

แนวทางการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนบ้านไทรทองสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

GUIDELINES FOR ESTABLISHING BAN SAITHONG SCHOOL AS A HAPPY ORGANIZATION UNDER THE SAKAEO PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 1

ฐิติมา หันจัดการ¹, .สมชัย พุทธา²

Thitima Hanjatkan¹, Somchai Putta²

คณะศิลปศาสตร์ การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก ประเทศไทย¹

คณะศิลปศาสตร์ การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก ประเทศไทย²

Faculty of Liberal Arts, Education Administration, Krirk University, Thailand¹

Faculty of Liberal Arts, Education Administration, Krirk University, Thailand²

Received: April 18, 2026 Revised: April 20, 2026 Accepted: April 25, 2026

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนบ้านไทรทอง 2) เปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งความสุขจำแนกตามอายุ และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข กลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้อง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มอย่างง่าย รวม 56 คน ระยะที่ 2 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการสร้างความสุข เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคนทำงานมีความสุข รองลงมาคือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน และด้านที่ทำงานน่าอยู่ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบตามปัจจัยด้านอายุ พบว่า ไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนบ้านไทรทอง คือ โรงเรียนบ้านไทรทองต้องมุ่งเน้นการสร้างองค์กรแห่งความสุขด้วยการลดภาระงานซ้ำซ้อนผ่านระบบดิจิทัล นำ Digital Wellness program มาใช้ในการพัฒนาสุขภาวะบุคลากรอย่างตรงจุด จัดการอบรมครู แกนนำด้านสุขภาพจิตเพื่อสร้างระบบที่ปรึกษาที่พึ่งพาได้ ส่งเสริมกิจกรรม Happy Friday Micro-Activity เพื่อสานสัมพันธ์ลดความตึงเครียดภายในองค์กร พร้อมทั้งปรับสภาพแวดล้อมและบริหารงานอย่างยืดหยุ่นเพื่อป้องกันภาวะหมดไฟให้ครูได้พัฒนาตนเองและดูแลครอบครัวอย่างสมดุลควบคู่ไปกับการบูรณาการตัวชี้วัดด้านสุขภาวะเข้ากับแผนปฏิบัติการเพื่อวัดผลความพึงพอใจและความผูกพันในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม

คำสำคัญ: องค์กรแห่งความสุข, มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน, คนทำงานมีความสุข

Abstract

The objectives of this research were: 1) Study the level of the Happy Workplace status of Ban Sai Thong School 2) Compare the levels of Happy Workplace status classified by age; and 3) to study guidelines for developing the school into a Happy Workplace organization. The sample group was divided into two phases: Phase 1 consisted of 56 teachers, personnel, and stakeholders, with the sample size determined using Krejcie and Morgan's formula and selected through simple random sampling. Phase 2 involved experts in happiness creation. The instruments used were a rating scale questionnaire. The reliability coefficient for the entire instrument is 0.97 and a semi-structured interview. Statistics used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, one-way ANOVA, and content analysis.

The research findings were as follows: 1) Overall Happy Workplace Level: The overall status of being a happy organization was at a high level. The aspect with the highest mean was "Happy Worker," followed by "Interpersonal Relations in the Workplace," and "Pleasant Work Environment," respectively. 2) Comparison by Age: The results indicated no significant differences in the Happy Workplace status when classified by age. 3) Guidelines for Development: The guidelines for transforming Ban Sai Thong School into a happy organization include focusing on reducing redundant workloads through digital systems and implementing "Digital Wellness program " to specifically improve personnel well-being. The school should provide training for mental health lead teachers to create a reliable peer-support system and promote "Happy Friday Micro-Activities" to strengthen relationships and reduce organizational stress. Furthermore, the school should improve the physical environment and adopt flexible management styles to prevent burnout, allowing teachers to balance professional development with family care. This should be integrated with wellness indicators in the operational plan to measure job satisfaction and organizational commitment tangibly.

Keywords: A happy organization, good working relationships, happy employees.

