



วารสารรัฐประศาสนศาสตร์และการจัดการสังคม

ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม) 2567

Received: 02/10/2024, Revised: 11/11/2024, Accepted: 25/11/2024

การวิเคราะห์องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2

หยาดนภา ทำพระเวช*, นันธวัช นูนารถ, ฐิตินันท์ ดั่งสุวรรณ

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

Email: yatnapha.th@gmail.com*

*ผู้ประสานงานหลัก

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและวิเคราะห์องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เป็นไปตามแนวคิดของ Hair ที่กล่าวว่าในการวิเคราะห์หาค่าตัวแปรต้องใช้กลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 400 ตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา จาก 161 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามองค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 และค่าความเที่ยง 0.85 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจโดยการหมุนแกนแบบมูมดาก ด้วยวิธีแวนแม็กซ์ ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาพรวมองค์กรแห่งความสุขของ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.73) แต่ละตัวแปรมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.54 - 4.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ระหว่าง 0.24 - 0.81 เมื่อแยกพิจารณาพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ บุคลากรในสถานศึกษาช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน และให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}$ = 4.53, S.D. = 0.50) รองลงมาคือ โรงเรียนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เช่น มีกล้องวงจรปิด มีรั้วเป็นต้น ($\bar{X}$ = 4.52, S.D. = 0.50) และตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ บุคลากรในสถานศึกษามีการปฏิบัติตามนโยบายและแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 2.54, S.D. = 0.81) 2. องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา มีทั้งสิ้น 14 องค์ประกอบ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 60.54 ภาพรวมค่าไอเกนอยู่ระหว่าง 2.11 - 10.84 แต่ละองค์ประกอบเรียงลำดับค่าน้ำหนักจากสูงไปต่ำดังนี้ 1) ด้านการทำงานที่มีระบบ 2) ด้านสวัสดิการอำนวยความสะดวก 3) ด้านการบริหารงาน 4) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 5) ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ 6) ด้านความรักความสามัคคีในหมู่คณะ 7) ด้านการครองตนอย่างมีประสิทธิภาพ 8) ด้านการพัฒนาตนเอง 9) ด้านภูมิทัศน์ 10) ด้านการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร 11) ด้านการปฏิบัติงานด้วยใจรัก 12) ด้านความเข้าใจตนเองและผู้อื่น 13) ด้านสุขภาพ 14) ด้านความปลอดภัยในชีวิตประจำวัน

คำสำคัญ : การวิเคราะห์องค์ประกอบ, องค์กรแห่งความสุข, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา



วารสารวิจัยประศาสนศาสตร์และการจัดการสังคม

ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม) 2567

Received: 02/10/2024, Revised: 11/11/2024, Accepted: 25/11/2024

The Factor Analysis of a Happy Workplace of School Under Sukhothai Primary Educational Service 2.

Yatnapha Thamphrawet*, Nanthawat Nunart, Thitinan Duangsuwan

Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University

Email: yatnapha.th@gmail.com*

*Corresponding author

Abstract

The purpose of this research is to study the level and analyze the elements of the happy workplace of school under Sukhothai primary educational service. 2. This study employed a basic random sampling technique to establish the sample size, in line with Hair's theory that multivariate analysis necessitates a minimum of 400 participants, including administrators and teachers from 161 schools. This research appropriately employed a questionnaire, measuring the elements of a contented work environment in educational institutions, with an index of consistency (IOC) ranging from 0.67 to 1.00 and a reliability score of 0.85. The analysis of the data involved determining percentages, means, and standard deviations. We conducted an exploratory component analysis using an orthogonal axis rotation. By the Varimax method. The research findings w1. An overview of the happy workplace at the educational institution The Sukhothai Primary Educational Service Area Office places Area 2 at a high level, with a score of 3.73. level ($\bar{X}$ = 3.73). Each variable has a mean between 2.54 and 4.53 and a standard deviation (SD) between Separate analysis revealed that the highest average was educational personnel assisting each other in their work. in their work. and gThey prioritize teamwork, with an average score of $\bar{X}$ = 4.53 and a standard deviation of S.D = 0.50 Educational personnel follow the policy and respect the rules and regulations of the educational institution ($\bar{X}$ = 4.52, S.D. = 0.50), with this variable having the lowest average ($\bar{X}$ = 4.52, S.D. = 0.812. What components contribute to a happy workplace at Sukhothai Primary Educational Service? 2. There are a total of 14 components that can explain 60.54% of the variance. Overall, the Eigen value is between 2.11 and 10.84. We order each component from highest to lowest weight: 1) systematic work, 2) welfare and convenience. 3) Administration; 4) Human relations 5) Professional ethics 6) Love and unity among the group; 7) Efficient self-care; 8) Self-development; 9) Landscape 10) Being a positive member of the organization 11) Working with love 12) Understanding oneself and others 13) Good health; 14) Safety in daily life.

