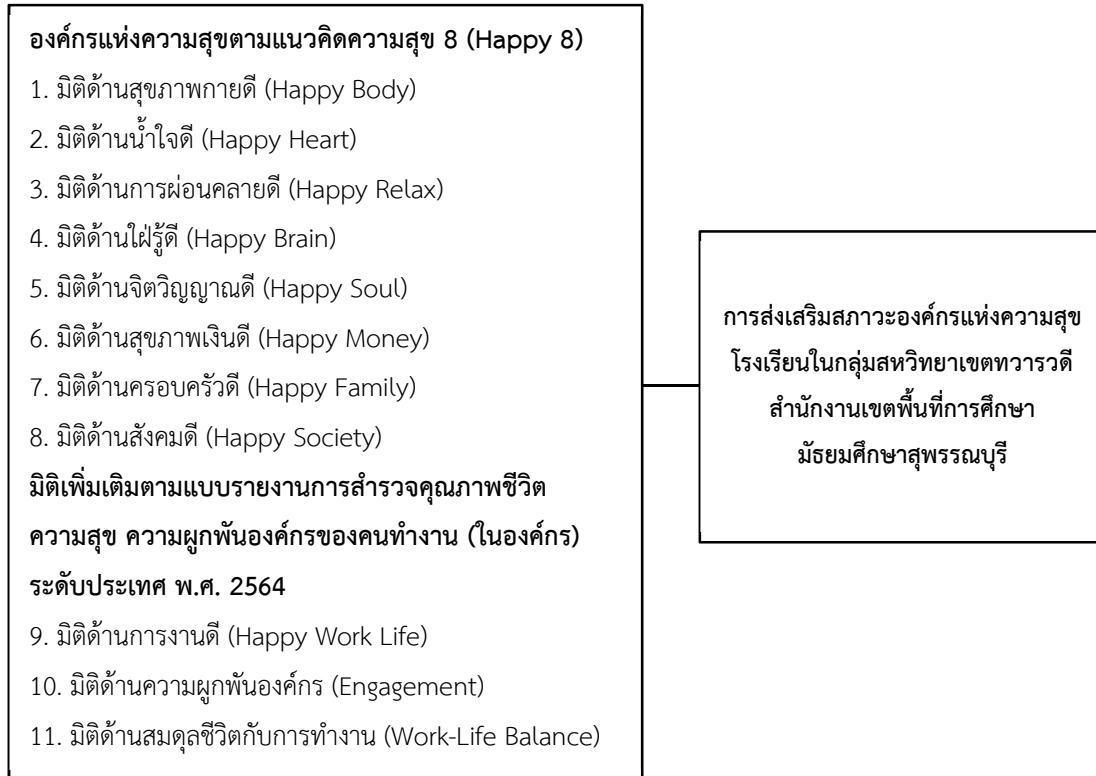
สภาวะองค์กรแห่งความสุข หมายถึง ลักษณะของโรงเรียนที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนอย่างมีเป้าหมาย ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และความสัมพันธ์ โดยสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีคุณค่า ส่งเสริมความรักในองค์กร ความผูกพัน และแรงจูงใจในการร่วมขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน ประกอบไปด้วย แนวคิดความสุข 11 มิติ คือ มิติด้านสุขภาพกายดี มิติด้านน้ำใจดี มิติด้านการผ่อนคลายดี มิติด้านใฝ่รู้ดี มิติด้านจิตวิญญาณดี มิติด้านสุขภาพเงินดี มิติด้านครอบครัวดี มิติด้านสังคมดี มิติด้านงานดี มิติด้านความผูกพันองค์กร และมิติด้านสมดุลชีวิตกับการทำงาน

สหวิทยาเขตทวารวดี หมายถึง กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี กำหนดขึ้นเป็นหน่วยบริหารจัดการย่อย ภายใต้แนวคิดการกระจายอำนาจ และการสร้างเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อส่งเสริมความร่วมมือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วยโรงเรียนมัธยมศึกษาในเครือข่ายจำนวน 9 แห่ง คือ โรงเรียนอู่ทอง โรงเรียนอู่ทองศึกษาลัย โรงเรียนสระยายโสมวิทยา โรงเรียนดอนคาวิทยา โรงเรียนสองพี่น้องวิทยา โรงเรียนบางลี่วิทยา โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 5 โรงเรียนบ่อสุพรรณวิทยา และโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารัตนาธิปัตย์ สุพรรณบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง การส่งเสริมสภาวะองค์กรแห่งความสุขของกลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตทวารวดี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย โดยใช้แนวคิด

