

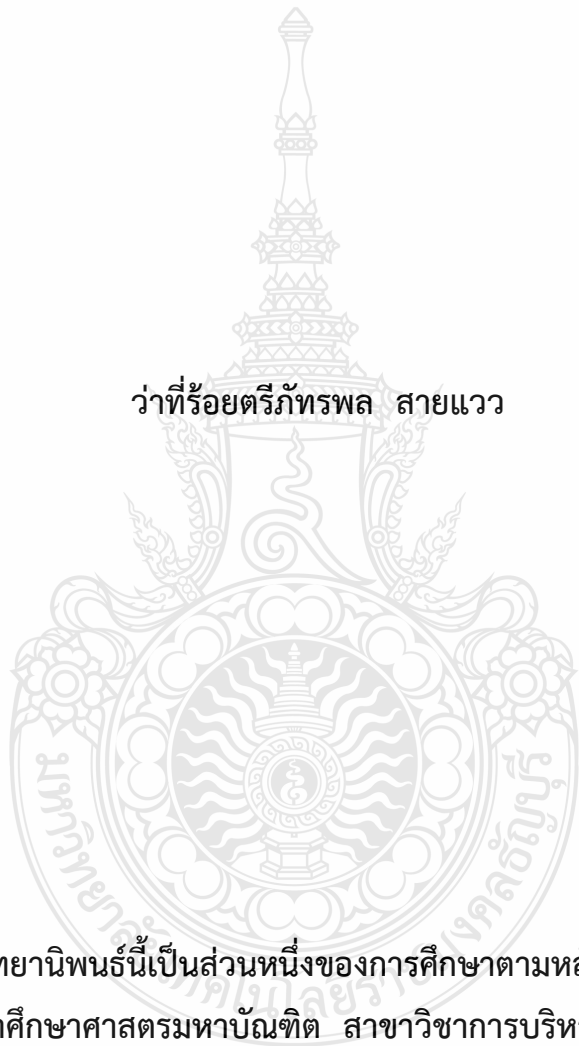
แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

GUIDELINES FOR PROMOTING HAPPY WORKPLACE
ORGANIZATION OF SCHOOLS UNDER SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE PATHUM THANI

ว่าที่ร้อยตรีภัทรพล สายแวว

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี



ว่าที่ร้อยตรีภัทรพล สายแวว

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

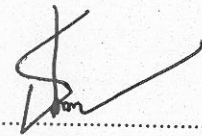
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2564

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นงานวิจัยที่เกิดจากการค้นคว้าและวิจัย ขณะที่ข้าพเจ้าศึกษาอยู่ใน คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดังนั้น งานวิจัยในวิทยานิพนธ์ ฉบับนี้ถือเป็นลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และข้อความต่าง ๆ ในวิทยานิพนธ์ ฉบับนี้ ข้าพเจ้าขอรับรองว่าไม่มีการคัดลอกหรือนำงานวิจัยของผู้อื่นมานำเสนอในชื่อของข้าพเจ้า

This thesis consists of research materials conducted at Faculty of Technical Education, Rajamangala University of Technology Thanyaburi and hence the copyright owner. I hereby certify that the thesis does not contain any forms of plagiarism.



(..ว่าที่ร้อยตรีภัทรพล สายแวง..)

COPYRIGHT © 2021
FACULTY OF TECHNICAL EDUCATIONAL
RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY THANYABURI

ลิขสิทธิ์ พ.ศ. 2564
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์

แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี
Guidelines for Promoting Happy Workplace Organization
of Schools under Secondary Educational Service Area
Office Pathum Thani

ชื่อ - นามสกุล

ว่าที่ร้อยตรีภัทรพล สายแวว

สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา

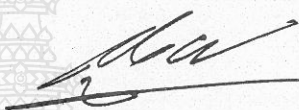
อาจารย์ที่ปรึกษา

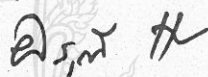
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ต้องลักษณะ บุญธรรม, ปร.ด.


ปีการศึกษา


2564

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ด.)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์, ค.ด.)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ต้องลักษณะ บุญธรรม, ปร.ด.)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต


..... คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล, ค.อ.ม.)

วันที่..7..เดือน..มิถุนายน... พ.ศ. 2565..

หัวข้อวิทยานิพนธ์	แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี
ชื่อ – นามสกุล	ว่าที่ร้อยตรีภัทรพล สายแวว
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ต้องลักษณะ บุญธรรม, ปร.ด.
ปีการศึกษา	2564

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่พึงประสงค์องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี และ 2) นำเสนอแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 345 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในวิจัย คือ แบบสอบถามแบบตอบตนเอง การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified}) และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 2) แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ได้แก่ (1) การส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดีภายในครอบครัว (2) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเกื้อกูลกัน (3) การส่งเสริมวินัยทางการเงิน (4) การส่งเสริมการนำหลักการทางศาสนามาประยุกต์ใช้ในการใช้ชีวิต (5) การเพิ่มพูนความรู้เพื่อพัฒนางาน (6) การบริหารเวลา (7) การส่งเสริมสุขภาพกาย และ (8) การสร้างความรักสามัคคีตามลำดับ

คำสำคัญ: การส่งเสริม องค์กรแห่งความสุข โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา

Thesis Title	Guidelines for Promoting Happy Workplace Organization of Schools under Secondary Educational Service Area Office Pathum Thani
Name - Surname	Acting Sub Lt. Phattrapon Saiwaeo
Program	Educational Administration
Thesis Advisor	Assistant Professor Tongluck Boontham, Ph.D.
Academic Year	2021

ABSTRACT

The purposes of this research were to: 1) study the current state and the desirable state of happy workplace organization of schools under Secondary Educational Service Area Office Pathum Thani, and 2) propose guidelines for promoting happy workplace organization of schools.

The sample group of this research was selected using stratified random sampling which consisted of 345 administrators and teachers in schools under Secondary Educational Service Area Office Pathum Thani. The research instrument was a dual response questionnaire. The data were analyzed by the statistical analysis of percentage, mean, and standard deviation, Priority Needs Index (PNI_{Modified}) and content analysis.

The research results revealed that: 1) the current state of happy workplace organization of schools was at the high level, and the desirable state of happy workplace organization of schools was at the highest level, and 2) the guidelines for promoting happy workplace organization of schools included the following items: (1) promoting good mental health within the family, (2) creating a corporate culture, (3) promoting financial discipline, (4) promoting the application of religious principles in life, (5) enhancing knowledge to improve work, (6) time management, (7) promoting physical health, and (8) creating harmony, respectively.

Keywords: promoting, happy workplace organization, secondary schools

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยความเมตตากรุณาเป็นอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณะ บัญธรรม อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัย ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาสละเวลามาเป็นคณะกรรมการร่วมพิจารณาการสอบในครั้งนี้ ตลอดจนให้คำแนะนำซึ่งเป็น ประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น รวมทั้ง ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย ประกอบด้วย รองศาสตราจารย์ ดร.อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์ รองศาสตราจารย์ ดร.วิไลวรรณ ศรีสงคราม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปริญญา มีสุข อาจารย์ ดร.สุกัญญา บุญศรี และ นายณฤนาท ผ่องศรีนวล ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมวัดราชบพิธ ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือที่ใช้ใน การวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร ข้าราชการครูและบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาปทุมธานีทุกท่าน ที่ได้ให้ข้อมูลแก่ผู้วิจัยในการนำความรู้มาประยุกต์ใช้อ้างอิงกับงานวิจัยครั้งนี้ และขอขอบคุณเพื่อน ๆ และพี่ ๆ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ได้ให้ปรึกษาและให้คำแนะนำกับผู้วิจัยด้วยดีมาโดยตลอด

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ที่ได้ให้ความรู้และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณแต่ บิดา มารดา และครู อาจารย์ที่ให้การอบรมสั่งสอน ญาติพี่น้อง เพื่อน ๆ ทุกท่านที่ได้คอยให้กำลังใจ จนทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จ

ว่าที่ร้อยตรีภัทรพล สายแวว

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(11)
บทที่ 1 บทนำ.....	12
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	12
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	14
1.3 คำถามการวิจัย.....	15
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	15
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	15
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	16
1.7 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	17
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	18
2.1 แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข.....	18
2.2 การประเมินความต้องการจำเป็น.....	32
2.3 สภาพการจัดการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี.....	36
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	38
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	43
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	43
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	44
3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	45
3.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย.....	45
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	46
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
3.8 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	48

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
4.1 ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
4.2 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และขอเสนอแนะ.....	100
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	100
5.2 การอภิปรายผล.....	105
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	109
บรรณานุกรม.....	111
ภาคผนวก.....	114
ภาคผนวก ก รายงานผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย.....	116
หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	117
หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	122
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	124
ภาคผนวก ค ผลการประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (IOC)	140
ภาคผนวก ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	144
ประวัติผู้เขียน.....	146

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.30 สรุปแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการเงิน.....	77
ตารางที่ 4.31 สรุปแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านศาสนา.....	80
ตารางที่ 4.32 สรุปแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการหาความรู้.....	84
ตารางที่ 4.33 สรุปแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการผ่อนคลาย.....	88
ตารางที่ 4.34 สรุปแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านร่างกาย.....	91
ตารางที่ 4.35 สรุปแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านสังคม.....	95



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	17
ภาพที่ 3.1 ขั้นตอนการวิจัย.....	49
ภาพที่ 4.1 สรุปรูปแบบแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี.....	96



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กรอบเป้าหมายและทิศทางในการจัดการศึกษาของประเทศ มีเป้าหมายในการพัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถของคนไทยทุกช่วงวัยให้เต็มศักยภาพ สามารถแสวงหาความรู้และเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGS 2030) ประเด็นภายในประเทศ (Local Issues) อาทิ คุณภาพของคนช่วงวัย การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรของประเทศ ความเหลื่อมล้ำของการกระจายรายได้ และวิกฤติด้านสิ่งแวดล้อม โดยนำยุทธศาสตร์ชาติมาเป็นกรอบความคิดสำคัญในการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) โดยมีวิสัยทัศน์ : คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และมีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองดี พัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และคุณธรรม จริยธรรม รู้รักสามัคคี และร่วมมือผนึกกำลังมุ่งสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน และการจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมที่มีคุณลักษณะทักษะและสมรรถนะ (WHO) องค์การอนามัยโลก(Burton, J., 2010) ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข มีความสำคัญดังนี้ 1) เพื่อสร้างจริยธรรมในการบริหารงานและส่งเสริมสิทธิของพนักงาน องค์กรควรสร้างบรรยากาศที่พึงปรารถนาให้แก่บุคลากร บริหารจัดการให้ลดความเหลื่อมล้ำในองค์กร เช่น มีการส่งเสริมความเท่าเทียมกันของผู้ชายและผู้หญิง มีแนวทางการส่งเสริมสวัสดิการความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร ส่งเสริมสิทธิของบุคลากร บริหารงานด้วยความโปร่งใส มีกฎหมายรองรับคุ้มครองทางด้านความปลอดภัย และสร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของตนเอง ชุมชน และสังคมที่ยั่งยืน 2) เพื่อส่งเสริมการทำงานในองค์กรให้มีความสำเร็จในระยะยาวอย่างต่อเนื่อง ความสำเร็จที่เกิดขึ้นและความสามารถในการแข่งขันขององค์กรจะเกิดขึ้นได้มาจากสองปัจจัย ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านร่างกายและด้านจิตใจ ที่สำคัญคือ การมีความพึงพอใจในการทำงาน รู้สึกมีความสุขและปลอดภัยในการทำงานในองค์กร 3) เพื่อปกป้องสิทธิเสรีภาพของบุคลากรในองค์กร จึงจำเป็นต้องมีกฎหมายในการควบคุม เพื่อขจัดกับปัญหาต่างๆ เช่น หลีกเลี้ยงค่าปรับ การเรียกร้อยของบุคลากร คำนึงถึงความสำคัญต่อสุขภาพและความปลอดภัย และมีแนวทางส่งเสริมให้ความเป็นอยู่ที่ดีแก่บุคลากร ซึ่งแนวคิดนี้เป็นแนวทางที่ถือเป็นกรอบของกฎหมายแรงงานที่ได้รับความนิยมในประเทศต่างๆ

แนวความคิดองค์กรแห่งความสุข เป็นกรอบแนวคิดในการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร มีความสำคัญทั้งองค์การอนามัยโลก (WHO) (Burton, J., 2010) ได้ให้ความสำคัญและองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) เช่นเดียวกัน ทั้งสององค์กรต่างให้ความสำคัญระดับบุคคล ดูแลพนักงานในองค์กร เช่น ปัญหาเรื่องสุขภาพ ความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดี จึงกำหนดเงื่อนไขในการทำงานที่ดีให้แก่บุคลากรในองค์กร เป็นแนวคิดหลักที่มุ่งการดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลัก คือ “คนทำงานในองค์กร”

เป็นแนวทางการสร้างสุขให้เกิดขึ้นภายในองค์กรไม่เพียงแต่สร้างความพึงพอใจในการทำงานหรือลดอัตราการขาดงานของบุคลากรในองค์กรเพียงเท่านั้น ยังเป็นกลยุทธ์สำคัญในการแข่งขันระหว่างองค์กร เพื่อสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่เป็นเลิศให้มาร่วมงานในองค์กร หากนำแนวทางไปส่งเสริมองค์กรจะเป็นแนวทางการปฏิบัติที่สร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ตามแนวคิดองค์กรสุขภาวะ หรือ Happy Workplace ความสุข 8 ประการ (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.), 2552, น.27) คือ การมุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งประกอบด้วย 1) ความสุขด้านร่างกาย (Happy Body) 2) ความสุขด้านจิตใจ (Happy Heart) 3) ความสุขด้านสังคม (Happy Society) 4) ความสุขจากการผ่อนคลาย (Happy Relax) 5) ความสุขด้านสมอง (Happy Brain) 6) ความสุขด้านวัฒนธรรมและศาสนา (Happy Soul) 7) ความสุขด้านการเงิน (Happy Money) และ 8) ความสุขด้านครอบครัว (Happy Family)

คุณภาพชีวิตของบุคลากรในการทำงานจะมีความสุขในการทำงานในองค์กรจะเกิดขึ้นได้ สิ่งหนึ่งที่แนวคิดองค์กรแห่งความสุขที่ได้กล่าวมาข้างต้นนั้น ได้ให้ความสำคัญต่อการการพัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถของคนไทยทุกช่วงวัยให้เต็มศักยภาพ สามารถแสวงหาความรู้และเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ในวงการศึกษาก็ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ใหม่ในการบริหาร โดยใช้การบริหารองค์กรแห่งความสุขหรือการทำให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564) ในสภาพปัญหาที่พบเห็นส่วนใหญ่มีแนวทางอย่างไรที่จะส่งเสริมบุคลากรในองค์กรให้มีความสุขในการทำงาน คนในองค์กรจะให้ความสำคัญกับองค์กรมีความผูกพัน รักในการมาทำงาน โดยเฉพาะสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษาที่มีความแตกต่างกันตามขนาดของสถานศึกษา วัฒนธรรมในแต่ละสถานศึกษาที่มีความแตกต่างกัน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่แตกต่างกัน อีกทั้งนโยบายที่หลากหลาย การทำงานในสถานศึกษาที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานต่างๆ รวมไปถึงการจัดกระบวนการเรียนการสอน แก่ผู้เรียน ถือเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ครูจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องให้ความสำคัญในการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ครูและบุคลากรทางการศึกษา (สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา, 2561) สร้างบรรยากาศของการทำงานในองค์กรให้มีความสุขและประสบความสำเร็จ โดยเริ่มจากการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความเข้าใจ เข้าถึง และพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงาน ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้สึกรักการมาทำงาน มีความผูกพันในองค์กร มีความสุขในการทำงานเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการศึกษา (สุกัญญา แซ่เลียง, 2559, น.16) ส่งผลต่อผู้เรียนอย่างเต็มกำลังและความสามารถ ถือเป็นส่งเสริมให้เกิดสุขภาวะที่ดีทั้งร่างกาย จิตใจและจิตวิญญาณ นำไปสู่ปัจจัยที่มีความสำคัญของการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาแห่งความสุขสำหรับผู้เรียน จึงเกิดจากการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรที่มีความพร้อมในการทุ่มเทให้กับสถานศึกษาในการทำงานด้านต่างๆ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนในการบริหารจัดการกับครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการอบรมสั่งสอนและพัฒนาผู้เรียน ให้มีความเติบโตอย่างสมบูรณ์ มีคุณภาพอย่างเต็มความสามารถ เพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญที่สุดในการส่งเสริมให้สถานศึกษาเกิดความสุขต่อนักเรียน และส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งความสุขต่อไป

จากการศึกษาข้อมูลแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564) เกี่ยวกับทิศทางและสภาพการจัดการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี, 2564) พบว่า ครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่การสอนมีภาระที่หนักเพิ่มมากขึ้น เวลาในการพักผ่อนน้อยลง ทำให้ครูเกิดภาวะความเครียดได้ง่าย เวลาในการพักผ่อนของครูในช่วงของวันหยุดเสาร์อาทิตย์ก็ลดน้อยลง เนื่องมาจากงานด้านเอกสารที่มีภาระงานเพิ่มมากขึ้น ทำให้ปัญหาดังกล่าวส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครู ถือว่าเป็นแหล่งสะสมความเครียดของครู (อุทัยวรรณ ศรีรัตน์, 2562, น.31) งานด้านเอกสารในการประเมินผลงานต่างๆ การประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะส่งผลให้ครูไม่มีเวลาในการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างเต็มที่ เนื่องมาจากผลของการประเมินนโยบายของกระทรวงที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงหลายๆ ประการเกี่ยวกับกฎเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดอยู่ตลอดเวลา นโยบายบางประการที่รีบเร่งพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในด้านต่างๆ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี สังคม เศรษฐกิจ รวมไปถึงด้านการศึกษาที่พัฒนาไปอย่างต่อเนื่อง แต่มีสิ่งที่สำคัญของการพัฒนาการศึกษา คือ การพัฒนาครูให้มีความพร้อมทั้งสภาพร่างกายและจิตใจ เพราะสิ่งที่กำลังจะหายไปจากชีวิตครู คือ ความสุข หากครูไม่มีความสุขในการปฏิบัติงาน ทั้งงานสอนและงานที่ได้รับมอบหมายนั้นย่อมส่งผลไปยังนักเรียนที่ย่อมไม่มีความสุข ตลอดทั้งองค์กรจะไม่ได้ได้รับความร่วมมือหรือได้รับความร่วมมืออาจปฏิบัติได้อย่างไม่มีความสุข

จากที่กล่าวมาข้างต้น องค์กรควรมีการบริหารจัดการหรือแนวทางในการส่งเสริมให้องค์กรในสถานศึกษานั้นเป็นองค์กรแห่งความสุขโดยการสร้างสุขให้เกิดขึ้นในองค์กร สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ถือเป็นนโยบายในการวางกลยุทธ์ที่สำคัญในการแข่งขันระหว่างองค์กร บุคลากรที่มีความสามารถและมีความพร้อมมาร่วมงานในองค์กร สร้างบรรยากาศที่พึงปรารถนาให้เกิดขึ้นในองค์กร ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาสภาพที่เป็นอยู่จริง สภาพที่พึงประสงค์และแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เพื่อนำเสนอเป็นแนวทางนำไปสู่การปฏิบัติในการส่งเสริมสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นอันจะนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพให้ดียิ่งขึ้นและส่งเสริมสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาแห่งความสุขต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 ศึกษาสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

1.2.2 นำเสนอแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

1.3 คำถามการวิจัย

1.3.1 สภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา อยู่ในระดับใด

1.3.2 แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เป็นอย่างไร

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ ดังนี้

1.4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.4.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ปีการศึกษา 2564 จำนวน 2,394 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 8 ม.ค. 2564)

1.4.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ปีการศึกษา 2564 จำนวน 345 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเทียบของ ศิริชัย กาญจนวาสี (2550, น.52) ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และมีความคลาดเคลื่อน ± 5 โดยการใช้สุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปรที่ศึกษาองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข 8 ประการ ดังนี้

- 1) ด้านร่างกาย
- 2) ด้านจิตใจ
- 3) ด้านสังคม
- 4) ด้านการผ่อนคลาย
- 5) ด้านการหาความรู้
- 6) ด้านศาสนา
- 7) ด้านการเงิน และ
- 8) ด้านครอบครัว

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.5.1 แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา หมายถึง การส่งเสริมบุคลากรให้มีความสุขในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อบุคลากร สร้างเจตคติที่ดีต่อองค์กร มีความยุติธรรม มีความยืดหยุ่นในการทำงาน มีความมุ่งมั่นและให้ความร่วมมือในการทำงาน ส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งยอมรับในเงื่อนไขตามกฎกติกาของการทำงาน สร้างสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้มีสภาพเป็นอยู่ที่ดี สร้างความรักและความผูกพันในสถานศึกษา เพื่อลดความตึงเครียดจากการทำงานรวมถึงการลดความขัดแย้งภายในสถานศึกษา โดยมีองค์ประกอบ 8 ประการ ได้แก่

1.5.1.1 ด้านร่างกาย หมายถึง บุคลากรที่มีการรู้จักดูแลรักษาสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง มีการดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น รู้จักเลือกสรรอาหารที่มีประโยชน์ มีการพักผ่อนที่เพียงพอ

1.5.1.2 ด้านจิตใจ หมายถึง บุคลากรมีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อเพื่อนร่วมงาน รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองและยอมรับผลของการกระทำของตัวเอง

1.5.1.3 ด้านสังคม หมายถึง บุคลากรปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษาและสังคม มีความรักในสถานศึกษา มีความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกันในสถานศึกษา

1.5.1.4 ด้านการผ่อนคลาย หมายถึง บุคลากรมีวิธีการผ่อนคลายต่อภาวะตึงเครียดจากการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวัน บุคลากรในสถานศึกษามีวิธีการผ่อนคลายเพื่อรักษาสมดุลของชีวิตให้มีความสุขในการทำงานและการดำเนินชีวิต

1.5.1.5 ด้านการหาความรู้ หมายถึง บุคลากรมีกระบวนการเรียนรู้สามารถพัฒนาตนเองไปสู่การเป็นมืออาชีพในอนาคต มีการศึกษาหาความรู้ในการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา พัฒนาความสามารถให้เป็นมืออาชีพ เกิดความมั่นคงในการทำงานและเกิดความก้าวหน้าในอาชีพ

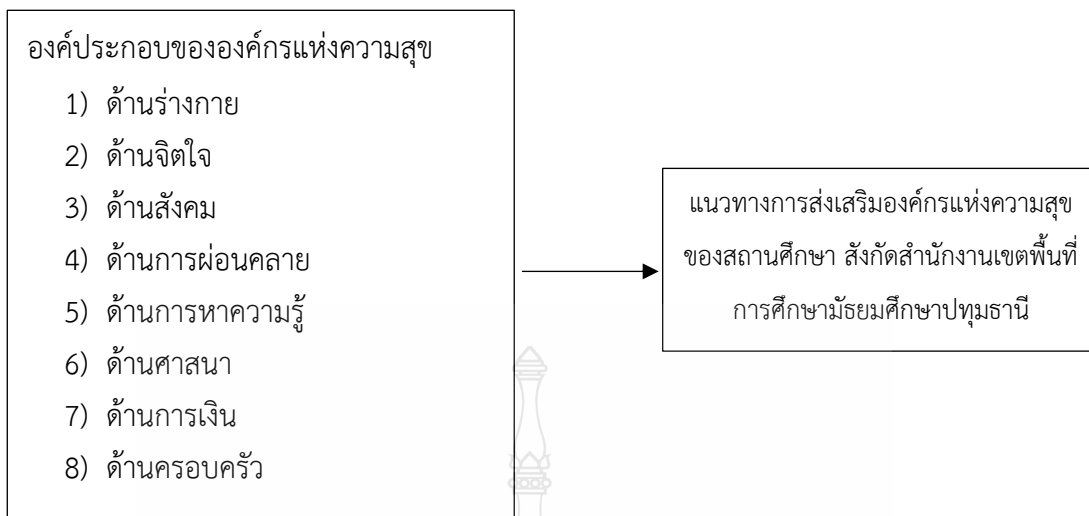
1.5.1.6 ด้านศาสนา หมายถึง บุคลากรเป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรม นำหลักธรรมทางศาสนาไปใช้ในการอยู่ร่วมกันในสังคมและการทำงานในสถานศึกษา มีความรักและศรัทธาต่อศาสนา มีความเอื้อเฟื้อต่อเพื่อน สอนให้เป็นคนดี ดำเนินชีวิตอย่างมีสติ รู้จักการให้อภัย มีความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำผิด

1.5.1.7 ด้านการเงิน หมายถึง บุคลากรมีความสามารถในการบริหารจัดการ การใช้จ่ายอย่างเป็นระบบ สามารถบริหารจัดการการเงินของตนเองได้ รู้จักการใช้เงินอย่างคุ้มค่าประหยัดและอดออม มีเงินเก็บ และรู้จักใช้จ่ายอย่างมีเหตุผลโดยคำนึงถึงความคุ้มค่า มีการบริหารจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองและครอบครัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นหนี้ยามีเหตุผลและใช้จ่ายอย่างเหมาะสมกับรายรับของตัวเอง

1.5.1.8 ด้านครอบครัว หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษามีครอบครัวที่อบอุ่นและมีความมั่นคง บุคลากรในสถานศึกษาให้ความสำคัญกับครอบครัวและคนในครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยต้องการที่จะศึกษาแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยได้สังเคราะห์งานวิจัยของ อุทัยวรรณ ศรีรัตน์ (2562); พัชรพรรณ เวียงเก่า (2561); ศุภชัย พันยะ (2560); วรรณพร บุญรัตน์ (2560); ประคอง น้อยเมือง (2560); ณัฐพนธ์ มีมุข (2560); พิกุล พุ่มซ่าง (2559); ณัฐฐานเนตร ชินโสสม (2559); ลลลธิมา บุญพิมพ์ (2559); สุกัญญา แซ่เลียง (2559); เต็นชัย อาทิตย์เจริญชัย (2558); บุรินทร์ เทพสาร (2557); สมคิด ปิ่นทอง (2556); กัญญาภักษณ์ พระระนะพันธ์ (2556); ไพรัช จันทรสุวรรณโณ (2555); สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2552); Chiumento (2007); Freyermuth and Schonewille (2009) และ Hosie (2009) สามารถสรุปองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งความสุข ได้แก่ (1) ด้านร่างกาย (2) ด้านจิตใจ (3) ด้านสังคม (4) ด้านการผ่อนคลาย (5) ด้านการหาความรู้ (6) ด้านศาสนา (7) ด้านการเงิน (8) ด้านครอบครัว โดยนำมาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1. กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1.7.1 ประโยชน์เชิงวิชาการ

1.7.1.1 ทำให้ทราบถึงความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาและต่อยอดทางด้านศาสตร์การบริหารการศึกษาต่อไป

1.7.1.2 ทำให้ทราบแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี สามารถนำไปพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุขต่อไป

1.7.2 ประโยชน์ในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.7.2.1 ผู้บริหารทางการศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาสามารถนำงานวิจัยไปใช้ในการศึกษา เพื่อออกนโยบายพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข และพัฒนาองค์ความรู้ทางการบริหารการศึกษา

1.7.2.2 ผู้บริหารทางการศึกษาหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง สามารถนำองค์ความรู้จากงานวิจัยนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาองค์กรเพื่อส่งเสริมองค์กรของตนให้เป็นองค์กรแห่งความสุขได้ต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัย เรื่อง แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ครอบคลุมกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข
 - 2.1.1 ความหมายเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข
 - 2.1.2 ความสำคัญเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข
 - 2.1.3 องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข
- 2.2 การประเมินความต้องการจำเป็น
 - 2.2.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 2.2.2 ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 2.2.3 ขั้นตอนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น
 - 2.2.4 การจัดลำดับความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น
- 2.3 สภาพการจัดการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข

2.1.1 ความหมายขององค์กรแห่งความสุข

องค์กรแห่งความสุข เป็นแนวคิดในการบริหารงานขององค์กรในปัจจุบันที่ให้ความสำคัญต่อความสุขของบุคลากรในองค์กร ให้มีความสุขต่อการทำงาน ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานในองค์กรมีความสุข ผลของงานที่เกิดจากการทำงานจะเกิดผลงานที่ดีและมีคุณภาพ จากการศึกษาแนวคิดองค์กรแห่งความสุขจำนวนมาก จากนั้นการศึกษาได้ให้ความหมายเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขไว้ ดังนี้