Keyword: Factor Analysis, Happy Workplace, Educational Service



บทนำ

องค์กรแห่งความสับสนนั้นเกิดขึ้นในช่วงปลายปี พ.ศ. 2513 โดยองค์กรด้านสุขภาพของแคนาดา หลังจากนั้นองค์กรแห่งความสุขได้กลายเป็นกรอบการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับโลก เนื่องจากทั้งองค์การอนามัยโลกและองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ต่างเห็นว่าแรงงานทั่วโลกยังมีปัญหาเรื่องสุขภาพ ความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดี ต่อมาแนวคิดองค์กรแห่งความสุขได้ขยายเข้าสู่ประเทศไทยผ่านการออกกฎบัตรส่งเสริมสุขภาพ เมื่อปี พ.ศ. 2548 และต่อมาสำนักสนับสนุนสุขภาพองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้ริเริ่มนวัตกรรมแนวคิดองค์กรแห่งความสุข หรือ Happy Workplace เพื่อให้องค์กรเกิดระบบและกลไกการสร้างเสริมสุขภาพทั้งมิติ กาย ใจ สังคม และปัญญา โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ และชุมชนสมานฉันท์ พร้อมกับได้ริเริ่มแนวคิดความสุข 8 ประการ ที่จัดเป็นกลุ่มของความสุขไว้ 3 กลุ่ม ประกอบด้วย ความสุขของตนเอง ครอบครัว และองค์กรหรือสังคม (ธีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว, และคนอื่นๆ. 2559: 22-27) นอกจากนี้แนวคิดองค์กรแห่งความสุขยังได้ขยายเข้าสู่ระบบการศึกษาด้วยเช่นกัน ดังจะเห็นได้จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่กล่าวอย่างชัดเจนว่า ต้องมุ่งให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ มีความคิดสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน และเป็นนักเรียนที่เก่ง ดี และมีความสุข ซึ่งในปัจจุบันสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของแผนการศึกษาชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 มีจุดมุ่งหมายเพื่อ คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2560: ฉ-ช) อีกทั้งยังสอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัดสุโขทัย (พ.ศ.2566 – 2570) ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อ ประชาชนในจังหวัดมีคุณภาพชีวิตที่ดีและสุขุขทัยเป็นเมืองสังคมน่าอยู่และมีความสุขอย่างยั่งยืน คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นแนวคิดในการจัดการที่คำนึงถึงเรื่องบุคคลทำงานเป็นสำคัญ เป็น การประสานเป้าหมายของบุคคลและเป้าหมายของงาน ทำให้งานและชีวิตผสานกันกลมกลืน คนทำงานรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและมีการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข (เอกชัย คงฤทธิ์พิทยา. 2556: 2 - 3) ซึ่งในปัจจุบันปัญหาที่ลดทอนความสุขในโรงเรียนที่พบส่วนใหญ่คือ ระบบของโรงเรียน อาทิ สภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้อต่อการเรียนรู้ หลักสูตรที่ล้าสมัย การเน้นแต่เนื้อหาวิชาการ รวมไปถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ไม่ดี และการยึดติดกับกฎระเบียบมากเกินไป ล้วนแล้วแต่ส่งผลให้ความสุขในโรงเรียนลดน้อยถอยลง นับเป็นเรื่องน่าเสียดายที่องค์กรประกอบต่าง ๆ ที่มีอยู่ กลับไม่เป็นปัจจัยในการเพิ่มพูนความสุข สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 มีสภาพปัญหาต่างๆ ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขดังนี้ บุคลากรยังไม่ครอบคลุมทุกตำแหน่งงาน ขาดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารใช้ระบบอุปถัมภ์มากเกินไป และภาระงานที่ไม่เหมาะสม จึงทำให้บุคลากรในสถานศึกษาขาดแรงใจในการปฏิบัติงานซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงาน ประกอบกับการมีทิศทางการพัฒนาการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ที่มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาผู้เรียนและบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้ คู่คุณธรรม และมีความสุข (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2. 2566: 29-39)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา โดยตระหนักถึงความสำคัญขององค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานควบคู่ไปกับประสิทธิผลของงาน ผู้วิจัยจึงสนใจวิเคราะห์องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 เพื่อนำองค์ประกอบที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางและพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2
2. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2



วารสารรัฐประศาสนศาสตร์และการจัดการสังคม

ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม) 2567

Received: 02/10/2024, Revised: 11/11/2024, Accepted: 25/11/2024

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 161 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 158 คน และครู จำนวน 1,096 คน รวมจำนวนประชากรทั้งหมด 1,254 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 161 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เป็นไปตามแนวคิดของ Hair ที่กล่าวว่า ในการวิเคราะห์พหุตัวแปรต้องใช้กลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 400 ตัวอย่าง (Hair, et al. 1995: 373) จึงใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ และตอนที่ 2 องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือการวิจัย มีขั้นตอนดังนี้

1. ดำเนินการศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา เพื่อสร้างกรอบแนวคิด องค์ประกอบที่เป็นตัวแปรและโครงสร้างของตัวแปร
2. รวบรวมข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถามโดยยึดตามโครงสร้างของตัวแปรที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ได้จำนวน 102 ข้อ
3. จัดทำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 102 ข้อ ตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือในการวิจัยเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะในองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ซึ่งแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนั้นได้เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน
4. หาค่าดัชนีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (IOC) ของแต่ละข้อคำถาม โดยให้ผู้เชี่ยวชาญลงความเห็นว่าย่ข้อคำถามแต่ละข้อวัดได้ตรงกับวัตถุประสงค์และนิยามตัวแปรที่ศึกษาหรือไม่
5. นำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าความตรงเชิงเนื้อหาโดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00
6. นำแบบสอบถามที่ได้จากข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุง นำเสนอเพื่อขอรับความเห็นชอบและนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อตรวจสอบหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามโดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีการของ Cronbach ณ โรงเรียนอนุบาลศรีสัชนาลัย(บ้านหาดสูง) จากวิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยการจับฉลาก พบว่า ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.85

7. นำแบบสอบถามจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอรับความเห็นชอบ และนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

วิธีรวบรวมข้อมูล หลังจากเสร็จสิ้นการพัฒนาและหาคุณภาพด้านความเหมาะสมของแบบสอบถามผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือจากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 24 โรงเรียน
2. ผู้วิจัยดำเนินการโดยการส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 ฉบับผ่านทาง google form พร้อมทั้งโทรประสานไปยังสถานศึกษาเพื่อติดตาม และมีการตอบแบบสอบถามกลับคืนมาครบ 400 คน คิดเป็นร้อยละ 100
3. ผู้วิจัยนำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS



การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้สถิติพรรณนาองค์ประกอบองค์การแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ได้แก่ ค่าความถี่ (f) ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อหาระดับองค์การแห่งความสุขของสถานศึกษา พร้อมแปลความหมายของคะแนนโดยใช้เกณฑ์ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง เป็นตัวแปรขององค์การแห่งความสุขของสถานศึกษา ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง เป็นตัวแปรขององค์การแห่งความสุขของสถานศึกษา ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง เป็นตัวแปรขององค์การแห่งความสุขของสถานศึกษา ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง เป็นตัวแปรขององค์การแห่งความสุขของสถานศึกษา ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง เป็นตัวแปรขององค์การแห่งความสุขของสถานศึกษา ในระดับน้อยที่สุด

2. วิเคราะห์องค์ประกอบ (Exploratory factor analysis: EFA) เพื่อสำรวจและระบุองค์ประกอบองค์การแห่งความสุขของสถานศึกษา ตามขั้นตอนดังนี้

2.1 การหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมด (Correlation Matrix) โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยเทคนิคของ KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) และ Bartlett's test of sphericity

2.2 การสกัดองค์ประกอบขั้นต้น (Factor extraction) โดยใช้วิธี Principal Component Analysis

2.3 การหมุนแกนองค์ประกอบ (Factor Rotation) เพื่อให้ได้องค์ประกอบรวมที่ชัดเจน โดยการหมุนแกนแบบมุมฉาก (Orthogonal) โดยวิธีเวรีแมกซ์ (Varimax)

2.4 การสร้างคะแนนองค์ประกอบ (Factor Score) โดยวิธี Rotation Method

2.5 การตั้งชื่อองค์ประกอบใหม่ ให้สื่อความหมายถึง ตัวแปรทั้งหมดในแต่ละองค์ประกอบ

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ระดับองค์การแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 พบว่า ภาพรวมของระดับองค์การแห่งความสุขอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 3.73 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.12 ซึ่งบ่งชี้ว่าบุคลากรในสถานศึกษาส่วนใหญ่มีความสุขและพึงพอใจต่อการทำงาน อีกทั้งแสดงถึงความสอดคล้องกันในการคิดเห็นของกลุ่มบุคลากร อันเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมสุขภาวะที่ดีในการวิเคราะห์ระดับตัวแปรรายบุคคล พบว่าตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ตัวแปรที่ 24 ซึ่งเกี่ยวกับการที่บุคลากรมีค่านิยมและแนวปฏิบัติเชิงบวก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.53 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.50 รองลงมาคือตัวแปรที่ 66 ซึ่งเกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.52 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.50 ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรให้ความสำคัญต่อวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมค่านิยมเชิงบวกและมีการจัดการความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน อย่างไรก็ตาม ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ตัวแปรที่ 83 ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามนโยบายและการเคารพกฎระเบียบของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 2.54 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.81 แสดงให้เห็นถึงปัญหาในการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบุคลากร สะท้อนถึงการขาดการสื่อสารและการส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจในกฎระเบียบในการปฏิบัติงานที่ยังไม่เพียงพอ สรุปได้ว่าระดับความสุขขององค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ยังคงมีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงในการส่งเสริมการปฏิบัติตามนโยบายและกฎระเบียบของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความสอดคล้องและความเข้าใจที่ชัดเจนในกลุ่มบุคลากร ซึ่งจะเป็ปัจจัยสนับสนุนให้สถานศึกษาก้าวไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขอย่างแท้จริง

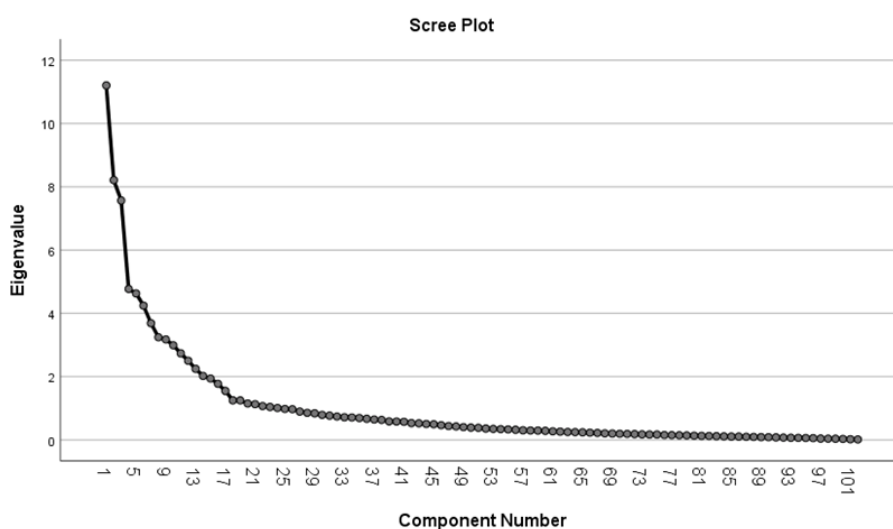
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบองค์การแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2



