

**แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย***
**THE GUIDELINES OF HAPPY WORKPLACE DEVELOPMENT IN SCHOOLS
UNDER THE OFFICE OF NONGKHAI PRIMARY
EDUCATION SERVICE AREA**

ศรวุฒิ อินดา

Sarawut Inda

วันทนา อมตาริยกุล

Wantana Amatariyakul

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

Udon Thani Rajabhat University, Thailand.

E-mail: Srawutinda@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย 2) หาแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา การวิจัยเรื่องนี้แบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 เป็นการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างคือ ครู จำนวน 341 คน ได้มาโดยใช้การสุ่มแบบชั้นภูมิ แบ่งตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์ หาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความต้องการจำเป็น ระยะที่ 2) การหาแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา โดยใช้แบบสอบถามแบบกึ่งโครงสร้างสอบถามจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง วิเคราะห์เนื้อหาและยืนยันแนวทางจากผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับปานกลางและสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การหาแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ควรมีการกำหนดเป้าหมาย วางแผนการปฏิบัติงานให้ชัดเจน ส่งเสริมการดูแลสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง สนับสนุนสื่อวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม มอบหมายภาระงานให้เหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละบุคคล เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม เป็นแบบอย่างให้แก่บุคลากร สร้างบรรยากาศที่ทำงานให้น่าอยู่ ส่งเสริมการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน ปรีกษา ให้คำแนะนำเรื่องการใช้ชีวิต ให้ความสำคัญกับสมาชิกในครอบครัวของบุคลากรให้มีความรู้สึก

* Received: 13 May 2022; Revised: 28 June 2022; Accepted: 29 June 2022



เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีการวางแผนการใช้จ่ายและแสวงหารายได้ด้วยการประกอบอาชีพเสริม ใช้ชีวิตตามวิถีเศรษฐกิจพอเพียง

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา, องค์กรแห่งความสุข

Abstract

The purpose of this research were: 1) to study the current and desirable conditions of Happy Workplace of school under Primary Educational Service Area 2) to find the guidelines for developing to be Happy Workplace. The research was divided into 2 phases. Phase 1: The study of current and desirable conditions of Happy Workplace of school. The sample consisted of 341 teachers selected by the stratified sampling method according to the size of school. The research instrument was a five rating scale questionnaire analyzing based on SPSS to find frequency, percentage, mean and standard deviation. Phase 2: The guidelines for developing to be Happy Workplace of school by using semi-structured interviews consisting of five experts selected by purposive sampling.

The result of this research revealed that 1) The current conditions overall were moderate level and the desirable conditions overall were at the high level. 2) The guidelines for developing to be Happy Workplace of school were concluded; determining and planning the objectives clearly, having a good physical health, providing materials appropriately, assigning tasks to a person with individual potential, dedicating to common interests, being role models, providing nice atmosphere, supporting activities in school, giving advices about living, giving importance to ones' family members to be a part of a workplace, planning payments and seek another income living life under sufficiency economy.

Keywords: The guidelines for developing, Happy workplace

บทนำ

จากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยที่มีความเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก ทั้งด้านการแข่งขันทางสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันของมนุษย์เพิ่มมากขึ้น และในปัจจุบันสังคมไทยและสังคมโลกต่างได้รับผลกระทบจากเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโควิด-19 (COVID-19) ซึ่งเชื้อไวรัสสามารถถ่ายทอดผ่านการสัมผัสโดยตรงจากการสัมผัสพื้นผิวที่มีเชื้อไวรัส COVID-19 ซึ่งเป็นไวรัสที่ติดต่อกันได้ง่าย ส่งผลให้พฤติกรรมการใช้ชีวิตของมนุษย์เปลี่ยนไป (โอภาส พุทธเจริญ, 2563) การปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ต้องมีการเว้นระยะห่างทางสังคม (Social



Distancing) การปฏิบัติตนให้สะอาดปราศจากเชื้อไวรัส สวมหน้ากากผ้าหรือหน้ากากอนามัย ล้างมือบ่อย ๆ หลีกเลี่ยงการอยู่รวมกลุ่มกันเป็นจำนวนมาก ๆ จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นในปัจจุบัน