อุทัยวรรณ ศรีรัตน์ (2562, น.10) ให้ความหมายของ องค์กรแห่งความสุข หมายถึง การพัฒนางานในองค์กรโดยมีวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานของครู ในสถานศึกษา มีการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการทำงาน สร้างทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน ยอมรับกฎกติกาขององค์กร มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีแนวทางในการพิจารณา 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านบุคคล (2) ด้านกระบวนการ และ (3) ด้านสถานที่

พัชรพรรณ เวียงเก่า (2561, น.16) ให้ความหมายของ องค์กรแห่งความสุข หมายถึง กระบวนการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความสุขชีวิตที่ดีตามแนวคิดความสุขขั้นพื้นฐาน 8 ประการ มีแนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กรให้มีวิถีชีวิตความเป็นอยู่ทั้งทางด้านชีวิตส่วนตัว

ด้านครอบครัว และด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมที่ทำงานในองค์กร สร้างความรู้สึกให้บุคลากรในองค์กร เกิดความรักในการทำงานในองค์กร เปรียบเสมือนองค์กรเหมือนบ้านของตัวเอง สร้างความรู้สึกเป็น อันหนึ่งอันเดียวมีบทบาทที่สำคัญต่อองค์กร

พิกุล พุ่มซ่าง (2559, น.30) ให้ความหมายของ องค์กรแห่งความสุข หมายถึง องค์กร ที่มีแนวทางในการส่งเสริมให้การสนับสนุน และมีแรงจูงใจ กระตุ้น บุคลากรในองค์กร ให้มีความสุขในการทำงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ปลุกฝังให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรัก สร้างความรู้สึกให้เป็นส่วนหนึ่งที่มีบทบาทที่สำคัญต่อองค์กร บุคลากรในองค์กรพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีตรงตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ลลธรริมา บุญพิมพ์ (2559, น.16) ให้ความหมายของ องค์กรแห่งความสุข หมายถึง บุคลากรในองค์กร สภาพแวดล้อมในองค์กร ที่สร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรในองค์กรทุกๆ ด้าน สร้างความรู้สึกให้มีความสุขและมีความพร้อมในการทำงาน มีความสุขในครอบครัว และได้รับการ ยอมรับจากสังคมในองค์กร

สุกัญญา แซ่เลียง (2559, น.23) ให้ความหมายของ องค์กรแห่งความสุข หมายถึง สภาพแวดล้อมขององค์กรที่เสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กรมีความสุข ทั้งทางด้านร่างกายและ ด้านจิตใจ มีแนวทางการส่งเสริมให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งความสุข สร้างความรู้สึกให้บุคลากรในองค์กร มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและเป็นส่วนที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้มีความก้าวหน้า และมีความ สามารถทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เด่นชัย อาทิตย์เจริญชัย (2558, น.13) ให้ความหมายของ องค์กรแห่งความสุข หมายถึง กระบวนการพัฒนาบุคลากรในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย โดยการสร้างบรรยากาศสถานที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมที่ดีในที่ทำงาน ตามแนวคิดของ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ซึ่งประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านสุขภาพดี (Happy Body) 2) ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) 3) ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax) 4) ด้านการหาความรู้ (Happy Brain) 5) ด้านคุณธรรม (Happy Soul) 6) ด้านใช้เงินเป็น (Happy Money) 7) ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) และ 8) ด้านความสุข ขององค์กรและสังคม (Happy Society) เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์นำไปสู่การ พัฒนาองค์กรให้มีความเติบโตอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

บุรินทร์ เทพสาร (2557, น.35) ให้ความหมายของ องค์กรแห่งความสุข หมายถึง แนวทาง การปฏิบัติของบุคลากรในองค์กรที่จะนำไปสู่กระบวนการพัฒนาองค์กร เน้นบุคลากรในองค์กรเป็น ศูนย์กลางในการพัฒนา เพื่อให้การบริหารงานตรงตามเป้าหมาย ส่งผลไปยังบุคลากรในองค์กรทำงาน อย่างมีความสุข ประกอบด้วย มีสติและปัญญา มีความรักความเมตตาต่อเพื่อนร่วมงานในองค์กร มีความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในองค์กร มีความรู้สึกมีส่วนร่วมในฐานะส่วนหนึ่งขององค์กร

สมคิด ปิ่นทอง (2556, น.29) ให้ความหมายของ องค์กรแห่งความสุข หมายถึง ความสุข ที่เกิดขึ้นในระดับบุคคลกล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีความพึงพอใจในสภาพของร่างกายและจิตใจมีวิถีภาวะ ทางอารมณ์เชิงบวก มีความพึงพอใจต่อการทำงานหรือทำงานด้วยความยินดีและเต็มใจรู้สึกมีความสำคัญ ว่าตนมีความสำคัญและมีความหมายในการทำงานในองค์กร มีความสามารถที่จะพัฒนาตนเองต่อเนื่อง และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความสมบูรณ์ของชีวิต

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (สสส.) (2552, น.7) ให้ความหมายขององค์กรแห่งความสุข หมายถึง องค์กรที่คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ คนในที่ทำงานมีความรัก สามัคคีมีความสมานฉันท์ มีกระบวนการพัฒนาบุคลากรในองค์กรอย่างมีเป้าหมายเพื่อมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำองค์กรไปสู่ความก้าวหน้าและเติบโตอย่างยั่งยืน

กล่าวโดยสรุป องค์กรแห่งความสุข หมายถึง องค์กรที่มีแนวทางการส่งเสริมและให้การสนับสนุนบุคลากรในองค์กรให้เกิดความรักในการทำงาน มีความรักในองค์กร สร้างทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร สร้างแรงจูงใจในการทำงาน สร้างความสุขให้แก่คนในองค์กรทั้งทางด้านร่างกายและด้านจิตใจ ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรักสร้างความรู้สึกรักให้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยมีแนวทางสำคัญในการสร้างความสุขจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคมในสถานที่ทำงาน มีการเตรียมความพร้อมทั้งพลังกายและพลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายในองค์กร

2.1.2 ความสำคัญขององค์กรแห่งความสุข

ความสำคัญอย่างหนึ่งในการทำงาน คือ การทำงานอย่างไรให้มีความสุขในองค์กรที่ทำงานอยู่ ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่ผู้บริหารและบุคลากรในทุกองค์กรมีความพึงปรารถนาอยากให้เกิดขึ้นภายในองค์กร ถ้าหากคนมีความสุขในการทำงานย่อมส่งผลต่อผลของงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจากการศึกษาพบว่านักการศึกษาได้ศึกษาความสำคัญขององค์กรแห่งความสุข ดังนี้

พัชรพรรณ เวียงเก่า (2561, น.18) ได้กล่าวว่า การพัฒนาองค์กรแห่งความสุข มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรเป็นอย่างยิ่ง นับว่าจะได้ประโยชน์ต่อผลของงานที่เกิดขึ้นในองค์กร ถ้าหากบุคลากรในองค์กรมีความสุข มีความพร้อมในการทำงานจะส่งผลถึงงานที่ดี โดยสร้างความสุขและความสนุกในการทำงานให้เกิดขึ้นสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ดี โดยสังเกตจากสถิติการมาทำงานสาย การลาป่วยหรือลาจิจ และการขาดงานของบุคลากรลดลง ทำให้บุคลากรทำงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พิกุล พุ่มช้าง (2559, น.31) ได้กล่าวว่า การส่งเสริมแนวทางในการสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรภายในองค์กรต้องช่วยกันสร้างบรรยากาศ จัดสภาพแวดล้อม รวมถึงการติดต่อสื่อสารสร้างความสัมพันธ์เหมือนคนในครอบครัวเดียวกัน มีการดูแลทั้งทางด้านสุขภาพกายและสุขภาพใจ ช่วยเหลือทำงานให้เกิดผลงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีที่สุด

WHO (Burton, J., 2010) ได้กล่าวถึงความสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข มีความสำคัญดังนี้

1) เพื่อสร้างจริยธรรมในการบริหารงานและส่งเสริมสิทธิของพนักงาน องค์กรควรสร้างบรรยากาศที่พึงปรารถนาให้แก่บุคลากร บริหารจัดการให้ลดความเหลื่อมล้ำในองค์กร เช่น มีการส่งเสริมความเท่าเทียมกันของผู้ชายและผู้หญิง มีแนวทางการส่งเสริมสวัสดิการความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร ส่งเสริมสิทธิของบุคลากร บริหารงานด้วยความโปร่งใส มีกฎหมายรองรับคุ้มครองทางด้าน

ความปลอดภัย และสร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของตนเอง ชุมชน และสังคมที่ยั่งยืน

2) เพื่อส่งเสริมการทำงานในองค์กรให้มีความสำเร็จในระยะยาวอย่างต่อเนื่อง ความสำเร็จที่เกิดขึ้นและความสามารถในการแข่งขันขององค์กร จะเกิดขึ้นได้มาจากสองปัจจัย ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านร่างกายและด้านจิตใจ ที่สำคัญคือ การมีความพึงพอใจในการทำงานรู้สึกมีความสุขและปลอดภัยในการทำงานในองค์กร

3) เพื่อปกป้องสิทธิเสรีภาพของบุคลากรในองค์กร จึงจำเป็นต้องมีกฎหมายในการควบคุม เพื่อขจัดกับปัญหาต่างๆ เช่น หลีกเลี่ยงค่าปรับ การเรียกร้องของบุคลากร คำนึงถึงความสำคัญต่อสุขภาพ และความปลอดภัย และมีแนวทางส่งเสริมให้ความเป็นอยู่ที่ดีแก่บุคลากร ซึ่งแนวคิดนี้เป็นแนวทางที่ถือเป็นกรอบของกฎหมายแรงงานที่ได้รับความนิยมในประเทศต่างๆ

4) แนวความคิดองค์กรแห่งความสุข เป็นกรอบแนวคิดในการบริหารทรัพยากรบุคคล ในองค์กร มีความสำคัญทั้งองค์การอนามัยโลก (WHO) ได้ให้ความสำคัญและองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) เช่นเดียวกัน ทั้งสององค์กรต่างให้ความสำคัญระดับบุคคล ดูแลพนักงานในองค์กร เช่น ปัญหาเรื่องสุขภาพ ปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดี จึงกำหนดเงื่อนไขในการทำงานที่ดีให้แก่บุคลากรในองค์กร

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2551, น.18) ได้กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข ในปัจจุบันองค์กรหลายองค์กรได้ให้ความสำคัญต่อบุคลากรในองค์กรเป็นอย่างมาก แนวคิดองค์กรแห่งความสุขจึงได้เกิดขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์หลักคือ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรทำงานอย่างมีความสุข สร้างความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ดังนั้น จึงจำเป็นต้องวางพื้นฐานชีวิตของบุคลากรในองค์กรให้มีความพร้อมพื้นฐาน ดำเนินการตามแนวทางทั้ง 8 ประการ นำไปสู่สุขภาวะที่ดีทั้ง 4 มิติ ได้แก่ มิติทางกาย มิติทางใจ มิติทางสังคม และมิติทางจิตวิญญาณ องค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ สามารถนำแนวคิดดังกล่าวไปใช้ในการส่งเสริมกิจกรรมภายในองค์กรตามสภาพบริบทขององค์กรให้มีความเหมาะสมกับสภาพการทำงาน สร้างความรู้สึกรักและสามัคคีในองค์กร มีกิจกรรมต่างๆ เพื่อสร้างความสนิทสนม ความรักเหมือนคนในครอบครัวเดียวกันอย่างต่อเนื่อง เช่น จัดกิจกรรมกีฬาภายใน การส่งเสริมการออกกำลังกายหลังเลิกงาน การเยี่ยมเยียน แสดงความห่วงใยยามทุกข์ของเพื่อนร่วมงาน

กล่าวโดยสรุป ความสำคัญขององค์กรแห่งความสุข เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรให้มีความเติบโต เน้นสภาพการทำงานที่มีความสุข บุคลากรในองค์กรมีความเป็นอยู่ที่ดี มีความพร้อมในการทำงานทั้งทางด้านร่างกายและด้านจิตใจ ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรทุกคนต้องช่วยกันสร้างบรรยากาศในองค์กรให้เอื้อต่อการทำงาน จัดสภาพแวดล้อมต่างๆ ให้นำอยู่นำทำงาน มีการส่งเสริมป้องกันดูแลสุขภาพร่างกายและสุขภาพใจ รวมถึงช่วยกันทำงานให้ได้ผลงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.1.3 องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข

จากการศึกษางานวิจัย และเอกสารงานวิชาการต่างๆ เกี่ยวกับองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขพบว่า องค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งความสุขมี 8 ประการ ดังนี้

1) ด้านร่างกาย (Happy Body)

ด้านร่างกาย ของ บุคลากรในองค์กรรู้จักดูแลรักษาสุขภาพร่างกายให้แข็งแรงทั้งทางร่างกายและจิตใจ ดูแลตนเองไม่ให้เป็นการละเลยของผู้อื่น รู้จักใช้ชีวิตให้มีความสุข ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้การใช้ชีวิต รับประทานอาหารที่มีประโยชน์ พักผ่อนให้เพียงพอดำเนินชีวิตให้เหมาะสมกับช่วงวัย ซึ่งมีผู้วิจัยได้ศึกษาที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

พัชรพรรณ เวียงเก่า (2561, น.7) ได้กล่าวว่า บุคลากรในองค์กรมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ บุคลากรภายในองค์กรมีพฤติกรรมในการดำเนินชีวิตประจำวันที่เหมาะสม รู้จักเลือกบริโภคอาหารที่ดีต่อสุขภาพและมีความเหมาะสมกับตนเอง ส่งเสริมบุคลากรในองค์กรให้รักษาสุขภาพให้แข็งแรงปราศจากโรคภัย เป็นแบบอย่างที่ดีด้านพฤติกรรมดูแลสุขภาพของตนเอง

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2558, น.7) ได้กล่าวว่า การที่บุคลากรภายในองค์กรหันมาดูแลรักษาสุขภาพ ใส่ใจเรื่องสุขภาพ มีการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรในองค์กรให้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี

เด่นชัย อาทิตย์เจริญชัย (2558, น.29) ได้กล่าวว่า บุคลากรในองค์กรมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง มาจากการดูแลรักษาสุขภาพที่ดีและมีความเหมาะสม มีการพักผ่อนนอนหลับอย่างเพียงพอ ใช้ชีวิตอย่างมีความสุขในการดำเนินชีวิตทั้งเรื่องส่วนตัวและการทำงาน ได้อย่างเหมาะสมกับเพศ มีความเหมาะสมกับวัย และความเหมาะสมต่อสถานการณ์ที่กำลังเผชิญ

บุรินทร์ เทพสาร (2557, น.24) ได้กล่าวว่า บุคลากรในองค์กรมีการรักษาสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง องค์กรสนับสนุนส่งเสริมบุคลากรให้มีสุขภาพที่ดี เช่น การมีพฤติกรรมในการรับประทานอาหารที่เหมาะสมและมีประโยชน์ต่อร่างกาย การออกกำลังกาย และการขับถ่ายสม่ำเสมอทุกวัน บุคลากรในองค์กรมีท่าทางการเคลื่อนไหวที่มีความเหมาะสมต่ออริยาบถที่ถูกต้องและเหมาะสมในการทำงานในองค์กร รวมไปถึงการดำเนินชีวิตประจำวัน

สมคิด ปิ่นทอง (2556, น.8) ได้กล่าวว่า องค์กรมีแนวทางสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรภายในองค์กรมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ร่วมกิจกรรมการออกกำลังกายเพื่อส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรรวมทั้งมีการจัดกิจกรรมการแข่งขันกีฬาให้กับบุคลากรในองค์กร มีมาตรการดูแลสุขภาพของบุคลากรการรักษาพยาบาล มีแพทย์ที่รักษาโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย บุคลากรในองค์กรหากมีสุขภาพร่างกายที่ดี จะส่งผลต่อสุขภาพของใจที่มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ดูแลรักษาสุขภาพของตนเองอยู่เสมอ มีความรู้ในเรื่องของการดูแลรักษา สุขภาพ รับประทานอาหารที่มีประโยชน์ หลีกเลี่ยงการรับประทานอาหารที่เสี่ยงต่อการเกิดโรคภัยต่างๆ เอาใจใส่ต่อสุขภาพและพักผ่อนให้เพียงพอ

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2552, น.27) ได้กล่าวว่า การรู้จักดูแลรักษาสุขภาพร่างกายให้แข็งแรงทั้งทางร่างกายและจิตใจ ดูแลตนเองไม่ให้เป็นการละเลยของผู้อื่น รู้จักใช้ชีวิตให้มีความสุข ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้การใช้ชีวิต รับประทานอาหารที่มีประโยชน์ พักผ่อนให้เพียงพอดำเนินชีวิตให้เหมาะสมกับช่วงวัย

WHO (Burton, J., 2010) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานทางกายภาพ (The Physical Work Environment) คือ 1) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสำคัญโดยองค์กรต้องถือว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากมีอิทธิพลส่งผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากรภายในองค์กรเป็น

อย่างยิ่ง ซึ่งต้องคำนึงถึงสุขภาพและความปลอดภัย การรักษาความปลอดภัยพื้นฐาน เช่น โครงสร้างของอาคารที่ทำงาน สภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัย อุปกรณ์เครื่องใช้ในการทำงาน อันตรายต่างๆ จากสารเคมี มลพิษ สุขอนามัย เป็นต้น 2) สุขภาวะในการทำงาน (The Psychosocial Work Environment) คือ ความสุขในการทำงานของคนในองค์กร ที่เกี่ยวข้องกับด้านสุขภาพร่างกายของบุคลากร องค์กรดูแลปกป้องบุคลากรภายในองค์กร 3) สุขภาพส่วนบุคคลในที่ทำงาน (Personal Health Resources in the Workplace) คือ องค์กรให้การสนับสนุนให้บริการด้านสุขภาพ บริการข้อมูลสารสนเทศ ส่งเสริมบุคลากรขององค์กรให้มีสุขภาพที่ดี เช่น การออกกำลังกาย การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ การพักผ่อนที่เพียงพอ การพักผ่อนหย่อนใจหลังจากพักในการทำงาน การบริการด้านสุขภาพ การให้ความรู้โดยการเปิดอบรมให้แก่บุคลากร การอำนวยความสะดวก การมีนโยบายด้านสุขภาพ การรักษาพยาบาล

สรุปองค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขด้านร่างกาย (Happy Body) ได้แก่ การรู้จักดูแลรักษาสุขภาพร่างกายให้แข็งแรงทั้งทางร่างกายและจิตใจ องค์กรให้การสนับสนุนให้บริการด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล ส่งเสริมให้บุคลากรขององค์กรมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง มีกิจกรรมการออกกำลังกายเพื่อส่งเสริมสุขภาพ พฤติกรรมในการรับประทานอาหารที่เหมาะสมมีประโยชน์ต่อร่างกาย และหลีกเลี่ยงการรับประทานอาหารที่เสี่ยงต่อการเกิดโรคร้ายต่างๆ มีการพักผ่อนอย่างเพียงพอ และมีพฤติกรรมในการดำเนินชีวิตประจำวันที่เหมาะสม

2) ด้านจิตใจ (Happy Heart)

ด้านจิตใจของบุคลากรในองค์กร มีน้ำใจ การคิดถึงคนอื่น การมีน้ำใจเอื้ออาทรแก่เพื่อนภายในองค์กร การรู้ถึงบทบาทของเจ้านาย ลูกน้อง บทบาทในสถานการณ์ในสังคมต่างๆ และยอมรับผลของการกระทำของตนเองต่อสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งมีผู้วิจัยได้ศึกษาที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

พิกุล พุ่มช้าง (2559, น.30) ได้กล่าวว่า องค์กรที่มีแนวทางในการส่งเสริมให้การสนับสนุน และสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นบุคลากรในองค์กรให้มีความสุขในการทำงาน ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ปลูกฝังให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรักในองค์กร เพื่อนร่วมงานและงานที่ทำ สร้างความรู้สึกให้เป็นส่วนหนึ่งที่มีบทบาทที่สำคัญต่อองค์กร บุคลากรในองค์กรพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีตรงตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ลลธริมา บุญพิมพ์ (2559, น.16) ได้กล่าวว่า บุคลากรในองค์กร สภาพแวดล้อมในองค์กรที่สร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรในองค์กรทุกๆ ด้าน สร้างความรู้สึกให้มีความสุขและมีความสุขพร้อมในการทำงาน มีความสุขในครอบครัว และได้รับการยอมรับจากสังคมในองค์กร

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2558, น.7) ได้กล่าวว่า การที่บุคลากรภายในองค์กรมีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

สมคิด ปิ่นทอง (2556, น.29) ได้กล่าวว่า ความสุขที่เกิดขึ้นของบุคลากรในองค์กร กล่าวถึงลักษณะของบุคลากรในองค์กรที่มีความพึงพอใจในสภาพของร่างกายและจิตใจ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์เชิงบวก มีความพึงพอใจต่อการทำงานหรือทำงานด้วยความยินดีและเต็มใจ รู้สึกมีความสำคัญว่าตนมีความสำคัญและมีความหมายในการทำงานในองค์กร มีความสามารถที่จะพัฒนาตนเองต่อเนืองและพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความสมบูรณ์ของชีวิต

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2552, น.27) ได้กล่าวว่า การมีน้ำใจ การคิดถึงคนอื่น การมีน้ำใจเอื้ออาทรแก่เพื่อนภายในองค์กร การรู้ถึงบทบาทของเจ้านาย ลูกน้อง บทบาทในสถานการณ์ในสังคมต่างๆ และยอมรับผลของการกระทำของตนเองต่อสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้น

Hosie (2009, pp.131-160) ได้กล่าวว่า การส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรให้มีความสุข หากบุคลากรมีความสุขบุคลากรจะทำงานได้ดียิ่งขึ้น การเปลี่ยนแปลงขององค์กรจะส่งผลต่อความสามารถในการทำงานของคนในองค์กร ความสุขทางอารมณ์ของบุคลากรในองค์กรมีความสำคัญต่อการทำงานเป็นอย่างยิ่ง เพราะแสดงถึงความพึงพอใจในการทำงาน และความสามารถในการทำงานของบุคลากรต่อองค์กรที่ทำงาน

Manion (2003, pp.652-659) ได้กล่าวว่า การที่บุคลากรในองค์กรมีความรักในการทำงาน (Love of the Work) คือ การที่บุคลากรในที่ทำงานมีความรู้สึกยินดีต่อการทำงานในองค์กร มีความรู้สึกผูกพัน แสดงถึงการรับรู้ถึงความรู้สึกรักและมีความผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน การมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย และมีความตั้งใจ กระตือรือร้นในการทำงาน มีทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงานในองค์กร รู้สึกมีความสุขเพลิดเพลิน สนุกสนานทุกครั้งในการทำงาน และรู้สึกภาคภูมิใจในการทำงานที่ประสบความสำเร็จ

สรุปลักษณ์ประกอบองค์กรแห่งความสุขด้านจิตใจ (Happy Heart) ได้แก่ บุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกยินดีต่อการทำงานในองค์กร สร้างความรู้สึกให้เป็นส่วนหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญ องค์กรได้สร้างบรรยากาศให้มีความรู้สึกมีความสุขและมีความสุขในการทำงาน มีความตั้งใจในการทำงาน ปลุกฝังให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรักในองค์กร เพื่อนร่วมงาน และงานที่ทำ บุคลากรภายในองค์กรมีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย และรู้สึกภาคภูมิใจในการทำงานที่ประสบความสำเร็จ

3) ด้านสังคม (Happy Society)

ด้านสังคมของบุคลากรในองค์กร ปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและในสังคม มีความรักในองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ (1) สังคมในที่ทำงาน (2) สังคมนอกที่ทำงาน จะต้องมีความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกันในองค์กร ซึ่งมีผู้วิจัยได้ศึกษาที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

พัชรพรรณ เวียงเก่า (2561, น.16) ได้กล่าวว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ตามแนวคิดความสุขขั้นพื้นฐาน 8 ประการ มีแนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กรให้มีวิถีชีวิตความเป็นอยู่ทั้งทางด้านชีวิตส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมที่ทำงานในองค์กรที่ดี สร้างความรู้สึกให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรักในการทำงานในองค์กร เปรียบเสมือนองค์กรเหมือนบ้านของตัวเอง สร้างความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวมีบทบาทที่สำคัญต่อองค์กร

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2558, น.7) ได้กล่าวว่า การที่บุคลากรภายในองค์กรเกิดความรักสามัคคีต่อกัน มีความรักต่อองค์กร และสภาพแวดล้อมทางสังคมที่เป็นอยู่ที่ดี

บูรินทร์ เทพสาร (2557, น.35) ได้กล่าวว่า แนวทางการปฏิบัติของบุคลากรในองค์กรที่จะนำไปสู่กระบวนการพัฒนาองค์กร เน้นบุคลากรในองค์กรเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา เพื่อให้การบริหารงานตรงตามเป้าหมาย ส่งผลไปยังบุคลากรในองค์กรทำงานอย่างมีความสุข ประกอบด้วย มีความรัก

ความเมตตาต่อเพื่อนร่วมงานในองค์กร มีความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในองค์กร มีความรู้สึกมีส่วนสำคัญในฐานะส่วนหนึ่งขององค์กร

สมคิด ปิ่นทอง (2556, น.104) ได้กล่าวว่า บุคลากรในองค์กรมีความรักต่อกัน มีความสมัครสมานสามัคคี การร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานยามทุกข์ยาก มีสภาพแวดล้อมที่ดี สภาพบริบททางสังคมที่ดี และการมีความสุขในองค์กรที่ทำงานอยู่

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2552, น.27) ได้กล่าวว่า การที่บุคลากรในสังคมของการทำงานในองค์กรปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและในสังคม มีความรักในองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ 1) สังคมในที่ทำงาน 2) สังคมนอกที่ทำงาน จะต้องมีความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกันในองค์กร

WHO (Burton, J., 2010) ได้กล่าวว่า การสร้างสุขภาวะในการทำงาน (The Psychosocial Work Environment) คือ ความสุขในการทำงานของคนในองค์กรที่เกี่ยวข้องของบุคลากร การมีทัศนคติเชิงบวก ความเชื่อ และวัฒนธรรมในองค์กร เช่น การได้รับความชื่นชมในการทำงาน การได้รับรางวัลจากการทำงานที่ประสบความสำเร็จหรือบรรลุเป้าหมายขององค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา รวมถึงได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน การติดต่อสื่อสารในองค์กร การเคารพซึ่งกันและกันในองค์กร ได้รับมอบหมายงานโดยมีความเหมาะสมกับความสามารถที่ได้รับและตรงตามความสามารถ การทำงานด้วยความซื่อสัตย์ องค์กรดูแลปกป้องบุคลากรภายในองค์กร และชุมชนสัมพันธ์ (Enterprise Community Involvement) คือ การมีส่วนร่วมของชุมชนต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานขององค์กรที่ส่งผลซึ่งกันและกัน ชุมชนอาจได้รับผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ทางสังคมที่ส่งผลต่อองค์กร การดำเนินกิจกรรมขององค์กร การสนับสนุนให้เกิดโครงการพัฒนาชุมชนผ่านกิจกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนาสภาพแวดล้อมในชุมชน

Freyermuth and Schonewille (2009, p.9) ได้กล่าวว่า การสร้างสุขในสถานที่ทำงาน ผู้บริหารในองค์กรต้องส่งเสริมบุคลากรในองค์กรให้รู้สึกมีความสุขในการทำงาน เริ่มจากการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่พึงประสงค์ บุคลากรในองค์กรมีความสมัครสมานสามัคคีในการทำงาน รู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง มีความรับผิดชอบในการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ นำความผิดพลาดของงานมาปรับปรุงมาพัฒนาตนเองและพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม

Manion (2003, pp.652-659) ได้กล่าวว่า บุคลากรในองค์กรมีการติดต่อสัมพันธ์ (Connection) คือ การที่บุคลากรในองค์กรมีสัมพันธ์ภาพอันดีภายในองค์กร เช่น การมีความรักความปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงานในองค์กร การสนทนาที่เป็นมิตร การให้ความช่วยเหลือเพื่อนในองค์กรในการร่วมมือในการทำงาน การเกิดมิตรภาพของบุคลากรในองค์กรระหว่างช่วงของการทำงานในภารกิจต่างๆ ซึ่งถือเป็นพื้นฐานที่มีความสำคัญที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรภายในองค์กร ที่ทำงานบุคลากรในองค์กรจะต้องร่วมกันปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งทำให้เกิดสังคมของการทำงานเกิดขึ้น มีความรักในการทำงาน (Love of the Work) คือ การมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย และมีความตั้งใจ กระตือรือร้นในการทำงาน มีทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงานในองค์กร รู้สึกมีความสุข เพลิดเพลิน สนุกสนานทุกครั้งในการทำงาน และรู้สึกภาคภูมิใจในการทำงานที่ประสบความสำเร็จ สร้าง