ตารางที่ 1 ผลการตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0.84
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	34605.099
	df	5151
	Sig.	0.000

จากตารางที่ 1 พบว่าผลการทดสอบค่า KMO พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.84 และการทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity พบว่ามีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์ระหว่างกันในขนาดที่เหมาะสมสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ เมื่อค่า KMO แสดงถึงความเหมาะสมของข้อมูลในการวิเคราะห์องค์ประกอบแล้ว จะใช้ Scree Plot ในการกำหนดจำนวนองค์ประกอบที่ควรเลือกหลังจากที่ข้อมูลผ่านการวัดความเหมาะสมแล้ว ดังนี้



ภาพที่ 1 Scree Plot แสดงความสัมพันธ์ระหว่างค่าไอเกนกับองค์ประกอบ

จากภาพที่ 2 พบว่า จำนวนองค์ประกอบที่สกัดได้ในเบื้องต้น จากองค์ประกอบที่มีค่าไอเกน (Eigenvalue) มากกว่า 1 สามารถสกัดองค์ประกอบได้ 24 องค์ประกอบ โดยองค์ประกอบที่ 1-24 มีค่าไอเกน เท่ากับ 11.20, 8.21, 7.57, 4.77, 4.63, 4.24, 3.69, 3.25, 3.17, 2.99, 2.74, 2.50, 2.25, 2.02, 1.94, 1.77, 1.55, 1.25, 1.25, 1.15, 1.13, 1.07, 1.04 และ 1.01 ตามลำดับ ได้ร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 10.98, 8.05, 7.42, 4.68, 4.54, 4.16, 3.61, 3.18, 3.11, 2.93, 2.68, 2.45, 2.20, 1.98, 1.90, 1.74, 1.52, 1.23, 1.22, 1.13, 1.11, 1.05, 1.02 และ 0.99 ตามลำดับและมีค่าร้อยละความแปรปรวนสะสมของทั้ง 24 องค์ประกอบเท่ากับ 74.88 จาก Scree plot ทำให้เห็นถึงองค์ประกอบที่มีค่า eigenvalue สูงจะถือว่าเป็นองค์ประกอบที่อธิบายความแปรปรวนได้ดีและควรนำไปใช้ต่อไป

ตารางที่ 2 ผลการหมุนแกนองค์ประกอบ จัดกลุ่มตัวแปรคัดสรรเข้าองค์ประกอบ และตั้งชื่อองค์ประกอบ

ลำดับที่	ชื่อองค์ประกอบ	จำนวนตัวแปร	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
1	ด้านการงานที่มีระบบ	15	0.58 - 0.94
2	ด้านสวัสดิการอำนวยความสะดวก	11	0.64 - 0.96



ลำดับที่	ชื่อองค์ประกอบ	จำนวน ตัวแปร	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
3	ด้านการบริหารงาน	9	0.61 - 0.97
4	ด้านมนุษยสัมพันธ์	6	0.67 - 0.91
5	ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ	6	0.57 - 0.88
6	ด้านความรักความสามัคคีในหมู่คณะ	4	0.90 - 0.97
7	ด้านการครองตนอย่างมีประสิทธิภาพ	4	0.91 - 0.95
8	ด้านการพัฒนาตนเอง	4	0.86 - 0.96
9	ด้านภูมิทัศน์	4	0.82 - 0.86
10	ด้านการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร	6	0.56 - 0.81
11	ด้านการปฏิบัติงานด้วยใจรัก	4	0.68 - 0.89
12	ด้านความเข้าใจตนเองและผู้อื่น	3	0.84 - 0.91
13	ด้านสุขภาพ	3	0.82 - 0.95
14	ด้านความปลอดภัยในชีวิตประจำวัน	3	0.51 - 0.85
รวม		82	