ชีวิตวิถีใหม่หรือ New Normal จึงถือกำเนิดขึ้น (ณิชา พิทยาพงศกร, 2563) คือแนวทางที่หลายคนจะต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรดำเนินชีวิตในช่วงไวรัสระบาด เป็นวิถีใหม่ในการดำรงชีวิต ซึ่งเมื่อเราจำต้องปฏิบัติกันบ่อยขึ้นเป็นปกติต่อเนื่องในระยะเวลาหนึ่ง จนเกิดเป็นความพอใจในที่สุดทั้งหมดนี้ก็ได้กลายเป็น New Normal ในสังคมของเราไปโดยสมบูรณ์ การใช้ชีวิตวิถีใหม่ที่จะเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการปรับตัวของการดำรงชีวิตของมนุษย์ เช่น Work From Home คือการอยู่ในบ้าน พร้อมทำงาน ทำกิจกรรมต่าง ๆ ภายในที่อยู่อาศัยของตนเอง ส่งผลให้ความต้องการที่พักอาศัยที่เปลี่ยนไปจากเดิม พื้นที่ที่มีขนาดเล็กอาจจะไม่เพียงพอต่อความต้องการ ต้องมีการเพิ่มขนาดพื้นที่ที่สามารถทำอะไรได้หลายหลากมากยิ่งขึ้น การดำเนินการทางธุรกรรม

สิ่งที่สำคัญจำเป็นที่จะนำพาการเปลี่ยนแปลงและเกิดความงอกงามในชีวิตวิถีใหม่ได้คือ เรื่องการศึกษา ซึ่งการจัดการศึกษาในยุค New Normal ก็ต้องมีการปรับเปลี่ยนเป็นการเรียน Online Learning คือการศึกษาหาความรู้ในบ้าน การหาความรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพของตัวเองด้วยการเรียนรู้ ซึ่งสามารถเลือกเรียนในเวลาที่สะดวกได้ตามต้องการ สามารถย้อนกลับเพื่อทบทวนเนื้อหาและทำความเข้าใจใหม่ได้ ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ซึ่งการที่ผู้เรียนจะสามารถเรียนรู้ให้เกิดผลสำเร็จ ผู้ที่จะออกแบบชุดการเรียนรู้หลักสูตร กำหนดจุดประสงค์เป้าหมายรายวิชาต่าง ๆ ยังต้องเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งจะทำให้การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการใช้ชีวิตของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาดังกล่าว เป็นผลกระทบโดยตรงที่จะทำให้การทำงานเกิดปัญหาและอุปสรรค ในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ที่ถูกเรียกได้ว่า แม่พิมพ์ของชาติ การดำรงชีวิตไม่เกิดความสุข ผลของการศึกษาจะไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ขาดประสิทธิภาพตามสถานการณ์ที่มีความจำเป็นที่ต้องปรับเปลี่ยนไป

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 ได้ให้ความหมายของการศึกษาว่า เป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้เกิดความเจริญงอกงามของมนุษย์ที่สมบูรณ์ โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึกฝน การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม ตามสังคมการเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีจุดมุ่งหมายให้การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยให้มีมาตรฐานหรือข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะคุณภาพที่พึงประสงค์และมาตรฐานที่ต้องการ ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาทุกแห่ง เพื่อใช้เป็นหลักในการอ้างอิงสำหรับการส่งเสริมและกำกับดูแลการตรวจสอบ การประเมินผลและการประกันคุณภาพทางการศึกษา ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอน



สามารถพัฒนาวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา ท้นต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคปัจจุบัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2546) และการที่จะพัฒนาทุนมนุษย์ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542) และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2551 ฉบับปรับปรุง 2560 ที่จะพัฒนาเด็กและเยาวชนไทยทุกคน ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีคุณภาพด้านความรู้ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงเป็นบุคคลสำคัญที่จะพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับพื้นฐาน ก่อนที่จะพัฒนาบุคคลเหล่านั้นจะไปดำรงชีวิตอยู่ในสังคมใหม่ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ผู้บริหารจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่น หรือโดยอาศัยผู้อื่นมีความรู้ความสามารถด้านศักยภาพ ความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญ โดยความสามารถในการแปลงความรู้ ความเข้าใจ หรือประสบการณ์ออกมาในรูปของการกระทำ ให้งานนั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Efficient) และประสิทธิผล (Effective) โดยทำได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง หรือเป็นความชำนาญในการทำกิจกรรมได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็วและถูกต้อง มีทักษะในการบริหาร อันได้แก่ ทักษะมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยภาพ ทักษะทางการศึกษาและการสอน ทักษะด้านการสื่อสารและทักษะด้านการประเมินผล เป็นต้น ซึ่งจะสามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาหน่วยงานหรือสถานศึกษาของตนเองได้อย่างถูกต้องและถูกทิศทาง (Do the right things) อีกทั้งจะต้องเป็นผู้พัฒนานโยบายมากกว่าเป็นผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ต้องอาศัยภาวะผู้นำ (Leadership) สูงขึ้น มากกว่าที่อาศัยการสั่งการหรือใช้อำนาจบังคับดังที่ผ่านมา และเป็นสิ่งที่จะช่วยให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับสภาพความเป็นจริงของหน่วยงานหรือท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสม (วิโรจน์ สารรัตน์, 2556) จึงจะสามารถบริหารนำพาองค์กรให้สถานศึกษาดำเนินงานการพัฒนาได้อย่างสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในเรื่ององค์กรแห่งความสุขมาใช้