องค์กรให้เกิดความสำเร็จของงาน (Work Achievement) คือ การที่บุคลากรในที่ทำงานในองค์กรรับรู้ถึงความ สามารถของตนเองในการทำงาน มีความสามารถในการทำงานเพื่อที่จะได้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ การทำงานที่ได้รับมอบหมายแล้วทำงานประสบความสำเร็จ และการเป็นที่ยอมรับ (Recognition) คือ การที่บุคลากรในองค์กรมีความเชื่อมั่นในตนเองที่มีความสามารถในการทำงาน และได้รับการยอมรับความไว้วางใจในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานภายในองค์กร รวมไปถึงได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในองค์กร

สรุปองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขด้านสังคม (Happy Society) ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางสังคมขององค์กรที่เป็นอยู่ที่ดี การติดต่อสื่อสารในองค์กร การเคารพซึ่งกันและกันในองค์กรบุคลากรในองค์กรมีความสมัครสมานสามัคคีในการทำงาน รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง มีความรับผิดชอบในการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และร่วมกันปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ การมีความรัก ความปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงานและให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานยามทุกข์ยาก องค์กรสนับสนุนให้เกิดโครงการพัฒนาชุมชนผ่านกิจกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนาสภาพแวดล้อมในชุมชน และองค์กรมีส่วนร่วมกับชุมชน มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานขององค์กรที่ส่งผลซึ่งกันและกัน

4) ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax)

ด้านการผ่อนคลายของบุคลากรในองค์กร รู้จักวิธีการผ่อนคลายกับสิ่งต่างๆ ที่มากระทบกับสภาพจิตใจเมื่อเจอกับปัญหาในการทำงาน หรือการดำเนินชีวิตประจำวันที่มีภาวะตึงเครียด ควรต้องหาวิธีการผ่อนคลาย เพื่อรักษาสมดุลของชีวิตให้มีความสุขได้ ซึ่งมีผู้วิจัยได้ศึกษาที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ชาญวิทย์ วสันต์นารัตน์ (2558, น.7) ได้กล่าวว่า การที่บุคลากรภายในองค์กรมีรูปแบบวิธีการผ่อนคลายเมื่อเจอกับสภาวะที่เครียดหรือมีอุปสรรคปัญหาเข้ามาในระหว่างการใช้ชีวิตหรือการทำงาน มีความยืดหยุ่นในการดำเนินชีวิตและการทำงาน

เด่นชัย อาทิตย์เจริญชัย (2558, น.29) ได้กล่าวว่า การที่บุคลากรในองค์กรรู้จักรูปแบบการผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิตประจำวัน บุคคลซึ่งมีความตึงเครียดหรือเผชิญต่อปัญหาในการทำงาน ต้องรู้จักใช้ชีวิตส่วนตัวและชีวิตในการทำงานให้เกิดความสมดุล ต้องมีวิธีการผ่อนคลายในการทำงาน

กัญญาลักษณ์ พระระนะพันธ์ (2556, น.100) ได้กล่าวว่า การทำงานภายในองค์กรที่มีสภาพยืดหยุ่นให้แก่บุคลากร ไม่ทำให้บุคลากรในองค์กรรู้สึกกดดันในการทำงานจนเกินไป ลดความเครียดในการทำงาน มีการส่งเสริมโดยมีกิจกรรมที่เป็นการผ่อนคลายและสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กร

สมคิด ปิ่นทอง (2556, น.168) ได้กล่าวว่า บุคลากรในองค์กรมีกิจกรรมการผ่อนคลายองค์กรให้บุคลากรใช้เวลาว่างจากการทำงานในการพักผ่อนให้เพียงพอ ในบริเวณที่องค์กรได้จัดไว้หรือสถานที่ใกล้เคียง มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่มีความพร้อม มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจในองค์กร มีสถานที่ออกกำลังกาย อยู่ใกล้กับแหล่งห้างสรรพสินค้า บุคลากรรู้จักแบ่งสรรเวลาในการทำงานและการพักผ่อนได้อย่างเหมาะสม จะได้ไม่เกิดภาวะความเครียดในการทำงาน มีการพักผ่อนของสมองเพื่อให้ร่างกายมีความพร้อมในการทำงาน

ไพรัช จันทร์สุวรรณโณ (2555, น.149) ได้กล่าวว่า บุคลากรในองค์กรรู้จักวิธีการในการพักผ่อน มีการผ่อนคลายจากภาวะตึงเครียดในการทำงาน โดยการพักผ่อนหย่อนใจ ส่งเสริมให้

บุคลากรในองค์กรมีความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น การทำงานขององค์กรมีความยืดหยุ่นไม่ตึงจนเกินไป บุคลากรใช้เวลาว่างในการพักผ่อน ทำกิจกรรมยามว่างเมื่อเจอกับความเครียด เช่น เล่นกีฬา ฟังเพลง ดูสื่อต่างๆ เพื่อผ่อนคลาย

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2552, น.27) ได้กล่าวว่า การที่บุคลากรในองค์กรรู้จักวิธีการผ่อนคลายกับสิ่งต่างๆ ที่มากระทบกับสภาพจิตใจเมื่อเจอกับปัญหาในการทำงานหรือการดำเนินชีวิตประจำวันที่มีภาวะตึงเครียด ควรต้องหาวิธีการผ่อนคลายเพื่อรักษาสมดุลของชีวิตให้มีความสุขได้

สรุปลักษณะประกอบองค์กรแห่งความสุขด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax) ได้แก่ การทำงานภายในองค์กรมีความยืดหยุ่นไม่ตึงจนเกินไป ผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ รู้จักวิธีการในการผ่อนคลายจากภาวะตึงเครียดในการทำงานหรือมีอุปสรรคปัญหาเข้ามาในชีวิตหรือการทำงาน มีกิจกรรมที่เป็นการผ่อนคลาย มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจในองค์กร และรู้จักแบ่งสรรเวลาในการทำงานและการพักผ่อนได้อย่างเหมาะสม

5) ด้านการหาความรู้ (Happy Brain)

ด้านการหาความรู้ของบุคลากรในองค์กรมีกระบวนการเรียนรู้สามารถทำให้นำไปสู่การเป็นมืออาชีพในวันข้างหน้า การศึกษาหาความรู้อยู่ตลอดเวลา รวมถึงการหมั่นพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อให้ตนเองเป็นมืออาชีพในงานที่ทำ และเพื่อก่อให้เกิดความมั่นคงนำมาซึ่งความก้าวหน้าของงานที่ทำ ซึ่งมีผู้วิจัยได้ศึกษาที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2558, น.7) ได้กล่าวว่า การที่บุคลากรภายในองค์กรมีการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง การศึกษาหาความรู้ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ

เด่นชัย อาทิตย์เจริญชัย (2558, น.29) ได้กล่าวว่า การที่บุคลากรในองค์กรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ การศึกษาหาความรู้อยู่ตลอดเวลา ใช้เวลาว่างในการหาความรู้จากแหล่งข้อมูลต่างๆ ส่งผลการเป็นมืออาชีพ เพื่อก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความมั่นคง การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงานได้ ใช้ความรู้ความสามารถที่มีจากการพัฒนาตนเองเพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

สมคิด ปิ่นทอง (2556, น.168) ได้กล่าวว่า การส่งเสริมบุคลากรในองค์กรให้มีการพัฒนาตนเอง การฝึกอบรมให้มีความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรขององค์กร การพัฒนาตนเองด้านภาษา และมีการพัฒนาตนเองตลอดเวลา แสวงหาความรู้เพิ่มเติมและพัฒนาตนเองพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ มีความพร้อมด้านความรู้สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงานได้ พัฒนาตนเองในทุกด้านให้มีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ไพรัช จันทรสุวรรณโณ (2555, น.149) ได้กล่าวว่า บุคลากรในองค์กรมีการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ในการพัฒนาตนเอง การพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้มีโอกาสได้ศึกษาต่อ การอบรม รวมถึงการไปศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กรให้มาพัฒนางานในองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้า

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2552, น.27) ได้กล่าวว่า คนเราในปัจจุบันนี้กระบวนการเรียนรู้สามารถทำให้นำไปสู่การเป็นมืออาชีพในวันข้างหน้า การศึกษาหาความรู้ใช้เวลา รวมถึงการหมั่นพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อให้ตนเองเป็นมืออาชีพในงานที่ทำ และเพื่อก่อให้เกิดความมั่นคงนำมาซึ่งความก้าวหน้าของงานที่ทำ

สรุปองค์ประกอบองค์การแห่งความสุขด้านการหาความรู้ (Happy Brain) ได้แก่ การส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนาตนเอง การฝึกอบรมให้มีความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กรและการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ในการพัฒนาตนเอง ได้มีโอกาสได้ศึกษาต่อ การอบรม รวมถึงการไปศึกษาดูงาน มีความรู้ความสามารถพัฒนาตนเองเพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น สามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงานได้

6) ด้านศาสนา (Happy Soul)

ด้านศาสนาของบุคลากรในองค์กรเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม โดยเฉพาะหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ได้แก่ หิริโอตตปปะ ซึ่งถือว่าเป็นคุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคม ในการทำงานเป็นทีมขององค์กร คือ หิริโอตตปปะ ความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำของตนเองโดยเฉพาะการกระทำที่ไม่ดี มีความรักและศรัทธาต่อศาสนา มีศีลธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ มีความซื่อสัตย์ และมีความรับผิดชอบในการทำงาน มีระเบียบวินัยในตนเอง ความตรงต่อเวลา ความสมัครสมานสามัคคีต่อกันในองค์กร ย่อมนำมาความสุขสู่องค์กร ซึ่งมีผู้วิจัยได้ศึกษาที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2558, น.7) ได้กล่าวว่า การที่บุคลากรภายในองค์กรมีศีลธรรม ปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรมและจริยธรรม โดยบุคลากรในองค์กรนำหลักธรรมทางศาสนาไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันและการทำงาน

สมคิด ปิ่นทอง (2556, น.169) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติตนของบุคลากรในองค์กรให้เป็นผู้ที่มีคุณธรรมและจริยธรรม ร่วมศาสนพิธีทางศาสนา มีการอบรมจิตใจให้มีความตั้งมั่นและหมั่นบริหารจิต และเจริญปัญญาอยู่เสมอ ปฏิบัติตนตามหลักธรรมของศาสนาในฐานะศาสนิกชนที่ดี โดยการนำหลักธรรมคำสอนมาปฏิบัติในชีวิตประจำวัน

ไพรัช จันทรสวรรณโณ (2555, น.149) ได้กล่าวว่า บุคลากรในองค์กรเป็นผู้มีคุณธรรมในการดำเนินชีวิตประจำวัน และมีการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและศาสนา ทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม มีจิตอาสา มีความรู้สึกที่สงบ สามารถใช้ชีวิตอยู่ในสภาพสังคมในปัจจุบันได้อย่างมีความสุข

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2552, น.27) ได้กล่าวว่า การเป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรม โดยเฉพาะหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ได้แก่ หิริโอตตปปะ ซึ่งถือว่าเป็นคุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคม ในการทำงานเป็นทีมขององค์กร คือ หิริโอตตปปะ ความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำของตนเองโดยเฉพาะการกระทำที่ไม่ดี มีความรักและศรัทธาต่อศาสนา มีศีลธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ มีความซื่อสัตย์ และมีความรับผิดชอบในการทำงาน มีระเบียบวินัยในตนเอง ความตรงต่อเวลา ความสมัครสมานสามัคคีต่อกันในองค์กร การรู้จักให้อภัยต่อเพื่อนร่วมงาน ย่อมนำมาความสุขสู่องค์กร

Fronsdal (2005, p.80) ได้กล่าวว่า การสร้างองค์กรให้มีความสุขเปรียบเสมือนการเดินทางของนักเดินทางสายกลางในทางพระพุทธศาสนา ไม่มีความจำเป็นจะต้องมีความต้องการมาก

จนเกินไป ควรมีความสุข มีความรอบคอบในการดำเนินชีวิตประจำวัน มีทัศนคติเชิงบวก ไม่มองโลกในแง่ร้ายจนเกินไป ซึ่งเหตุผลดังกล่าวจะนำไปสู่ความสงบที่เกิดขึ้นในจิตใจของบุคลากรในองค์กร การรู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน การสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีต่อกัน

สรุปองค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขด้านศาสนา (Happy Soul) ได้แก่ อบรมจิต ให้มีความตั้งมั่นและหมั่นบริหารจิตและเจริญปัญญาอยู่เสมอ ความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำของตนเองโดยเฉพาะการกระทำที่ไม่ดี มีความรักและศรัทธาต่อศาสนานำหลักธรรมทางศาสนาไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันและการทำงาน มีศีลธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ มีความซื่อสัตย์ และมีความรับผิดชอบในการทำงาน ความตรงต่อเวลา ความสมัคสมานสามัคคีต่อกันในองค์กร รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน การสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีต่อกัน การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมและมีจิตอาสา

7) ด้านการเงิน (Happy Money)

ด้านการเงินของบุคลากรในองค์กร เป็นผู้มีความสามารถบริหารจัดการการใช้จ่ายอย่างเป็นระบบ สามารถบริหารจัดการการเงินของตนเองได้ มีการอดออม มีเงินเก็บ รู้จักใช้จ่ายอย่างมีเหตุผลโดยคำนึงถึงความคุ้มค่า จัดการรายรับรายจ่ายของตนเองและครอบครัวได้ การเป็นหนี้โดยมีเหตุผลและใช้จ่ายอย่างเหมาะสมกับรายรับของตัวเอง ซึ่งมีผู้วิจัยได้ศึกษาที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ชาญวิทย์ วสันต์นารัตน์ (2558, น.7) ได้กล่าวว่า การที่บุคลากรในองค์กรมีการวางแผนและบริหารจัดการด้านการเงินได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ การดำเนินชีวิตบนพื้นฐานปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง

เด่นชัย อาทิตย์เจริญชัย (2558, น.29) ได้กล่าวว่า การที่บุคลากรในองค์กรมีความสามารถในการบริหารจัดการเรื่องรายรับ รายจ่ายของตนเองและครอบครัวได้ การใช้จ่ายได้อย่างเหมาะสมและมีเหตุผลในการใช้จ่าย เป็นหนี้ให้เหมาะสมกับรายรับที่มีและสถานะของตนเอง ทำบัญชีครัวเรือนในการบริหารจัดการในระดับครอบครัว

สมคิด ปิ่นทอง (2556, น.169) ได้กล่าวว่า บุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจหากปราศจากหนี้สิน มีเงินเก็บในแต่ละเดือน ภายในครอบครัวมีการบริหารการเงินได้เป็นอย่างดี โดยมีการจัดทำบัญชีครัวเรือน มีการจัดทำรายการรายรับรายจ่าย ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินชีวิต

ไพรัช จันทร์สุวรรณโณ (2555, น.150) ได้กล่าวว่า การที่บุคลากรในองค์กรมีสถานะทางการเงิน มีความมั่นคง รู้จักประหยัดและอดออม การชำระหนี้ให้ตรงต่อเวลาที่กำหนดทุกครั้ง บุคลากรมีเงินเก็บในแต่ละเดือน ได้รับผลตอบแทนในแต่ละเดือน มีค่าใช้จ่ายอย่างเพียงพอ

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2552, น.27) ได้กล่าวว่า การเป็นผู้มีความสามารถบริหารจัดการการใช้จ่ายอย่างเป็นระบบ สามารถบริหารจัดการการเงินของตนเองได้ มีการอดออม มีเงินเก็บ รู้จักใช้จ่ายอย่างมีเหตุผลโดยคำนึงถึงความคุ้มค่า จัดการรายรับ รายจ่ายของตนเองและครอบครัวได้ การเป็นหนี้อย่างมีเหตุผลและใช้จ่ายอย่างเหมาะสมกับรายรับของตัวเอง

สรุปองค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขด้านการเงิน (Happy Money) ได้แก่ ความสามารถบริหารจัดการการใช้จ่ายอย่างเป็นระบบ บริหารจัดการการเงินของตนเองได้ การทำบัญชีครัวเรือนในการบริหารจัดการในระดับครอบครัว รู้จักประหยัดและอดออม รู้จักใช้จ่ายอย่างมีเหตุผล

โดยคำนึงถึงความคุ้มค่า ได้รับผลตอบแทนในแต่ละเดือนมีค่าใช้จ่ายอย่างเพียงพอ มีเงินเก็บในแต่ละเดือน การเป็นหนี้ให้เหมาะสมกับรายรับที่มีและสถานะของตนเอง

8) ด้านครอบครัว (Happy Family)

ด้านครอบครัว ของ บุคลากรในองค์กรมีครอบครัวที่อบอุ่นและมีความมั่นคง การให้ความสำคัญกับครอบครัวและคนในครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เพราะครอบครัวเปรียบเสมือนภูมิคุ้มกันที่ดี ในการทำงานที่อยู่ในสภาวะเผชิญกับปัญหาที่เข้ามาหรือมีอุปสรรคในชีวิต ก็จะสามารถผ่านไปเพราะมีครอบครัวที่เข้มแข็งยอมส่งผลให้สังคมมีความมั่นคง ซึ่งมีผู้วิจัยได้ศึกษาที่เกี่ยวข้องดังนี้

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2558, น.7) ได้กล่าวว่า บุคลากรในองค์กรมีการดำเนินชีวิตโดยมีพื้นฐานครอบครัวที่สมบูรณ์ อบอุ่นและมั่นคง มีความสามารถในการบริหารจัดการดูแลครอบครัวได้อย่างมั่นคง

เด่นชัย อาทิตย์เจริญชัย (2558, น.29) ได้กล่าวว่า บุคลากรในองค์กรมีครอบครัวที่อบอุ่น มีการทำกิจกรรมร่วมกันในครอบครัว ครอบครัวมีความสำคัญในการให้กำลังใจในการทำงาน เปรียบเสมือนครอบครัวเหมือนภูมิคุ้มกันที่ดีเมื่อเจอปัญหาต่าง ๆ และครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดี ครอบครัวเข้มแข็งส่งผลให้สังคมยอมมีความมั่นคงเช่นเดียวกัน

สมคิด ปิ่นทอง (2556, น.104) ได้กล่าวว่า การที่บุคลากรในองค์กรมีสภาพแวดล้อมความเป็นอยู่ในครอบครัวมีความอบอุ่น มีกำลังใจซึ่งได้รับจากครอบครัวในการทำงาน ครอบครัวสามารถให้คำปรึกษาเรียนรู้ปัญหาพร้อมกันหรือให้กำลังใจทุกครั้งที่มีปัญหาเรื่องการทำงาน

ไพรัช จันทร์สุวรรณโณ (2555, น.149) ได้กล่าวว่า บุคลากรในองค์กรมีความรักและความอบอุ่นในครอบครัว มีเวลาว่างจากการทำงานให้กับครอบครัว มีการทำกิจกรรมในครอบครัว และพึงพอใจต่อสถานภาพทางครอบครัว

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2552, น.27) ได้กล่าวว่า การที่บุคลากรในองค์กรมีครอบครัวที่อบอุ่นและมีความมั่นคง การให้ความสำคัญกับครอบครัวและคนในครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เพราะครอบครัวเปรียบเสมือนภูมิคุ้มกันที่ดี ในการทำงานที่อยู่ในสภาวะเผชิญกับปัญหาที่เข้ามาหรือมีอุปสรรคในชีวิต ก็จะสามารถผ่านไปเพราะมีครอบครัวที่เข้มแข็งยอมส่งผลให้สังคมมีความมั่นคง

สรุปองค์ประกอบองค์การแห่งความสุขด้านครอบครัว (Happy Family) ได้แก่ การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมีความมั่นคง และความพึงพอใจต่อสถานภาพทางครอบครัว มีเวลาว่างจากการทำงานให้กับครอบครัว มีการทำกิจกรรมร่วมกันในครอบครัว และครอบครัวให้คำปรึกษาเรียนรู้ปัญหาพร้อมกันหรือให้กำลังใจทุกครั้งที่มีปัญหาเรื่องการทำงาน

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา

ลำดับ ที่	องค์ประกอบองค์กร แห่งความสุข	สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ	สมคิด ปิ่นทอง (2565)	บุรินทร์ เทพสาร (2557)	พิบูล พุ่มช่าง (2559)	พัชรพรรณ เวียงเก่า (2561)	ณัฐพนธ์ มีมุข (2560)	เด่นชัย อาทิตย์เจริญชัย (2558)	อุทัยวรรณ ศรีรัตน์ (2562)	ฉัตรริมา บุญพิมพ์ (2559)	ประคอง น้อยเมือง (2560)	สุกัญญา แซ่เลียง (2559)	ณัฐฐานีเนตร ชินโสม (2559)	ศุภชัย พันนยะ (2560)	วรรณพร บุญรัตน์ (2560)	ไพรัช จันทร์สุวรรณโณ (2555)	กัญญาภัคชนันท์ พระระนะพันธ์ (2556)	Chiunto (2007)	Freyermuth and Schonewille	Hosie (2009)	ความถี่	
1.	ด้านร่างกาย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	17*
2.	ด้านจิตใจ	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	16*
3.	ด้านสังคม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	17*
4.	ด้านการผ่อนคลาย	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				15*
5.	ด้านการหาความรู้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓					14*
6.	ด้านวัฒนธรรม				✓																	1
7.	ด้านศาสนา	✓	✓	✓	✓		✓	✓			✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓		14*
8.	ด้านการเงิน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓				15*
9.	ด้านสิ่งแวดล้อม			✓					✓						✓				✓			4
10.	ด้านครอบครัว	✓	✓				✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓					11*
11.	ด้านการปฏิบัติงาน			✓		✓									✓			✓	✓	✓		6
12.	ด้านการบริหาร								✓						✓			✓				3

จากตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์ที่ศึกษาจากเอกสารวิชาการต่างๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาของนักวิชาการ มาทำการจัดองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข โดยผู้วิจัยเลือกระดับความถี่ตั้งแต่ 11 ขึ้นไป มี 8 องค์ประกอบมาทำการวิจัย สรุปได้ดังนี้

- 1) ด้านร่างกาย
- 2) ด้านจิตใจ
- 3) ด้านสังคม
- 4) ด้านการผ่อนคลาย
- 5) ด้านการหาความรู้
- 6) ด้านศาสนา
- 7) ด้านการเงิน
- 8) ด้านครอบครัว

2.2 การประเมินความต้องการจำเป็น

ผู้วิจัยได้ศึกษาหาความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น ซึ่งมีนักวิจัยและนักวิชาการได้กล่าวไว้ ดังนี้

2.2.1 ความหมายของความต้องการจำเป็น

เกรียงไกร ผาดโธสง (2562, น.46) ได้ให้ความหมาย การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการสำรวจความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็น หลังจากนั้นเมื่อทราบถึงข้อมูลที่สำคัญแล้วนำข้อมูลมาจัดลำดับความสำคัญ โดยเลือกลำดับที่มีความสำคัญที่มีความต้องการจำเป็นมากนำมาแก้ไขก่อนเป็นอันดับแรก

พิชิต ขำดี (2561, น.34) ได้ให้ความหมาย การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง การประเมินเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนให้เกิดความสัมฤทธิ์ผลตามที่คาดหวัง ถือเป็นข้อมูลในการวางแผนกลยุทธ์การทำงานขององค์กร การพัฒนาบุคลากร การฝึกอบรม การประกันคุณภาพ การศึกษา และเป็นประโยชน์ในด้านของการศึกษาที่มีเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียน ถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญสำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา

สุวิมล ว่องวานิช (2558, น.62) ได้ให้ความหมาย การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการประเมินโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น มีการระบุถึงสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นว่าควรมีลักษณะใด และการประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงมีลักษณะอย่างไร หลังจากได้ทำการประเมินแล้วนำมาวิเคราะห์ประเมินและสิ่งที่เกิดขึ้นจริงมีประเด็นใดบ้างที่ควรเปลี่ยนแปลง การประเมินความต้องการจำเป็นทำให้ทราบถึงข้อมูลที่น่าไปสู่การเปลี่ยนแปลงของกระบวนการจัดการศึกษา หรือผลที่เปลี่ยนแปลงในอนาคต การเปลี่ยนแปลงซึ่งเกิดจากการประเมินความต้องการจำเป็นนั้นถือว่าการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์

กล่าวโดยสรุป การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการในการจัดลำดับการประเมินความต้องการจำเป็น ทำให้ทราบถึงผลประเมินที่มีความสมบูรณ์ของข้อมูล เนื่องจากมีขั้นตอนกระบวนการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันหรือสภาพที่ควรจะเป็น

โดยมีการวิเคราะห์สาเหตุ วิธีการแก้ไขและกระบวนการพัฒนา มีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นเพื่อเป้าหมายในการนำผลของการประเมินความต้องการจำเป็นมาใช้ในการวางแผนเป็นนโยบายเพื่อพัฒนาองค์กรต่อไป

2.2.2 ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น

จूरินทร์ บุญทอง (2559, น.55) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น มีผลในการพัฒนาองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะเป็นกระบวนการประเมินวิเคราะห์ถึงสภาพปัญหาและสภาพที่ควรจะเป็นในบริบทขององค์กร ในการนำไปสู่การวางแผน การกำหนดเป้าหมายขององค์กร การประเมินผลตามสภาพที่ควรจะเป็นในการกำหนดนโยบายในการพัฒนาองค์กร

สุวิมล ว่องวานิช (2558, น.26) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็นต่อการวางแผนหรือพัฒนาองค์กร ซึ่งการวางแผนการทำงานนั้นจะต้องเริ่มต้นจากการประเมินสภาพบริบทของพื้นที่เพื่อทำความเข้าใจถึงสภาพที่เป็นอยู่ขององค์กร ทำให้ทราบถึงความต้องการขององค์กรว่าจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาในด้านใดบ้าง กระบวนการดำเนินการจำเป็นต้องมีเครื่องมือช่วยในการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย ด้วยเหตุนี้จึงจำเป็นต้องมีการประเมินความต้องการจำเป็นขึ้นเพื่อช่วยในการวิเคราะห์หาข้อมูลปัญหาที่เกิดขึ้นและแนวทางการแก้ไขปัญหา การประเมินความต้องการจำเป็นจะมีอยู่สองส่วน คือ การวิเคราะห์ความจำเป็นที่เป็นสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็น มีรูปแบบกำหนดการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร จึงมีความสำคัญต่อการวางแผนนโยบายและการพัฒนาองค์กร

Stufflebeam and others (1985, pp.6-7) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น เป็นสิ่งที่มีความสำคัญและก่อให้เกิดประโยชน์โดยจำแนกความต้องการที่จำเป็นออกเป็นมุมมอง 4 ด้าน ดังนี้

1) ความแตกต่าง (Discrepancy View) คือ ความต้องการจำเป็นระหว่างผลการปฏิบัติที่ต้องการกับผลการปฏิบัติที่สังเกตได้จากการปฏิบัติจริง

2) ความเป็นประชาธิปไตย (Democratic View) คือ ความต้องการจำเป็นที่กล่าวถึงความต้องการของคนส่วนใหญ่ เป็นกลุ่มที่ใช้อ้างอิงมีความน่าเชื่อถือ

3) การวิเคราะห์ (Analytic View) คือ ความต้องการจำเป็นขององค์กรที่ต้องการข้อมูลด้านสารสนเทศ เห็นว่ามีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

4) การวินิจฉัย (Diagnostic View) คือ ความต้องการจำเป็นในการพิจารณาในสิ่งที่ขาดหายหรือมีปัญหา มีการพิสูจน์ได้ว่าสิ่งที่เป็นปัญหาหรือขาดหายไปจะทำให้เสียหายต่อองค์กร

กล่าวโดยสรุป ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น มีความสำคัญอย่างยิ่งในการกำหนดนโยบายในการพัฒนาองค์กร ประเมินสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นในองค์กร ซึ่งช่วยในการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นและมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนาองค์กรต่อไป

2.2.3 ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวานิช (2558, น.10) ได้กล่าวว่า ขั้นตอนการทำวิจัยในการประเมินความต้องการจำเป็นโดยใช้รูปแบบวิธีการดำเนินการแจกแจง แบ่งขั้นตอนออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