ความสุข 8 ประการ หรือ Happy 8 สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) และขยายขอบเขตด้านเนื้อหาในการสำรวจเพิ่มอีก 3 มิติ ตามแบบรายงานการสำรวจคุณภาพชีวิต ความสุข ความผูกพันองค์กรของคนทำงาน (ในองค์กร) ระดับประเทศ พ.ศ. 2564 (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2565) ดังแสดงภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การส่งเสริมสภาวะองค์กรแห่งความสุขโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ใช้การวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) รูปแบบเชิงอธิบายเป็นลำดับ (Sequential Explanatory Design) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ประจำปีการศึกษา 2568 จำนวน 9 โรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนอุ้มทอง 2) โรงเรียนอุ้มทองศึกษาลัย 3) โรงเรียนสระยายโสมวิทยา 4) โรงเรียนดอนคาวิทยา 5) โรงเรียนบางลี่วิทยา 6) โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 5 7) โรงเรียนสองพี่น้องวิทยา 8) โรงเรียนบ่อสุพรรณวิทยา และ 9) โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัยสุพรรณบุรี ประกอบด้วย ผู้บริหาร 29 คน ข้าราชการครู 441 คน รวมทั้งสิ้น 470 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี, 2568)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี จำนวน 214 คน โดยกำหนด

จำนวนกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557) คำนวณเทียบสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงเรียนและดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและข้าราชการครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ปี พ.ศ. 2568

ที่	ชื่อสถานศึกษา	จำนวนประชากร (คน)		จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)	
		ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู
1	โรงเรียนอู่ทอง	4	135	2	62
2	โรงเรียนอู่ทองศึกษาลัย	4	58	2	27
3	โรงเรียนสร้อยไสมวิทยา	2	25	1	11
4	โรงเรียนดอนคาวิทยา	2	31	1	14
5	โรงเรียนสองพี่น้องวิทยา	3	37	1	17
6	โรงเรียนบางลี่วิทยา	5	88	2	40
7	โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 5	3	38	1	17
8	โรงเรียนบ่อสุพรรณวิทยา	2	14	1	6
9	โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัยสุพรรณบุรี	4	15	2	7
สัดส่วนประชากรต่อกลุ่มตัวอย่าง (คน)		29	441	13	201
รวมทั้งสิ้น (คน)		470		214	

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี (2568)

1.3 ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 7 คน คือ เจ้าหน้าที่จากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) จำนวน 2 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านสุขภาพจิตและพฤติกรรมมนุษย์ จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 คน และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) โดยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือก ได้แก่ 1) มีตำแหน่งหรือคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสุขภาพหรือการบริหารการศึกษา 2) มีประสบการณ์ด้านการพัฒนาองค์กรหรือการส่งเสริมสุขภาพ 3) มีบทบาทเชิงนโยบายหรือเชิงปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนการสร้างสุขในองค์กร และ 4) มีความสนใจและสามารถให้ข้อมูลเชิงลึกที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ได้แก่

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นสภาวะองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี และตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผู้วิจัยได้หาคุณภาพของแบบสอบถามโดยนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของประเด็นคำถาม และหาดัชนีความสอดคล้องกับเนื้อหา

และวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาตั้งแต่ 0.67–1.00 และหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำไปทดลองใช้ (Tryout) กับประชากรกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาจากโรงเรียนสวนแตงวิทยา กลุ่มสหวิทยาเขตนเรศวร ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1987 อ้างใน พิมลพรรณ เพชรสมบัติ และคณะ, 2558) โดยแบบสอบถามสภาพปัจจุบันเท่ากับ 0.97 และสภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ 0.98

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมสภาวะองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี หลังจากนั้นนำแบบสัมภาษณ์ไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบเนื้อหาและนำมาปรับปรุงแก้ไข

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ติดต่อขอหนังสือจากหลักสูตรการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ดำเนินการส่งแบบสอบถามส่งไปยังต้นสังกัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในรูปแบบคิวอาร์โค้ด (QR Code) ของแบบสอบถามออนไลน์ผ่านกูเกิลฟอร์ม (Google Form) ผ่านทางระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Office: E-office) ระยะเวลาการตอบกลับภายใน 30 วัน

3.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้รับการตอบแบบสอบถามกลับมาจำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 นำผลที่ได้จากแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบ

3.4 ติดต่อขอหนังสือจากหลักสูตรการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์

3.5 ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลตามวัน และเวลาที่กำหนด ตรวจสอบความถูกต้องความสมบูรณ์ แล้วนำมาจัดเรียงเรียงข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อได้รับข้อมูลครบถ้วนตามที่ต้องการแล้ว การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อประมวลผลและหาค่าสถิติ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) เพื่อแสดงลักษณะข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นสภาวะองค์กรแห่งความสุข ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงปริมาณที่วัดด้วยแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยอาศัยเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังนี้