บทนำ

ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 องค์การเพื่อการศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (UNESCO) และรัฐบาลไทยได้ให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนแนวคิด “โรงเรียนแห่งความสุข” (Happy School) เพื่อเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างหลักประกันด้านสุขภาวะและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับผู้เรียน โดยมุ่งหวังให้การศึกษาเป็นกลไกสร้างความสำเร็จทั้งในด้านการดำเนินชีวิตและการทำงาน สอดคล้องกับนโยบายและจุดเน้นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568-2569 ของสำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ที่ยึดหลักการ “ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” เพื่อพัฒนาเยาวชนให้มีความเก่ง ดี และมีความสุข ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ โดยมีสถานศึกษาและครูผู้สอนเป็นฟันเฟืองหลักในการถ่ายทอดศักยภาพและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ “เขตพื้นที่แห่งแรงบันดาลใจ เรียนดี มีความสุข” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1, (2568) โดยมุ่งเน้นการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามเกณฑ์คุณภาพบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด 5 เพื่อลดความตึงเครียดและเสริมสร้างความผาสุกในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยเกื้อหนุนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2563)

เป้าประสงค์ของโรงเรียนบ้านไทรทองที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะ 3R8C ควบคู่กับการพัฒนาครูให้มีความรู้และมีความสุขในการปฏิบัติงาน เพื่อรักษามาตรฐานความเป็นเลิศทางวิชาการอย่างยั่งยืน (แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนบ้านไทรทอง, 2567)

สภาพปัจจุบันโรงเรียนบ้านไทรทอง พบว่าสถานศึกษายังเผชิญกับข้อจำกัดหลายประการที่ส่งผลกระทบต่อความสุขของบุคลากร โดยเฉพาะภาระงานสนับสนุนที่ซ้ำซ้อนและงานเอกสารจำนวนมากอันเนื่องมาจากการขาดแคลนเจ้าหน้าที่ธุรการโดยตรง ส่งผลให้ครูไม่สามารถทุ่มเทให้กับการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเต็มศักยภาพ นอกจากนี้ ช่องว่างระหว่างวัย ภายในองค์กรยังเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความแตกต่างในรูปแบบการสื่อสารและการทำงาน นำไปสู่ความตึงเครียดภายในทีมและเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้บุคลากรขาดแรงจูงใจจนนำไปสู่การขอย้ายสถานศึกษาในที่สุด (รายงานผลการประเมินตนเอง SAR ปี 2567, (2567))

ด้วยสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงเล็งเห็นความสำคัญในการนำองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขตามแนวคิดของ ซึ่งประกอบด้วย ด้านที่ทำงานน่าอยู่ ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน และด้านคนทำงานมีความสุข มาเป็นกรอบในการศึกษา (ศูนย์องค์กรสุขภาวะ, 2560)

การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านที่ทำงานน่าอยู่ และด้านคนทำงานมีความสุข และ2) ผลการเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ภัทรพล สายแวว, (2564))

แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี พบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ชนิกานต์ แสงดี, 2566)

จากปัญหาข้างต้นผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาระดับและเปรียบเทียบของความเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนบ้านไทรทองตามการรับรู้ จำแนกตามอายุ พร้อมทั้งแนวทางการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนบ้านไทรทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 เพื่อใช้เป็นแนวทางใน

การสร้างองค์กรแห่งความสุข ให้กับฝ่ายบริหารของสถานศึกษา ในการวางแผนกำหนดกลยุทธ์หรือนโยบายในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีอายุต่างกันให้มีความสุขในการทำงานในบริบทของงานต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ระดับของความเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนบ้านไทรทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ตามการรับรู้ของครู อยู่ในระดับใด
2. การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนบ้านไทรทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามอายุ แตกต่างกันหรือไม่
3. แนวทางการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนบ้านไทรทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ควรเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับของความเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนบ้านไทรทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ตามการรับรู้ของครู
2. เพื่อเปรียบเทียบองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนบ้านไทรทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามอายุ
3. แนวทางการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนบ้านไทรทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