1) ระยะเวลาแรก คือ ระยะเวลาก่อนการประเมินความต้องการจำเป็น ประกอบด้วย ขั้นตอนการเตรียมการ ซึ่งมีการกำหนดจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์ที่ต้องการให้เกิดขึ้น โดยกำหนดกลุ่มผู้ใช้ประโยชน์จากผลการประเมินความต้องการจำเป็น กลุ่มเป้าหมายและกลุ่มผู้เกี่ยวข้องกับการประเมินความต้องการจำเป็น และขั้นตอนการออกแบบการประเมินความต้องการจำเป็น มีความเกี่ยวข้องกับการกำหนดนิยามประเภท ขอบข่ายของการประเมินความต้องการจำเป็นการวางแผนงานด้านทรัพยากร ค่าใช้จ่าย และเวลาในการดำเนินงาน

2) ระยะเวลาที่สอง คือ ระยะเวลาระหว่างการประเมินความต้องการจำเป็น ซึ่งมีการประเมินความต้องการจำเป็นระหว่างการประเมินมีการกำหนดรูปแบบวิธีการเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดความต้องการจำเป็น และการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

3) ระยะเวลาที่สาม คือ ระยะเวลาหลังการประเมินความต้องการจำเป็น มีการนำผลไปใช้ประโยชน์ การเสนอผลหรือรายงานให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่มีความเกี่ยวข้องรับทราบ และกำหนดแนวทางแก้ไข ปัญหาเพื่อขจัดปัญหาที่เกิดขึ้นจากความต้องการจำเป็น

Stufflebeam and others (1985, p.16) ได้กล่าวว่า กระบวนการประเมินความต้องการจำเป็นประกอบด้วยข้อมูลที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ขั้นตอนการเตรียมการที่จะทำการประเมินความต้องการจำเป็น
- 2) ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น
- 3) ขั้นตอนวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น
- 4) ขั้นตอนรายงานข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น
- 5) ขั้นตอนการนำข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินความต้องการมาประยุกต์ใช้

ขั้นตอนดังกล่าวข้างต้นไม่จำเป็นจะต้องเรียงตามลำดับแบบตายตัว ซึ่งแต่ละขั้นตอนสามารถเกิดขึ้นพร้อมกันได้ และไม่สามารถที่จะหลีกเลี่ยงห้ามไม่ให้เกิดขึ้นได้

กล่าวโดยสรุป ขั้นตอนการประเมินความจำเป็นประกอบด้วย การเตรียมข้อมูลหรือหัวข้อเรื่องที่จะทำการประเมินความต้องการจำเป็น มีการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการประเมิน การรายงานข้อมูล และขั้นตอนสุดท้ายในการประเมินความต้องการจำเป็น คือ การนำเอาข้อมูลมาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรหรือหน่วยงานที่จะทำการประเมินความต้องการจำเป็น

2.2.4 การจัดลำดับความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวานิช (2558, น.263) ได้กล่าวว่า การจัดลำดับความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็นถือว่าเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญ เป็นขั้นตอนสุดท้ายของการระบุนการประเมินความต้องการจำเป็น การวิเคราะห์ถึงสาเหตุของปัญหาและกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหา ซึ่งจะนำไปสู่การประเมินความต้องการจำเป็น มีความสมบูรณ์ สามารถนำผลที่ได้รับจากการประเมินไปใช้ประโยชน์ได้ ประเด็นต่างๆ ที่ได้จากการวิเคราะห์ในแต่ละด้าน นำมาเรียงลำดับตั้งแต่ความสำคัญจากมากไปหาน้อย ซึ่งข้อมูลดังกล่าวจะช่วยให้ผู้ประเมินความต้องการจำเป็นทราบถึงความต้องการจำเป็นหรือปัญหาที่แท้จริง ที่ควรได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วนก่อนปัญหาอื่น ซึ่งมีวิธีในการจัดลำดับการ

ประเมินความต้องการจำเป็นมีหลายวิธีด้วยกัน ผู้ประเมินต้องเลือกใช้เครื่องมือและดำเนินการด้วยความระมัดระวังภายในระยะเวลาและทรัพยากรที่จำกัด

การจัดลำดับการประเมินความต้องการจำเป็นนั้น ควรใช้วิธีการหรือรูปแบบต่างๆ อย่างหลากหลาย ส่วนรูปแบบวิธีการที่ดีที่สุดควรจะเป็นวิธีการที่เป็นระบบ ซึ่งสามารถจัดเรียงลำดับความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็นได้ในระยะสั้นหรือระยะยาวได้ มีการจัดลำดับได้ทั้งการประเมินความต้องการจำเป็นได้ทั้งข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ การกำหนดความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น มีเทคนิควิธีการในการใช้รูปแบบการตอบสนอง ทั้งที่เป็นการตอบสนองแบบเดี่ยวและการตอบสนองแบบคู่ มีวิธีการนี้มักจะปรากฏในรูปแบบการสอบถามที่มีข้อความให้ตอบในรูปมาตราประมาณค่า ระบุข้อมูลทั้งสองชุด คือ ระดับของสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่ควรจะเป็นที่มีพื้นฐานการนิยามการประเมินความต้องการจำเป็นตามโมเดลความแตกต่าง วิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น มีดังต่อไปนี้

1) วิธี Mean Difference Method (MDF) วิธีที่กำหนดหาค่าผลต่างของค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็น (I) และค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง (D) หรือเรียกวิธีนี้ว่า Rank order of difference scores $MDF = I - D$

2) วิธี Priority Needs Index (PNI) วิธีการเรียงลำดับถึงความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็นซึ่งเป็นวิธีการที่พัฒนาขึ้นมา โดยใช้ค่าสถิติในรูปดัชนีที่สามารถบอกค่าต่ำสุดและค่าสูงสุดได้ ซึ่งตัดแปลงมาจากวิธีการเรียงตำแหน่งการประเมินความต้องการจำเป็น จากความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็น (I) กับค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง (D) โดยการถ่วงน้ำหนักของผลต่างของค่าเฉลี่ยนั้นด้วย ค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็น (I) $PNI = (I - D) \times I$

3) วิธี Priority Needs Index (PNI) วิธีการที่เป็นแบบปรับปรุง เป็นสูตรที่มีการปรับปรุงมาจากสูตร PNI แบบดั้งเดิม โดยใช้วิธีการหาค่าผลต่างของค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็น และค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง (I-D) แล้วหารด้วยค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง (D) เพื่อควบคุมขนาดของการประเมินความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่องกว้างมากเกินไป และให้ความหมายเชิงการเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นฐานในการคำนวณ ค่าอัตราการ พัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวังของกลุ่ม ซึ่งใช้สูตรนี้ในการดำเนินการ $PNI \text{ Modified} = (I - D) / D$

กล่าวโดยสรุป การจัดลำดับการประเมินความต้องการจำเป็น ทำให้ผู้ประเมินความต้องการจำเป็นได้ทราบถึงข้อมูลที่มีความสมบูรณ์ มีการเรียงลำดับข้อมูลจากมากไปหาน้อย สามารถนำผลของข้อมูลที่ได้จากการประเมินไปวิเคราะห์หาสาเหตุ วิธีการแก้ไขและหาวิธีการในการพัฒนา มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาองค์กรในการกำหนดนโยบายและแผนการพัฒนาระดับองค์กร

จากการศึกษา การประเมินความต้องการจำเป็นให้ผู้วิจัยได้ทราบถึงแนวทางในการทำวิจัยเพื่อประเมินสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ใช้รูปแบบวิธี Priority Needs Index (PNI_{Modified}) การเรียงลำดับถึงความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น เรียงตำแหน่งการประเมินความต้องการจำเป็น จากความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็น (I) กับค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง (D) โดยการถ่วงน้ำหนักของผลต่างของค่าเฉลี่ย แล้วนำมาผลลัพธ์ที่ได้มาจัดลำดับความสำคัญ นำไปสู่การหา

แนวทางในการทำวิจัยเพื่อประเมินสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการส่งเสริมสถานศึกษาแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ต่อไป

2.3 สภาพการจัดการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

การวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนในปัจจุบัน พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบไปด้วย 1) ปัจจัยด้านการทำงาน เช่น ภาระงาน ลักษณะงาน ผู้นำ และความก้าวหน้าและความมั่นคง 2) ปัจจัยส่วนตัว เช่น ความเป็นอยู่ทางครอบครัวและสุขภาพ 3) ปัจจัยทางสังคม เช่น ความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน และ (4) ปัจจัยทางเศรษฐกิจ เช่น ค่าตอบแทนสวัสดิการที่ได้รับ

จากผลสำรวจเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนในเขตกรุงเทพมหานคร และเขตจังหวัดในปริมาตร จำนวน 1,000 คน พบว่า ข้าราชการมีเงินออม คิดเป็นร้อยละ 62.5 ไม่มีเงินออม คิดเป็นร้อยละ 37.5 ภาระหนี้สินของข้าราชการ พบว่า มีหนี้สิน คิดเป็นร้อยละ 81 ข้าราชการที่ไม่มีหนี้สิน คิดเป็นร้อยละ 19 ซึ่งทำให้ทราบถึงภาระหนี้สินส่วนใหญ่ของข้าราชการมาจากการกู้ซื้อรถยนต์ รถจักรยานยนต์ และกู้เงินสหกรณ์ออมทรัพย์ คิดเป็นร้อยละ 46.2 หนี้บัตรเครดิต คิดเป็นร้อยละ 36 และหนี้ใช้จ่ายอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 18 รายรับและรายจ่าย พบว่า รายจ่ายมีมากกว่ารายรับ คิดเป็นร้อยละ 35.5 และรายรับมากกว่ารายจ่าย คิดเป็นร้อยละ 27.5 พฤติกรรมการดูแลสุขภาพสุขภาพของข้าราชการ พบว่า มีพฤติกรรมการออกกำลังกายนานๆ ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 59.3 ส่วนพฤติกรรมการออกกำลังกายเป็นประจำ คิดเป็นร้อยละ 10.2 (หลักคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือน, 2564)

กระทรวงศึกษาธิการ (2564) ได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายใต้การปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง เพื่อขับเคลื่อนและประสานงานนโยบายด้านการศึกษาให้สำเร็จตามเป้าหมาย คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย จึงได้กำหนดจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการของกระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ. 2563 - 2565) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีวิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร “เก่ง ดี มีสุข ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง”

นอกจากนี้ได้สำรวจข้อมูลจากผลสำรวจความพึงพอใจต่อการดำเนินการตามแผนสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ 2564 ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่

1) ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านการทำงาน พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$) คิดเป็นร้อยละ 70.40 โดยประเด็นคำถามความพึงพอใจสูงสุดเรียงตามลำดับ 3 อันดับ ดังนี้ หน่วยงานมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมและเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน เช่น กิจกรรม 5 ส. การดูแลห้องสุขา การปรับปรุงภูมิทัศน์ สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ เป็นอันดับแรก ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) คิดเป็นร้อยละ 76.60 รองลงมาคือ หน่วยงานมีการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร ด้านภาษา

กิจกรรมเสริมความรู้ด้านอื่นๆ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$) คิดเป็นร้อยละ 70.00 และหน่วยงานมีการให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการในสังกัด เช่น การฝึกอบรมให้ความรู้ด้านต่างๆ การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานแผนพัฒนารายบุคคล เป็นอันดับสุดท้าย ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.46$) คิดเป็นร้อยละ 69.20

2) ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านส่วนตัว พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.40$) คิดเป็นร้อยละ 68.00 โดยประเด็นคำถามความพึงพอใจสูงสุดเรียงตามลำดับ 3 อันดับ ได้ดังนี้ หน่วยงานจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี เป็นอันดับแรก ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) คิดเป็นร้อยละ 76.40 รองลงมาคือ หน่วยงานมีการเสริมสร้างให้บุคลากรมีครอบครัวที่อบอุ่นและเข้มแข็ง มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$) คิดเป็นร้อยละ 70.80 และหน่วยงานจัดให้มีกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพ เช่น การออกกำลังกาย การจัดแข่งขันกีฬา การให้ความรู้ ความเข้าใจในการป้องกันโรค เป็นอันดับสุดท้าย ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.24$) คิดเป็นร้อยละ 64.80

3) ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านสังคม พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) คิดเป็นร้อยละ 78.00 โดยประเด็นคำถามความพึงพอใจสูงสุดเรียงตามลำดับ 3 อันดับ ได้ดังนี้ หน่วยงานมีการส่งเสริมวัฒนธรรมและค่านิยม เช่น การใส่ชุดข้าราชการ การใส่ชุดไทย การทำบุญตักบาตรในวันสำคัญ เป็นอันดับแรก ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) คิดเป็นร้อยละ 82.20 รองลงมาคือ หน่วยงานมีการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้เข้าร่วมกิจกรรมที่ส่งเสริมวัฒนธรรม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) คิดเป็นร้อยละ 77.60 และหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร และมีจิตสาธารณะ เช่น การปลูกป่า ช่วยเหลือชุมชน การบำเพ็ญประโยชน์ การถวายสัตย์ปฏิญาณ เป็นอันดับสุดท้าย ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) คิดเป็นร้อยละ 77.20

4) ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านเศรษฐกิจ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.45$) คิดเป็นร้อยละ 68.90 โดยประเด็นคำถามความพึงพอใจสูงสุดเรียงตามลำดับ 3 อันดับ ได้ดังนี้ หน่วยงานจัดให้มีสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดเพื่อเสริมสร้างความสุขให้แก่บุคลากร เช่น รถรับ-ส่งเงินช่วยเหลือจัดการศพ เงินช่วยบรรเทาความเดือดร้อนจากภัยพิบัติ ฌาปนกิจสงเคราะห์ เป็นอันดับแรก ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) คิดเป็นร้อยละ 71.80 รองลงมาคือ หน่วยงานมีการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการออมและการดำเนินชีวิตตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$) คิดเป็นร้อยละ 66.00

จากการรายงานของสถานศึกษาของภาครัฐของงานวิจัยการติดตามสภาวะการณ์ของครูรายจังหวัด (2561) (Teacher Watch) ของสถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา โดยมีการลงพื้นที่เก็บข้อมูล 77 จังหวัด 175 เขตพื้นที่การศึกษา ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาของครูไทยในปัจจุบันนั้นมีปัญหาหลายด้าน ได้แก่ 1) ภาระงานของครูที่ทำให้การทำงานของครูในปัจจุบันหนักใจมากที่สุด คือ การจัดทำข้อมูลเพื่อรายงานส่วนกลาง คิดเป็นร้อยละ 44.50 รองลงมาคือ งานธุรการ คิดเป็นร้อยละ 22.30 2) หนี้สินของครู ผลสำรวจพบว่า ครูมีหนี้สินมากกว่าร้อยละ 70 3) เจตคติต่ออาชีพครู ผลสำรวจพบว่า ครูต้องเปลี่ยนอาชีพไปทำงานอื่นถึงร้อยละ 48.50 รวมถึงโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด ครูสนใจเข้าร่วมโครงการ คิดเป็นร้อยละ 61.60 4) การจัดการกระบวนการเรียนการสอน ผลสำรวจพบว่า ครูผู้สอนมีความมั่นใจว่าตนเอง มีความสามารถสอนแบบบูรณาการแบบเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และมี

การวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง คิดเป็นร้อยละ 50.5) การบริหารจัดการในสถานศึกษา ผลสำรวจพบว่า ครูมีความพึงพอใจในการบริหารงานของผู้บริหารมีความโปร่งใส คิดเป็นร้อยละ 69.90 และความสุซของครูในการทำงานร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 57.80 6) พฤติกรรมของนักเรียน ผลสำรวจพบว่า ปัญหาด้านพื้นฐานความรู้ของนักเรียนทำให้ครูหนักใจมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55.90 รองลงมาคือ ปัญหาเรื่องการมีวินัยและการขาดความรับผิดชอบ คิดเป็นร้อยละ 22.80 7) สัมพันธชุมชน ผลสำรวจพบว่า ครูมีประสบการณ์ทำงานในท้องถิ่น คิดเป็นร้อยละ 98.70 และ 8) การพัฒนาด้านวิชาชีพครู ผลสำรวจพบว่า การฝึกอบรมที่เป็นปัญหาและอุปสรรคมากที่สุด คือ ระยะเวลาไม่เหมาะสมกับการนำไปใช้ได้จริง คิดเป็นร้อยละ 42.10

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

อุทัยวรรณ ศรีรัตน์ (2562, น.52) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนชุมชนบ้านหนองฝ้าย ผลการวิจัยพบว่า 1) การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนชุมชนบ้านหนองฝ้าย โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนชุมชนบ้านหนองฝ้าย อยู่ในระดับมากในทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านบุคคล รองลงมาคือ ด้านกระบวนการ และด้านที่น้อยที่สุดคือ ด้านสถานที่ 2) แนวทางการพัฒนาโรงเรียนชุมชนบ้านหนองฝ้ายให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข ด้านบุคคล ด้านกระบวนการ และด้านสถานที่ มีรายละเอียดดังนี้ (2.1) ด้านบุคคล โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครูได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาตนเองตามแผนปฏิบัติงาน โรงเรียนมีงานแนะแนว ระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียน มีแบบสอบถามความต้องการสำหรับนักเรียน และโรงเรียนควรเปิดช่องทางการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้อำนวยการ ครู ผู้ปกครองและนักเรียน (2.2) ด้านกระบวนการ ครูควรมีการกำหนดกิจกรรมที่หลากหลายให้เหมาะสมกับช่วงวัยของนักเรียน ครูควรเปิดโอกาสให้นักเรียนได้กำหนดแนวทางการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองตามธรรมชาติวิชา มีกิจกรรมที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน และครูควรมีการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง 3) ด้านสถานที่ โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครู ผู้ปกครอง และนักเรียน มีส่วนร่วมในการออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของโรงเรียน โรงเรียนควรมีโครงการที่เสริมสร้างสุขภาวะและสุขภาพิบาลให้กับนักเรียน โรงเรียนควรมีการพัฒนาาระบบรักษาความปลอดภัยในโรงเรียน และโรงเรียนตรวจสอบสภาพความมั่นคงแข็งแรงของอาคารสถานที่

พิกุล พุ่มซ่าง (2559, น.118) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา : การวิเคราะห์โมเดลโมเดลเปรียบเทียบการศึกษาขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาประเทศไทย มีองค์ประกอบทั้งสิ้น 9 องค์ประกอบด้วยกัน พบองค์ประกอบใหม่คือ การปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบ (Abide by principle) ดังนั้น ผู้บริหารหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับทางการศึกษา ควรกำหนดนโยบาย แผนการปฏิบัติงานเพื่อให้สอดคล้องการเป็นองค์กรแห่งความสุขที่เหมาะสมกับบริบททางการศึกษาของสถานศึกษาในแต่ละระดับ เพื่อเป็นการพัฒนางานและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถต่อยอดศาสตร์การบริหารการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ผลการศึกษา

องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน มีองค์ประกอบทั้งสิ้น 9 องค์ประกอบ พบองค์ประกอบใหม่คือ องค์ประกอบการทำงานงานเป็นทีม (Happy Teamwork) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานควรจัดกิจกรรม หรือจัดโครงการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้องค์กรแห่งความสุข โดยการส่งเสริมการพัฒนางานให้มีการทำงานเป็นทีม นอกเหนือจากองค์ประกอบพื้นฐาน เพื่อให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง ผลการศึกษาองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาระดับอุดมศึกษามีองค์ประกอบทั้งสิ้น 10 องค์ประกอบ พบองค์ประกอบใหม่คือ การยอมรับกฎระเบียบขององค์กร (Rules Acceptance) และความก้าวหน้าในสายงาน (Career Path) ดังนั้น ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาสามารถนำโมเดลมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินการจัดทำและพัฒนาองค์กรของตนให้เป็นองค์กรแห่งความสุข โดยมุ่งเน้นเรื่องของวัฒนธรรมองค์กร และส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีความก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติ ทั้งนี้จะทำให้สถานศึกษามีบุคลากรที่สามารถพัฒนางานของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพงานที่ดีอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

เด่นชัย อาทิตย์เจริญชัย (2558, น.70) ได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนศรีบุญยอนันท์ ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนศรีบุญยอนันท์ โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มี 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัธยมาเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านคุณธรรม (Happy Soul) ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) ด้านการหาความรู้ (Happy Brain) ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) ด้านความสุขขององค์กรและสังคม (Happy Society) ส่วนอีก 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่ามัธยมาเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax) และด้านใช้เงินเป็น (Happy Money) และด้านสุขภาพดี (Happy Body) 2) ทักษะของบุคลากรในโรงเรียนศรีบุญยอนันท์ต่อองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนศรีบุญยอนันท์ (2.1) ด้านสุขภาพดี (Happy Body) บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่ามีสุขภาพดีเพราะดูแลสุขภาพของตนเอง และผู้บริหารส่งเสริมและดูแลสุขภาพของบุคลากรในองค์กร เพราะส่งผลถึงสภาพจิตใจของบุคลากร (2.2) ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) บุคลากรในโรงเรียนส่วนใหญ่มีน้ำใจงามช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สืบเนื่องจากการทำงานร่วมกันโดยมีการทำงานเป็นทีม เพื่อให้งานหรือกิจกรรมต่างๆ สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ผู้บริหารควรส่งเสริมกิจกรรมวัฒนธรรมไทยให้แก่บุคลากรเพิ่มมากขึ้น (2.3) ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax) บุคลากรในโรงเรียนได้พักผ่อนคลายความเครียดเป็นอย่างดี โดยมีกิจกรรมต่างๆ เช่น การเดินห้างสรรพสินค้า ออกกำลังกาย ซึ่งผู้บริหารควรส่งเสริมกิจกรรมด้านการผ่อนคลายให้บุคลากรในโรงเรียน โดยการจัดกิจกรรมหรือโครงการด้านการผ่อนคลายขึ้นมา (2.4) ด้านการหาความรู้ (Happy Brain) บุคลากรมีการใฝ่หาความรู้อยู่เสมอเพื่อพัฒนาตนเอง ผู้เรียน และองค์กร บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมและให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับภาระงานตลอดเวลา และเพื่อพัฒนาโรงเรียนตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและรัฐบาล (2.5) ด้านคุณธรรม (Happy Soul) บุคลากรมีคุณธรรมที่ดี รู้จักให้อภัย และไม่ทำให้ใครเดือดร้อน รักษาขนบธรรมเนียมและประเพณีไทย และทั้งนำคำสอนทางศาสนามาใช้ได้อย่างเหมาะสม เคารพผู้อาวุโส ทำให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองและส่วนรวมซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นที่ตรงกัน (2.6) ด้านใช้เงินเป็น (Happy Money) บุคลากรส่วนใหญ่มีความมั่นคงด้านการเงินเพราะได้รับการบรรจุและ

แต่งตั้ง ทำให้มีรายได้ที่เพียงพอ รู้จักการวางแผนและใช้จ่ายอย่างพอเหมาะทำให้ชีวิตมีความสุขและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (2.7) ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) บุคลากรให้ความสำคัญและมีครอบครัวที่ดี ทุกคนรักกันและเข้าใจกัน มีเวลาให้กับครอบครัวสามารถทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน ส่งผลให้มีจิตใจดี สังคมดี และชีวิตมีความสุข โดยพื้นฐานของความสุขในชีวิตเริ่มต้นขึ้นที่ครอบครัว (2.8) ด้านความสุขขององค์กรและสังคม (Happy Society) ในภาพรวมบุคลากรมีความสุขที่ได้มีส่วนร่วมในการทำงานในองค์กร เพราะการยอมรับและรักในองค์กร การมีคุณธรรมที่ดีทำให้เกิดความสุขขึ้นในสังคมและองค์กร เป็นสิ่งที่ทำให้ทุกคนอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ผู้บริหารควรส่งเสริมความสุขขององค์กรและสังคมให้แก่บุคลากรในโรงเรียน

บุรินทร์ เทพสาร (2557, น.257) ได้ศึกษาเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การเปลี่ยนแปลงสถาบันอุดมศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ผลการวิจัยพบว่า แนวคิดการเป็นองค์กรแห่งความสุข มี 6 มิติประกอบไปด้วย 1) มิติสุขภาพ 2) มิติครอบครัว 3) มิติเศรษฐกิจ 4) มิติการทำงาน 5) มิติสังคมและสิ่งแวดล้อม 6) มิติปัญญา การศึกษาทราบว่าสถาบันอุดมศึกษามีการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับองค์กรแห่งความสุขภาคเอกชน ได้แก่ การส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการใช้จ่าย การบริหารจัดการสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก ที่เอื้อต่อการมีสุขภาพที่ดี และสามารถตอบสนองต่อความต้องการและกิจกรรมของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การใช้วิธีการเชิงบวกในการสร้างค่านิยมและวิธีการทำงาน สะท้อนให้เห็นว่า สถาบันอุดมศึกษาเอกชนสามารถนำแนวคิดองค์กรแห่งความสุขมาปรับใช้อย่างแพร่หลาย ยังมีสถาบันอุดมศึกษาหลายแห่ง เช่น จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่นำแนวคิดองค์กรแห่งความสุขมาประยุกต์ใช้พัฒนาองค์กร เนื่องจาก มีความเชื่อมโยงกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน และความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานและการเสริมสร้างวัฒนธรรมที่ดี ซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการบรรลุเกณฑ์คุณภาพการศึกษา เพื่อผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) ได้เป็นอย่างดี

สมคิด ปิ่นทอง (2556, น.177) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการสร้างองค์กรแห่งความสุขขององค์กรกีฬาแห่งประเทศไทยเกิดจากอิทธิพลร่วมกันของสองปัจจัยหลัก ได้แก่ การทำให้เกิดองค์กรแห่งความสุขซึ่งประกอบไปด้วย 1) Happy Body สุขภาพดี มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ มาจากการที่คนในองค์กรรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีสุข เหมาะสมกับเพศ เหมาะสมกับวัย เหมาะสมกับสถานการณ์เหมาะสมกับฐานะทางการเงิน 2) Happy Heart น้ำใจงาม มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน มาจากการที่คนในองค์กรมีน้ำใจคิดถึงคนอื่น รับผิดชอบต่อเจ้านาย ของลูกน้อง 3) Happy Money ปลอดภัย มีเงิน รู้จักเก็บรู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ มาจากการที่คนในองค์กรสามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง มีการบริหารจัดการรายรับ รายจ่ายของตนเองและครอบครัว 4) Happy Relax ผ่อนคลาย รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต มาจากการที่คนในองค์กรรู้จักจัดสมดุลชีวิตในการทำงาน และการพักผ่อน 5) Happy Brain หาความรู้ การศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน มาจากการที่คนในองค์กรพยายามพัฒนาตนเองไปสู่การเป็นมืออาชีพ รับผิดชอบที่จะเรียนรู้ในงาน พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 6) Happy Soul ทางสงบ มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มาจากการที่คนใน

องค์กรมีคุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกัน 7) Happy Family ครอบครัวดี มีครอบครัวที่อบอุ่น และมั่นคง มาจากการที่คนในองค์กรอยู่กับสภาพแวดล้อมครอบครัวที่อบอุ่น ได้รับกำลังใจที่ดีจากครอบครัวซึ่งจะส่งผลต่อกำลังใจที่ดีในการทำงาน และ 8) Happy Society สังคมดี มีความรักสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่คนทำงานและพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี ร่วมกับปัจจัยด้านความผูกพันขององค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ เป็นความรู้สึกของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยที่มีต่อองค์กร ในแง่ความรู้ถึงความเป็นสมาชิกในองค์กร ต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรและเกี่ยวข้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรอย่างแนบแน่น ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร เป็นความรู้สึกของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยต่อองค์กรที่เกิดจากการที่องค์กรจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ต่างๆ เพื่อแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่กับองค์กรของพนักงาน เป็นความรู้สึกที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของผลประโยชน์ที่พนักงานจะต้องสูญเสียหากต้องออกจากองค์กรไป และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์กรที่ต้องมีความจงรักภักดีต่อองค์กรตลอดไป เป็นความถูกต้องทางศีลธรรมและสมควรที่จะกระทำต่อองค์กร มาจากการที่คนในองค์กรพยายามพัฒนาตนเองไปสู่การเป็นมืออาชีพ รับผิดชอบที่จะเรียนรู้ในงาน พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Freyermuth and Schonewille (2009) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน และการสร้างองค์กรแห่งความสุข ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำจะต้องเป็นผู้สร้างความสุขในสถานที่ทำงาน โดยเริ่มจากการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ทุกคนรู้สึกมีความสุขและพวกเขายังได้สรุปแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข 8 ข้อ ดังนี้ 1) การคิดสิ่งที่ยิ่งใหญ่เพื่อทำให้เกิดความแตกต่าง (for something) 2) มีทัศนคติด้านบวกกับทุกเรื่อง รู้สึกมีความสุข (unabashed happiness) 3) มีการเข้าใจธรรมชาติ รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน (nurturing environment) 4) สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้โดยเริ่มต้นจากความรับผิดชอบต่อตนเอง (Working together we can) 5) รู้จักสู้กับความผิดหวังและนำมาปรับปรุงสู่ความสำเร็จ (outrageous acknowledgement) 6) ความกระตือรือร้น (reach high) 7) การสร้างผลลัพธ์ที่น่าอัศจรรย์ผ่านความคิดที่สร้างสรรค์ (Kick Ass) และ 8) การมองเห็นสิ่งที่ต้องการและวัดได้ (specific outcome)