- 4.51 – 5.00 หมายความว่า มีสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด
 3.51 – 4.50 หมายความว่า มีสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก
 2.51 – 3.50 หมายความว่า มีสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง
 1.51 – 2.50 หมายความว่า มีสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย
 1.00 – 1.50 หมายความว่า มีสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 การวิเคราะห์หาค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น โดยใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index ($PNI_{Modified}$) เพื่อคำนวณดัชนีเปรียบเทียบระหว่าง สภาพปัจจุบัน และ สภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมสภาวะองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสุพรรณบุรี พร้อมจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น และนำเสนอผลในรูปแบบตารางพร้อมคำอธิบายประกอบ โดยอาศัยการแปลผลค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (สุวิมล ว่องวานิช, 2558) ดังนี้

- $PNI_{Modified}$ มากกว่า 0.30 หมายความว่า มีความต้องการจำเป็นในระดับสูง แสดงให้เห็นว่ามีความแตกต่างระหว่างสภาพที่พึงประสงค์และสภาพที่เป็นจริงในระดับมาก จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน
- $PNI_{Modified}$ ระหว่าง 0.21 – 0.30 หมายความว่า มีความต้องการจำเป็นในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่ามีความแตกต่างระหว่างสภาพที่พึงประสงค์และสภาพที่เป็นจริงในระดับปานกลาง ควรวางแผนพัฒนาในระยะต่อไป
- $PNI_{Modified}$ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 0.20 หมายความว่า มีความต้องการจำเป็นในระดับต่ำ แสดงให้เห็นว่ามีความแตกต่างระหว่างสภาพที่พึงประสงค์และสภาพที่เป็นจริงในระดับน้อย สามารถดำเนินการตามแนวปฏิบัติที่ดีในปัจจุบันได้

4.4 วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงคุณภาพเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมสภาวะองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสุพรรณบุรี โดยใช้การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) จากบุคคล สถานที่ และเวลา จากนั้นดำเนินการ วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสรุปผลด้วยวิธีการอนุมานแบบอุปนัย (Inductive Reasoning) เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมสภาวะองค์กรแห่งความสุขที่เหมาะสมสำหรับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสุพรรณบุรี

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง วิทยฐานะ และประสบการณ์การทำงาน ข้อค้นพบดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n=214)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (214 คน)	ร้อยละ (100.00)
1. เพศ		
1.1 ชาย	63	29.44
1.2 หญิง	150	70.09
1.3 ทางเลือก	1	0.47
2. อายุ		
2.1 น้อยกว่า 25 ปี	12	5.61
2.2 25 – 29 ปี	36	16.82
2.3 30 - 34 ปี	62	28.97
2.4 35 - 39 ปี	24	11.22
2.5 40 – 44 ปี	28	13.08
2.6 45 – 49 ปี	20	9.35
2.7 50 ปีขึ้นไป	32	14.95
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ปริญญาตรี	141	65.89
3.2 ปริญญาโท	70	32.71
3.3 ปริญญาเอก	3	1.40
4. ตำแหน่ง		
4.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	18	8.41
4.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษา	196	91.59
5. วิทยฐานะ		
5.1 ไม่มีวิทยฐานะ	82	38.32
5.2 ชำนาญการ	62	28.97
5.3 ชำนาญการพิเศษ	69	32.24
5.4 เชี่ยวชาญ	1	0.47
5.5 เชี่ยวชาญพิเศษ	0	0
6. ประสบการณ์ในการทำงาน		
6.1 น้อยกว่า 5 ปี	60	28.04
6.2 5 – 10 ปี	64	29.91
6.3 11 – 15 ปี	28	13.08
6.4 16 – 20 ปี	21	9.81
6.5 21 – 25 ปี	10	4.67
6.6 มากกว่า 25 ปี ขึ้นไป	31	14.49

จากตารางที่ 2 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 70.09) ส่วนมากอยู่ในช่วงอายุ 30–34 ปี (ร้อยละ 28.97) ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 65.89) เกือบทั้งหมดดำรงตำแหน่งครูและบุคลากรทางการศึกษา (ร้อยละ 91.59) ส่วนมากไม่มีวิทยฐานะ (ร้อยละ 38.92) และมีประสบการณ์ทำงาน 5–10 ปี (ร้อยละ 29.91)

2. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของสภาวะองค์กรแห่งความสุข ทั้ง 11 มิติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากความต้องการจำเป็นมากไปน้อย เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านสุขภาพดี (Happy Body) รองลงมาคือ ด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax) และด้านสุขภาพเงินดี (Happy Money) และด้านที่มีดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นลำดับสุดท้ายคือ ด้านน้ำใจดี (Happy Heart) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีข้อค้นพบดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นสภาวะองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

(n=214)