Happy Workplace หรือองค์กรแห่งความสุข จึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อสร้างคนในองค์กรให้เป็นคนที่มีความสุข เพราะเชื่อว่า “คน” คือปัจจัยสำคัญที่สุดขององค์กร หาก “คน” กลายเป็น “คนทำงานอย่างมีความสุข” ผลของการทำงานก็จะมีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน ถ้าที่ใดมีความสามัคคี คนก็จะมีความสุข แล้วที่ทำงานก็จะน่าอยู่ ถ้าที่ทำงานน่าอยู่ คนที่ทำงานก็มีความสุข สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่น่าอยู่ หมายถึง สถานที่ที่อยู่แล้วสบายใจ หากสถานที่ทำงานเป็นสถานที่แห่งความสุข พนักงานก็จะมีแต่ความสุข มีผลงานที่ดี มีความมั่นคงในอาชีพ ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี เกิดคุณค่าต่อตนเอง เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กรมากขึ้น มีความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหารที่ดีขึ้น ต้องมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น มีความรู้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรนำไปส่งต่อบุคคลในครอบครัวและชุมชน เป็นประชากรที่มีคุณค่า ส่งผลให้องค์กรมีผลผลิตสูงขึ้น คุณภาพของสินค้าและบริการที่ดีขึ้น ลดการขาดงาน การเข้างานช้า การลาป่วย ลาภิจของพนักงาน มีสังคมที่เข้มแข็งในองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงานดีขึ้น ลดอัตราการเลิกจ้างงาน ทำให้ประหยัด



ค่าใช้จ่ายในการสรรหางานและฝึกอบรมบุคลากรใหม่ ส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กร ลดปัญหาความไม่พอใจ ปัญหาความขัดแย้งในการทำงาน ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติงานดีขึ้น และทำให้บุคลากรมีความรักในองค์กรมากขึ้น (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพภาพ, 2552)

มนุษย์ทุกคนต่างต้องการมีชีวิตที่ดี สมบูรณ์ด้วยปัจจัย 4 ซึ่งการทำงานถือได้ว่าเป็นวิธีการอันดับแรกที่จะนำมาซึ่งทรัพยากรเหล่านั้น การทำงานจึงเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิตที่จะส่งผลต่อความสุข เพราะฉะนั้น จึงเกิดองค์กรแห่งความสุข Happy Workplace ขึ้นเพื่อเป็นแนวคิดหลักที่จะมุ่งดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลักคือคนทำงานในองค์กร โดยมีการส่งเสริมและพัฒนานโยบาย มีการสร้างองค์ความรู้และการขับเคลื่อนเครือข่ายในการสร้างเสริมสุขภาพชีวิตคนทำงานด้วย จึงอาจกล่าวได้ว่า เมื่อคนทำงานในองค์กรมีความสุข ย่อมส่งผลดีต่อผลประกอบการหรือผลผลิตขององค์กร ความผาสุกในครอบครัว ชุมชน จะส่งผลต่อสังคมที่มีความสุขอย่างยั่งยืน (สำนักงานกองทุน สนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ แผนงานสุขภาวะองค์กรเอกชน, 2552) ในการพัฒนาองค์กรสามารถบูรณาการ โดยความครอบคลุมถึงโครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กร คุณภาพของระบบงาน คน สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน เพื่อให้เป็นสถานที่ทำงานที่ศักยภาพเข้มแข็ง มีการพัฒนาที่ยั่งยืน มีภาพลักษณ์องค์กรที่ดีในสังคม สามารถเป็นแบบอย่างมุ่งสู่ความเป็นสากลและการอยู่รอดในสังคมได้ (พนัส พงษ์สุนันท์, 2542) โดยเฉพาะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย เป็นหน่วยงานที่มุ่งการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข แต่ยังไม่ปรากฏมีการวิจัยในเรื่อง แนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย ซึ่งผลการวิจัยที่ได้จะเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร และนำไปพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย
2. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย

วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย ปีการศึกษา 2563 จำนวน 2,880 คน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย จำนวน 341



คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) แล้วสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีความกระจายและครอบคลุมตามขนาดของโรงเรียน และกำหนดวิธีการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลากเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามต้องการ ตรวจสอบความตรงของเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อประเมินและตรวจสอบให้มีความครอบคลุม ถูกต้องตามนิยามของการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุข โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มี IOC ตั้งแต่ 0.60 – 1.00 นำมาใช้ จากนั้น นำเครื่องมือไปทดลองใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ซึ่งเป็นครูผู้สอน จำนวน 30 คน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย และตรวจสอบความเชื่อมั่น) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป และกำหนดความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ของแบบสอบถามในตอนต้นที่ 2 การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา โดยมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .820 แล้วจึงส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 341 ฉบับ ได้รับคืนมาทั้งหมด 341 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00 นำแบบสอบถามทั้งหมดมาวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ค่าความต้องการจำเป็น (Needs Analysis) เพื่อวิเคราะห์สาเหตุนำไปสู่ความต้องการจำเป็นนั้น ๆ