Hosic (2009) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการสร้างความสุขให้บุคลากรในองค์กรเสนอแนวความคิดจากผลงานวิจัยมาเป็นพฤติกรรมส่วนบุคคล และความสามารถขององค์กรเชื่อว่าเมื่อบุคลากรมีความสุข บุคลากรจะปฏิบัติหน้าที่ได้ดีขึ้นการเปลี่ยนแปลงในองค์กรมีผลต่อความสามารถในการทำงานอย่างมีความสุข จากการศึกษาพบว่า ความสุขแสดงถึงความพึงพอใจในการทำงาน และความสามารถในการทำงานความสุขในการทำงานสามารถทำให้บุคลากรทำงานได้ประสบความสำเร็จ และนอกเหนือจากนี้แล้ว บุคลากรได้รับรายได้ที่เพิ่มขึ้น พร้อมกับทำให้ประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรได้ดีขึ้น และการมีความสุขทางอารมณ์จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ยิ่งขึ้นเช่นกัน

Chiumento (2007) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูงในประเทศอังกฤษได้รวบรวมการสำรวจดัชนีความสุขในที่ทำงาน (Happiness at Work Index) โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานทั้งประจำและไม่ประจำในองค์กรที่มีพนักงานอย่างน้อย 20 คน เป็นจำนวน 1,063 คน ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานถือเป็นกุญแจที่สำคัญที่ทำให้เกิดความสุขในที่ทำงาน และการขาด

การสื่อสารที่มาจากผู้บริหารระดับบนเป็นสาเหตุที่สำคัญที่ทำให้พนักงานไม่มีความสุข และรายงานการสำรวจครั้งนี้ได้สรุป 10 ปัจจัยที่ส่งผลเกี่ยวกับความสุขในที่ทำงาน ได้แก่ 1) ความเป็นมิตรและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน 2) งานที่ทำให้มีความสุข 3) การมีเจ้านายที่ดี 4) มีความสมดุลในการทำงานที่ดี 5) งานที่ทำให้มีความสุขหลากหลาย 6) เชื่อว่าเรากำลังทำบางสิ่งที่มีคุณค่าอยู่ 7) รู้สึกว่าบางสิ่งที่เราทำสร้างความแตกต่างให้เกิดขึ้นได้ 8) เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของทีม 9) ได้รับการยอมรับในความสำเร็จที่ทำได้ และ 10) เงินเดือนดี

กล่าวสรุปได้ว่าจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเรื่อง แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ซึ่งสอดคล้องกับแผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) Happy 8 Workplace (ความสุข 8 ประการ) เป็นแนวคิดหลักที่มุ่งการดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลัก คือ “คนทำงาน ในองค์กร” ประกอบไปด้วย 1) ด้านสุขภาพดี (Happy Body) 2) ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) 3) ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax) 4) ด้านการหาความรู้ (Happy Brain) 5) ด้านคุณธรรม (Happy Soul) 6) ด้านใช้เงินเป็น (Happy Money) 7) ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) 8) ด้านองค์กรและสังคม (Happy Society) การส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขผู้บริหารองค์กรควรมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรในการให้ความสำคัญควรศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข การศึกษางานวิจัยดังกล่าวควรศึกษาเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพพร้อมด้วย จะทำให้สามารถเข้าถึงข้อมูล การส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุขในระดับที่ลึกลงไป เพื่อให้เกิดความลึกซึ้งในแง่ของข้อมูล และ การศึกษาหาข้อมูลในระดับบุคลากรที่ไม่ใช่ผู้บริหาร ทำให้ขาดข้อมูลเชิงลึกในแง่ผู้กำหนดและบริหาร นโยบายควรมีการศึกษาเพิ่มเติมกับผู้บริหาร องค์กรประกอบขององค์กรแห่งความสุข 8 ประการ หากนำแนวทางไปส่งเสริมในองค์กรจะเป็นแนวทางการปฏิบัติที่สร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุขต่อไปได้



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผู้วิจัยกำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย โดยผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.8 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ปีการศึกษา 2564 โดยให้ข้อมูลที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 2,394 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 8 ม.ค. 2564)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ระยะที่ 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ปีการศึกษา 2564 จำนวน 345 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (ศิริชัย กาญจนวาสี; ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และ ดิเรก ศรีสุโข, 2551) ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และมีความคลาดเคลื่อน ± 5 โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ปรากฏ ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษา	ประชากร (N)	กลุ่มตัวอย่าง (n)
ขนาดเล็ก	73	14
ขนาดกลาง	279	39
ขนาดใหญ่	599	86
ขนาดใหญ่พิเศษ	1,443	206
รวม	2,394	345

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี (ข้อมูล ณ วันที่ 8 มกราคม 2564)

ระยะที่ 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ จากแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง ผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ศิษยานิเทศก์ โดยมีคุณสมบัติดังนี้ 1) สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาเอก หรือมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ 2) มีประสบการณ์การบริหารและได้รับรางวัลเกี่ยวกับการบริหารองค์การระดับชาติ โดยมีหลักเกณฑ์ในการเลือกได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 9 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นภายใต้กรอบแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 2 ฉบับ (Questionnaires) ดังนี้

ฉบับที่ 1 ได้แก่ แบบสอบถามชนิดสนองคู่ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษาและขนาดของสถานศึกษา ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ประกอบด้วย 1) ด้านร่างกาย 2) ด้านจิตใจ 3) ด้านสังคม 4) ด้านการผ่อนคลาย 5) ด้านการหาความรู้ 6) ด้านศาสนา 7) ด้านการเงิน และ 8) ด้านครอบครัว โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนประยุกต์ตามแนวทางของ Likert (Likert Five's Rating Scale) และ บุญชม ศรีสะอาด (2553, น.100) ซึ่งได้กำหนดค่าคะแนนของคะแนนช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5	หมายถึง	สภาพการดำเนินงานสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	สภาพการดำเนินงานสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก
3	หมายถึง	สภาพการดำเนินงานสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	สภาพการดำเนินงานสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย
1	หมายถึง	สภาพการดำเนินงานสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ฉบับที่ 2 ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3.1 ศึกษาทฤษฎี หลักการ เอกสาร วรรณกรรมและงานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับแนวทางการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

3.3.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวลกำหนดขอบเขตของเนื้อหาเพื่อดำเนินการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหา และกรอบแนวคิดของการวิจัย

3.3.3 วิเคราะห์ข้อคำถาม เพื่อสร้างแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale)

3.3.4 เสนอแบบสอบถามฉบับร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษาผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสมของเนื้อหาและสำนวนภาษาที่ใช้ จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์เพื่อนำไปตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือต่อไป

3.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

3.4.1 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ เพื่อนำมาหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item objective congruence: IOC) ระหว่างข้อมูลกับเนื้อหา โดยใช้สูตรดังต่อไปนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC	หมายถึง	ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม
R	หมายถึง	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
$\sum R$	หมายถึง	ผลรวมของคะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน
N	หมายถึง	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

การให้คะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านให้คะแนนตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

- +1 เมื่อผู้เชี่ยวชาญแน่ใจในข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา
- 0 เมื่อผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจในข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา
- 1 เมื่อผู้เชี่ยวชาญแน่ใจในข้อคำถามนั้นไม่ตรงตามเนื้อหา

3.4.2 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถามโดยการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับ เท่ากับ .818

3.4.3 นำแบบสอบถามแล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา โดยใช้วิธีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha-Coefficient) โดยพิจารณาแบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ เท่ากับ .818

3.4.4 แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นและมีความสมบูรณ์ไปทำการใช้เก็บข้อมูลได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 345 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

3.4.5 ผู้วิจัยตรวจสอบความน่าเชื่อถือของแบบสัมภาษณ์ แบบกึ่งโครงสร้าง โดยอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมประเด็นวิจัย

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้

3.5.1 ติดต่อประสานงานกับงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.5.2 นำแบบสอบถามพร้อมทั้งหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งกำหนดวัน เวลา เพื่อเก็บแบบสอบถามคืนโดยผู้วิจัยเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

3.5.3 เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมาดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

3.6.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับและลงรหัส เพื่อนำข้อมูลมาประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการวิจัย

3.6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ผลวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ทำการวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*S.D.*) และให้ความหมายของค่าเฉลี่ยเป็นรายชื่อ (อ้างอิงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2555) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง สภาพการดำเนินงานที่เป็นอยู่จริงหรือสภาพที่ควรจะเป็น อยู่ในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง สภาพการดำเนินงานที่เป็นอยู่จริงหรือสภาพที่ควรจะเป็น อยู่ในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง สภาพการดำเนินงานที่เป็นอยู่จริงหรือสภาพที่ควรจะเป็น อยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง สภาพการดำเนินงานที่เป็นอยู่จริงหรือสภาพที่ควรจะเป็น อยู่ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง สภาพการดำเนินงานที่เป็นอยู่จริงหรือสภาพที่ควรจะเป็น อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

การวิเคราะห์การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี นำค่าดัชนีความต้องการจำเป็น $PNI_{Modified} (I-D) / D$ มาวิเคราะห์สรุปจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นตามลำดับมากไปหาน้อย โดยเลือกข้อที่มีค่า $PNI_{Modified}$ สูงสุดสามลำดับแรกในแต่ละประเด็นมาเป็นข้อคำถามในการสัมภาษณ์ โดยใช้สูตร Modified PriorityNeeds Index ($PNI_{Modified}$) (สุวิมล ว่องวานิช, 2550) ดังนี้

$$PNI_{Modified} = (I-D/D)$$

เมื่อ PNI หมายถึง ดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

I หมายถึง ค่าเฉลี่ยน้ำหนักของสภาพที่ควรจะเป็นของสถานศึกษาที่ต้องการพัฒนา

D หมายถึง ค่าเฉลี่ยน้ำหนักของสภาพที่เป็นอยู่จริงของสถานศึกษาที่มีในปัจจุบัน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี การวิเคราะห์สรุปเนื้อหา (Content Analysis)

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณ โดยใช้สถิติดังนี้

3.7.1 สถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไป ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์การจัดลำดับความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) และการวิเคราะห์เนื้อหา

3.7.2 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Reliability)

3.8 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้แบ่งขั้นตอนการดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1) ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสถานศึกษาแห่งความสุขเป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือ

2) ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามตอบสองคู่ (Duel-Response Format) พัฒนาขึ้นภายใต้กรอบแนวคิดและทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

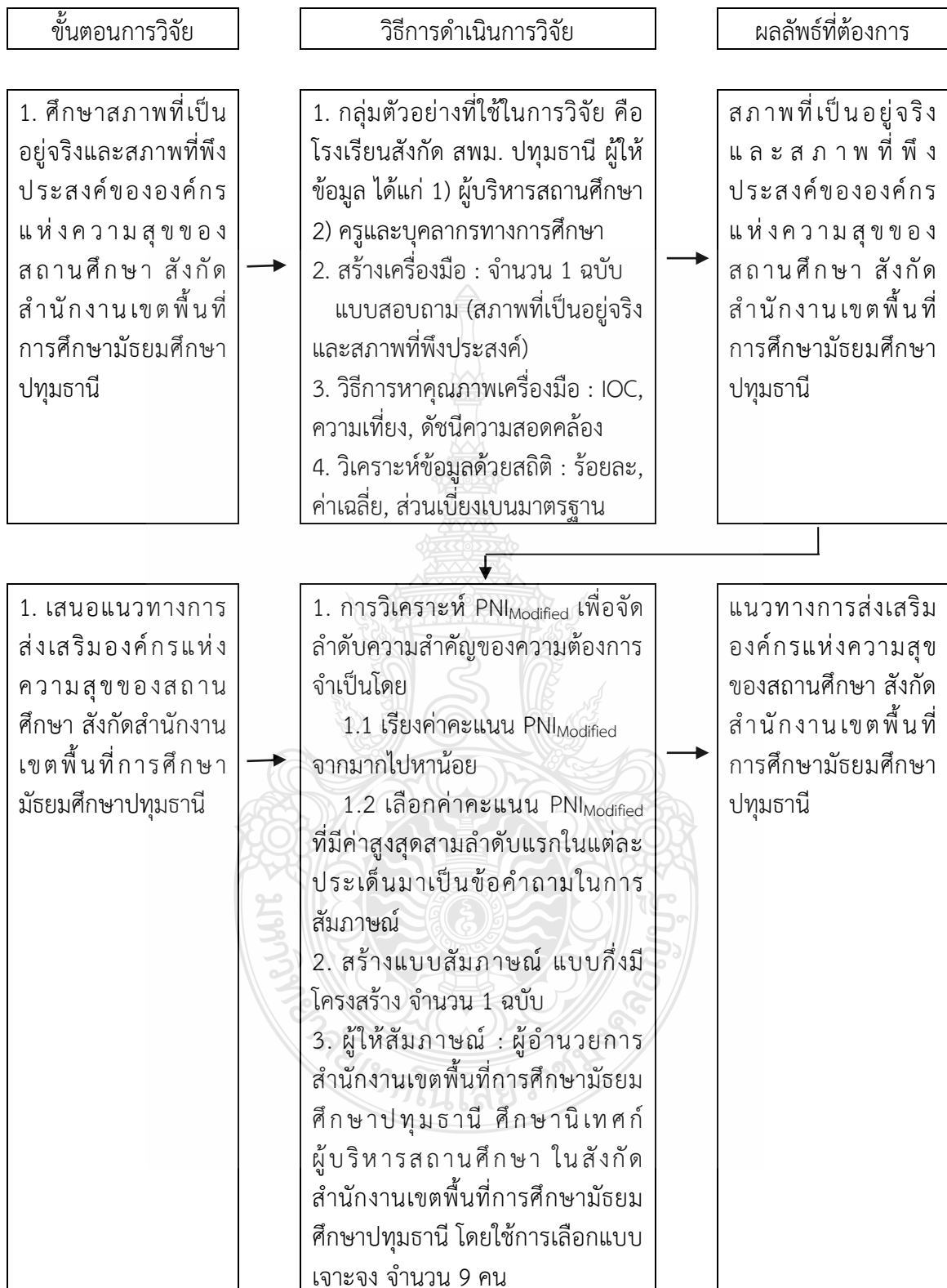
ขั้นตอนที่ 2 เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1) ผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์ แบบกึ่งมีโครงสร้างโดยพัฒนามาจากการจัดลำดับความสำคัญ (Priority setting) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 โดยเลือกข้อที่มีค่า ($PNI_{Modified}$) สูงสุดสามลำดับแรกในแต่ละประเด็นมาเป็นข้อคำถามในการสัมภาษณ์

2) ผู้วิจัยตรวจสอบความน่าเชื่อถือของแบบสัมภาษณ์ แบบกึ่งมีโครงสร้าง โดยอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมประเด็นวิจัย

3) นำเสนอแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ออกแบบการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย คือ 1) ศึกษาสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี 2) เสนอแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยผู้วิจัยนำมาออกแบบการวิจัยเป็น 2 ขั้นตอน ดังภาพที่ 3.1



ภาพที่ 3.1 ขั้นตอนการวิจัย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี 2) นำเสนอแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติเพื่อใช้ในความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- 4.1 ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ตอน เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพที่สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประเมินความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยใช้แบบการเรียงลำดับความสำคัญของข้อมูล Modified Priority Index (PNI_{Modified})

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

4.2 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อเป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นที่เข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์แทน ค่าสถิติในการวิจัย ดังนี้

\bar{X}	หมายถึง	คะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน (Standard Deviation)
I	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์
D	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน
PNI _{Modified}	หมายถึง	ดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัย แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ขนาดของสถานศึกษา ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามส่งไปยังโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 22 โรงเรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารและครู จำนวน 345 ชุด ได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์กลับคืนมา 345 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 รายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	115	33.33
	หญิง	230	66.67
	รวม	345	100
2. อายุ	ต่ำกว่า 30 ปี	97	28.12
	30 – 40 ปี	205	59.42
	41 – 50 ปี	25	7.24
	51 ปีขึ้นไป	18	5.22
	รวม	345	100
3. ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	22	6.38
	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	40	11.59
	ครูผู้สอน	283	82.03
	รวม	345	100
4. ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	229	66.38
	ปริญญาโท	115	33.33
	ปริญญาเอก	1	0.29
	รวม	345	100
5. ขนาดของสถานศึกษา	ขนาดเล็ก (น้อยกว่า 120 คน)	14	4.06
	ขนาดกลาง (120 – 719 คน)	39	11.30
	ขนาดใหญ่ (720 – 1,679 คน)	86	24.93
	ขนาดใหญ่พิเศษ (1,680 คน)	206	59.71
	รวม	345	100

จากตารางที่ 4.1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 และน้อยที่สุดเป็นเพศชาย จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 อายุส่วนใหญ่เป็น 30 – 40 ปี จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 59.42 ตำแหน่ง ครูผู้สอน จำนวน 283 คน คิดเป็นร้อยละ 82.03 ระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 66.38 และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 59.71

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำแนกเป็นด้าน ๆ และภาพรวมทั้ง 8 ด้าน ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเสนอผลการวิเคราะห์ปรากฏรายละเอียดดังตาราง 4.2 – 4.18

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านร่างกาย	3.90	0.76	มาก	4.55	0.63	มากที่สุด
2. ด้านจิตใจ	3.57	0.84	มาก	4.59	0.62	มากที่สุด
3. ด้านสังคม	3.94	0.78	มาก	4.53	0.68	มากที่สุด
4. ด้านการผ่อนคลาย	3.92	0.73	มาก	4.63	0.62	มากที่สุด
5. ด้านการหาความรู้	3.73	0.85	มาก	4.52	0.69	มากที่สุด
6. ด้านศาสนา	3.70	0.85	มาก	4.55	0.64	มากที่สุด
7. ด้านการเงิน	3.62	0.87	มาก	4.62	0.57	มากที่สุด
8. ด้านครอบครัว	3.60	0.82	มาก	4.65	0.57	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	3.91	0.78	มาก	4.52	0.68	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.2 พบว่า สภาพปัจจุบันภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.91$, S.D.=0.78) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านสังคม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=3.94$, S.D.=0.78) รองลงมาคือ ด้านการผ่อนคลาย ($\bar{X}=3.92$, S.D.=0.73) และด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=3.57$, S.D.=0.84) สภาพที่พึงประสงค์ภาพรวมพบว่า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.52$, S.D.=0.68) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านครอบครัว มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.65$, S.D.=0.57) รองลงมาคือ ด้านการผ่อนคลาย ($\bar{X}=4.63$, S.D.=0.62) และด้านการหาความรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.52$, S.D.=0.69) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงให้เห็นว่า สภาพปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าสภาพที่พึงประสงค์ทุกด้าน แสดงให้เห็นว่าองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีทุกด้าน เป็นความต้องการจำเป็นทุกข้อตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านร่างกาย

ด้านร่างกาย	สภาพปัจจุบัน			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. การออกกำลังกายเป็นประจำและสม่ำเสมอ	3.65	0.79	มาก	4
2. การสามารถดูแลตัวเองได้โดยไม่เป็นภาระของผู้อื่น	4.07	0.72	มาก	1
3. การดูแลรักษาสุขภาพโดยเลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์	3.90	0.79	มาก	3
4. การดูแลรักษาสุขภาพโดยการนอนหลับพักผ่อนอย่างเพียงพอ	3.98	0.76	มาก	2
ค่าเฉลี่ยรวม	3.90	0.76	มาก	-

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่าสภาพปัจจุบันขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านร่างกาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.65–4.07 โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.90$, S.D.=0.76) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การสามารถดูแลตัวเองได้โดยไม่เป็นภาระของผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.07$, S.D.=0.72) และมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ การออกกำลังกายเป็นประจำและสม่ำเสมอ ($\bar{X}=3.65$, S.D.=0.79)

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์สภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านร่างกาย

ด้านร่างกาย	สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. การออกกำลังกายเป็นประจำและสม่ำเสมอ	4.50	0.62	มากที่สุด	4
2. การสามารถดูแลตัวเองได้โดยไม่เป็นภาระของผู้อื่น	4.53	0.66	มากที่สุด	3
3. การดูแลรักษาสุขภาพโดยเลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์	4.57	0.60	มากที่สุด	2
4. การดูแลรักษาสุขภาพโดยการนอนหลับพักผ่อนอย่างเพียงพอ	4.58	0.63	มากที่สุด	1
ค่าเฉลี่ยรวม	4.55	0.63	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่าสภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านร่างกาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.50–4.58 โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.55$, S.D.=0.63) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การดูแลรักษาสุขภาพโดยการนอนหลับพักผ่อนอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.58$, S.D.=0.63) และมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ การออกกำลังกายเป็นประจำและสม่ำเสมอ ($\bar{X}=4.50$, S.D.=0.62)

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านจิตใจ

ด้านจิตใจ	สภาพปัจจุบัน			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. การได้รับความเอื้ออาทรต่อกันจากบุคลากรในสถานศึกษา	3.03	0.99	มาก	5
2. การรู้สึกเอื้ออาทรและห่วงใยต่อคนรอบข้าง	3.83	0.76	มาก	2
3. การทราบบทบาทและหน้าที่ของตนเอง	3.31	0.91	มาก	4
4. การปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทที่ได้รับมอบหมาย	3.63	0.79	มาก	3
5. การยอมรับผลของการกระทำที่ตามมาจากการกระทำและยอมรับต่อสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้น	4.03	0.73	มาก	1
ค่าเฉลี่ยรวม	3.57	0.84	มาก	-

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่าสภาพปัจจุบันขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.03–4.03 โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.57$, S.D.=0.84) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยลำดับแรก คือ การยอมรับผลของการกระทำที่ตามมาจากการกระทำและยอมรับต่อสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้น ($\bar{X}=4.03$, S.D.=0.73) และมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ การได้รับความเอื้ออาทรต่อกันจากบุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X}=3.03$, S.D.= 0.99)

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์สภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านจิตใจ

ด้านจิตใจ	สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. การได้รับความเอื้ออาทรต่อกันจากบุคลากรในสถานศึกษา	4.70	0.53	มากที่สุด	2
2. การรู้สึกเอื้ออาทรและห่วงใยต่อคนรอบข้าง	4.53	0.61	มากที่สุด	4
3. การทราบบทบาทและหน้าที่ของตนเอง	4.77	0.53	มากที่สุด	1
4. การปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทที่ได้รับมอบหมาย	4.39	0.79	มากที่สุด	5
5. การยอมรับผลของการกระทำที่ตามมาจากการกระทำและยอมรับต่อสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้น	4.55	0.65	มากที่สุด	3
ค่าเฉลี่ยรวม	4.59	0.62	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่าสภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.39–4.77 โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.59$, S.D.=0.62) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยลำดับแรก

คือ การทราบบทบาทและหน้าที่ของตนเอง ($\bar{X}=4.77$, S.D.=0.53) และมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ การปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X}=4.39$, S.D.=0.79)

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านสังคม

ด้านจิตใจ	สภาพปัจจุบัน			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. การปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา	3.96	0.75	มาก	2
2. การรักในสถานศึกษา	3.96	0.80	มาก	2
3. สถานศึกษาทำให้มีความสุขในการทำงานจากสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ดี	3.99	0.76	มาก	1
4. สถานศึกษามีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อประสบกับปัญหาในสถานศึกษา	3.86	0.82	มาก	4
ค่าเฉลี่ยรวม	3.94	0.78	มาก	-

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่าสภาพปัจจุบันขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.86–3.99 โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.94$, S.D.=0.78) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยลำดับแรก คือ สถานศึกษาทำให้มีความสุขในการทำงานจากสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ดี ($\bar{X}=3.99$, S.D.=0.76) และมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ สถานศึกษามีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อประสบกับปัญหาในสถานศึกษา ($\bar{X}=3.86$, S.D.=0.82)

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์สภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านสังคม

ด้านจิตใจ	สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. การปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา	4.56	0.62	มากที่สุด	3
2. การรักในสถานศึกษา	4.58	0.57	มากที่สุด	1
3. สถานศึกษาทำให้มีความสุขในการทำงานจากสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ดี	4.54	0.60	มากที่สุด	4
4. สถานศึกษามีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อประสบกับปัญหาในสถานศึกษา	4.58	0.66	มากที่สุด	1
ค่าเฉลี่ยรวม	4.56	0.61	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่าสภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.54–4.58 โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.56$, S.D.=0.61) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยลำดับแรก คือ สถานศึกษามีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อประสบกับปัญหาในสถานศึกษา ($\bar{X}=4.58$, S.D.=0.66) และมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ สถานศึกษาทำให้มีความสุขในการทำงานจากสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ดี ($\bar{X}=4.54$, S.D.=0.60)

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการผ่อนคลาย

ด้านการผ่อนคลาย	สภาพปัจจุบัน			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. การหากิจกรรมเพื่อผ่อนคลายเมื่อรู้สึกเครียดจากการทำงาน	3.92	0.75	มาก	2
2. เมื่อประสบกับปัญหาความเครียดในชีวิตประจำวัน การหาวิธีการผ่อนคลาย	3.99	0.74	มาก	1
3. การใช้ชีวิตในการทำงานและการดำเนินชีวิตอย่างสมดุล	3.84	0.69	มาก	3
ค่าเฉลี่ยรวม	3.92	0.73	มาก	-

จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นว่าสภาพปัจจุบันขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการผ่อนคลาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.84–3.99 โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.92$, S.D.=0.73) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยลำดับแรก คือ เมื่อประสบกับปัญหาความเครียดในชีวิตประจำวัน การหาวิธีการผ่อนคลาย ($\bar{X}=3.99$, S.D.=0.74) และมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ การใช้ชีวิตในการทำงานและการดำเนินชีวิตอย่างสมดุล ($\bar{X}=3.84$, S.D.=0.69)

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์สภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการผ่อนคลาย

ด้านการผ่อนคลาย	สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. การหากิจกรรมเพื่อผ่อนคลายเมื่อรู้สึกเครียดจากการทำงาน	4.62	0.63	มากที่สุด	3
2. เมื่อประสบกับปัญหาความเครียดในชีวิตประจำวัน การหาวิธีการผ่อนคลาย	4.63	0.62	มากที่สุด	2
3. การใช้ชีวิตในการทำงานและการดำเนินชีวิตอย่างสมดุล	4.65	0.62	มากที่สุด	1
ค่าเฉลี่ยรวม	4.63	0.62	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นว่าสภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการผ่อนคลาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.62–4.65 โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.63$, S.D.=0.62) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยลำดับแรก คือ การใช้ชีวิตในการทำงานและการดำเนินชีวิตอย่างสมดุล ($\bar{X}=4.65$, S.D.=0.62) และมีข้อที่มีค่าเฉลี่ย ลำดับสุดท้าย คือ การหากิจกรรมเพื่อผ่อนคลายเมื่อรู้สึกเครียดจากการทำงาน ($\bar{X}=4.62$, S.D.=0.63)

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการหาความรู้

ด้านการหาความรู้	สภาพปัจจุบัน			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. การแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ	3.73	0.82	มาก	3
2. การพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ	3.95	0.82	มาก	1
3. การอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง	3.94	0.81	มาก	2
4. การทำผลงานหรือพัฒนางานในสายงานเพื่อสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้า	3.30	0.95	มาก	4
ค่าเฉลี่ยรวม	3.73	0.85	มาก	-

จากตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นว่าสภาพปัจจุบันของแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการหาความรู้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.30–3.95 โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.73$, S.D.=0.85) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยลำดับแรก คือ การพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ ($\bar{X}=3.95$, S.D.=0.82) และมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ การทำผลงานหรือพัฒนางานในสายงานเพื่อสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้า ($\bar{X}=3.30$, S.D.=0.95)

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์สภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการหาความรู้

ด้านการหาความรู้	สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. การแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ	4.39	0.79	มากที่สุด	4
2. การพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ	4.54	0.71	มากที่สุด	3
3. การอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง	4.54	0.64	มากที่สุด	2
4. การทำผลงานหรือพัฒนางานในสายงานเพื่อสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้า	4.58	0.64	มากที่สุด	1
ค่าเฉลี่ยรวม	4.52	0.69	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นว่าสภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการหาความรู้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.39–4.58 โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.52$, S.D.=0.69) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยลำดับแรก คือ การทำผลงานหรือพัฒนางานในสายงานเพื่อสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้า ($\bar{X}=4.58$, S.D.=0.64) และมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ การแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ($\bar{X}=4.39$, S.D.=0.79)

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านศาสนา

ด้านศาสนา	สภาพปัจจุบัน			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. การให้ความสำคัญคุณธรรมจริยธรรมในการทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน	3.75	0.86	มาก	4
2. การมีความรักและศรัทธาในศาสนา	3.83	0.83	มาก	1
3. หลักธรรมคำสอนทางศาสนานำมาปฏิบัติในการดำเนินชีวิตประจำวัน	3.32	0.93	มาก	5
4. การรู้จักการให้อภัยเมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน	3.79	0.82	มาก	3
5. การรู้สึกอายหรือเกรงกลัวต่อการกระทำความผิด	3.81	0.81	มาก	2
ค่าเฉลี่ยรวม	3.70	0.85	มาก	-

จากตารางที่ 4.13 แสดงให้เห็นว่าสภาพปัจจุบันขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านศาสนา มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.32–3.83 โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.83$, S.D.=0.83) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยลำดับแรก คือ การมีความรักและศรัทธาในศาสนา ($\bar{X}=3.83$, S.D.=0.83) และมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ หลักธรรมคำสอนทางศาสนานำมาปฏิบัติในการดำเนินชีวิตประจำวัน ($\bar{X}=3.32$, S.D.=0.93)

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์สภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านศาสนา

ด้านศาสนา	สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. การให้ความสำคัญคุณธรรมจริยธรรมในการทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน	4.59	0.61	มากที่สุด	1
2. การมีความรักและศรัทธาในศาสนา	4.53	0.66	มากที่สุด	4
3. หลักธรรมคำสอนทางศาสนานำมาปฏิบัติในการดำเนินชีวิตประจำวัน	4.58	0.60	มากที่สุด	2
4. การรู้จักการให้อภัยเมื่อมีปัญหากับเพื่อนร่วมงาน	4.52	0.67	มากที่สุด	5
5. การรู้สึกละเอียดหรือเกรงกลัวต่อการกระทำความผิด	4.54	0.65	มากที่สุด	3
ค่าเฉลี่ยรวม	4.55	0.64	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4.14 แสดงให้เห็นว่าสภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านศาสนา มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.52–4.59 โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.55$, S.D.=0.64) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยลำดับแรก คือ การให้ความสำคัญคุณธรรมจริยธรรมในการทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน ($\bar{X}=4.59$, S.D.=0.61) และมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ การรู้จักการให้อภัยเมื่อมีปัญหากับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=4.52$, S.D.=0.67)

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการเงิน

ด้านการเงิน	สภาพปัจจุบัน			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. การสามารถบริหารจัดการ การใช้จ่ายการเงินของตนเองและครอบครัวได้อย่างเป็นระบบ	3.51	0.95	มาก	3
2. เมื่อเกิดภาวะฉุกเฉิน สามารถบริหารจัดการสำรองในการใช้จ่ายโดยการนำเงินเก็บ เงินออม มาใช้ได้	3.81	0.79	มาก	2
3. การใช้เหตุผลและคำนึงถึงความคุ้มค่าในการใช้จ่าย	3.19	0.99	มาก	4
4. การไม่มีหนี้สินเกินความสามารถในการผ่อนชำระหนี้ตามกำหนด	3.95	0.75	มาก	1
ค่าเฉลี่ยรวม	3.62	0.87	มาก	-

จากตารางที่ 4.15 แสดงให้เห็นว่าสภาพปัจจุบันขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการเงิน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.51–3.95 โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.62$, S.D.=0.87) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยลำดับแรก คือ การไม่มีหนี้สินเกินความสามารถในการผ่อนชำระหนี้ตามกำหนด ($\bar{X}=3.95$, S.D.=0.75) และมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ การสามารถบริหารจัดการการใช้จ่ายการเงินของตนเองและครอบครัวได้อย่างเป็นระบบ ($\bar{X}=3.51$, S.D.=0.95)

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์สภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการเงิน

ด้านการเงิน	สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. การสามารถบริหารจัดการ การใช้จ่ายการเงินของตนเอง และครอบครัวได้อย่างเป็นระบบ	4.60	0.59	มากที่สุด	3
2. เมื่อเกิดภาวะฉุกเฉิน สามารถบริหารจัดการสำรองในการ ใช้จ่ายโดยการนำเงินเก็บ เงินออม มาใช้ได้	4.59	0.57	มากที่สุด	4
3. การใช้เหตุผลและคำนึงถึงความคุ้มค่าในการใช้จ่าย	4.65	0.58	มากที่สุด	1
4. การไม่มีหนี้สินเกินความสามารถในการผ่อนชำระหนี้ ตามกำหนด	4.63	0.56	มากที่สุด	2
ค่าเฉลี่ยรวม	4.62	0.57	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4.16 แสดงให้เห็นว่าสภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการเงิน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.59–4.65 โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.62$, S.D.=0.57) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยลำดับแรก คือ การใช้เหตุผลและคำนึงถึงความคุ้มค่าในการใช้จ่าย ($\bar{X}=4.65$, S.D.=0.58) และมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ เมื่อเกิดภาวะฉุกเฉินสามารถบริหารจัดการสำรองในการใช้จ่ายโดยการนำเงินเก็บ เงินออม มาใช้ได้ ($\bar{X}=4.59$, S.D.=0.57)

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านครอบครัว

ด้านครอบครัว	สภาพปัจจุบัน			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. การใช้เวลากับครอบครัวในการทำกิจกรรมร่วมกัน	3.85	0.83	มาก	2
2. การให้ความสำคัญกับครอบครัว	3.96	0.81	มาก	1
3. ครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงานเมื่อเกิดปัญหา ในการทำงาน	2.99	0.82	มาก	3
ค่าเฉลี่ยรวม	3.60	0.82	มาก	-

จากตารางที่ 4.17 แสดงให้เห็นว่าสภาพปัจจุบันขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านครอบครัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.99–3.96 โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.60$, S.D.=0.82) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยลำดับแรก คือ การให้ความสำคัญกับครอบครัว ($\bar{X}=3.96$, S.D.=0.81) และมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ครอบครัว เป็นกำลังใจที่ดีในการทำงานเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ($\bar{X}=2.99$, S.D.=0.82)

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์สภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านครอบครัว

ด้านครอบครัว	สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. การใช้เวลากับครอบครัวในการทำกิจกรรมร่วมกัน	4.68	0.57	มากที่สุด	2
2. การให้ความสำคัญกับครอบครัว	4.71	0.56	มากที่สุด	1
3. ครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงานเมื่อเกิดปัญหา ในการทำงาน	4.57	0.59	มากที่สุด	3
ค่าเฉลี่ยรวม	4.65	0.57	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4.18 แสดงให้เห็นว่าสภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านครอบครัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.57–4.71 โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.65$, S.D.=0.57) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยลำดับแรก คือ การให้ความสำคัญกับครอบครัว ($\bar{X}=4.71$, S.D.=0.56) และมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงานเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ($\bar{X}=4.57$, S.D.=0.59)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประเมินความต้องการจำเป็นขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยใช้การเรียงลำดับความสำคัญของข้อมูล Modified Priority Need Index : $PNI_{Modified}$ ซึ่งเป็นดัชนีเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่ใช้หลักการประเมินความแตกต่าง ดังตารางที่ 4.19 – 4.27

ตารางที่ 4.19 การจัดเรียงของความต้องการจำเป็นขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ในแต่ละด้าน

ความต้องการจำเป็น	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	PNI _{Modified}	ลำดับ
	สภาพ ปัจจุบัน	สภาพที่พึง ประสงค์		
1. ด้านร่างกาย	3.90	4.55	0.167	7
2. ด้านจิตใจ	3.57	4.59	0.304	2
3. ด้านสังคม	3.94	4.56	0.158	8
4. ด้านการผ่อนคลาย	3.92	4.63	0.184	6
5. ด้านการหาความรู้	3.73	4.52	0.217	5
6. ด้านศาสนา	3.70	4.55	0.234	4
7. ด้านการเงิน	3.62	4.62	0.286	3
8. ด้านครอบครัว	3.60	4.65	0.312	1*

จากตารางที่ 4.19 พบว่า การจัดเรียงของความต้องการจำเป็นขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ได้พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็น Modified Priority Need Index : PNI_{Modified} โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ 1) ด้านครอบครัว (0.312) 2) ด้านจิตใจ (0.304) 3) ด้านการเงิน (0.286) 4) ด้านศาสนา (0.234) 5) ด้านการหาความรู้ (0.217) 6) ด้านการผ่อนคลาย (0.184) 7) ด้านร่างกาย (0.167) 8) ด้านสังคม (0.158) ตามลำดับ

ตารางที่ 20 การจัดเรียงของความต้องการจำเป็นขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านครอบครัว

ด้านครอบครัว	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	PNI _{Modified}	ลำดับ
	สภาพ ปัจจุบัน	สภาพที่พึง ประสงค์		
1. การใช้เวลากับครอบครัวในการทำกิจกรรม ร่วมกัน	3.85	4.68	0.217	2
2. การให้ความสำคัญกับครอบครัว	3.96	4.71	0.188	3
3. ครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงานเมื่อ เกิดปัญหาในการทำงาน	2.99	4.57	0.530	1

จากตารางที่ 4.20 พบว่า การจัดเรียงของความต้องการจำเป็นขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านครอบครัว กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็นทุกข้อ โดยมีค่า PNI_{Modified} อยู่ระหว่าง 1.088-0.530 ข้อที่มีความสำคัญลำดับที่ 1 ครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงานเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน (.0530) ลำดับที่ 2 คือ การใช้เวลา

กับครอบครัวในการทำกิจกรรมร่วมกัน (.0217) ลำดับที่ คือ 3 การให้ความสำคัญกับครอบครัว (1.088) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.21 การจัดเรียงของความต้องการจำเป็นขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านจิตใจ

ด้านจิตใจ	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน	ค่าเฉลี่ย สภาพที่พึง ประสงค์	PNI _{Modified}	ลำดับ
1. การได้รับความเอื้ออาทรต่อกันจากบุคลากร ในสถานศึกษา	3.03	4.70	0.555	1
2. การรู้สึกเอื้ออาทรและห่วงใยต่อคนรอบข้าง	3.83	4.53	0.184	4
3. การทราบบทบาทและหน้าที่ของตนเอง	3.31	4.77	0.443	2
4. การปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทที่ได้รับ มอบหมาย	3.63	4.39	0.209	3
5. การยอมรับผลของการกระทำที่ตามมาจาก การกระทำและยอมรับต่อสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้น	4.03	4.55	0.129	5

จากตารางที่ 4.21 พบว่า การจัดเรียงของความต้องการจำเป็นขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านจิตใจ กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็นทุกข้อ โดยมีค่า PNI_{Modified} อยู่ระหว่าง 0.129–0.555 ข้อที่มีความสำคัญลำดับที่ 1 คือ การได้รับความเอื้ออาทรต่อกันจากบุคลากรในสถานศึกษา (0.555) ลำดับที่ 2 คือ ท่านทราบบทบาทและหน้าที่ของตนเอง (0.443) ลำดับที่ 3 คือ การปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทที่ได้รับมอบหมาย (0.209) ลำดับที่ 4 คือ การรู้สึกเอื้ออาทรและห่วงใยต่อคนรอบข้าง (0.184) ลำดับที่ 5 การยอมรับผลของการกระทำที่ตามมาจากการกระทำและยอมรับต่อสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้น (0.129) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.22 การจัดเรียงของความต้องการจำเป็นขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการเงิน

ด้านการเงิน	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน	ค่าเฉลี่ย สภาพที่พึง ประสงค์	PNI _{Modified}	ลำดับ
1. สามารถบริหารจัดการ การใช้จ่ายการเงินของ ตนเองและครอบครัวได้อย่างเป็นระบบ	3.51	4.60	0.310	2
2. เมื่อเกิดภาวะฉุกเฉิน สามารถบริหารจัดการ สำรองในการใช้จ่ายโดยการนำเงินเก็บ เงินออม มาใช้ได้	3.81	4.59	0.205	3
3. การใช้เหตุผลและคำนึงถึงความคุ้มค่าในการ ใช้จ่าย	3.19	4.65	0.458	1
4. การไม่มีหนี้สินเกินความสามารถในการผ่อน ชำระหนี้ตามกำหนด	3.95	4.63	0.172	4

จากตารางที่ 4.22 พบว่า การจัดเรียงของความต้องการจำเป็นขององค์กรแห่งความสุขของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการเงิน กลุ่มตัวอย่างมีความ
ต้องการจำเป็นทุกข้อ โดยมีค่า PNI_{Modified} อยู่ระหว่าง 0.172–0.458 ข้อที่มีความสำคัญลำดับที่ 1 คือ การใช้
เหตุผลและคำนึงถึงความคุ้มค่าในการใช้จ่าย (0.458) ลำดับที่ 2 คือ การสามารถบริหารจัดการ การใ้
จ่ายการเงินของตนเองและครอบครัวได้อย่างเป็นระบบ (0.310) ลำดับที่ 3 คือ เมื่อเกิดภาวะฉุกเฉิน
สามารถบริหารจัดการสำรองในการใช้จ่ายโดยการนำเงินเก็บ เงินออม มาใช้ได้ (0.205) ลำดับที่ 4 คือ
การไม่มีหนี้สินเกินความสามารถในการผ่อนชำระหนี้ตามกำหนด (0.172) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.23 การจัดเรียงของความต้องการจำเป็นขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านศาสนา

ด้านศาสนา	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน	ค่าเฉลี่ย สภาพที่พึง ประสงค์	PNI _{Modified}	ลำดับ
1. การให้ความสำคัญคุณธรรมจริยธรรมในการทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน	3.75	4.59	0.223	2
2. การมีความรักและศรัทธาในศาสนา	3.83	4.53	0.183	5
3. หลักธรรมคำสอนทางศาสนานำมาปฏิบัติในการดำเนินชีวิตประจำวัน	3.32	4.58	0.378	1
4. การรู้จักการให้อภัยเมื่อมีปัญหากับเพื่อนร่วมงาน	3.79	4.52	0.194	3
5. การรู้สึกละอายหรือเกรงกลัวต่อการกระทำ ความผิด	3.81	4.54	0.191	4

จากตารางที่ 4.23 พบว่า การจัดเรียงของความต้องการจำเป็นขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านศาสนา กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็นทุกข้อโดยมีค่า PNI_{Modified} อยู่ระหว่าง 0.183–0.378 ข้อที่มีความสำคัญลำดับที่ 1 คือ หลักธรรมคำสอนทางศาสนานำมาปฏิบัติในการดำเนินชีวิตประจำวัน (0.378) ลำดับที่ 2 คือ การให้ความสำคัญคุณธรรมจริยธรรมในการทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน (0.223) ลำดับที่ 3 คือ การรู้จักการให้อภัยเมื่อมีปัญหากับเพื่อนร่วมงาน (0.194) ลำดับที่ 4 คือ การรู้สึกละอายหรือเกรงกลัวต่อการกระทำความผิด (0.191) ลำดับที่ 5 การมีความรักและศรัทธาในศาสนา (0.183) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.24 การจัดเรียงของความต้องการจำเป็นขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการหาความรู้

ด้านการหาความรู้	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน	ค่าเฉลี่ย สภาพที่พึง ประสงค์	PNI _{Modified}	ลำดับ
1. การแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่ง เรียนรู้ต่างๆ	3.73	4.39	0.178	2
2. การพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ	3.95	4.54	0.150	4
3. การอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะ และความสามารถของตนเอง	3.94	4.54	0.152	3
4. การทำผลงานหรือพัฒนางานในสายงานเพื่อ สร้างความมั่นคงและความก้าวหน้า	3.30	4.58	0.387	1

จากตารางที่ 4.24 พบว่า การจัดเรียงของความต้องการจำเป็นขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการหาความรู้ กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็นทุกข้อ โดยมีค่า $PNI_{Modified}$ อยู่ระหว่าง 0.150–0.387 ข้อที่มีความสำคัญลำดับที่ 1 คือ การทำผลงานหรือพัฒนางานในสายงานเพื่อสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้า (0.387) ลำดับที่ 2 คือ การแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ (0.178) ลำดับที่ 3 คือ การอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง (0.152) ลำดับที่ 4 คือ การทำผลงานหรือพัฒนางานในสายงานเพื่อสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้า (0.150) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.25 การจัดเรียงของความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการผ่อนคลาย

ด้านการผ่อนคลาย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	$PNI_{Modified}$	ลำดับ
	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์		
1. การหากิจกรรมเพื่อผ่อนคลายเมื่อท่านรู้สึกเครียดจากการทำงาน	3.92	4.62	0.177	2
2. เมื่อประสบกับปัญหาความเครียดในชีวิตประจำวัน การหาวิธีการผ่อนคลาย	3.99	4.63	0.162	3
3. การใช้ชีวิตในการทำงานและการดำเนินชีวิตอย่างสมดุล	3.84	4.65	0.211	1

จากตารางที่ 4.25 พบว่า การจัดเรียงของความต้องการจำเป็นขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการผ่อนคลาย กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็นทุกข้อ โดยมีค่า $PNI_{Modified}$ อยู่ระหว่าง 0.162–0.211 ข้อที่มีความสำคัญลำดับที่ 1 คือ การใช้ชีวิตในการทำงานและการดำเนินชีวิตอย่างสมดุล (0.211) ลำดับที่ 2 คือ การหากิจกรรมเพื่อผ่อนคลายเมื่อรู้สึกเครียดจากการทำงาน (0.177) ลำดับที่ 3 คือ เมื่อประสบกับปัญหาความเครียดในชีวิตประจำวัน การหาวิธีการผ่อนคลาย (0.162) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.26 การจัดเรียงของความต้องการจำเป็นขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านร่างกาย

ด้านร่างกาย	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน	ค่าเฉลี่ย สภาพที่พึง ประสงค์	PNI _{Modified}	ลำดับ
1. การออกกำลังกายเป็นประจำและสม่ำเสมอ	3.65	4.50	0.233	1
2. การสามารถดูแลตัวเองได้โดยไม่เป็นภาระ ของผู้อื่น	4.07	4.53	0.113	4
3. การดูแลรักษาสุขภาพโดยเลือกรับประทาน อาหารที่มีประโยชน์	3.90	4.57	0.171	2
4. การดูแลรักษาสุขภาพโดยการนอนหลับ พักผ่อนอย่างเพียงพอ	3.98	4.58	0.151	3

จากตารางที่ 4.26 พบว่า การจัดเรียงของความต้องการจำเป็นขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านร่างกาย กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็นทุกข้อ โดยมีค่า PNI_{Modified} อยู่ระหว่าง 0.151-0.233 ข้อที่มีความสำคัญลำดับที่ 1 คือ การออกกำลังกายเป็นประจำและสม่ำเสมอ (0.233) ลำดับที่ 2 คือ การดูแลรักษาสุขภาพโดยเลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ (0.171) ลำดับที่ 3 คือ การดูแลรักษาสุขภาพโดยการนอนหลับพักผ่อนอย่างเพียงพอ (0.151) ลำดับที่ 4 คือ การสามารถดูแลตัวเองได้โดยไม่เป็นภาระของผู้อื่น (0.113) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.27 การจัดเรียงของความต้องการจำเป็นขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านสังคม

ด้านสังคม	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน	ค่าเฉลี่ย สภาพที่พึง ประสงค์	PNI _{Modified}	ลำดับ
1. การปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา	3.96	4.56	0.152	3
2. ท่านรักในสถานศึกษา	3.96	4.58	0.155	2
3. สถานศึกษาทำให้มีความสุขในการทำงาน จากสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ดี	3.99	4.54	0.138	4
4. สถานศึกษามีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เมื่อประสบกับปัญหาในสถานศึกษา	3.86	4.58	0.186	1

จากตารางที่ 4.27 พบว่า การจัดเรียงของความต้องการจำเป็นขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านสังคม กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็นทุกข้อ โดยมีค่า $PNI_{Modified}$ อยู่ระหว่าง 0.138–0.186 ข้อที่มีความสำคัญลำดับที่ 1 คือ สถานศึกษามีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อประสบกับปัญหาในสถานศึกษา (0.138) ลำดับที่ 2 คือ การรักในสถานศึกษา (0.155) ลำดับที่ 3 คือ การปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา (0.152) ลำดับที่ 4 คือ สถานศึกษาทำให้มีความสุขในการทำงานจากสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ดี (0.138) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้เชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 9 ท่าน โดยการใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาสรุปวิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ทั้ง 8 ด้าน โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็น ดังต่อไปนี้

1) ความต้องการจำเป็น ลำดับที่ 1 ความสุขด้านครอบครัว ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี พบว่า ครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงานเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน เป็นแนวทางการส่งเสริมที่สำคัญเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ การใช้เวลากับครอบครัวในการทำกิจกรรมร่วมกัน ลำดับสุดท้ายคือ การให้ความสำคัญกับครอบครัว

(1.1) ประเด็นแนวทางการส่งเสริม ลำดับแรก ครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงานเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน

“ครอบครัวสำคัญเป็นอย่างมากต้องให้กำลังใจและช่วยเหลือเมื่อพบเจอกับปัญหาในการทำงาน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“ครอบครัวควรร่วมมือในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ร่วมกันเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

“ช่วยเหลือให้คำปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่และให้กำลังใจ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

“สอบถามถึงปัญหา คอยให้กำลังใจและความช่วยเหลือ เมื่อประสบกับปัญหา”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)

“ไม่กล่าวตำหนิหรือพูดต่อกำลังใจ คอยให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)

“ในยามที่คนในครอบครัวมีปัญหาในการทำงานจะรับรู้ปัญหาและร่วมแก้ไข”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6)

“ครอบครัวอบอุ่นเป็นกำลังใจและให้คำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7)

“ให้กำลังใจและพร้อมที่จะช่วยเหลือเมื่อประสบกับปัญหาเกี่ยวกับเรื่องงาน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8)

“ให้กำลังใจพร้อมทั้งสนับสนุนคอยช่วยเหลือเมื่อประสบกับปัญหาในการทำงาน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9)

(2.2) ประเด็นแนวทางการส่งเสริม ลำดับที่ 2 การใช้เวลากับครอบครัวในการทำกิจกรรมร่วมกัน

“ส่งเสริมการบริหารเวลาให้แก่ครู มีการวางแผนการแบ่งเวลาให้กับครอบครัว”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“ส่งเสริมให้ครอบครัวมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสถานศึกษา เช่น กิจกรรมศึกษาดูงาน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

“การใช้เวลาว่างหลังเลิกงานทำกิจกรรมร่วมกันในครอบครัว เช่น รับประทานอาหารร่วมกัน ดูหนัง เที่ยวช่วงวันหยุด”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

“ส่งเสริมให้บุคลากรฟื้นฟูความสัมพันธ์ในครอบครัว เช่น ทำกิจกรรมภายในครอบครัว เช่น รับประทานอาหารร่วมกัน ออกกำลังกายในครอบครัว ดูหนัง หรือเที่ยวในวันหยุด”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)

“การทำกิจกรรมนอกบ้านกับครอบครัว เช่น การไปเที่ยว ดูหนัง รับประทานอาหารร่วมกัน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)

“ใช้เวลาว่างจากการทำงานให้เวลากับครอบครัว เช่น วันหยุดพาครอบครัวไปเที่ยว”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6)

“เวลาของการทำงานรวมถึงภาระงานของบุคลากรในสถานศึกษามีความเหมาะสมไม่ส่งผลกระทบต่อเวลาของครอบครัว”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7)

“การใช้เวลาว่างหลังเลิกงานทำกิจกรรมร่วมกันในครอบครัว เช่น ทานข้าวร่วมกัน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8)

“การแบ่งเวลาให้กับครอบครัวหลังเวลาเลิกงาน ควรหากิจกรรมทำร่วมกัน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9)

(1.3) ประเด็นแนวทางการส่งเสริม ลำดับที่ 3 การให้ความสำคัญกับครอบครัว

“ให้ความรักและความเอาใจใส่ สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อสมาชิกในครอบครัว”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“ส่งเสริมครูให้ความสำคัญกับครอบครัวและการทำงานไปพร้อมกัน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

- “การรู้จักแบ่งเวลาในการทำงานให้เสร็จสิ้นที่โรงเรียนและมีเวลาให้ครอบครัว”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)
- “งานที่รับมอบหมายไม่ควรส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตในครอบครัว มีความสามารถบริหารจัดการเวลาได้”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)
- “มอบความรัก ความเอาใจใส่และให้ความสำคัญต่อครอบครัวไม่มุ่งแต่งานอย่างเดียว”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)
- “ปลูกฝังให้ครูให้ความสำคัญต่อครอบครัว รู้จักบริหารจัดการเวลาระหว่างงานกับครอบครัวได้”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6)
- “ส่งเสริมบุคลากรในสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญต่อครอบครัว โดยสถานศึกษาจัดกิจกรรมที่สามารถให้ครอบครัวของบุคลากรเข้าร่วมได้ เช่น งานวันสำคัญต่างๆ การไปศึกษาดูงาน งานเลี้ยงในวันขึ้นปีใหม่”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7)
- “ให้ความสำคัญกับครอบครัว แบ่งเวลาในการทำงานและการใช้ชีวิตในครอบครัว ไม่ใช่ใช้เวลาอยู่กับงานมากเกินไปจนไม่มีเวลาในการดูแลครอบครัว”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8)
- “การดูแลให้ความรักเอาใจใส่ครอบครัว ไม่มุ่งงานเกินไป ใช้ชีวิตให้พอดี”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9)

ตารางที่ 4.28 สรุปแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านครอบครัว

ด้านครอบครัว	แนวทางการส่งเสริม
1. ครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงานเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	- ครอบครัวรับรู้ถึงปัญหาและให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ร่วมกันเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน - มีครอบครัวที่อบอุ่น สามารถเป็นที่ปรึกษาได้และคอยเป็นกำลังใจ
2. การใช้เวลากับครอบครัวในการทำกิจกรรมร่วมกัน	- ส่งเสริมในเรื่องการบริหารเวลาของการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนเหมาะสม - ส่งเสริมกิจกรรมที่ครอบครัวมีส่วนร่วมในโรงเรียน เช่น กิจกรรมศึกษาดูงาน หรืองานวันสำคัญต่างๆ ที่ทางโรงเรียนจัดขึ้น
3. การให้ความสำคัญกับครอบครัว	- การสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อสมาชิกในครอบครัว การให้ความสำคัญกับครอบครัวโดยการมอบความรักและดูแลเอาใจใส่ - ภาระงานที่รับผิดชอบไม่ควรส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของครอบครัวได้

จากตารางที่ 4.28 พบว่า แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านครอบครัว

ครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงานเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้ แนวทางการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ ครอบครัวรับรู้ถึงปัญหาและให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ร่วมกันเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน รองลงมาคือ มีครอบครัวที่อบอุ่นสามารถเป็นที่ปรึกษาได้และคอยเป็นกำลังใจ ตามลำดับ

การใช้เวลากับครอบครัวในการทำกิจกรรมร่วมกัน โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้ แนวทางการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ ส่งเสริมในเรื่องการบริหารเวลาของการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนเหมาะสม รองลงมาคือ ส่งเสริมกิจกรรมที่ครอบครัวมีส่วนร่วมในโรงเรียน เช่น กิจกรรมศึกษาดูงาน หรืองานวันสำคัญต่างๆ ที่ทางโรงเรียนจัดขึ้น ตามลำดับ

การให้ความสำคัญกับครอบครัว โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้ แนวทางการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ การสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อสมาชิกในครอบครัว การให้ความสำคัญกับครอบครัวโดยการมอบความรักและดูแลเอาใจใส่ รองลงมาคือ ภาระงานที่รับผิดชอบไม่ควรส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่กับครอบครัวได้ ตามลำดับ