ความต้องการจำเป็น	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)			PNI _{Modified} (I-D)/D	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
	\bar{X}	SD	แปลผล	\bar{X}	SD	แปลผล		
1. ด้านสุขภาพดี (Happy Body)	3.28	0.69	ปานกลาง	4.26	0.61	มาก	0.30	1
2. ด้านน้ำใจดี (Happy Heart)	4.28	0.54	มาก	4.55	0.51	มากที่สุด	0.06	11
3. ด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax)	3.37	0.74	ปานกลาง	4.27	0.69	มาก	0.27	2
4. ด้านใฝ่รู้ดี (Happy Brain)	4.07	0.56	มาก	4.53	0.53	มากที่สุด	0.11	8
5. ด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul)	3.86	0.60	มาก	4.44	0.50	มาก	0.15	5
6. ด้านสุขภาพเงินดี (Happy Money)	3.53	0.76	มาก	4.42	0.69	มาก	0.25	3
7. ด้านครอบครัวดี (Happy Family)	4.42	0.61	มาก	4.71	0.50	มากที่สุด	0.07	10
8. ด้านสังคมดี (Happy Society)	3.94	0.62	มาก	4.36	0.60	มาก	0.11	9
9. ด้านการงานดี (Happy Work Life)	3.96	0.62	มาก	4.50	0.54	มาก	0.14	6
10. ด้านความผูกพันองค์กร (Engagement)	3.91	0.69	มาก	4.38	0.64	มาก	0.12	7
11. ด้านสมดุลชีวิตกับการทำงาน (Work-Life Balance)	3.67	0.74	มาก	4.37	0.66	มาก	0.19	4
เฉลี่ยรวม	3.85	0.46	มาก	4.44	0.47	มาก	0.16	-

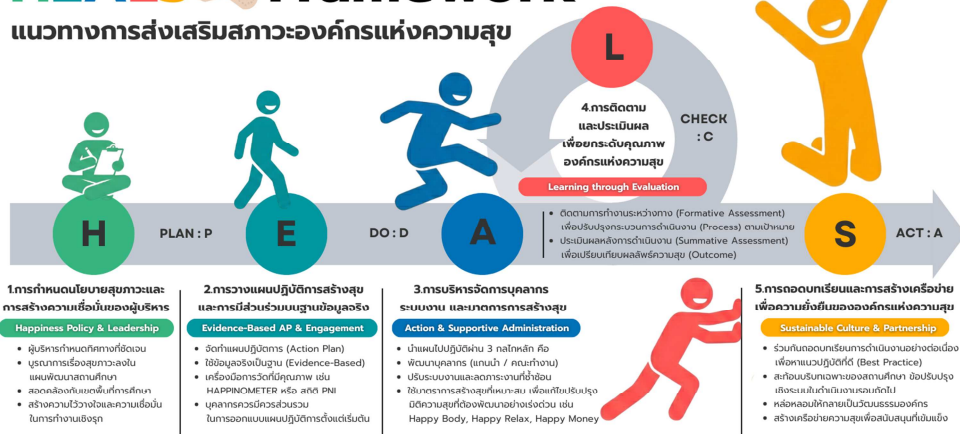
จากตารางที่ 3 สภาพปัจจุบันของสภาวะองค์กรแห่งความสุขทั้ง 11 ด้าน พบว่ามีภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.46) และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ด้านที่มีดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรก ได้แก่ ลำดับที่ 1 ด้านสุขภาพดี (Happy Body) (PNI_{Modified} = 0.30) ลำดับที่ 2 ด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax) (PNI_{Modified} = 0.27) และด้านสุขภาพเงินดี (Happy Money) (PNI_{Modified} = 0.25)

3. ผลการศึกษาแนวทางการส่งเสริมสภาวะองค์กรแห่งความสุข ของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ภายใต้กรอบแนวคิดกระบวนการในการขับเคลื่อนการส่งเสริมสภาวะองค์กรแห่งความสุข (HEALS Framework) 5 ขั้นตอน สามารถสรุปได้ดังภาพที่ 2

HAPPY WORKPLACE CONCEPTUAL FRAMEWORK

HEALS Framework

แนวทางการส่งเสริมสภาวะองค์กรแห่งความสุข



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดกระบวนการในการขับเคลื่อนการส่งเสริมสภาวะองค์กรแห่งความสุข (HEALS Framework)

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดนโยบายและการสร้างความเชื่อมั่นในองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา (H: Happiness Policy & Leadership) ประกอบด้วย 2 แนวทางดังนี้ แนวทางที่ 1) การกำหนดนโยบายองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับทิศทางของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และแนวทางที่ 2) การสร้างความเชื่อมั่นในองค์กรอย่างใกล้ชิดของผู้บริหารสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนปฏิบัติการสร้างสุข (Action Plan) และการมีส่วนร่วมบนฐานข้อมูลจริง (E: Evidence-Based AP & Engagement) ประกอบด้วย 2 แนวทางดังนี้ แนวทางที่ 1) การจัดทำแผนปฏิบัติการสร้างสุข (Action Plan) ที่เป็นรูปธรรมบนฐานข้อมูลจริง และแนวทางที่ 2) การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการออกแบบแผนปฏิบัติการสร้างสุข