สมมติฐานการวิจัย

ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนบ้านไทรทอง แตกต่างกัน

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวทาง หมายถึง ทิศทางนโยบายเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติเพื่อพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีเป้าหมาย ส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และสติปัญญา อีกทั้งยังมุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศและสถานที่ในการทำงานที่ดี เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ประการประกอบด้วย (ศูนย์องค์กรสุขภาวะ, (2560)

1. ที่ทำงานน่าอยู่ หมายถึง สถานศึกษามีการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันของครู เน้นความเป็นครอบครัว ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เป็นหนึ่งเดียวกัน มีการสร้างวัฒนธรรมของสถานศึกษาที่อบอุ่นและมีส่วนร่วม ให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อเป้าหมายในการทำงาน และทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นและความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างเป็นอิสระ มีการบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลมีการจัดการและบริหารสถานที่ให้เหมาะสมและเกิดความคล่องตัวในการทำงานมากที่สุด และปรับปรุงภูมิทัศน์ภายใน

สถานศึกษาให้สวยงาม ร่มรื่น สะอาด ปลอดภัย น่ายุและมีสุนทรมย์ที่ดี จัดห้องเรียนและห้องทำงาน ให้เป็นระเบียบเรียบร้อย มีความสะอาด อากาศถ่ายเทสะดวก จัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ส่งเสริมและเอื้อต่อการทำงานนั้นคือการจัดการเรียนการสอนให้แก่บุคลากรตามความต้องการและความเหมาะสม

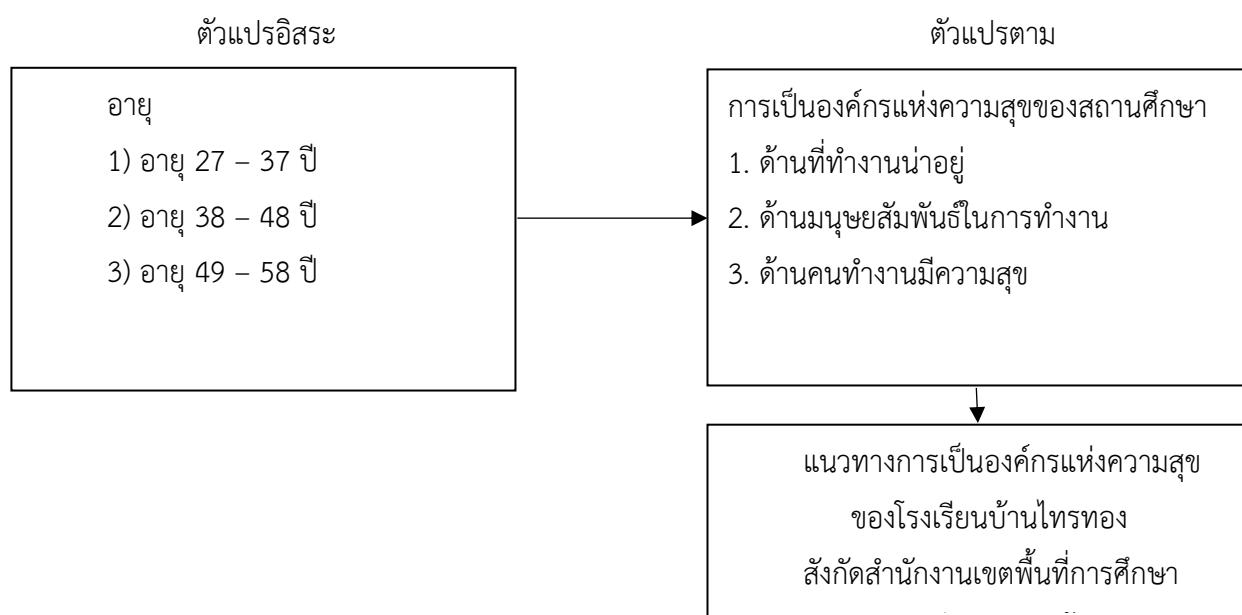
2. มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรครูในสถานศึกษามีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ปรีกษาหารือ ชื่นชม สร้างขวัญและกำลังใจ ให้คำแนะนำที่ดีต่อกัน ให้ความเคารพซึ่งกันและกัน รับฟังความคิดเห็นของอีกฝ่าย ไม่เลือกปฏิบัติ มีการปฏิบัติตนต่อกันอย่างเป็นกัลยาณมิตร มีความปรารถนาดีต่อกัน มีทักษะที่ดีในการทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารกันในการปฏิบัติงาน มีความเป็นกันเอง ไม่ถือตัว และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข