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบองค์การแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ประกอบด้วย 14 องค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 “ด้านการทำงานที่มีระบบ” ซึ่งมีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.58 – 0.94 ค่าความแปรปรวนได้ร้อยละ 10.63 องค์ประกอบที่ 2 “ด้านสวัสดิการอำนวยความสะดวก” ซึ่งมีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.64 – 0.96 ค่าความแปรปรวนได้ร้อยละ 7.92 องค์ประกอบที่ 3 “ด้านการบริหารงาน” ซึ่งมีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.61 – 0.97 ค่าความแปรปรวนได้ร้อยละ 7.38 องค์ประกอบที่ 4 “ด้านมนุษยสัมพันธ์” ซึ่งมีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.67 – 0.91 ค่าความแปรปรวนได้ร้อยละ 4.47 องค์ประกอบที่ 5 “ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ” ซึ่งมีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.57 – 0.88 ค่าความแปรปรวนได้ร้อยละ 3.74 องค์ประกอบที่ 6 “ด้านความรักความสามัคคีในหมู่คณะ” ซึ่งมีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.90 – 0.97 ค่าความแปรปรวนได้ร้อยละ 3.69 องค์ประกอบที่ 7 “ด้านการครองตนอย่างมีประสิทธิภาพ” ซึ่งมีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.91 – 0.95 ค่าความแปรปรวนได้ร้อยละ 3.57 องค์ประกอบที่ 8 “ด้านการพัฒนาตนเอง” ซึ่งมีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.86 – 0.96 ค่าความแปรปรวนได้ร้อยละ 3.52 องค์ประกอบที่ 9 “ด้านภูมิทัศน์” ซึ่งมีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.82 – 0.86 ค่าความแปรปรวนได้ร้อยละ 2.95 องค์ประกอบที่ 10 “ด้านการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร” ซึ่งมีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.56 – 0.81 ค่าความแปรปรวนได้ร้อยละ 2.83 องค์ประกอบที่ 11 “ด้านการปฏิบัติงานด้วยใจรัก” ซึ่งมีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.68 – 0.89 ค่าความแปรปรวนได้ร้อยละ 2.77 องค์ประกอบที่ 12 “ด้านความเข้าใจตนเองและผู้อื่น” ซึ่งมีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.84 – 0.91 ค่าความแปรปรวนได้ร้อยละ 2.51 องค์ประกอบที่ 13 “ด้านสุขภาพ” ซึ่งมีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.82 – 0.95 ค่าความแปรปรวนได้ร้อยละ 2.51 และองค์ประกอบที่ 14 “ด้านความปลอดภัยในชีวิตประจำวัน” ซึ่งมีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.51 – 0.85 ค่าความแปรปรวนได้ร้อยละ 2.07 ดังแผนภาพที่ 3



วารสารรัฐประศาสนศาสตร์และการจัดการสังคม

ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม) 2567

Received: 02/10/2024, Revised: 11/11/2024, Accepted: 25/11/2024



ภาพที่ 2 องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถนำอภิปรายผลโดยแยกออกเป็น 2 ประเด็น คือระดับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา และวิเคราะห์องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ดังนี้

ตอนที่ 1 องค์การแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ที่พบว่า ระดับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยของ อุทัยวรรณ ศรีรัตน (2562) ที่พบว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเป็นแนวคิดที่มุ่งดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลัก คือ คนทำงานในองค์กรที่เป็นบุคคลสำคัญและเป็นการกำลังหลักขององค์กร เมื่อคนทำงานในองค์กรมีความสุข ย่อมส่งผลต่อผลผลิตขององค์กร ดังนั้นการให้ความสำคัญกับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษานับได้ว่าเป็นการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืนในทุกมิติสู่การเป็นองค์กรประสิทธิภาพ

ตอนที่ 2 องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัยเขต 2 ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 ด้านการงานที่มีระบบ ซึ่งในด้านการงานที่มีระบบเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดที่สถานศึกษาพึงมี ผลการวิจัยของจันทร์จิรา พรหมเมตตา (2562) ที่พบว่า บุคลากรทำงานอย่างเป็นระบบเป็นลักษณะที่สำคัญขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา โดยองค์กรควรจัดโครงสร้างองค์กรให้ชัดเจน จนนำมาซึ่งความเข้าใจ ก่อเกิดเป็นงานที่สร้างสรรค์ และผลการวิจัยของอิสริยา กลิ่นสุนทร (2564) ที่พบว่า การที่บุคลากรในสถานศึกษาทำงานอย่างมีระบบส่งผลให้สามารถดำเนินงานไปได้ด้วยดีและระบบงานไม่ขัดขวางหรือเป็นอุปสรรคต่อคนทำงาน สะท้อนให้เห็นว่าระบบงานที่ดีควรมองภาพการทำงานในทุกภาคส่วนขององค์กรที่ดำเนินไปตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจและมีอาชีพ เพื่อให้งานดำเนินไปตามแผนงาน และแวดล้อมไปด้วยบรรยากาศการทำงานที่มีความสุข

องค์ประกอบที่ 2 ด้านสวัสดิการอำนวยความสะดวก สถานศึกษาที่มีสวัสดิการอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญรองลงมา ซึ่งเป็นสิ่งที่ควรดำเนินการให้เกิดขึ้น ในสถานศึกษาควรมีมุมให้นั่งพัก พุดคุยสังสรรค์ เพื่อให้บุคลากรได้ผ่อนคลายระหว่างวัน รวมไปถึงความสะอาดปลอดภัย อีกทั้งมีกิจกรรมเสริมเพื่อผ่อนคลาย



วารสารรัฐประศาสนศาสตร์และการจัดการสังคม

ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม) 2567

Received: 02/10/2024, Revised: 11/11/2024, Accepted: 25/11/2024

ซึ่งผลการวิจัยของ จิระภา สมัครงษ์ (2564) ที่พบว่า การจัดสวัสดิการแก่บุคลากรด้วยความเสมอภาคโดยไม่เลือกปฏิบัติ ที่มี การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมและสถานศึกษามีความปลอดภัย สามารถสร้างความเชื่อร่วมกัน ต่อค่านิยมขององค์กรแห่งความสุขได้ ตลอดจนยังสามารถพัฒนาความผูกพันในองค์กรให้สูงขึ้น