ขั้นตอนที่ 3 การบริหารจัดการบุคลากร ระบบงาน และมาตรการการสร้างสุข (A: Action & Supportive Administration) ประกอบด้วย 3 แนวทางดังนี้ แนวทางที่ 1) การพัฒนาศักยภาพบุคลากรแกนนำ และคณะกรรมการขับเคลื่อนการสร้างสุข แนวทางที่ 2) การจัดระบบโครงสร้างภาระงานที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ และแนวทางที่ 3) มาตรการพัฒนาสุขภาวะรายมิติตามข้อมูลความต้องการจำเป็น โดยประกอบด้วย มาตรการด้านการแก้ไขและพัฒนาสภาวะองค์กรแห่งความสุขมิติสุขภาพกายดี (Happy Body) มาตรการด้านการแก้ไขและพัฒนาสภาวะองค์กรแห่งความสุขมิติสุขภาพอ่อนคลายดี (Happy Relax) และมาตรการด้านการแก้ไขและพัฒนาสภาวะองค์กรแห่งความสุขมิติสุขภาพการเงินดี (Happy Money) มีรายละเอียดดังนี้

แนวทางที่ 3.1 มาตรการด้านการแก้ไขและพัฒนาสภาวะองค์กรแห่งความสุขมิติสุขภาพกายดี (Happy Body) ประกอบด้วย 3 แนวทางดังนี้ แนวทางที่ 3.1.1) การส่งเสริมกิจกรรมออกกำลังกายที่ทำได้จริงในบริบทโรงเรียน แนวทางที่ 3.1.2) การจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีและคำแนะนำเฉพาะด้านจากแพทย์ และแนวทางที่ 3.1.3) การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อสุขภาพทางกาย

แนวทางที่ 3.2 มาตรการด้านการแก้ไขและพัฒนาสภาวะองค์กรแห่งความสุขมิติสุขภาพผ่อนคลาย (Happy Relax) ประกอบด้วย 2 แนวทางดังนี้ แนวทางที่ 3.2.1) การส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการและการจัดสรรเวลาผ่อนคลายในการทำงาน และแนวทางที่ 3.2.2) การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานผ่อนคลายและพื้นที่ปลอดภัยทางจิตใจ

แนวทางที่ 3.3 มาตรการด้านการแก้ไขและพัฒนาสภาวะองค์กรแห่งความสุขมิติสุขภาพการเงินดี (Happy Money) ประกอบด้วย 2 แนวทางดังนี้ แนวทางที่ 3.3.1) การส่งเสริมองค์ความรู้และทักษะด้านการจัดการการเงินส่วนบุคคล และแนวทางที่ 3.3.2) การจัดระบบดูแลให้คำปรึกษาปัญหาหนี้สินครู และกลไกสวัสดิการลดภาระทางการเงิน

ขั้นตอนที่ 4 การติดตามและประเมินผลเพื่อยกระดับคุณภาพการสร้างองค์กรแห่งความสุข (L: Learning through Evaluation) ประกอบด้วย 2 แนวทางดังนี้ แนวทางที่ 1) การติดตามระหว่างดำเนินงานเพื่อควบคุมคุณภาพและความสอดคล้องของกระบวนการ และแนวทางที่ 2) การประเมินผลหลังดำเนินงานเพื่อสะท้อนผลลัพธ์และการเปลี่ยนแปลงบนฐานข้อมูลจริง

ขั้นตอนที่ 5 การถอดบทเรียนและการสร้างเครือข่ายเพื่อความยั่งยืนขององค์กรแห่งความสุข (S: Sustainable Culture & Partnership) ประกอบด้วย 2 แนวทางดังนี้ แนวทางที่ 1) การถอดบทเรียนอย่างสม่ำเสมอเพื่อหล่อหลอมวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุข และแนวทางที่ 2) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือและการขยายผลสู่ระดับพื้นที่