3. คนทำงานมีความสุข หมายถึง เป็นผู้ที่มีที่มีสภาพดี มีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอสามารถจัดสมดุลชีวิต ให้เวลากับครอบครัวในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน ดูแลตนเองไม่ให้เป็นการละเลยของผู้อื่นมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่นและสังคม ใช้หลักธรรมคำสอนทางศาสนา หรือจริยธรรมและคุณธรรมในการทำงานและการดำเนินชีวิต ใช้ชีวิตบนพื้นฐานของความพอเพียง รู้จักประมาณตน ใช้จ่ายให้เหมาะสมกับรายได้และฐานะทางเศรษฐกิจของตน มีการเก็บออมเงินไว้ใช้จ่ายจำเป็น สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง สนุกกับการทำงาน และพอใจในงานของตน รักการเรียนรู้ ฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ศึกษาดูงานในโรงเรียนหรือหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง และนำความรู้มาพัฒนาสถานศึกษา มีความภูมิใจที่ได้ทำงานในสถานศึกษา และตระหนักได้ว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีความสำคัญของสถานศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวทางการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนบ้านไทรทองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สระแก้ว เขต 1 (ศูนย์องค์กรสุขภาวะ, 2560) สรุปเป็นกรอบแนวคิดได้ดังแสดงใน ภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย เป็นการศึกษาเชิงผสมผสาน Mixed methods research

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา เครือข่ายผู้ปกครอง โรงเรียนบ้านไทรทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 65 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา และเครือข่ายผู้ปกครอง โรงเรียนบ้านไทรทอง ปีการศึกษา 2568 จำนวน 56 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของเครจซี่และมอร์แกน ใช้เทคนิควิธีคำนวณสัดส่วนและสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีการจับสลาก จากนั้นเป็นการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย

1. นายพัฒนศักดิ์ เปลี่ยนรัมย์ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1
2. นายโสภณ ผาสุข ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังใหม่ ประธานศูนย์อำเภอวังสมบูรณ์ ได้รับรางวัล ครูดีศรีสระแก้ว สายบริหารสถานศึกษา
3. นายอนุพงศ์ โตเจริญ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านไทรทอง ได้รับรางวัล ครูดีศรีวังสมบูรณ์ สายบริหารสถานศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนบ้านไทรทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแบบลิเคิร์ต (Likert) ตามองค์ประกอบองค์กรแห่งความสุข 3 ด้าน ได้แก่ 1. ที่ทำงานน่าอยู่ 2. มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน 3. คนทำงานมีความสุข และการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้ศึกษานำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 3 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence: IOC) พบว่าค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามอยู่ระหว่าง 0.67–1.00 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ใช้ได้ จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) พบว่าค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 แสดงว่าเครื่องมือมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ระดับความเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนบ้านไทรทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ตามการรับรู้ โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
2. เปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนบ้านไทรทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามอายุ (ทดสอบสมมติฐาน) โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-Test (One-way ANOVA)
3. การวิเคราะห์แนวทางการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนบ้านไทรทอง สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1. ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนบ้านไทรทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

ตารางที่ 1. การวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนบ้านไทรทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