องค์ประกอบที่ 3 ด้านการบริหารงาน ความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นสิ่งสำคัญอีก ประการหนึ่งในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ซึ่งผลการวิจัยของ กอปรลาภ อภัยภักดิ์ (2563) ที่พบว่า การสร้างองค์กรแห่งความสุขผู้ที่มีบทบาทสำคัญและต้องเป็นผู้ขับเคลื่อนให้เกิดขึ้นคือ ผู้บริหาร โดยต้องมุ่งเน้นที่บรรยากาศ ทางด้านจิตใจ ช่วยสร้างความรู้สึกสบายใจในการทำงาน ปราศจากความกลัวและวิตกกังวล มีบรรยากาศของการสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิด กล้าลงมือทำ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรฝึกฝนทักษะความสามารถในการ บริหารงานให้รอบด้าน หมั่นพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ตระหนักถึงความจำเป็นต่อการปรับกระบวนการทัศนคติใหม่ที่จะต้องบริหาร จัดการสถานศึกษาให้มีคุณภาพ

องค์ประกอบที่ 4 ด้านมนุษยสัมพันธ์ บุคลากรในสถานศึกษามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นบรรยากาศขององค์กรแห่ง ความสุขของสถานศึกษาที่ต้องมีในลักษณะที่บุคลากรในสถานศึกษาเป็นผู้มีน้ำใจไมตรี ซึ่งผลการวิจัยของ วัลลภา องค์ไทร (2562) ที่พบว่า มนุษยสัมพันธ์ที่ดีเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทุกฝ่ายที่จะทำให้เกิดความ ร่วมมือในการทำงาน นำพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามนุษยสัมพันธ์ที่ดี จะช่วยสร้างบรรยากาศที่ดี ให้กับสถานศึกษาเป็นบรรยากาศแห่งความสุข ทำให้ผู้ปฏิบัติงานอยากไปทำงานเพื่อที่จะได้เจอเพื่อนร่วมงานที่ดี อันจะนำมา ซึ่งวัฒนธรรมการปฏิบัติงานที่ดีด้วยเช่นกัน

องค์ประกอบที่ 5 ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ การที่บุคลากรในสถานศึกษามีจรรยาบรรณในวิชาชีพ นับเป็นการ ยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูให้มีศักดิ์ศรีและมีเกียรติมากยิ่งขึ้น ทุกวิชาชีพย่อมมีจรรยาบรรณ การทำงานเลี้ยงชีพโดย ปราศจากจรรยาบรรณนั้นยากที่จะพบความสุขในชีวิต ซึ่งผลการวิจัยของ จันทร์พร ปานคล้า (2557) ที่พบว่า จรรยาบรรณในวิชาชีพของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุขทุกด้าน ซึ่งการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารที่มี จรรยาบรรณในวิชาชีพและมีศีลธรรม ส่งผลให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานอย่างมีจรรยาบรรณในวิชาชีพเช่นกัน

องค์ประกอบที่ 6 ด้านความรักความสามัคคีในหมู่คณะ คือการที่กลุ่มคนที่ใช้ทักษะความสามารถมาทำงานร่วมกัน เพื่อเป้าหมายเดียวกัน โดยอาศัยความกลมเกลียวความปรองดอง ร่วมใจกันปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามที่ต้องการ จนเกิดงาน การที่สร้างสรรค์ ผลการวิจัยของ ณัฐพงษ์ น้อยโครต (2565) ที่พบว่า การพัฒนาแนวทางสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ต้องมีการส่งเสริมให้ครูทุกคนทำงานร่วมกันเป็นทีม ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ปรึกษาหารือให้คำแนะนำที่ดีต่อกัน ส่งเสริมให้เกิด บรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น เพื่อเสริมสร้างให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานที่ดีต่อกันทั้งผู้บริหารและบุคลากรทุกคน

องค์ประกอบที่ 7 ด้านการครองตนอย่างมีประสิทธิภาพ การที่บุคลากรในสถานศึกษาจะครองตนได้อย่างมี ประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีวิธีการผ่อนคลายและจัดการความเครียดที่เหมาะสม ซึ่งผลการวิจัยของ สุวารีศิริ ภูเปี่ยมสินธุ์ (2557) ที่พบว่า การได้ใช้เวลาหลังเลิกงานสำหรับการพักผ่อนหย่อนใจบ้าง สามารถบริหารเวลาได้อย่างเหมาะสม ช่วยทำให้ บุคลากรผ่อนคลายและเต็มเปี่ยมไปด้วยพลังกายพลังใจ พร้อมทั้งจะทำงานให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า การจัด สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานสามารถเพิ่มพลังและฟื้นฟูร่างกายให้กับคนทำงานได้ โดยการทำงานและการใช้ชีวิตไม่ส่งผล กระทบในแง่ลบต่อกันและกัน