2) ความต้องการจำเป็น ลำดับที่ 2 ด้านจิตใจ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี พบว่า การได้รับความเอื้ออาทรต่อกันจากบุคลากรในสถานศึกษา เป็นแนวทางการส่งเสริมที่สำคัญเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ การทราบบทบาทหน้าที่ของตนเอง ลำดับสุดท้ายคือ การปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทที่ได้รับมอบหมาย

(2.1) ประเด็นแนวทางการส่งเสริม ลำดับแรก การได้รับความเอื้ออาทรต่อกันจากบุคลากรในสถานศึกษา

“การกำหนดวัฒนธรรมองค์กรที่ดี บุคลากรในสถานศึกษาเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“การสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในโอกาสต่างๆ ร่วมแสดงความคิดเห็น ยกย่องเชิดชูเกียรติ และการแสดงความไว้อาลัยต่อบุคลากรที่สูญเสียบุคคลอันเป็นที่รัก”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

“การดูแล ประสานความช่วยเหลือ ถ้าหากบุคลากรในสถานศึกษาประสบกับปัญหาการเจ็บป่วยมีการไปเยี่ยมให้กำลังใจหรือปัญหาทางการเงินมีสวัสดิการการกู้ยืม”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

“ส่งเสริม สนับสนุนครูในสถานศึกษามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)

“ยกย่อง เชิดชูเกียรติ ชื่นชม ยินดีให้กับบุคลากรเมื่อประสบความสำเร็จในการทำ
กิจกรรมต่างๆ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)

“การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ในองค์กรในการสร้างวัฒนธรรมที่ดี”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6)

“บุคลากรในองค์กรช่วยเหลือดูแลซึ่งกันและกันภายในองค์กร การมีน้ำใจไมตรีให้
กันและกัน การทำงานเป็นทีม”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7)

“การให้กำลังใจบุคลากรในการทำงานและส่งเสริมบุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8)

“การสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีของบุคลากรภายในองค์กรมีความเอื้ออาทรต่อกัน
มีการช่วยเหลือปฏิบัติหน้าที่แทนกันได้ และคอยช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงาน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9)

(2.2) ประเด็นแนวทางการส่งเสริม ลำดับที่ 2 การทราบบทบาทหน้าที่ของตนเอง

“จัดทำคำสั่งการปฏิบัติหน้าที่ตามโครงสร้างของสถานศึกษา”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“การรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองเกี่ยวกับขอบเขตภารกิจของงานที่ได้รับมอบหมาย”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

“การส่งเสริมให้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จและมี
ประสิทธิภาพ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

“วางแผนในการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)

“จัดประชุมเพื่อร่วมกันอภิปราย กำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)

“การกำหนดบทบาทหน้าที่ตามโครงสร้างบริหารงาน 4 ฝ่าย”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6)

“จัดนิเทศการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระ ฯ และครู โดยรูปแบบวิธีการ
กัลยาณมิตร”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7)

“มีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงานร่วมกัน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8)

“ทราบขอบเขตภารกิจของบทบาทหน้าที่ที่ทำ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9)

- (2.3) ประเด็นแนวทางการส่งเสริม ลำดับที่ 3 การปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทที่ได้รับมอบหมาย
- “การส่งเสริมให้ครูมีการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง ID Plan และ SAR ของบุคลากร”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)
- “บริหารงานแบบมีส่วนร่วม ยึดหลักธรรมาภิบาล เปิดโอกาสให้ครูทุกคนแสดงศักยภาพในการทำงานตามความถนัดของตนเอง”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)
- “จัดทำคำสั่งปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ของสถานศึกษาให้ครูทราบบทบาทหน้าที่ตามภารกิจต่างๆ”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)
- “ครูทุกคนมีโอกาสพัฒนางาน รวมทั้งการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)
- “จัดการประชุมเพื่อร่วมอภิปราย กำหนดแนวทางการทำงานร่วมกัน”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)
- “ได้รับความดีความชอบในการปฏิบัติงาน ให้รางวัล ยกย่อง ชมเชย เมื่อบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6)
- “การมอบหมายงานให้ครูได้ทำตามหน้าที่โครงสร้างของการบริหารสถานศึกษา”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7)
- “กำหนดบทบาทหน้าที่จัดทำคำสั่งปฏิบัติหน้าที่”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8)
- “การส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานตามหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9)

ตารางที่ 4.29 สรุปแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านจิตใจ

ด้านจิตใจ	แนวทางการส่งเสริม
1. การได้รับความเอื้ออาทรต่อกัน จากบุคลากรในสถานศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> - การสร้างวัฒนธรรมขององค์กรที่ดี มีกัลยาณมิตรต่อกัน - การทำงานเป็นทีม - การสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีของบุคลากรภายในองค์กร - มีความเอื้ออาทรต่อกันมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน - สร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในโอกาสต่างๆ
2. การทราบบทบาทหน้าที่ของตนเอง	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมการรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเกี่ยวกับขอบเขตภารกิจของงานที่ได้รับมอบหมาย - ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการวางแผนในการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากร
3. การปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทที่ได้รับมอบหมาย	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมการได้รับความดีความชอบในการปฏิบัติงาน - การได้รับรางวัล การยกย่อง การเชิดชูเกียรติ ด้วยหลักธรรมาภิบาล - เปิดโอกาสให้ครูทุกคนแสดงศักยภาพในการทำงานตามความถนัดของตนเอง - ส่งเสริมให้ครูมีการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง ID Plan และ SAR

จากตารางที่ 4.29 พบว่า แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านจิตใจ

การได้รับความเอื้ออาทรต่อกันจากบุคลากรในสถานศึกษา โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้ แนวทางการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ การสร้างวัฒนธรรมขององค์กรที่ดี มีกัลยาณมิตรต่อกัน การทำงานเป็นทีม รองลงมาคือ การสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีของบุคลากรภายในองค์กร มีความเอื้ออาทรต่อกันมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในโอกาสต่างๆ ตามลำดับ

การทราบบทบาทหน้าที่ของตนเอง โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้ แนวทางการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ ส่งเสริมการรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเกี่ยวกับขอบเขตภารกิจของงานที่ได้รับมอบหมาย รองลงมาคือ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการวางแผนในการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากร ตามลำดับ

การปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทที่ได้รับมอบหมาย โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้ แนวทางการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

มัธยมศึกษาปทุมธานี ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ ส่งเสริมการได้รับความดีความชอบในการปฏิบัติงาน การได้รับรางวัล การยกย่อง การเชิดชูเกียรติ ด้วยหลักธรรมาภิบาล รองลงมาคือ เปิดโอกาสให้ครูทุกคน แสดงศักยภาพในการทำงานตามความถนัดของตนเอง และส่งเสริมให้ครูมีการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง ID Plan และ SAR ตามลำดับ

3) ความต้องการจำเป็น ลำดับที่ 3 ด้านการเงิน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี พบว่า การใช้เหตุผลและคำนึงถึงความคุ้มค่าในการใช้จ่าย เป็นแนวทางการส่งเสริมที่สำคัญเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ การบริหารจัดการ การใช้จ่ายการเงินของตนเองและครอบครัวได้อย่างเป็นระบบ ลำดับสุดท้ายคือ การเกิดภาวะฉุกเฉินสามารถบริหารจัดการสำรองในการใช้จ่ายโดยการนำเงินเก็บ เงินออมมาใช้ได้

(3.1) ประเด็นแนวทางการส่งเสริม ลำดับแรก การใช้เหตุผลและคำนึงถึงความคุ้มค่าในการใช้จ่าย

“การส่งเสริมวินัยในการใช้จ่ายของครูโดยการให้ความรู้และการวางแผนการใช้จ่ายเงินให้ใช้อย่างจำเป็น และเกิดความคุ้มค่าและประโยชน์สูงสุด”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“การสร้างลักษณะนิสัยการออมและการใช้เงินอย่างสมเหตุสมผล ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

“การวางแผนการจัดสรรรายได้ให้เพียงพอกับการออมเงินตามเป้าหมาย และรายจ่ายต่างๆ อย่างเหมาะสม มีเงินเหลือเก็บทุกเดือน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

“การให้ความสำคัญกับการวางแผนในการใช้จ่ายเลือกใช้จ่ายในสิ่งที่จำเป็นเท่านั้น”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)

“การใช้จ่ายโดยมีเหตุมีผลคำนึงถึงความคุ้มค่าและประโยชน์อันสูงสุด”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)

“การดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีเหตุผล มีความพอประมาณ และมีภูมิคุ้มกันที่ดี”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6)

“การใช้จ่ายโดยคำนึงถึงความคุ้มค่า ยึดหลักบนพื้นฐานของความพอเพียง”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7)

“การวางแผนการการเงินที่ดี มีการใช้จ่ายอย่างมีเหตุผล และความพอประมาณ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8)

“การดำเนินชีวิตอย่างพอเพียง ใช้จ่ายอย่างมีเหตุผล คำนึงถึงความคุ้มค่า”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9)

(3.2) ประเด็นแนวทางการส่งเสริม ลำดับที่ 2 การบริหารจัดการ การใช้จ่ายการเงินของ ตนเองและครอบครัวได้อย่างเป็นระบบ

“ส่งเสริมการให้ความรู้ด้านการออมและการวางแผนการใช้จ่ายเงินให้แก่ครู เพื่อเสริมสร้าง วินัยในการใช้จ่ายเงินให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“ทำบัญชีรายรับรายจ่ายให้เห็นถึงสถานะทางการเงินในการบริหารจัดการ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

“จัดทำบัญชีทรัพย์สินและหนี้สินต่างๆ มีการวางแผนในการใช้จ่ายทางการเงิน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

“ส่งเสริมความรู้บริหารจัดการการเงินอย่างมีเป้าหมายทางการเงินอย่างชัดเจน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)

“การส่งเสริมการให้ความรู้และการวางแผนการใช้จ่ายเงินอย่างมีประสิทธิภาพ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)

“การทำบัญชีรายรับ รายจ่ายในครัวเรือนใช้สำหรับในการวางแผนการบริหารจัดการ ด้านการเงิน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6)

“การให้ความรู้วางแผนการใช้จ่ายเงินให้มีประสิทธิภาพ มีรูปแบบบัญชีรายรับ รายจ่าย”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7)

“การให้ความรู้ในการใช้จ่าย การออมเงินในแต่ละเดือน การจัดทำบัญชีทางการเงิน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8)

“การบริหารจัดการการเงินเป็นระบบ การประหยัดออมเงิน การลดภาระหนี้สินครู”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9)

(3.3) ประเด็นแนวทางการส่งเสริม ลำดับที่ 3 การเกิดภาวะฉุกเฉินสามารถบริหารจัดการ สாரองในการใช้จ่ายโดยการนำเงินเก็บ เงินออม มาใช้ได้

“มีการวางแผนทางการเงินอย่างเป็นระบบ เริ่มต้นในการเก็บเงินออมไว้ใช้จ่ายเมื่อ ยามจำเป็น”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“ส่งเสริมรูปแบบการออมเงินของครูโดยให้ครูมีการฝากเงินออมกับธนาคาร โรงเรียน เวลาฉุกเฉินสามารถนำเงินส่วนนั้นมาใช้จ่ายได้”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

“นอกจากการอดออมด้วยเงินสดแล้วก็สามารถนำสินทรัพย์อื่นๆ ที่มีนำมาเป็นเงิน ไว้ใช้ฉุกเฉินได้ เช่น เงินลงทุนในกองทุนรวม เงินฝากประจำ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

“เก็บเงินรายได้ในแต่ละเดือนส่วนหนึ่งไว้ออม เพื่อใช้จ่ายในยามฉุกเฉิน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)

- “การวางแผนการออม แบ่งไว้ใช้จ่ายแบ่งไว้ออมเพื่อใช้จ่ายในยามฉุกเฉิน”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)
- “ใช้จ่ายประหยัด บริหารการเงินให้เป็นระบบ มีการออมไว้ใช้ยามฉุกเฉิน”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6)
- “เก็บเงินออมจากเงินเดือนที่ได้รับ เพื่อไว้ใช้จ่ายในเวลาฉุกเฉิน”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7)
- “บริหารจัดการด้านการเงินอย่างเป็นระบบ อุดหนุนเพื่อนำเงินไว้ใช้จ่ายในยามฉุกเฉิน”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8)
- “วางแผนการใช้จ่าย แบ่งไว้ส่วนหนึ่งเพื่อเก็บไว้ออมไว้ใช้จ่ายในยามจำเป็น”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9)

ตารางที่ 4.30 สรุปแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการเงิน

ด้านการเงิน	แนวทางการส่งเสริม
1. การใช้เหตุผลและคำนึงถึงความคุ้มค่าในการใช้จ่าย	- ส่งเสริมการปลูกฝังวินัยทางการเงินให้มีประสิทธิภาพ - ส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
2. การบริหารจัดการ การใช้จ่ายการเงินของตนเองและครอบครัว ได้อย่างเป็นระบบ	- ให้ความรู้การบริหารจัดการการเงินอย่างชัดเจนให้แก่ครู - ส่งเสริมการวางแผนการใช้จ่ายทางการเงินอย่างเป็นระบบให้เห็นถึงสถานะทางการเงินร่วมกันกับครอบครัว
3. การเกิดภาวะฉุกเฉินสามารถบริหารจัดการสำรองในการใช้จ่าย โดยการนำเงินเก็บ เงินออม มาใช้ได้	- ส่งเสริมรูปแบบการออมของครูโดยให้ครูมีการฝากเงินออมกับธนาคารโรงเรียน เวลาฉุกเฉินสามารถนำเงินส่วนนั้นมาใช้จ่ายได้

จากตารางที่ 4.30 พบว่า แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการเงิน

การใช้เหตุผลและคำนึงถึงความคุ้มค่าในการใช้จ่าย โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้ แนวทางการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ ส่งเสริมการปลูกฝังวินัยทางการเงินให้มีประสิทธิภาพ รองลงมาคือ ส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ตามลำดับ

การบริหารจัดการ การใช้จ่ายการเงินของตนเองและครอบครัวได้อย่างเป็นระบบ โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้ แนวทางการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ ให้ความรู้การบริหารจัดการการเงินอย่างชัดเจนให้แก่ครู รองลงมาคือ ส่งเสริมการวางแผนการใช้จ่ายทางการเงินอย่างเป็นระบบให้เห็นถึงสถานะทางการเงินร่วมกันกับครอบครัว ตามลำดับ

การเกิดภาวะฉุกเฉินสามารถบริหารจัดการสำรองในการใช้จ่ายโดยการนำเงินเก็บเงินออม มาใช้ได้ โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้ แนวทางการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ ส่งเสริมรูปแบบการออมของครูโดยให้ครูมีการฝากเงินออมกับธนาคารโรงเรียน เวลาฉุกเฉินสามารถนำเงินส่วนนั้นมาใช้จ่ายได้ ตามลำดับ

4) ความต้องการจำเป็น ลำดับที่ 4 ด้านศาสนา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี พบว่า หลักธรรมคำสอนทางศาสนานำมาปฏิบัติในการดำเนินชีวิตประจำวัน เป็นแนวทางการส่งเสริมที่สำคัญเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ การให้ความสำคัญคุณธรรมจริยธรรมในการทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน ลำดับสุดท้ายคือ การรู้จักให้อภัยเมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน

(4.1) ประเด็นแนวทางการส่งเสริม ลำดับแรก หลักธรรมคำสอนทางศาสนานำมาปฏิบัติในการดำเนินชีวิตประจำวัน

“การนำคำสอนทางศาสนามาใช้ในชีวิตประจำวัน เช่น การมีวินัยในการทำงาน และการตรงเวลา ความซื่อสัตย์ในการทำงาน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“การนำหลักคำสอนทางศาสนามาใช้ดำเนินชีวิตประจำวัน เช่น ความรับผิดชอบในการทำงาน การรู้จักความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน การสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

“การนำคำสอนทางศาสนามาใช้ได้อย่างเหมาะสมประยุกต์ปรับใช้ให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร และถือเป็นอัตลักษณ์ขององค์กร เช่น โรงเรียนคุณธรรม โรงเรียนสุจริต”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

“การทำงานในองค์กรโดยการยึดหลักคำสอนทางศาสนา เช่น ความสามัคคี”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)

“ให้ครูปฏิบัติตนเป็นศาสนิกชนที่ดีโดยเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาในวันสำคัญต่างๆ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)

“การนำหลักธรรมคำสอนทางศาสนาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน เช่น การมีสติ มีความรอบคอบในการใช้ชีวิต และความละเอียดต่อการกระทำความผิด”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6)

“การนำหลักธรรมคำสอนทางศาสนาใช้ในชีวิตประจำวัน เช่น มีความศรัทธา มีความรักต่อศาสนา มีความรับผิดชอบในการทำงาน มีระเบียบวินัยในตนเอง ความสมัครสมานสามัคคี”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7)

“ให้ครูนำคำสอนตามหลักของศาสนาปฏิบัติจริงในชีวิตประจำวัน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8)

“การนำแนวคิดทางศาสนามาใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันโดยพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีศีลธรรม ปฏิบัติตามหลักธรรมคำสอนทางศาสนา สอนให้ทำแต่ความดี ละเว้นการกระทำที่ไม่ดี ไม่ไปเบียดเบียนผู้อื่น”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9)

(4.2) ประเด็นแนวทางการส่งเสริม ลำดับที่ 2 การให้ความสำคัญคุณธรรมจริยธรรมในการทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน

“จัดกิจกรรมให้คณะครูได้ร่วมกิจกรรมทางศาสนา เช่น ค่ายคุณธรรม เพื่อพัฒนาจิตใจอย่างมีเหตุผลในการดำเนินชีวิต”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“ให้ครูนำหลักทางศาสนามายึดถือปฏิบัติในการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวัน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

“ดำเนินโครงการอบรมการบริหารจิตและเจริญปัญญาในปีการศึกษาละ 1 ครั้ง”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

“ส่งเสริมกิจกรรมการอบรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)

“ส่งเสริมครูได้เข้าร่วมศาสนพิธีทางศาสนาในวันหยุดหรือวันสำคัญทางศาสนาต่างๆ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)

“ส่งเสริมการจัดกิจกรรมทางศาสนาในสถานศึกษา เช่น วันสำคัญทางต่าง ๆ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6)

“ส่งเสริมครูได้เข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรมจริยธรรม เช่น การอบรมพัฒนาจิต อบรมค่ายคุณธรรม”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7)

“ส่งเสริมครูเข้าร่วมโครงการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรมจริยธรรม เช่น การเข้าร่วมกิจกรรมครูดีไม่มีอบายมุข ครูชนคนคุณธรรม ครูดีศรีแผ่นดิน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8)

“ส่งเสริมครูลดความเครียดจากการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวันโดยการนำหลักการทางศาสนามาประยุกต์ใช้โดยใช้วิธีการหาความสงบด้วยการฝึกทำสมาธิ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9)

(4.3) ประเด็นแนวทางการส่งเสริม ลำดับที่ 3 การรู้จักให้อภัยเมื่อมีปัญหากับเพื่อนร่วมงาน

“เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานให้รู้จักคำว่ายอมรับในการกระทำที่เกิดขึ้นและรู้จักให้อภัยซึ่งกันและกัน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“การเข้าร่วมการพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการแก้ไขปัญหาๆ ต่างๆ ในการทำงาน เช่น การตั้งกลุ่ม PLC”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

- “ส่งเสริมให้นำหลักธรรมคำสอนทางศาสนามาใช้ในการทำงาน เช่น การรู้จักให้อภัย”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)
- “จัดกิจกรรมกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกสามัคคี เกิดการเรียนรู้และการปรับตัวเข้าหากัน”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)
- “การรู้จักเรียนรู้การยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างๆ และการรู้จักการให้อภัยซึ่งกันและกัน”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)
- “การส่งเสริมการยอมรับ และการให้อภัย การเรียนรู้ที่จะปล่อยวางโดยการค้นหา
ด้านที่เชิงบวก”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6)
- “การยอมรับในความหลากหลายของมนุษย์การเรียนรู้การให้อภัย ความรักความ
เมตตาต่อเพื่อนร่วมมนุษย์”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7)
- “การเรียนรู้จากการความผิดพลาด รู้จักยินดีและขอโทษพร้อมที่จะให้อภัยต่อสิ่งที
เกิดขึ้น”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8)
- “ให้อภัยซึ่งกันกัน ปราศจากความโกรธ รู้จักปล่อยวาง”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9)

ตารางที่ 4.31 สรุปแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านศาสนา

ด้านศาสนา	แนวทางการส่งเสริม
1. หลักธรรมคำสอนทางศาสนา นำมาปฏิบัติในการดำเนินชีวิต ประจำวัน	- ส่งเสริมให้นำคำสอนทางศาสนามาใช้ในการดำเนินชีวิต ประจำวัน - การนำคำสอนทางศาสนามาใช้ให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร และถือเป็นอัตลักษณ์ขององค์กร เช่น โรงเรียนคุณธรรม โรงเรียนสุจริต
2. การให้ความสำคัญคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน และ การดำเนินชีวิตประจำวัน	- ส่งเสริมให้ครูได้เข้าร่วมโครงการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ คุณธรรม จริยธรรม - ส่งเสริมให้ครูได้นำหลักการทางศาสนามาประยุกต์ใช้ในการ ทำงาน และใช้ชีวิตประจำวัน
3. การรู้จักให้อภัยเมื่อมีปัญหา กับเพื่อนร่วมงาน	- ส่งเสริมกิจกรรมการยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างๆ และการ กระทำที่เกิดขึ้นและการรู้จักให้อภัยซึ่งกันและกัน การเรียนรู้ ที่จะปล่อยวางโดยการค้นหาด้านที่เชิงบวก - ส่งเสริมโอกาสให้ครูทุกคนได้เข้าร่วมการพูดคุยแลกเปลี่ยน เรียนรู้ในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการทำงานร่วมกัน

จากตารางที่ 4.31 พบว่า แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านศาสนา

หลักธรรมคำสอนทางศาสนานำมาปฏิบัติในการดำเนินชีวิตประจำวัน โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้ แนวทางการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ ส่งเสริมให้นำคำสอนทางศาสนา มาปรับใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน รองลงมาคือ การนำคำสอนทางศาสนา มาปรับใช้ให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร และถือเป็นอัตลักษณ์ขององค์กร เช่น โรงเรียนคุณธรรม โรงเรียนสุจริต ตามลำดับ

การให้ความสำคัญคุณธรรมจริยธรรมในการทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้ แนวทางการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ ส่งเสริมให้ครูได้เข้าร่วมโครงการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรมจริยธรรม รองลงมาคือ ส่งเสริมให้ครูได้นำหลักการทางศาสนา มาประยุกต์ใช้ในการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวัน ตามลำดับ

การรู้จักให้อภัยเมื่อมีปัญหา กับเพื่อนร่วมงาน โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้ แนวทางการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ ส่งเสริมกิจกรรมการยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างๆ และการกระทำที่เกิดขึ้นและการรู้จักให้อภัยซึ่งกันและกัน การเรียนรู้ที่จะปล่อยวางโดยการค้นหาด้านที่เชิงบวก รองลงมาคือ ส่งเสริมโอกาสให้ครูทุกคนได้เข้าร่วมการพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการทำงานร่วมกัน ตามลำดับ

5) ความต้องการจำเป็น ลำดับที่ 5 ด้านการหาความรู้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี พบว่า การทำผลงานหรือพัฒนางานในสายงานเพื่อสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้า เป็นแนวทางการส่งเสริมที่สำคัญเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ การแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ลำดับสุดท้ายคือ การอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง

(5.1) ประเด็นแนวทางการส่งเสริม ลำดับแรก การทำผลงานหรือพัฒนางานในสายงานเพื่อสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้า

“มีการจัดระบบการทำผลงานและการพัฒนาครูในกลุ่มบริหารงานบุคคล โดยมีบุคลากรที่มีความเกี่ยวข้องดูแลและคอยอำนวยความสะดวก ให้คำปรึกษาแนะนำ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“ติดต่อประสานงานหน่วยงานภายนอกเชิญวิทยากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์มาให้ความรู้แก่ครูในการทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

“ประชาสัมพันธ์เรื่องการทำผลงานและการพัฒนาตนเองให้บุคลากรทราบด้วยวิธีการที่หลากหลาย”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

“ส่งเสริมจัดทำนโยบายในสถานศึกษาให้มีการจัดอบรมพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายงานทุกปี”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)

“มีคลินิกในสถานศึกษาเกี่ยวกับเรื่องการทำผลงานที่สูงขึ้นโดยเฉพาะ เพื่ออำนวยความสะดวกให้ครูได้เข้ามาปรึกษาในการจัดทำผลงานให้เลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)

“ให้ครูจัดทำผลงานเพื่อพัฒนาในสายงานตามเกณฑ์ของการเลื่อนวิทยฐานะตามเกณฑ์ใหม่”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6)

“จัดให้มีวิทยากรผู้เชี่ยวชาญมาเป็นวิทยากรให้ความรู้อบรมครูเกี่ยวกับการทำผลงาน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7)

“มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนต่างๆ และนำเสนอผลงานครูเพื่อนำมาพัฒนาสายงานของตนเอง”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8)

“สนับสนุนครูในสถานศึกษาให้มีการเข้าร่วมประกวดผลงาน และนวัตกรรมทางการศึกษาจากองค์กรต่างๆ ภายนอก เช่น Best Practice, ประกวดนวัตกรรมการสอนออนไลน์ยอดเยี่ยม”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9)

(5.2) ประเด็นแนวทางการส่งเสริม ลำดับที่ 2 การแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ

“ประชาสัมพันธ์ให้ครูได้รับทราบถึงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“ดำเนินโครงการให้มีการศึกษาดูงานตามแหล่งเรียนรู้ต่างๆ และโรงเรียนต้นแบบทางการศึกษา”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

“สนับสนุนให้ครูเข้ารับการพัฒนาให้ครบตามเกณฑ์การพัฒนาตนเอง”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

“ส่งเสริมให้ครูได้แสวงหาความรู้ในการพัฒนาการเรียนการสอนโดยจัดให้มีสื่ออินเทอร์เน็ตและห้องสืบค้นในห้องสมุด เพื่อให้สำหรับอำนวยความสะดวกให้แก่ครูในการหาความรู้เพิ่มเติม”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)

“การอบรมพัฒนาตนเองในช่องทางออนไลน์ต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองในสายงาน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)

“ส่งเสริมให้ครูได้มีการพัฒนาตนเองโดยประชาสัมพันธ์ให้ครูได้เข้าร่วมอบรมออนไลน์ในหัวข้อต่างๆ ที่หน่วยงานภายนอกได้จัดขึ้น มีความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ในสายงาน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6)

“มีสื่ออินเทอร์เน็ตและห้องสมุดไว้อำนวยความสะดวกให้ครูได้มีการสืบค้นและ
แสวงหาความรู้เพิ่มเติม”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7)

“ส่งเสริมให้ครูได้มีการพัฒนาตนเองในสายงานโดยมีการจัดทำรายงานการพัฒนา
ตนเอง SAR ปีการศึกษาละ 1 ครั้ง”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8)

“สนับสนุนและการแสวงหาความรู้ตามสื่อช่องทางออนไลน์ต่างๆ ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9)

(5.3) ประเด็นแนวทางการส่งเสริม ลำดับที่ 3 การอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะ
และความสามารถของตนเอง

“สถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์หลักสูตรการอบรม/หลักสูตรการศึกษาต่อ และ
สถานที่ในการศึกษาดูงาน ให้บุคลากรทราบด้วยวิธีการที่หลากหลาย”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรมีการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองและศึกษาต่อเพื่อ
พัฒนาสายงาน มีการจัดทำโครงการเพื่อให้ครูได้ไปศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาต่อไป”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

“ส่งเสริมครูอบรมพัฒนาตนเองให้ครบตามเกณฑ์การพัฒนาและประชาสัมพันธ์
เรื่องการศึกษาต่อ มีการดำเนินนโยบายเรื่องการศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบ ปีการศึกษาละ 1 ครั้ง”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

“สนับสนุนให้ครูได้มีการอบรมพัฒนาตนเองที่หน่วยงานภายนอกได้จัดขึ้น
ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรได้ไปศึกษาต่อ รวมไปถึงการจัดโครงการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาบุคลากร”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)

“ส่งเสริมครูให้เข้ารับการอบรมพัฒนาตนเอง กลุ่มบริหารงานบุคคลประชาสัมพันธ์
หลักสูตรการศึกษาต่อ จัดให้มีโครงการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนากลุ่มงานในสถานศึกษา”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)