ระยะที่ 2 ประชากร คือ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ประกอบด้วย 1) รองผู้อำนวยการการศึกษา จำนวน 1 คน 2) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน 3) ศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 คน การหาแนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย โดยใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) จากผลการศึกษาในระยะที่ 1 มากำหนดเป็นข้อคำถามในการ ให้สัมภาษณ์โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดหนองคาย ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับความต้องการจำเป็นของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดหนองคาย



รายการ	สภาพปัจจุบัน(D)		สภาพที่พึงประสงค์ (I)		ความต้องการจำเป็น	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	(I - D)/D	ลำดับที่
1. ด้านคนทำงานมีความสุข	3.02	0.19	4.28	0.59	0.2945	3
2. ด้านที่ทำงานน่ายุ่	3.03	0.17	4.36	0.73	0.3085	2
3. ด้านชุมชนสมานฉันท์	3.01	0.16	4.08	0.70	0.2621	5
4. ด้านการมีสุขภาพกายดี	2.96	0.20	4.09	0.72	0.2765	4
5. ด้านการมีสุขภาพจิตดี	3.04	0.32	4.50	0.59	0.3245	1
6. ด้านการมีครอบครัวและสังคมดี	2.95	0.26	3.81	0.89	0.2245	7
7. ด้านการมีสภาพทางการเงินดี	2.92	0.25	3.84	0.80	0.2393	6
โดยรวม	2.99	0.22	4.14	0.72	0.0277	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันการศึกษาแนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.99$ S.D. = 0.22) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านการมีสุขภาพจิตดี ($\bar{x} = 3.04$) มีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ ด้านที่ทำงานน่ายุ่ ($\bar{x} = 3.03$) ด้านคนทำงานมีความสุข ($\bar{x} = 3.02$) ด้านชุมชนสมานฉันท์ ($\bar{x} = 3.01$) ด้านการมีสุขภาพกายดี ($\bar{x} = 2.96$) ด้านการมีครอบครัวและสังคมดี ($\bar{x} = 2.95$) และด้านการมีสภาพทางการเงินดี ($\bar{x} = 2.92$) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดหนองคาย สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.14$, S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็นของการเป็นองค์กรแห่งความสุข พบว่า ด้านการมีสุขภาพจิตดี เป็นลำดับที่ 1 ซึ่งมีค่าความต้องการจำเป็น (PNI Modified = 0.3245) ด้านที่ทำงานน่ายุ่เป็นลำดับที่ 2 ซึ่งมีค่าความต้องการจำเป็น (PNI Modified = 0.3085) ด้านคนทำงานมีความสุขเป็นลำดับที่ 3 ซึ่งมีค่าความต้องการจำเป็น (PNI Modified = 0.2945) ด้านการมีสุขภาพกายดี เป็นลำดับที่ 4 ซึ่งมีค่าความต้องการจำเป็น (PNI Modified = 0.2765) ด้านชุมชนสมานฉันท์ เป็นลำดับที่ 5 ซึ่งมีค่าความต้องการจำเป็น (PNI Modified = 0.2621) ด้านการมีสภาพทางการเงินดีเป็นลำดับที่ 6 ซึ่งมีค่าความต้องการจำเป็น (PNI Modified = 0.2393) และด้านการมีครอบครัวและสังคมดีค่าความต้องการจำเป็น (PNI Modified = 0.2245) ซึ่งเป็นลำดับสุดท้าย

ระยะที่ 2 การหาแนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดหนองคาย

ผลของการศึกษาแนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดหนองคาย โดยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างของผู้ทรงวุฒิ พบว่า มีการระบุแนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบไปด้วยประเด็น



ต่าง ๆ จำนวน 7 ด้าน ดังนี้

1. คนทำงานมีความสุข ส่งเสริมผู้บริหารและครูให้ความสำคัญต่อความสัมพันธ์ในองค์กร โดยมุ่งเน้นให้องค์กรมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความเข้าใจในสภาพและบริบทขององค์กร ผู้บริหารต้องมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ผู้บริหารต้องสนับสนุนสื่อและอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อความต้องการ เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น ส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารและครูหาเวลาทำกิจกรรมร่วมกันบ่อย ๆ สร้างความเป็นกันเองเปิดใจเปิดกว้างในการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