องค์ประกอบที่ 8 ด้านการพัฒนาตนเอง การพัฒนาตนเองเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่ง ผลการวิจัยของ จิตติกรณ อาจะสมิต (2564) ที่พบว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการปัจจัยในการดำรงชีวิต การส่งเสริมให้ครูได้รับ การพัฒนาวิทยฐานะอย่างเหมาะสม ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพให้ ถือเป็นสิ่งจำเป็นที่ช่วยให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมี ความสุข ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าสิ่งที่มีค่ามากที่สุดในชีวิตของเราไม่ใช่เงิน แต่เป็นเวลา ให้ใช้เวลาของเราไปกับสิ่งที่มีคุณค่ากับตัว ของเราอย่างแท้จริง นั่นคือการหมั่นพัฒนาตนเอง

องค์ประกอบที่ 9 ด้านภูมิทัศน์ สถานศึกษามีการจัดภูมิทัศน์ที่เหมาะสม นับว่าเป็นสิ่งสำคัญในการสร้าง สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับการทำงานและการเรียนรู้ ซึ่งผลการวิจัยของ กมลทิพย์ ใจเที่ยง (2562) ที่พบว่า สถานศึกษา แห่งความสุข ควรมีอาคารสถานที่ที่มีความปลอดภัยมั่นคงแข็งแรง บริเวณโดยรอบของโรงเรียนมีความปลอดภัยไม่มีพื้นที่รก



ร้าง เนื่องจากสภาพแวดล้อมการทำงานที่ตึงเครียดส่งผลต่อทุกสิ่ง ตั้งแต่ระดับความเครียด สุขภาพจิต ไปจนถึงผลิตภาพและประสิทธิภาพการทำงาน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษาทั้งทางตรงและทางอ้อม

องค์ประกอบที่ 10 ด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การยกย่องชมเชยจะนำมาซึ่งความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งผลการวิจัยของ ธนัชชา ขาสงวน (2558) ที่พบว่า การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จบรรลุผลตามเป้าหมายตามแผนงานโครงการกิจกรรมที่ได้วางเอาไว้ และได้รับคำยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน นำมาซึ่งความรู้สึกพึงพอใจ และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมากขึ้น ทั้งนี้เพราะการเป็นผู้ถูกยอมรับหรือได้รับความศรัทธาเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน เป็นการลดทอนความไม่มั่นใจในจุดอ่อนของตนเองลง ที่สะท้อนว่าคนอื่นจะเห็นเราที่ค่าพูดแต่จะพิสูจน์ยกย่องที่การกระทำ

องค์ประกอบที่ 11 ด้านการปฏิบัติงานด้วยใจรัก บุคลากรในสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานด้วยใจรักในหน้าที่และสถานศึกษา แสดงให้เห็นถึงการเป็นบุคคลที่มีแรงบันดาลใจในการทำงาน มีความภาคภูมิใจในหน้าที่และสถานศึกษา ผลการวิจัยของ กษมา ช่วยยิ้ม (2563) ที่พบว่า บุคลากรมีความคิดว่า อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี บุคลากรมีความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในการทำงานที่ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากคนที่ภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าของงานที่ตนเองรับผิดชอบจะส่งผลให้มีความพร้อมต่อการทำงาน มีความอดทนทำงานที่เกิดจากความรักและพยายามใช้ความสามารถให้เกิดประโยชน์สูงสุด

องค์ประกอบที่ 12 ด้านความเข้าใจตนเองและผู้อื่น ซึ่งเป็นความเข้าใจในตนเองและผู้อื่น โดยมีพื้นฐานจากความเข้าใจในศาสนาด้วยเหตุและผล ซึ่งผลการวิจัยของ นันทสินี ทวีสุวรรณ (2562) ที่พบว่า แนวทางการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรของโรงเรียน คือการส่งเสริมให้มีการการจัดค่ายคุณธรรมจริยธรรมสำหรับครูและส่งเสริมจิตวิญญาณความเป็นครู ทั้งนี้เพราะการเข้าร่วมกิจกรรมที่กระตือรือร้นจิตใจภายใน ที่ส่งเสริมให้รู้จักทบทวนตนเอง สะท้อนจากตารางงานที่วุ่นวายแล้วคุยกับตัวเองให้มากขึ้น สิ่งต่างๆเหล่านี้แม้จะเป็นพฤติกรรมที่เล็กน้อย แต่สามารถส่งเสริมพัฒนาพฤติกรรมภายนอกของผู้ปฏิบัติให้ดีขึ้นได้

องค์ประกอบที่ 13 ด้านสุขภาพ การที่บุคลากรในสถานศึกษาที่มีสุขภาพที่ดี เป็นสิ่งสำคัญที่ไม่ควรละเลย ช่วยลดความเสี่ยงในการเป็นโรค และทำให้เรามีความสามารถในการทำงานและใช้ชีวิตอย่างมีคุณภาพมากขึ้น ซึ่งผลการวิจัยของ อนุพงษ์ รอดบุญปาน (2561) ที่พบว่า บุคลากรใส่ใจดูแลสุขภาพของตนเองเป็นอย่างดี โดยทราบดีว่าการมีปัญหาด้านสุขภาพจะส่งผลกระทบต่อการทำงานและองค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เนื่องจากผู้ที่มีสุขภาพดีจะสามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่อง โดยไม่อ่อนล้าง่าย จนบั่นทอนหรือเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน และการมีสุขภาพจิตดี มีความสบายใจ ไม่มีภาวะความเครียดสูงจากสภาพแวดล้อมการทำงาน จะทำให้มีสมาธิในการทำงาน คิดงานที่สร้างสรรค์ และสามารถให้บริการด้วยความยิ้มแย้ม สร้างความประทับใจแก่ผู้ที่พบเห็นได้