การอภิปรายผล

1 การศึกษาความต้องการจำเป็นสภาวะองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดีของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ผลการวิจัยสะท้อนว่า สภาวะองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดีมีระดับความต้องการจำเป็นแตกต่างกันในแต่ละมิติ โดยเฉพาะมิติด้านสุขภาพกายดี (Happy Body) มิติด้านผ่อนคลาย (Happy Relax) และมิติด้านสุขภาพเงินดี (Happy Money) มีความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรก สะท้อนให้เห็นว่าช่องว่างระหว่างสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ขณะที่มิติด้านอื่น ๆ เช่น มิติหัวใจดี (Happy Heart) มิติครอบครัวดี (Happy family) และมิติด้านสังคมดี (happy Society) มีระดับความต้องการจำเป็นต่ำ แสดงถึงความเข้มแข็งของความสัมพันธ์และบรรยากาศการทำงานภายในองค์กร ผลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าสถานศึกษาจำเป็นต้องจัดลำดับความสำคัญของการพัฒนาตามข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วัลย์ธิดา ยานนาวา (2564) ที่ศึกษาปัจจัยกำหนดระดับความสุขคนทำงานในองค์กร พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรเกิดจากปัจจัยหลายด้าน และองค์กรควรกำหนดแนวทางพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการที่แตกต่างกันในแต่ละมิติ เมื่อพิจารณามิติที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ มิติด้านสุขภาพกายดี (Happy Body) ผลการวิจัยสะท้อนว่าปัญหาสุขภาพกายของบุคลากรมีความเชื่อมโยงกับภาระงานและสภาพแวดล้อมการทำงานขององค์กร สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วรัญญา เศษตะสัจย์ (2566) ที่ศึกษาแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี พบว่า มิติด้านสุขภาพ

กายเป็นมิติที่มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด และควรได้รับการพัฒนาโดยการปรับระบบการทำงานและสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ในขณะที่มิติด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax) และ มิติด้านสุขภาพเงินดี (Happy Money) แม้มีระดับความต้องการจำเป็นปานกลาง แต่ยังคงสะท้อนปัจจัยเชิงโครงสร้างที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมิติด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax) สัมพันธ์กับมิติด้านสมดุลชีวิตกับการทำงาน (Work-Life Balance) สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ อับราฮัม มาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Human Needs Theory) ที่อธิบายว่าความมั่นคงทางจิตใจเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ขณะที่มิติด้านสุขภาพเงินดี (Happy Money) เกี่ยวข้องกับความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ เฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ที่อธิบายว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทนและความมั่นคงทางการเงินเป็นปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Kiliç et al (2023) ที่ศึกษาการตรวจสอบความสัมพันธ์ ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในองค์กรของครู พบว่า ความสุขในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำของผู้บริหารและสภาพแวดล้อมการทำงานในโรงเรียน อีกทั้งยังสะท้อนว่าความไม่เพียงพอของรายได้เป็นหนึ่งในปัจจัยที่อาจส่งผลกระทบต่อระดับความสุขในการทำงานของครู และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นูร์ปาชีเยห์ กูนา (2562) เรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี พบว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญ โดยบุคลากรที่รับรู้ค่าตอบแทน และสวัสดิการไม่สอดคล้องกับภาระงานและค่าครองชีพมีแนวโน้มมีระดับความสุขในการทำงานลดลง

2. การศึกษาแนวทางการส่งเสริมสภาวะองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการส่งเสริมสภาวะองค์กรแห่งความสุข 5 ขั้นตอน (HEALS framework) ได้แก่ 1) การกำหนดนโยบายและสร้างความเชื่อมั่นในองค์กรของผู้บริหาร 2) การวางแผนปฏิบัติการสร้างสุข (Action Plan) และการมีส่วนร่วมบนพื้นฐานข้อมูลจริง 3) การบริหารจัดการบุคลากร ระบบงาน และมาตรการการสร้างสุข 4) การติดตามและประเมินผลเพื่อยกระดับคุณภาพการสร้างองค์กรแห่งความสุข และ 5) การถอดบทเรียนและการสร้างเครือข่ายเพื่อความยั่งยืนขององค์กรแห่งความสุข แม้จะออกแบบเป็นกระบวนการครบวงจร แต่ความสำเร็จมิได้ขึ้นอยู่กับความครบถ้วนของขั้นตอน หากแต่อยู่ที่ความต่อเนื่องและการเชื่อมโยงเชิงปฏิบัติระหว่างแต่ละขั้น โดยเฉพาะขั้นการกำหนดนโยบาย หากปราศจากความไว้วางใจและการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง องค์กรแห่งความสุขอาจดำรงอยู่เพียงในระดับวาทกรรม ซึ่งสอดคล้องกับที่ พิกุล พุ่มช้าง และปริญญญา มีสุข (2560) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการศึกษาไทย ที่พบว่า องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขมีลำดับความสำคัญแตกต่างกันตามบริบท สะท้อนว่าการวางแผนต้องตั้งอยู่บนข้อมูลเชิงประจักษ์ มิใช่การกำหนดเชิงสัญลักษณ์ ในขั้นการบริหารจัดการ หากไม่ทบทวนภาระงานเชิงโครงสร้าง มิติความสุขอาจกลายเป็นเพียงกิจกรรมเสริม ทั้งนี้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ญัฐณิชา หล่อประดิษฐ์ (2564) ที่ศึกษาความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ แสดงว่าความสุขต้องบูรณาการกับระบบงานหลักขององค์กร ขณะเดียวกัน การติดตามประเมินผลจะมีความหมายก็ต่อเมื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กชธนาภรณ์ โปธิมา และอัจฉรา กลิ่นสุวรรณ (2567) ที่ศึกษาการประเมินผลโครงการส่งเสริมสุขภาพวัยทำงานในหน่วยงานส่วนกลางกรมอนามัย ที่พบว่า การประเมินผลอย่างเป็นระบบสามารถนำไปใช้พัฒนาในรอบถัดไปได้เป็นอย่างดีเป็นรูปธรรม ทั้งนี้การตีความผลการวิจัยพิจารณาภายใต้ข้อจำกัดเชิงระเบียบวิธี โดยข้อมูลเชิงปริมาณได้จากการประเมินตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งอาจได้รับอิทธิพลจากการรับรู้ส่วนบุคคล ขณะที่กรอบ HEALS สังเคราะห์จากข้อมูลสัมภาษณ์ให้ข้อมูลสำคัญในบริบทเฉพาะ และการวิจัยแบบภาคตัดขวางไม่สามารถอธิบายความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลได้โดยตรง รวมถึงการบูรณาการข้อมูลอาจได้รับอิทธิพลจากกรอบแนวคิดของผู้วิจัย ดังนั้น ความเข้มแข็งของ HEALS จึงอยู่ที่ศักยภาพของผู้ดำเนินการเชื่อมโยงนโยบาย ระบบงาน และการประเมินผลให้เกิดวงจรการเรียนรู้เชิงระบบ ภายใต้การตระหนักรู้ถึงข้อจำกัดของข้อมูล มากกว่าการดำเนินกิจกรรมสร้างสุขในลักษณะโครงการระยะสั้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ด้านสุขภาพดี (Happy Body) เป็นด้านที่มีดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1 และอยู่ในระดับสูง สะท้อนว่ามีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการส่งเสริมกิจกรรมออกกำลังกายที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน สนับสนุนให้บุคลากรมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ และจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี เพื่อเสริมสร้างสุขภาพกายและลดความเครียดของบุคลากร