2. ที่ทำงานน่าอยู่ ส่งเสริมผู้บริหารและให้เกิดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองที่มีผลต่อองค์กรและเป้าหมายขององค์กร พร้อมทั้งจะนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จตามเป้าประสงค์ในรูปแบบของทีม ผู้บริหารและครูทุกคนต้องปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มความสามารถ ยึดหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการพัฒนาที่ทำงานให้น่าอยู่ คือต้องนำพาปฏิบัติให้เป็นตัวอย่างเสียก่อน พาคิด พาทำ พาพัฒนา นำกิจกรรม 5 ส. มาพัฒนาองค์กรผู้บริหารและครูนำหลักธรรมสัปปุริสธรรม 7 มาปรับใช้ในการครองตนในที่ทำงาน การให้ความรักและเคารพซึ่งกันและกัน

3. ชุมชนสมานฉันท์ ส่งเสริมให้ผู้บริหารและครูในองค์กร เข้าร่วมกิจกรรมในวันสำคัญต่าง ๆ กิจกรรมอาสาพัฒนา โดยให้ความร่วมมือกับองค์กรภาครัฐและเอกชน ส่งเสริมพัฒนาสภาพแวดล้อมในองค์กร ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีจิตอาสา จิตสาธารณะ เป็นผู้มีความเสียสละ ทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม ผู้บริหารและครูให้ความร่วมมือกับชุมชนในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน เปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามาใช้บริการสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ผู้บริหารและครูน้อมนำหลักพระบรมราโชบายด้านการศึกษาพระราชทานในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 10 มาปรับใช้ในการพัฒนาเสียสละเพื่อส่วนรวม

4. การมีสุขภาพกายดี ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรออกกำลังกาย เพื่อสุขภาพกาย สุขภาพจิต ส่งเสริมให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี ในสถานพยาบาลหน่วยงานของรัฐเป็นประจำทุกปี ส่งเสริมให้ผู้บริหารและครูรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ สนับสนุนการออกกำลังกายและการตรวจสุขภาพประจำปี และการทำประกันภัยคุ้มครองตนเอง ส่งเสริมให้ผู้บริหารและครูเข้ารับการอบรมให้ความรู้เรื่องการดูแลสุขภาพที่ถูกต้อง นำหลักการของโรงเรียนวิถีพุทธมาปรับใช้ กินอยู่ดูฟังให้เป็น เลือกรับข้อมูลในการปฏิบัติตนที่ถูกต้อง

5. การมีสุขภาพจิตดี ส่งเสริมผู้บริหารและครูมีกิจกรรมพัฒนาทางด้านสุขภาพจิต การมองโลกแง่ดี รู้จักปล่อยวางผ่อนหนักผ่อนเบา สร้างบรรยากาศให้เกิดอารมณ์ขันให้กับชีวิต ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูปรับทัศนคติต่อวิชาชีพ โดยใช้จรรยาบรรณวิชาชีพครูเข้ามาอธิบาย ให้ความสำคัญต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ลดภาระงานให้มีความเหมาะสม ผู้บริหารประชุมวางแผนดำเนินการเป็นประจำ กิจกรรมสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูและบุคลากรทุกคน ผู้บริหารและครูฝึกเป็นคนคิดบวกมอง



โลกแง่ดี มองทุกคนเป็นกัลยาณมิตร หากเกิดข้อผิดพลาด รู้จักกล่าวคำว่าขอโทษ และขอบคุณทุกโอกาสที่เข้ามาในชีวิต

6. ครอบครัวยุติและสังคม ส่งเสริมให้ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับสถาบันครอบครัว ตลอดจนด้านสวัสดิการต่าง ๆ เช่น เงินทุนการศึกษา โดยขอสนับสนุนจากหน่วยงานขององค์กรจัดกิจกรรมการพัฒนาองค์กรแบบองค์รวม ผู้บริหารจัดการกิจกรรมศึกษาดูงานหรือพบปะสังสรรค์ที่เปิดโอกาสให้ครอบครัวครูและบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมกับองค์กร ไม่รบกวนเวลาอนาการของครูและบุคลากรมากเกินไป ผู้บริหารและครูนำหลักทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้คือบันได 9 ขั้นในการใช้ชีวิตตามแบบเศรษฐกิจพอเพียง