องค์ประกอบที่ 14 ด้านความปลอดภัยในชีวิตประจำวัน โดยจะประกอบด้วยความปลอดภัยทั้งทางด้านความรู้สึกและการใช้ชีวิตประจำวัน ซึ่งผลการวิจัยของ Andrew (2011) ที่พบว่า ผู้ปฏิบัติงานจะพยายามหาสิ่งต่างๆ มาเติมเต็มชีวิต โดยเฉพาะเรื่องความปลอดภัย และคนที่ดำเนินชีวิตอยู่บนพื้นฐานของความปลอดภัยจะส่งผลให้เกิดลักษณะนิสัยที่มีความสุขทั้งนี้อาจเป็นเพราะความความปลอดภัยในชีวิตประจำวัน เป็นสิ่งสำคัญสำหรับการใช้ชีวิตในทุกขณะที่ยืนยันว่าจะปราศจากอุบัติเหตุ หากผู้ปฏิบัติงานรู้สึกปลอดภัยจะทำให้เกิดนิสัยแห่งความสุขได้ง่ายและจะทำให้ผู้ร่วมงานคนอื่น ชื่นชอบปลื้มงานบวกที่เปี่ยมไปด้วยความสุข ด้วยเหตุผลที่ว่าบุคลากรในสถานศึกษาที่มีลักษณะนิสัยมีความสุข จะสามารถเป็นผู้นำความสุข และส่งต่อความสุขให้กับเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษา ให้เกิดเป็นองค์กรแห่งความสุขได้

ข้อเสนอแนะ

จากสรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 มีข้อเสนอแนะดังนี้



1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัยเขต 2 สามารถนำผลการวิจัยองค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาไปปรับใช้ในการวางแผนนโยบายของสถานศึกษา โดยวางระบบการบริหารงานทั้ง 4 ฝ่าย พร้อมทั้งมอบนโยบายการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขที่เป็นรูปธรรม

2. องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ทั้ง 14 องค์ประกอบ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษา ผ่านวิธีการจัดอบรม สัมมนาและการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาเข้าใจความหมายและลักษณะขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาอย่างถ่องแท้

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทาง ปัจจัยที่ส่งผลต่อ การสร้างค่านิยมและแนวปฏิบัติเชิงบวกในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข

2. ควรศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความปลอดภัยในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข

3. ควรศึกษาปัญหาด้านบุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติตามนโยบายและแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา เพื่อนำผลที่ได้มาแก้ไขและขยายผลต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กมลทิพย์ ใจเที่ยง. (2562). *การบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- กษมา ช่วยยิ้ม. (2563). *การพัฒนาแบบการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี).
- กมลพรลาภ อภัยภักดิ์. (2563). บรรยากาศองค์กรแห่งความสุข: คนเบิกบาน งานสำเร็จ. *มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์*, 6(1), 315-331.
- จันทร์จิรา พรหมเมตตา. (2562). ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2. *พจนานุกรมวิชาการ*, 15(1), 167-188.
- จันทร์พร ปานกล้า. (2557). *การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร. จามจุรีโปรดักส์).
- จิระภา สมศรีพงษ์. (2564). *องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1*. (สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่).
- ฐิติกรณ อาจะสมิต. (2563). *แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ณัฐพงษ์ น้อยโคตร. (2565). *แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2*. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- ณัชชา ชาญวง. (2558). *การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียน ประถมศึกษา อำเภอลำปาง*. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ธีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว, และคนอื่นๆ. (2559). *กลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข*. กรุงเทพฯ: แอทโพร์ปรีนท์.
- นันท์สินี ทวีสุวรรณ. (2562). *สุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- วัลลภา องค์ไทร. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอนครชัยศรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).



วารสารรัฐประศาสนศาสตร์และการจัดการสังคม

ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม) 2567

Received: 02/10/2024, Revised: 11/11/2024, Accepted: 25/11/2024

- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2556). *เรื่องสร้างสรรค์สถานผื่นสู่องค์กรแห่งความสุข: Happy 8 Menu เล่ม 2*. กรุงเทพฯ: พี.เอ. ลีฟวิ่ง.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2. (2566). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2566*. สืบค้นเมื่อ 3 มีนาคม 2566, จาก https://sukhothai2.go.th/2020/?page_id=33578
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 - 2579*. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- สุวาริศิริ ภูเปี่ยมสินธุ์. (2557). *ดัชนีความสุขในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- อิสริยา กลิ่นสุนทร. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- อุทัยวรรณ ศรีรัตน์. (2562). *การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนชุมชนบ้านหนองฝ้าย*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- เอกชัย คงฤทธิ์พิทยา. (2556). *คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดภูเก็ต*. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต).
- Hair, J. et al. (2010). *Multivariate data Analysis: A global perspective*. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Lowe, G. (2004). *Healthy workplace strategies: Creating change and achieving results*. Retrieved 30 December 202, from https://neweconomics.org/uploads/files/54928c89090c07a78f_ywm6y59da.pdf
- UNESCO. (2017). *Promoting Learner Happiness and Well-being*. Bangkok: UNESCO Asia-Pacific Education Thematic Brief.