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax) เป็นด้านที่มีดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นอยู่ในลำดับที่ 2 และอยู่ในระดับปานกลาง สะท้อนว่าควรวางแผนพัฒนาในระยะต่อไป ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการผ่อนคลาย ทั้งในด้านการจัดสรรเวลาในการทำงานให้เหมาะสม และการส่งเสริมกิจกรรมหรือทักษะในการจัดการความเครียดของบุคลากร

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ด้านสุขภาพการเงินดี (Happy Money) เป็นด้านที่มีดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นอยู่ในลำดับที่ 3 และอยู่ในระดับปานกลาง สะท้อนว่าควรวางแผนพัฒนาในระยะต่อไป ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการเสริมสร้างความรู้ด้านการวางแผนการเงิน การออม และการบริหารหนี้สินแก่บุคลากร ควบคู่กับการสนับสนุนระบบสวัสดิการที่เหมาะสม

1.4 จากผลการวิจัยด้านอื่น ๆ พบว่า ด้านสมดุลชีวิตกับการทำงาน (Work-Life Balance) ด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul) ด้านการงานดี (Happy Work Life) ด้านความผูกพันองค์กร (Engagement) ด้านใฝ่รู้ดี (Happy Brain) ด้านสังคมดี (Happy Society) ด้านครอบครัวดี (Happy Family) และด้านน้ำใจดี (Happy Heart) ตามลำดับ เป็นด้านที่มีดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับต่ำ สะท้อนว่าสามารถ

ดำเนินการตามแนวปฏิบัติที่ดีในปัจจุบันได้ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีมติเหล่านี้เป็นจุดแข็งขององค์กร และใช้เป็นฐานในการส่งเสริมและพัฒนาที่ดีอื่นที่ยังมีช่องว่าง

1.5 แนวทางการส่งเสริมสภาวะองค์กรแห่งความสุข ผู้บริหารสถานศึกษาควรยกระดับจากกิจกรรมเสริมไปสู่การเป็นนโยบายหลักที่มีระบบ โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบายที่ชัดเจน เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจทิศทางเดียวกัน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรขยายขอบเขตของกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมไปยังกลุ่มนักเรียน เนื่องจากสภาวะความสุขของผู้เรียนและครูผู้สอนมีความเชื่อมโยงและส่งผลกระทบต่อซึ่งกันและกันโดยตรง หรือขยายพื้นที่การศึกษาวิจัยไปยังสถานศึกษา สหวิทยาเขต หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารองอื่น เพื่อให้เห็นภาพรวมของสภาวะองค์กรแห่งความสุขที่ครบถ้วนและสามารถเปรียบเทียบความแตกต่างเชิงบริบทได้