7. มีสภาพการเงินดี ส่งเสริมผู้บริหารและครูให้ได้รับความรู้ด้านการเงินและสวัสดิการต่าง ๆ ตั้งแต่เข้ารับราชการ ตลอดจนวิธีการประพฤติปฏิบัติตนในด้านต่าง ๆ ปลุกฝังผู้บริหารและครูเรื่องการใช้จ่ายอย่างพอเพียงให้แก่บุคลากร โดยการใช้ชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ลดการใช้จ่ายฟุ่มเฟือย รู้จักเก็บออมอย่างมีวินัย ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้รับการเลื่อนเงินเดือนทุกครั้ง ให้ครูรู้จักเก็บออม เช่น เงินฝากและประกันชีวิต สนับสนุนให้ครูรู้จักวางแผนการเงิน ผู้บริหารและครูสร้างวินัยการออม และเรื่องการใช้จ่าย ให้ความสำคัญต่อสิ่งที่จำเป็นเร่งด่วนในการใช้จ่าย หางานอดิเรกสร้างรายได้พิเศษตามความถนัด

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดหนองคาย ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นเดียวกัน การที่มีอุปกรณ์ทำงานที่มีสภาพดี มีความทันสมัย และเพียงพอต่อการใช้งาน สอดคล้องกับงานวิจัยของนภัชพล รอดเที่ยง เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงาน ได้แก่ อายุ สภาพสมรส ตำแหน่ง การมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน อาทิ อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ สัญญาณอินเทอร์เน็ต ปริ้นเตอร์และเครื่องถ่ายเอกสาร มีความภาคภูมิใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งนภา ชุมหรรวรัชย์ เรื่องแนวทางในการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุข (2556) ที่ว่า มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพ องค์กรและผลลัพธ์ขององค์กรโดยมีความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วม มีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นในการทำงาน ทำงานเป็นทีม มีความสุขในการทำงาน การบริหารจัดการที่เป็นระบบ เช่น มีโครงสร้างองค์กรชัดเจน บุคลากรมีการประสานงาน ไม่ซ้ำซ้อน องค์กรได้มีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เช่น การฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ได้รางวัล/ยกย่อง/เชิดชูเกียรติสำหรับบุคลากรที่ทำความดีมีศีลธรรมจากองค์กร



ด้านที่ทำงานน้อย ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นเดียวกัน รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กรแห่งนี้ มีความไว้วางใจการเป็นผู้นำของผู้บริหารหน่วยงานหรือองค์กร ทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ทั้งในและนอกเวลาราชการ รู้สึกดีใจที่มีส่วนร่วมในการสร้างชื่อเสียงให้กับองค์กร มีวัฒนธรรมองค์กรมีความเหมาะสมกับเป้าหมายของหน่วยงานในปัจจุบัน มีความพอใจกับนโยบายของสถานศึกษาที่ผู้บริหารกำหนด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์

ด้านชุมชนสมานฉันท์ ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นเดียวกัน ได้เข้าร่วมกิจกรรมในชุมชน เพื่อสร้างความไว้วางใจสัมพันธ์ภาพที่ดี ความสามัคคีในหมู่คณะได้รับการยอมรับการยกย่อง ชมเชยและเป็นที่ยอมรับจากชุมชนและสังคม ได้ทำกิจกรรมเพื่อสังคม แสดงบทบาทการเป็นพลเมืองดีต่อสังคม เช่น การบริจาคโลหิต การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในชุมชนและกิจกรรมอาสาพัฒนาชนบท มีการบริการวิชาการสู่สังคม เช่น การให้ความรู้แก่ชุมชน การทำวิจัยเกี่ยวกับการสร้างความสุขให้สังคม ผลิตภัณฑ์เชิงสร้างสรรค์ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การใช้พลังงานธรรมชาติทดแทนการใช้ไฟฟ้าและน้ำมัน พลังงานแสงอาทิตย์ พลังงานจากลม และน้ำมันไบโอดีเซล

ด้านการมีสุขภาพกายดี ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นเดียวกัน ได้รับการส่งเสริมจากองค์กรเข้าร่วมโครงการการอบรมปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ เช่น มีวิทยากรมาให้ความรู้เกี่ยวกับการกิน การนอนที่เหมาะสมกับวัยตนเองเพื่อป้องกันโรคอ้วน โรคความดันและโรคหัวใจ ได้รับการส่งเสริมจากองค์กรให้มีแผนประกันสุขภาพอื่น ๆ นอกเหนือจากการทำประกันสังคม หรือสิทธิประกันสุขภาพขั้นพื้นฐาน มีห้องพยาบาลและเจ้าหน้าที่ให้บริการการปฐมพยาบาลเบื้องต้น ได้รับการส่งเสริมจากองค์กรให้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อผ่อนคลายความเครียด เช่น กิจกรรมการทำสมาธิ วิปัสสนากรรมฐาน การทำบุญตักบาตร การเข้าวัดฟังธรรม ได้รับการนอนที่เหมาะสมกับวัยตนเองเพื่อป้องกันโรคอ้วน โรคความดันและโรคหัวใจ ได้รับการส่งเสริมจากองค์กรให้ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ รับประทานอาหารที่มีประโยชน์ ส่งผลให้สุขภาพร่างกายแข็งแรง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ได้รับการส่งเสริมจากองค์กรให้ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี เป็นประจำทุกปี