การเป็นองค์กร แห่งความสุขของโรงเรียนบ้านไทรทอง	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
ด้านที่ทำงานน้อย	4.17	0.75	มาก	3
ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน	4.44	0.52	มาก	2
ด้านคนทำงานมีความสุข	4.49	0.50	มาก	1
รวม	4.37	0.52	มาก	

จากตาราง การวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนบ้านไทรทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.37 , SD = .52) , เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับจากสูงที่สุดไปหาต่ำที่สุด ได้แก่ สูงที่สุดด้านคนทำงานมีความสุข ($\bar{X}$ = 4.49 , SD = .50) , รองลงมาด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.44 , SD = .52) และต่ำที่สุดด้านที่ทำงานน้อย ($\bar{X}$ = 4.17, SD = .75)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความแตกต่างการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนบ้านไทรทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามอายุ

ตารางที่ 2. การวิเคราะห์ความแตกต่างการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนบ้านไทรทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามอายุ

ตัวแปรตาม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านที่ทำงานน้อย	ระหว่างกลุ่ม	1.877	2	.938	1.734	.186
	ภายในกลุ่ม	28.685	53	.541		
	รวม	30.561	55			

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความแตกต่างการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนบ้านไทรทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามอายุ

ตารางที่ 2. (ต่อ)

ตัวแปรตาม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value.
ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.162	2	.081	.292	.748
	ภายในกลุ่ม	14.744	53	.278		
	รวม	14.906	55			
ด้านคนทำงานมีความสุข	ระหว่างกลุ่ม	.442	2	.221	.882	.420
	ภายในกลุ่ม	13.272	53	.250		
	รวม	13.714	55			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.437	2	.218	.793	.458
	ภายในกลุ่ม	14.603	53	.276		
	รวม	15.040	55			

จากตารางแสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนบ้านไทรทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามอายุ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผู้ศึกษาสนใจการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนบ้านไทรทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวม เพื่อหาแนวทางการพัฒนาความแตกต่างการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนบ้านไทรทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ต่อไป

ตอนที่ 3.แนวทางการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนบ้านไทรทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

ผู้ศึกษาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analyst) จากคำสัมภาษณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการบริหารการศึกษาจำนวน 3 ท่าน เพื่อให้ได้ผลสังเคราะห์แนวทางการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนบ้านไทรทอง พบว่า โรงเรียนบ้านไทรทองต้องมุ่งเน้นการสร้างองค์กรแห่งความสุขด้วยการลดภาระงานซ้ำซ้อนผ่านระบบดิจิทัล นำ Digital Wellness มาใช้ในการพัฒนาสุขภาพบุคลากรอย่างตรงจุด จัดการอบรมครูแกนนำด้านสุขภาพจิตเพื่อสร้างระบบที่ปรึกษาที่พึ่งพาได้ ส่งเสริมกิจกรรม Happy Friday Micro-Activity เพื่อสานสัมพันธ์ลดความตึงเครียดภายในองค์กร พร้อมทั้งปรับสภาพแวดล้อมและบริหารงานอย่างยืดหยุ่นเพื่อป้องกันภาวะหมดไฟให้ครูได้พัฒนาตนเองและดูแลครอบครัวอย่างสมดุล ควบคู่ไปกับการบูรณาการตัวชี้วัดด้านสุขภาพเข้ากับแผนปฏิบัติการเพื่อวัดผลความพึงพอใจและความผูกพันในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม

สรุปผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนบ้านไทรทอง สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับจากสูงที่สุดไปหาต่ำที่สุด ได้แก่ สูงที่สุดด้านคนทำงานมีความสุข รองลงมาด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานและต่ำที่สุดด้านที่ทำงานน้อย
2. แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนบ้านไทรทอง สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามอายุ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

การอภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนบ้านไทรทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการบุคลากรโดยคำนึงถึงคุณภาพชีวิตและความพึงพอใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารมีบทบาทในการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโรงเรียน ส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังมีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผ่านการทำงานเป็นทีม การช่วยเหลือเกื้อกูล และการสื่อสารที่สร้างสรรค์ภายในองค์กร ขณะเดียวกันสถานศึกษายังให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานให้มีความสะอาด เป็นระเบียบ และเอื้อต่อการปฏิบัติงาน จึงส่งผลให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงานและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สอดคล้องกับ ชนิกันต์ แสงดี, (2566) ที่ศึกษาเรื่อง การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านที่ทำงานน้อย และด้านคนทำงานมีความสุข และสอดคล้องกับ ภัทรพล สายแวว, (2564) ที่ศึกษาเรื่อง แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี พบว่า สภาพปัจจุบันขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยแต่ละด้าน พบว่า 1) ด้านสังคม 2) ด้านการผ่อนคลาย 3) ด้านร่างกาย 4) ด้านการหาความรู้ 5) ด้านศาสนา 6) ด้านการเงิน 7) ด้านครอบครัว และ 8) ด้านจิตใจ ตามลำดับ

2. การวิเคราะห์ความแตกต่างการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนบ้านไทรทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนบ้านไทรทอง จำแนกตามอายุ พบว่า ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนบ้านไทรทอง จำแนกตามอายุไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เพราะผลการวิเคราะห์การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนบ้านไทรทอง อยู่ในระดับ “มาก” ในทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอายุของครูที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนบ้านไทรทอง เนื่องจาก สถานศึกษาให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการบุคลากรโดยคำนึงถึงคุณภาพชีวิตและความพึงพอใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารมีบทบาทในการส่งเสริม

บรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโรงเรียน ส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังมีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผ่านการทำงานเป็นทีม การช่วยเหลือเกื้อกูล และการสื่อสารที่สร้างสรรค์ภายในองค์กร ขณะเดียวกันสถานศึกษายังให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานให้มีความสะอาด เป็นระเบียบ และเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงานและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ส่งผลให้บุคลากรไม่ว่าจะมีอายุมากหรือน้อยมีความรู้ความเข้าใจ และแนวปฏิบัติในการเป็นองค์กรแห่งความสุขในทิศทางที่คล้ายคลึงกันสอดคล้องกับ กิตติยา วรณวิจิตร, (2566) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชที่ชื่อว่า อายุของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน และสาธิตีร์ ชีเรนทร, (2566) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัท ABC จำกัด ซึ่งว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ กับความสุขในการทำงาน ด้านน้ำใจงาม ด้านผ่อนคลาย ด้านการหาความรู้ ด้านคุณธรรม ด้านครอบครัวและด้านสังคมดี มีค่า P-value มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุที่แตกต่างกันของพนักงานมีระดับความสุขในการทำงาน ในด้านผ่อนคลาย ด้านการหาความรู้ ด้านคุณธรรม ด้านครอบครัว และด้านสังคมดี ไม่แตกต่างกัน

การปฏิบัติงานตามโมเดล

1. ปัจจัยนำเข้า (INPUT) ขั้นตอนนี้คือ การวางระบบดิจิทัลโดยผู้บริหารสถานศึกษาและฝ่าย IT ต้องร่วมกันสำรวจภาระงานที่ซ้ำซ้อน แล้วนำซอฟต์แวร์หรือแพลตฟอร์มเข้ามาช่วย เช่น ระบบเช็คชื่ออัตโนมัติ, ระบบรายงานออนไลน์ เพื่อคืนครูสู่ห้องเรียน จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาบุคลากรคัดเลือกครูที่มีทักษะการฟังและมนุษยสัมพันธ์ดีมาอบรมเป็น "ครูแกนนำด้านสุขภาพจิต" เพื่อทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาเบื้องต้น อีกทั้งกำหนดตัวชี้วัดเรื่องความสุขและความพึงพอใจลงในแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อให้มีงบประมาณรองรับกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง

2. กระบวนการ (PROCESS) สถานศึกษาใช้ Digital Wellness program เช่น การนับก้าวเดิน การติดตาม การนอน หรือกิจกรรมแข่งขันเกี่ยวกับสุขภาพภายในองค์กร เพื่อสร้างแรงจูงใจผ่าน Gamification และ Dashboard แสดงผลแบบเรียลไทม์ และครูแกนนำที่ผ่านการอบรมจะเริ่มจัดระบบให้คำปรึกษาเพื่อนครูและจัดกิจกรรม Happy Friday Micro-Activity (กิจกรรมเล็กๆ 5-10 นาทีทุกวันศุกร์) เช่น การบำบัดด้วยเสียง การยืดเหยียดกล้ามเนื้อการฝึกสติ เพื่อให้สุขภาพกายและใจถูกพัฒนาอย่างต่อเนื่องไม่กระทบภาระงาน

3. ผลผลิต (OUTPUT) การมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนบ้านไทรทอง ครูจะมีพลังกายพลังใจที่ดีขึ้น เพราะภาระงานที่ไม่จำเป็นลดลงและมีคนคอยรับฟัง ลดภาวะหมดไฟ (Burnout Prevention) เกิดความสมดุลชีวิตและการทำงานครูสามารถทำหน้าที่แม่พิมพ์ของชาติ ควบคู่ไปกับการเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว ได้อย่างไม่มีข้อบกพร่อง มีความรักและความผูกพันพร้อมทุ่มเทให้กับการพัฒนาผู้เรียน อัตราการลาออก/ลาป่วยลดลง ความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้นซึ่งสะท้อนผ่านตัวชี้วัดด้านสุขภาพที่วางไว้

3. แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนบ้านไทรทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 สามารถอธิบายผลการศึกษาด้วยโมเดลการบริหารเชิงระบบตามแนวคิดของ Daniel Katz, และ Robert, L. Kahn, (2022) ได้ตามภาพที่ 1 ต่อไปนี้



ภาพที่ 1 โมเดลการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา

จากภาพที่ 1 “โมเดลการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนบ้านไทรทอง” พัฒนามาจากการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาคำสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนบ้านไทรทองของผู้ให้ข้อมูลหลักซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน และเชื่อมโยงกับองค์ประกอบของศูนย์องค์กรสุขภาพ (2560, น.9) 1) ด้านที่ทำงานน้อยอยู่ 2) ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน และ 3) ด้านคนทำงานมีความสุขสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับโรงเรียนบ้านไทรทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

ผู้ศึกษาสร้างโมเดลเพื่อการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนบ้านไทรทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ดังรายละเอียดต่อไปนี้

“โมเดลการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนบ้านไทรทอง” เป็นโมเดลที่ผู้ศึกษาสังเคราะห์ขึ้นบนพื้นฐานแนวคิดการบริหารเชิงระบบ โดยจัดองค์ประกอบออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Output) ทั้งนี้โมเดลดังกล่าว ได้มีการบูรณาการบนพื้นฐานของทฤษฎีระบบ (Systems Theory)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับนำการศึกษาไปใช้

1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการบุคลากรโดยคำนึงถึงคุณภาพชีวิตและความพึงพอใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2. ผู้บริหารควรส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโรงเรียน
3. ผู้บริหารควรส่งเสริมผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกรักผูกพันต่อองค์กรและมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน
2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป
 1. ควรมีการศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1
 2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการบริหารภาระงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลจำแนกตามวุฒิการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
 3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการบริหารภาระงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลจำแนกตามวุฒิการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กิตติยา วรรณวิจิตร. (ม.ป.ป.). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร: กรณีศึกษาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช. [ม.ป.พ.].
- ชนิกานต์ แสงดี. (2566). การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ภัทรพล สายแวว. (2564). แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศุภยงค์กร สุขภาวะ. (2560). คู่มือตรวจสอบสุขภาวะระดับองค์กร ด้วย Happy Workplace Index. ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- สาธิตีร์ ธีรเนตร. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัท ABC จำกัด [งานนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566 - 2570) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. (2567). แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนบ้านไทรทอง. สระแก้ว: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. (2568). แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. สระแก้ว: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. พิริกวาน กราฟฟิค จำกัด.