2.2 ควรนำกรอบแนวคิดกระบวนการในการขับเคลื่อนการส่งเสริมสภาวะองค์กรแห่งความสุข (HEALS Framework) ไปออกแบบการวิจัยเป็นเชิงทดลอง เพื่อตรวจสอบผลลัพธ์และประสิทธิภาพในการส่งเสริมสภาวะองค์กรแห่งความสุขอย่างเป็นรูปธรรม

2.3 ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาเครื่องมือวัดผล Happiness แบบเฉพาะที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา โดยเฉพาะในด้านการวัดความสุขของบุคลากรและผู้เรียน เพื่อให้สามารถประเมินและติดตามผลการส่งเสริมสภาวะองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). *นโยบายการศึกษาของพลตำรวจเอก เพิ่มพูน ชิดชอบ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ “เรียนดี มีความสุข”*. สำนักงานรัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการ.
- กษณณัฏฐ์ โพธิมา และอัจฉรา กลิ่นสุวรรณ. (2567). *การประเมินผลโครงการส่งเสริมสุขภาพวัยทำงานในหน่วยงานส่วนกลางกรมอนามัย*. [รายงานการวิจัยกลุ่มอนามัยวัยทำงาน, สำนักงานส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย]. https://hp.anamai.moph.go.th/webupload/4xceb3b571ddb70741ad132d75876bc41d/202503/m_document/35022/24068/file_download/7f132ba5d78621689a87aa945f75347d.pdf
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2565). *The Great Resignation: ปรับรู้ อยู่ร่วม กับการลาออกกระลอกใหญ่*. สืบค้นเมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2567 จาก https://www.bot.or.th/th/research-and-publications/articles-and-publications/articles/Article_9Jul2022.html
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS*. พิมพ์ครั้งที่ 15. สำนักพิมพ์ซีเนซาร์แอนดตี.

- ณัฐนิชา หล่อประดิษฐ์. (2564). *ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. [วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. https://gsmis.snru.ac.th/ethesis/file_att1/2022050360426423104_fulltext.pdf
- นุรปาชียะห์ ภูนา. (2562). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานีจังหวัดปัตตานี*. [สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์]. https://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/63910002.pdf
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1*. พิมพ์ครั้งที่ 5. สุวีริยาสาส์น.
- พิกุล พุ่มซ่าง และปริญญา มีสุข. (2560) การวิเคราะห์องค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการศึกษาไทย. *Veridian E-Journal, Humanities, Social Sciences and Arts*, 10(2), 647 – 663.
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, พระมหาชุตีภัก อภินนโท และอธิพงษ์ เพชรสุทธิ. (2558). การพัฒนาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิตตามหลักปรัชญาการศึกษาทางพระพุทธศาสนา. รายงานสืบเนื่องการประชุมทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ครั้งที่ 54. “นวัตกรรมด้านการเกษตรเพื่อห่วงโซ่มูลค่าระดับโลก” ระหว่างวันที่ 2-5 กุมภาพันธ์ 2559 จัดโดยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ และสำนักงานกองทุนสนับสนุนงานวิจัย. ณ อาคารจุฬารามณ์พิศาลศิลป์ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 66 – 73.
- วัลย์ธิดา ยานนาวา. (2564). *ปัจจัยกำหนดระดับความสุขคนทำงานในองค์กร*. [วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร]. <https://nuir.lib.nu.ac.th/dspace/handle/123456789/5735>
- วรัญญา เศษตะสัถย์. (2566). *แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี*. [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรังสิต]. <https://rsuir-library.rsu.ac.th/handle/123456789/2868>
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และจรัมพร ไหล่ลายอง (2556). *คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข*. ธรรมดาเพรส.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, วรรรณี หุตแพทย์, สุภรณ์ จรัสสิทธิ์, พจนันท์ ศิริรัตน์มงคล, ปรียา พลอยระย้า, มรุตพัชร นามขาน และบุรเทพ โชคนานุกูล (2565). *รายงานการสำรวจคุณภาพชีวิตความสุข ความผูกพันองค์กรของคนทำงาน (ในองค์กร) ระดับประเทศ พ.ศ. 2564*. [รายงานการวิจัย, สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล].

- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2566). *องค์กรสุขภาวะสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน*. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- _____. (2567ก). *สุขภาพคนไทย 2567: ความเครียด ภัยเงียบของสังคมไทย*. อมรินทร์ คอร์เปอเรชั่นส์.
- _____. (2567ข). *คู่มือสร้างเสริมองค์กรสุขภาวะ*. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี. (2568). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568*. สืบค้นเมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2567 จาก <https://mathayomspb.go.th/>
- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. พิมพ์ครั้งที่ 3. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Kılıç, G. N., Karabay, A., & Kocabaş, I. (2023). Examining the relationship between schooladministrators' leadership styles and teachers' organizational happiness. *International Journal of Organizational Leadership*, 12(1), 91 - 112.