ด้านการมีสุขภาพจิตดี ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นเดียวกัน มีทัศนคติที่ดีต่อสถานศึกษา มีความร่าเริงแจ่มใส กระตือรือร้นต่อการทำงาน คำนึงคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมของสถานศึกษามากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีทัศนคติที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีอารมณ์ขันสนุกสนานกับเรื่องราวต่าง ๆ มีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสมัครสมานสามัคคีที่ดีต่อกันกับเพื่อนครูด้วยกัน

ด้านการมีครอบครัวและสังคมดี ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นเดียวกัน มีครอบครัวที่อบอุ่น ได้รับการจัดสรรเวลาทำงานอย่างสมดุล สามารถเลิกงานตรงตามเวลาเพื่อได้ใช้เวลากับให้ครอบครัว สมาชิกในครอบครัวของบุคลากร



ได้รับการเชิญชวนให้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การแข่งขันกีฬาและการทำบุญ มีวันลาคลอดบุตรและวันลาเลี้ยงดูบุตรอย่างเหมาะสม เคยได้รางวัลการเป็นพ่อแม่ดีเด่น ลูกกตัญญูจากองค์กร บุตรหลานเคยได้รับทุนการศึกษาและช่วยเหลือค่าใช้จ่ายในการซื้ออุปกรณ์การศึกษาจากองค์กร ได้เข้าร่วมสัมมนาหรือท่องเที่ยวประจำปี และสามารถนำครอบครัวไปพบปะสังสรรค์และร่วมทำกิจกรรมได้ตามความเหมาะสม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ องค์กรได้มีการพิจารณาบุตร/หลาน หรือครอบครัว ให้ได้เข้าทำงานในองค์กรเป็นกรณีพิเศษ ความสุขของครอบครัวและสังคมดี ความสุขที่มาจากบุคลากรได้มีการให้เวลากับครอบครัวอย่างเหมาะสม คนในครอบครัวได้รับความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีการสนับสนุนส่งเสริมบุคคลในครอบครัวของบุคลากรให้มีความสุข บุคลากรได้รับกำลังใจในการทำงานจากครอบครัว เป็นที่ปรึกษาที่ดีหากบุคลากรมีปัญหาจากการทำงาน และเป็นครอบครัวที่มีความอบอุ่น สอดคล้องกับการวิจัยของสมคิด ปิ่นทอง (2556) และพิกุล พุ่มช้าง (2559) พบว่า การมีครอบครัวที่อบอุ่นและเป็นกำลังใจในการทำงาน ภาระงานที่รับผิดชอบ ไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ในครอบครัว คนในครอบครัวจะมีส่วนร่วมรับรู้และช่วยให้คำปรึกษา สมาชิกในครอบครัวภูมิใจในงาน ทุกคนจะรับรู้ปัญหาและร่วมกันแก้ไข เป็นกำลังใจให้กันและกันนั้นถือเป็นของความสุขของครอบครัว

ด้านการมีสภาพการเงินดี ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นเดียวกัน เป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือกองทุนรวมเพื่อให้บุคลากรมีเงินสะสมและกักเงินในอัตราดอกเบี้ยต่ำ รู้จักประมาณตน มีเหตุผลในการใช้เงิน ประหยัด/ลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น ลดละความฟุ้งเฟ้อในการดำรงชีพ ส่งเสริมให้มีความรู้เกี่ยวกับการบริหารเงินส่วนบุคคล มีการวางแผนเก็บออมเงินเพื่อใช้ในอนาคต มีรายได้เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีอย่างเหมาะสม มีการจัดทำบัญชีรายรับ – รายจ่ายเป็นประจำ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ได้รับการสวัสดิการหรือได้รับการส่งเสริมจากองค์กรให้ครอบครัวที่พักอาศัย เช่น โครงการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย มีหอพัก มีเงินค่าเช่าบ้าน

2. การหาแนวทางพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย

มีการกำหนดเป้าหมาย วางแผน ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ส่งเสริมการดูแลสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง มีการตรวจสุขภาพอยู่เป็นประจำตามหลักชีวิตวิถีใหม่ สนับสนุนสื่อวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม มอบหมายงานให้เหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละบุคคล เชื่อมมั่นในการปฏิบัติงานของบุคลากร ติดตามงานอย่างสม่ำเสมอ เสียสละเวลาเพื่อประโยชน์ส่วนรวมเป็นแบบอย่างที่ดีให้กัน สร้างบรรยากาศที่ทำงานให้น่าอยู่ ส่งเสริมการทำกิจกรรมนันทนาการต่าง ๆ ทำร่วมกัน ปรึกษาพูดคุยให้คำแนะนำเรื่องการใช้ชีวิตประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ผ่านมาในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติตน ให้มีความสำคัญกับสมาชิกในครอบครัวของบุคลากร ให้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีส่วนร่วมหรือมีการทำกิจกรรมสังสรรค์ร่วมกัน มีการวางแผนการใช้จ่ายจัดทำบัญชีรายรับรายจ่ายอย่างสม่ำเสมอ และแสวงหารายได้พิเศษด้วยการทำงานอดิเรกหรือประกอบอาชีพเสริม ใช้ชีวิตตามวิถีเศรษฐกิจพอเพียง



สรุป/ข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย สรุปได้ว่า 1) สภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ละเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 7 ด้านเรียงลำดับ คือ ด้านการมีสุขภาพจิตดี ด้านที่ทำงานน้อย ด้านคนทำงานมีความสุข ด้านชุมชนสมานฉันท์ ด้านการมีสุขภาพกายดี ด้านการมีครอบครัวและสังคมดี และด้านการมีสภาพทางการเงินดี 2) สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นกัน 3) ผลของการพัฒนาแนวทางการสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดหนองคาย โดยการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ในมุมมองผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 พบว่ากลุ่มเป้าหมายได้เสนอแนะแนวทางการการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาทั้ง 7 ด้าน มีแนวทางการพัฒนา 4 แนวทาง ผลการยืนยันผลการประเมินแนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า ผลการยืนยันและแปรผลของแนวทางอยู่ในระดับมากที่สุด ยืนยันให้ใช้ได้ทุกแนวทางทุกด้าน (ร้อยละ 100.00) จำนวน 7 ด้าน

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดหนองคาย พบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐาน ในการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคายมีคุณภาพที่ดีขึ้นต่อไป

จากผลระยะที่ 2 แนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย พบว่า แนวทางการพัฒนาของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย ทั้งหมด 7 ด้านนั้น สามารถนำผลการวิจัยไปปรับใช้กับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดหนองคาย หรือสังกัดอื่นที่มีบริบทใกล้เคียงกัน และสามารถนำแนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย ไปเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดหนองคายและพัฒนาแผนการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดหนองคาย ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถนำผลการวิจัยมากำหนดแนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย และองค์กรหรือสังกัดอื่นที่มีบริบทใกล้เคียงกันได้



ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย อาจทำได้หลายประเด็นทั้งระเบียบวิธีวิจัยและหัวข้อการวิจัย ดังนี้

1. ควรศึกษาการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาข้างเคียงและในจังหวัดอื่น ๆ เพื่อนำมาเปรียบเทียบและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาต่อไป
2. ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดหนองคาย ต่อไป
3. ควรมีการนำแนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย ที่ได้จากการวิจัยไปปฏิบัติและประเมิน ปรับปรุงแนวทางให้เหมาะสมต่อไปและผู้บริหารต้องออกนิเทศ หรือให้คำแนะนำให้แก่สถานศึกษา เพื่อให้เคารพสิทธิและหน้าที่ของเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เกิดความรักความสามัคคี และทำให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งส่งผลให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

เอกสารอ้างอิง

- ณิชา พิทยาพงศกร. (2563). *TDRI New Normal ของการศึกษาไทย คืออะไร เมื่อเรียนทางไกลไม่ใช่คำตอบ*. เรียกใช้เมื่อ 10 สิงหาคม 2563 จาก <https://tdri.or.th/2020/05/desirable-new-normal-for-thailand-education>
- นภัชชล รอดเที่ยง. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือกรมอนามัยกระทรวงสาธารณสุข. ใน *วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.
- พนัส พุกษ์สุนันท์. (2542). องค์ประกอบของสาธารณสุขมูลฐานและองค์ประกอบของเมืองน่าอยู่. ใน *วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ*. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิกุล พุ่มช้าง. (2559). การวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา: การวิเคราะห์โมเดลเปรียบเทียบการศึกษาขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษา. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- รุ่งนภา ชูณหวรวัชชัย. (2556). แนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุข “คึกฤทธิ์ อาร์คเทค”. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*.



- วิโรจน์ สารรัตน์. (2556). *การวิจัยทางการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร : อักษรพัฒนา.
- สมคิด ปิ่นทอง. (2556). รูปแบบการจัดการกีฬาแห่งประเทศไทยให้เป็นองค์กรแห่งความสุข. ใน *วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพมหานคร : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2552). *คู่มือมาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ*. กรุงเทพมหานคร : แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน.
- โอกาส พุทธเจริญ. (2563). COVID-19: พลิกมุมคิดวิกฤตหรือโอกาส. เรียกใช้เมื่อ 1 สิงหาคม 2563 จาก <https://web.tcdc.or.th/th/Articles/Detail/Covid-19-cover-story>
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. 1970. Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3), 608-610.