“จัดให้มีการอบรมพัฒนาบุคลากร มีกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการ
การศึกษาต่อให้ครูได้ทราบ พร้อมทั้งจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรโดยการจัดทำโครงการศึกษาดูงาน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6)

“มีการอบรมพัฒนาตนเองที่หน่วยงานภายนอกจัดขึ้น ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรที่
สนใจในการศึกษาต่อ การจัดโครงการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนางานในสถานศึกษาจากโรงเรียนชั้นนำ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7)

“สนับสนุนครูอบรมและศึกษาต่อเพื่อพัฒนาสายงานจัดดำเนินโครงการศึกษา
ดูงานของครูเพื่อนำกลับมาพัฒนากลุ่มงาน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8)

“การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการอบรมจากหน่วยงานต่างๆ ที่จัดขึ้น การศึกษาต่อของครูในเวลานอกราชการ และดำเนินโครงการศึกษาดูงานของบุคลากรในปีการศึกษาละ 1 ครั้ง”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9)

ตารางที่ 4.32 สรุปแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการหาความรู้

ด้านการหาความรู้	แนวทางการส่งเสริม
1. การทำผลงานหรือพัฒนางานในสายงานเพื่อสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้า	- ส่งเสริมการจัดระบบการทำผลงานและการพัฒนาครู - สนับสนุนให้ครูเข้าร่วมประกวดผลงาน และนวัตกรรมทางการศึกษาจากองค์กรต่างๆ ภายนอก และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนต่างๆ และนำเสนอผลงานครูเพื่อนำมาพัฒนาสายงานของตนเอง
2. การแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ	- ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองโดยประชาสัมพันธ์ให้ครูได้รับทราบถึงข้อมูลข่าวสารต่างๆ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย - ส่งเสริมให้ครูได้แสวงหาความรู้ในการพัฒนาสายงานตามสื่อช่องทางออนไลน์ต่างๆ - ส่งเสริมการศึกษาดูงานตามแหล่งเรียนรู้ต่างๆ และโรงเรียนต้นแบบทางการศึกษา
3. การอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง	- การประชาสัมพันธ์หลักสูตรการอบรม/หลักสูตรการศึกษาต่อให้บุคลากรทราบด้วยวิธีการที่หลากหลาย - ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองครบตามเกณฑ์การพัฒนา

จากตารางที่ 4.32 พบว่า แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการหาความรู้

การทำผลงานหรือพัฒนางานในสายงานเพื่อสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้า โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้ แนวทางการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ ส่งเสริมการจัดระบบการทำผลงานและการพัฒนาครู รองลงมาคือ สนับสนุนให้ครูเข้าร่วมประกวดผลงาน และนวัตกรรมทางการศึกษาจากองค์กรต่างๆ ภายนอก และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนต่างๆ และนำเสนอผลงานครูเพื่อนำมาพัฒนาสายงานของตนเอง ตามลำดับ

การแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้ แนวทางการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองโดยประชาสัมพันธ์ให้ครูได้รับทราบถึงข้อมูลข่าวสารต่างๆ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย รองลงมาคือ ส่งเสริมให้ครูได้แสวงหาความรู้

ในการพัฒนาสายงานตามสื่อช่องทางออนไลน์ต่างๆ และส่งเสริมการศึกษาดูงานตามแหล่งเรียนรู้ต่างๆ และโรงเรียนต้นแบบทางการศึกษา ตามลำดับ

การอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้ แนวทางการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ การประชาสัมพันธ์หลักสูตรการอบรม/หลักสูตรการศึกษาต่อให้บุคลากรทราบด้วยวิธีการที่หลากหลาย รองลงมาคือ ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองครบตามเกณฑ์การพัฒนา ตามลำดับ

6) ความต้องการจำเป็นลำดับที่ 6 ด้านการผ่อนคลาย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี พบว่า การใช้ชีวิตในการทำงานและการดำเนินชีวิตอย่างสมดุล เป็นแนวทางการส่งเสริมที่สำคัญเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ การหากิจกรรมเพื่อผ่อนคลายเมื่อรู้สึกเครียดจากการทำงาน ลำดับสุดท้ายคือ การประสพกับปัญหาความเครียดในชีวิตประจำวันและหาวิธีการผ่อนคลาย

(6.1) ประเด็นแนวทางการส่งเสริม ลำดับแรก การใช้ชีวิตในการทำงานและการดำเนินชีวิตอย่างสมดุล

“ส่งเสริมให้ครูมีความยืดหยุ่นในการดำเนินชีวิตและการทำงานไม่ตึงจนเกินไป การเฉลี่ยเวลาในชีวิตให้มีความเหมาะสมในการทำกิจกรรมต่างๆ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“การรู้จักบริหารเวลาใช้เวลาทำงานในสถานศึกษาและใช้ชีวิตส่วนตัวหลังเลิกงานไม่ควรนำงานกลับไปทำที่บ้าน ควรทำงานให้เสร็จสิ้นในเวลาทำงาน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

“มอบหมายภาระงานให้กับครูอย่างเหมาะสมตามความสามารถอย่างเท่าเทียม จัดตารางสอนของครูให้มีความเหมาะสมไม่หนักจนเกินไป”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

“ส่งเสริมให้ครูรู้จักการบริหารเวลาระหว่างเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวให้มีความเหมาะสม ไม่เอาเวลางานไปกระทบกับเวลาการใช้ชีวิตส่วนตัว”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)

“ขีดเส้นแบ่งให้ชัดเจนระหว่างการทำงานจัดตารางสอนให้มีความเหมาะสม และการใช้ชีวิตส่วนตัวให้มีความเหมาะสม”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)

“พยายามไม่คิดเรื่องงานตลอดเวลา ให้งานสิ้นสุดในสถานศึกษา กลับบ้านให้ใช้ชีวิตส่วนตัวในการพักผ่อน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6)

“ส่งเสริมให้ครูรู้จักแบ่งสรรเวลาในการทำงานและการพักผ่อนได้อย่างเหมาะสม”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7)

- “บริหารเรื่องเวลาระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวให้มีความเหมาะสม”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8)
- “การทำงานในสถานศึกษาให้เสร็จภายในเวลาทำการหลังเลิกงานให้ใช้ชีวิตส่วนตัว”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9)
- (6.2) ประเด็นแนวทางการส่งเสริม ลำดับที่ 2 การหากิจกรรมเพื่อผ่อนคลายเมื่อรู้สึกเครียด
จากการทำงาน
- “การใช้เวลาว่างในการทำงานในการพักผ่อนทำกิจกรรมยามว่าง เช่น ดูหนัง ฟังเพลง
เล่นเกม เล่นกีฬา”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)
- “จัดกิจกรรมการแข่งขันกีฬาภายในครูและบุคลากร ปีการศึกษาละ 1 ครั้ง”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)
- “ส่งเสริมกิจกรรมต่างๆ ภายในสถานศึกษา เช่น จัดกิจกรรมนันทนาการ การออกกำลังกาย และกีฬา”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)
- “จัดกิจกรรมศึกษาดูงาน จัดงานเลี้ยงปีใหม่ ปีการศึกษาละ 1 ครั้ง”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)
- “มีสถานที่ผ่อนคลายในสถานศึกษา เช่น ร้านกาแฟ ห้องคาราโอเกะ ห้องนั่งเล่น
และลานกีฬา”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)
- “บริเวณสถานศึกษาควรมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่มีความพร้อม มีสถานที่
พักผ่อนหย่อนใจ มีสถานที่เล่นกีฬาและออกกำลังกาย”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6)
- “ส่งเสริมให้ครูใช้เวลาว่างในการทำงานมีการพักผ่อน เช่น การทำกิจกรรมยามว่าง
เล่นกีฬา ฟังเพลง ดูสื่อๆ ต่างๆ ที่ผ่อนคลาย”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7)
- “จัดกิจกรรมในสถานศึกษาเพื่อให้ครูได้ผ่อนคลาย เช่น งานเลี้ยงปีใหม่ การแข่งขัน
กีฬาวินครู”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8)
- “ส่งเสริมให้มีโครงการพัฒนาบุคลากรในการไปศึกษาดูงาน และจัดโครงการเกี่ยวกับ
กีฬาและนันทนาการ”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9)

(6.3) ประเด็นแนวทางการส่งเสริม ลำดับที่ 3 การประสบกับปัญหาความเครียดในชีวิตประจำวันและหาวิธีการผ่อนคลาย

“ส่งเสริมการทำงานในสถานศึกษามีสภาพยืดหยุ่น ไม่ทำให้ครูรู้สึกกดดันในการทำงานมากจนเกินไป”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“ส่งเสริมให้มีกิจกรรมที่เป็นการผ่อนคลายในสถานศึกษา เช่น การแข่งขันกีฬาภายใน งานเลี้ยงปีใหม่”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

“ส่งเสริมให้ครูได้ผ่อนคลายจากความเครียดโดยการพักผ่อนให้เพียงพอ ใช้เวลาว่างในการออกกำลังกาย ไม่เคร่งเครียดกับงานมากจนเกินไป”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

“ส่งเสริมการจัดกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ด้านการผ่อนคลายให้มากขึ้นในสถานศึกษา เพื่อลดความตึงเครียด”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)

“ส่งเสริมการพักผ่อนให้เพียงพอ ไม่ควรนำงานกับไปทำที่บ้าน ต้องรู้จักบริหารเวลาเพื่อจะได้มีเวลาในการพักผ่อน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)

“เมื่อเกิดปัญหาความเครียดควรปรึกษาเพื่อนร่วมงานและช่วยกันแก้ไขกับปัญหาที่เกิดขึ้น”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6)

“การออกไปพักผ่อนเพื่อลดความตึงเครียด เช่น การไปเที่ยวในวันหยุด การไปรับประทานอาหารกับครอบครัว การปลูกต้นไม้”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7)

“ปรับเปลี่ยนวิธีการคิดไม่เคร่งเครียดคิดเรื่องงานมากจนเกินไป ควรออกไปหากิจกรรมที่ผ่อนคลาย เช่น การดูหนัง การไปรับประทานอาหารที่ชอบ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8)

“เมื่อเจอกับสภาวะความเครียด ควรตัดสิ่งที่ทำให้กังวลใจ แล้วนั่งสมาธิฝึกจิตให้เข้มแข็ง เพื่อลดความเครียดให้เกิดความผ่อนคลาย”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9)

ตารางที่ 4.33 สรุปแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการผ่อนคลาย

ด้านการผ่อนคลาย	แนวทางการส่งเสริม
1. การใช้ชีวิตในการทำงานและการดำเนินชีวิตอย่างสมดุล	- ส่งเสริมการจัดปริมาณการสอนและตารางสอนของครูให้มีความเหมาะสม - การเฉลี่ยเวลาในการชีวิตให้มีความเหมาะสมในการทำกิจกรรมต่างๆ ทั้งเวลาที่ใช้ในการทำงาน และเวลาในการใช้ชีวิตในการพักผ่อน
2. การหากิจกรรมเพื่อผ่อนคลายเมื่อรู้สึกเครียดจากการทำงาน	- ส่งเสริมกิจกรรมต่างๆ ภายในสถานศึกษาเกี่ยวกับกีฬาและนันทนาการ - เพิ่มสิ่งในการอำนวยความสะดวกที่มีความพร้อม มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ มีห้องนั่งเล่น มีสถานที่เล่นกีฬาและออกกำลังกาย
3. การประสบกับปัญหาความเครียดในชีวิตประจำวันและหาวิธีการผ่อนคลาย	- ส่งเสริมให้มีกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ด้านการผ่อนคลายให้มากขึ้นในสถานศึกษา เพื่อลดความตึงเครียด - ส่งเสริมการทำงานในสถานศึกษามีสภาพยืดหยุ่น

จากตารางที่ 4.33 พบว่า แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการผ่อนคลาย

การใช้ชีวิตในการทำงานและการดำเนินชีวิตอย่างสมดุล โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้ แนวทางการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ ส่งเสริมการจัดปริมาณการสอนและตารางสอนของครูให้มีความเหมาะสม รองลงมาคือ การเฉลี่ยเวลาในการชีวิตให้มีความเหมาะสมในการทำกิจกรรมต่างๆ ทั้งเวลาที่ใช้ในการทำงาน และเวลาในการใช้ชีวิตในการพักผ่อน ตามลำดับ

การหากิจกรรมเพื่อผ่อนคลายเมื่อรู้สึกเครียดจากการทำงาน โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้ แนวทางการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ ส่งเสริมกิจกรรมต่างๆ ภายในสถานศึกษาเกี่ยวกับกีฬาและนันทนาการ รองลงมาคือ เพิ่มสิ่งในการอำนวยความสะดวกที่มีความพร้อม มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ มีห้องนั่งเล่น มีสถานที่เล่นกีฬาและออกกำลังกาย ตามลำดับ

การประสบกับปัญหาความเครียดในชีวิตประจำวันและหาวิธีการผ่อนคลาย โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้ แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ ส่งเสริมให้มีกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ด้านการผ่อนคลายให้มากขึ้นในสถานศึกษาเพื่อลดความตึงเครียด รองลงมาคือ ส่งเสริมการทำงานในสถานศึกษามีสภาพยืดหยุ่น ตามลำดับ

7) ความต้องการจำเป็น ลำดับที่ 7 ด้านร่างกาย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี พบว่าการออกกำลังกายเป็นประจำและสม่ำเสมอ เป็นแนวทางการส่งเสริมที่สำคัญเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ การดูแลรักษาสุขภาพโดยเลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ ลำดับสุดท้ายคือ การดูแลรักษาสุขภาพโดยการนอนหลับพักผ่อนอย่างเพียงพอ

(7.1) ประเด็นแนวทางการส่งเสริม ลำดับแรก การออกกำลังกายเป็นประจำและสม่ำเสมอ

“ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการออกกำลังกายในช่วงของเวลาเลิกงาน เช่น ฟุตบอล, เทนนิส, แบดมินตัน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“ส่งเสริมการแข่งขันกีฬาภายในเพื่อเสริมสร้างสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

“สถานศึกษามีห้องฟิตเนส และสถานที่ในการออกกำลังกายของครู”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

“การส่งเสริมให้ครูได้เล่นกีฬาหลังเลิกงานและออกกำลังกายเพื่อสุขภาพที่ดี”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)

“ให้ครูได้ผ่อนคลายและสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงจากการทำงานโดยส่งเสริมกิจกรรมให้มีการออกกำลังกายหลังเลิกงาน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)

“ส่งเสริมให้ครูได้ออกกำลังกายในสถานศึกษาอย่างน้อยวันละ 30 นาทีต่อวัน โดยสถานศึกษาต้องคอยอำนวยความสะดวกจัดให้มีห้องฟิตเนส และสถานที่ในการออกกำลังกายอย่างเพียงพอ เพื่อส่งเสริมสุขภาพของครูให้มีร่างกายที่แข็งแรง”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6)

“สถานศึกษากำหนดนโยบายเรื่องการส่งเสริมสุขภาพของครู/จัดทำโครงการออกกำลังกายภายในสถานศึกษาสัปดาห์ละ 1 ครั้ง”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7)

“การส่งเสริมและให้ความรู้เรื่องสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงต้องควรออกกำลังกายเป็นประจำและสม่ำเสมอ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8)

“การออกกำลังกายในเวลาหลังเลิกงาน เล่นกีฬาเพื่อสุขภาพ เช่น ฟุตบอล ฟุตซอล ตะกร้อ และวอลเลย์บอล”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9)

(7.2) ประเด็นแนวทางการส่งเสริม ลำดับที่ 2 การดูแลรักษาสุขภาพโดยเลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์

“ส่งเสริมให้ครูมีการปลูกผักปลอดสารพิษไว้รับประทานเองเพื่อสุขภาพที่ดี”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“ส่งเสริมการให้ความรู้ด้านอนามัยทำสื่อให้ความรู้เกี่ยวกับการรับประทานอาหารเพื่อสุขภาพที่ดีในสถานศึกษา สร้างความตระหนักรู้”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

“ส่งเสริมการจัดทำโครงการปลูกผักปลอดสารพิษไว้ที่บ้านพักครูไว้รับประทาน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

“ส่งเสริมให้ครูเลือกรับประทานอาหารที่ดีและมีประโยชน์ต่อสุขภาพ หลีกเลี่ยงการกินอาหารที่รสหวานจัดและเค็มจัด”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)

“การรับประทานอาหารให้ครบ 5 หมู่ ไม่ควรรับประทานอาหารที่ส่งผลเสียต่อร่างกาย เช่น เครื่องดื่มแอลกอฮอล์”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)

“เลือกรับประทานอาหารที่ดีต่อสุขภาพ รับประทานผักและผลไม้ ให้ร่างกายได้รับสารอาหารครบ 5 หมู่ เลือกรับประทานอาหารที่สะอาดปราศจากการปนเปื้อน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6)

“การรับประทานอาหารที่ดีและมีประโยชน์ รับประทานอาหารครบ 5 หมู่ ถูกต้องตามหลักโภชนาการ อาหารที่มีความสะอาด”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7)

“รับประทานอาหารที่ไม่หวาน มัน หรือเค็มมากเกินไปเพื่อสุขภาพที่ดีในระยะยาว ควรรับประทานอาหารที่ดีต่อสุขภาพ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8)

“รับประทานอาหารครบทั้ง 5 หมู่ แต่ละหมู่ให้มีความหลากหลาย และหมั่นดื่มน้ำหนักตัว”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9)

(7.3) ประเด็นแนวทางการส่งเสริม ลำดับที่ 3 การดูแลรักษาสุขภาพโดยการนอนหลับพักผ่อนอย่างเพียงพอ

“ส่งเสริมในเรื่องของการลดภาระงานในสถานศึกษาที่มีความซ้ำซ้อน เป็นผลให้ครูได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“ส่งเสริมให้ความรู้แก่ครูในเรื่องของการพักผ่อนให้เพียงพอ ซึ่งส่งผลต่อการมีสุขภาพที่ดี”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

“เวลาพักผ่อนในการนอนควรหลีกเลี่ยงอาหาร หรือเครื่องดื่มที่มีคาเฟอีน เช่น ชา กาแฟ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

“ไม่ควรรอนตึกมากจนเกินไปติดต่อกันหลายวัน ควรรอนให้หลับสนิทวันละ 7 - 8 ชั่วโมง”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)

“ให้ความรู้แก่ครูเกี่ยวกับการนอนพักหลับพักผ่อนให้เพียงพอ แนะนำควรเข้านอน
ช่วงเวลา 3 - 5 ทุ่ม”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)

“ส่งเสริมการบริหารเวลาในการทำงานและเวลาในการนอนหลับพักผ่อน ไม่ทำงาน
จนตึกมากจนเกินไปทำให้เวลาในการนอนหลับพักผ่อนน้อยลง ส่งผลเสียต่อสุขภาพร่างกาย”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6)

“ขณะที่นอนหลับพักผ่อน ร่างกายควรอยู่ห่างจากอุปกรณ์ที่ส่งผลต่อการรบกวนใน
เวลานอน เช่น มือถือ”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7)

“ไม่นอนตึกมากจนเกินไป การพักผ่อนที่เพียงพอ ไม่นำเรื่องที่กระทบจิตใจมาครุ่นคิด
ตลอดเวลา ปล่อยวาง และควรปรับเปลี่ยนเวลานอนช่วงเวลาที่เหมาะสมระหว่าง 3 - 5 ทุ่ม”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8)

“การนอนหลับพักผ่อนให้เพียงพอควรรอนวันละ 8 ชั่วโมง เพราะการนอนคือ
การสร้างพลังงานทำให้ร่างกายแข็งแรง”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9)

ตารางที่ 4.34 สรุปแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัชฌิมศึกษาปทุมธานี ด้านร่างกาย

ด้านร่างกาย	แนวทางการส่งเสริม
1. การออกกำลังกายเป็นประจำและสม่ำเสมอ	- ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการออกกำลังกายในเวลาเลิกงาน จัดการแข่งขันกีฬาภายใน เพื่อเสริมสร้างสุขภาพร่างกายที่ แข็งแรง - ส่งเสริมให้ครูได้ออกกำลังกาย โดยสถานศึกษาต้องคอย อำนวยความสะดวกจัดให้มีห้องฟิตเนส และสถานที่ในการ ออกกำลังกายอย่างเพียงพอ
2. การดูแลรักษาสุขภาพโดยเลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์	- ส่งเสริมจัดทำโครงการปลูกผักปลอดสารพิษไว้ที่บ้านพักครู ไว้รับประทานเพื่อสุขภาพที่ดี - ส่งเสริมสื่อให้ความรู้เกี่ยวกับการรับประทานอาหารเพื่อ สุขภาพที่ดีในสถานศึกษา
3. การดูแลรักษาสุขภาพโดยการนอนหลับพักผ่อนอย่างเพียงพอ	- ส่งเสริมในเรื่องของการลดภาระงานในสถานศึกษาที่มี ความซ้ำซ้อน - ส่งเสริมการทำงานของคุณครูในเวลาราชการ

จากตารางที่ 4.34 พบว่า แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านร่างกาย

การออกกำลังกายเป็นประจำและสม่ำเสมอ โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้ แนวทางการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการออกกำลังกายในเวลาเลิกงาน จัดการแข่งขันกีฬาภายในเพื่อเสริมสร้างสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง รองลงมาคือ ส่งเสริมให้ครูได้ออกกำลังกาย โดยสถานศึกษาต้องคอยอำนวยความสะดวกจัดให้มีห้องฟิตเนส และสถานที่ในการออกกำลังกายอย่างเพียงพอ ตามลำดับ

การดูแลสุขภาพสุขภาพโดยเลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้ แนวทางการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ ส่งเสริมจัดทำโครงการปลูกผักปลอดสารพิษไว้ที่บ้านพักครูไว้รับประทานเพื่อสุขภาพที่ดี รองลงมาคือ ส่งเสริมสื่อให้ความรู้เกี่ยวกับการรับประทานอาหารเพื่อสุขภาพที่ดีในสถานศึกษา ตามลำดับ

การดูแลสุขภาพสุขภาพโดยการนอนหลับพักผ่อนอย่างเพียงพอ โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้ แนวทางการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ ส่งเสริมในเรื่องของการลดภาระงานในสถานศึกษาที่มีความซ้ำซ้อน รองลงมาคือ ส่งเสริมการทำงานของบุคลากรในเวลาราชการ ตามลำดับ

8) ความต้องการจำเป็น ลำดับที่ 8 ด้านสังคม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี พบว่าสถานศึกษามีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อประสบกับปัญหาในสถานศึกษา เป็นแนวทางการส่งเสริมที่สำคัญเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ การรักในสถานศึกษา ลำดับสุดท้ายคือ การปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา

(8.1) ประเด็นแนวทางการส่งเสริม ลำดับแรก สถานศึกษามีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อประสบกับปัญหาในสถานศึกษา

“การหาสาเหตุของปัญหาและคิดหาวิธีแก้ไขร่วมกัน มีการประชุมปรึกษาหารือกับบุคลากรในสถานศึกษาบ่อยขึ้น เพื่อที่จะได้รับรู้ถึงปัญหาและเตรียมรับมือและหาแนวทางแก้ไขปัญหา”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“สถานศึกษาจัดตั้งกองทุนสวัสดิการด้านการเงินให้บุคลากรใช้สิทธิ์ในการกู้ยืมไว้ใช้ยามมีปัญหาหรือความจำเป็นของบุคลากรภายในสถานศึกษา”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

“ผู้บริหารและคณะครูร่วมมือร่วมใจมีความรักและสามัคคีในการทำงาน เมื่อเกิดปัญหาที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกันโดยหาสาเหตุและดำเนินการแก้ไขปัญหาร่วมกัน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

“มีความรักความเมตตาต่อเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษา มีความร่วมมือช่วยเหลือกัน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)

“การมีความรักความสามัคคีต่อกันและกัน ร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบกับปัญหา”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)

“ส่งเสริมครูทุกคนให้มีความพร้อมที่จะเสียสละและพร้อมที่จะช่วยเหลือกันทุกครั้ง ที่สถานศึกษา หรือเพื่อนร่วมงานเกิดปัญหา”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6)

“การมีความรักและสามัคคีในสถานศึกษา มีความสามารถที่จะแก้ไขปัญหาหรือช่วยเหลือกัน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7)

“ความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน การให้ความช่วยเหลือสามารถพึ่งพาอาศัยกันได้”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8)

“มีโครงการคอยช่วยเหลือสำหรับครูที่มีปัญหารายได้ค่าใช้จ่ายไม่เพียงพอ มีสวัสดิการ คุ้มภัยในสถานศึกษา”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9)

(8.2) ประเด็นแนวทางการส่งเสริม ลำดับที่ 2 การรักในสถานศึกษา

“กำหนดทิศทางในการบริหารงานในสถานศึกษากำหนดอย่างชัดเจนในการทำงาน และให้ความสำคัญต่อครูซึ่งเป็นส่วนสำคัญ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“ให้ความสำคัญและสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมีเป้าหมายหรือทิศทางในแนวทางเดียวกัน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

“ให้ความสำคัญต่อครูเห็นคุณค่าชื่นชมในผลงานและความสำเร็จในการทำงาน รวมไปถึงการอำนวยความสะดวกในการทำงานด้านต่างๆ ให้แก่ครูในสถานศึกษา”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

“ส่งเสริมสนับสนุนให้เกียรติการแสดงให้เห็นคุณค่า ว่าครูมีความหมายและมีความสำคัญในสถานศึกษา ให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องนโยบาย”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)

“การสร้างสัมพันธภาพในสถานศึกษาในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน และระหว่างครูกับฝ่ายผู้บริหารประสานกันให้ความร่วมมือต่อกันเป็นอย่างดี

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)

“การรักในสถานศึกษา รักในงานที่ทำ รักเพื่อนร่วมงาน พร้อมที่จะพัฒนาในงาน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6)

“การสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดีและสร้างวัฒนธรรมให้รักในสถานศึกษา”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7)

“การเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีเป้าหมายเดียวกัน รักเพื่อนร่วมงาน รักการทำงาน รักในสถานศึกษา พร้อมทั้งจะทำงานและพัฒนาให้มีความก้าวหน้า”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8)

“การมีความรักในสถานศึกษา รักเพื่อนร่วมงาน รักในงานที่ตนเองรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9)

(8.3) ประเด็นแนวทางการส่งเสริม ลำดับที่ 3 การปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา

“การปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งทางราชการ และปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมาย”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“มีความเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบทางราชการ จรรยาบรรณ รวมไปถึงนโยบายของสถานศึกษา”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

“ปฏิบัติตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา และปฏิบัติงานได้”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

“ปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ตามระเบียบทางราชการกำหนด ให้ความเคารพต่อผู้บังคับบัญชา ให้เกียรติเพื่อนร่วมวิชาชีพ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)

“ปฏิบัติตนให้เป็นผู้ที่มีระเบียบวินัย มาปฏิบัติงานให้ตรงต่อเวลาทางราชการกำหนด”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)

“มีความรักการทำงานและบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6)

“มีความตรงต่อเวลา ทำงานตรงเวลาที่กำหนด และปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7)

“ปฏิบัติตามกฎระเบียบตามคำสั่งทางราชการ ปฏิบัติตามจรรยาบรรณครู”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8)

“มาปฏิบัติราชการตามเวลาที่กำหนด ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ได้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9)

ตารางที่ 4.35 สรุปแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านสังคม

ด้านสังคม	แนวทางการส่งเสริม
1. สถานศึกษามีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อประสบกับปัญหาในสถานศึกษา	- ส่งเสริมให้ครูทุกคนรักสามัคคีเสียสละช่วยเหลือซึ่งกันและกัน - สถานศึกษาจัดตั้งกองทุนสวัสดิการด้านการเงินให้บุคลากรได้ใช้สิทธิ์ในการกู้ยืม เมื่อเกิดปัญหารายได้ไม่เพียงพอหรือมีเหตุจำเป็นของบุคลากรภายในสถานศึกษา
2. การรักในสถานศึกษา	- ส่งเสริมการให้เกียรติเห็นคุณค่าชื่นชมในผลงานและความสำเร็จ การอำนวยความสะดวกในการทำงานด้านต่างๆ ให้แก่ครู - การสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดีและสร้างวัฒนธรรมให้รักในสถานศึกษา
3. การปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา	- ส่งเสริมการปฏิบัติตนให้เป็นผู้ที่มีระเบียบวินัย ตรงต่อเวลา มีความรักในการทำงาน - ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา

จากตารางที่ 4.35 พบว่า แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านสังคม

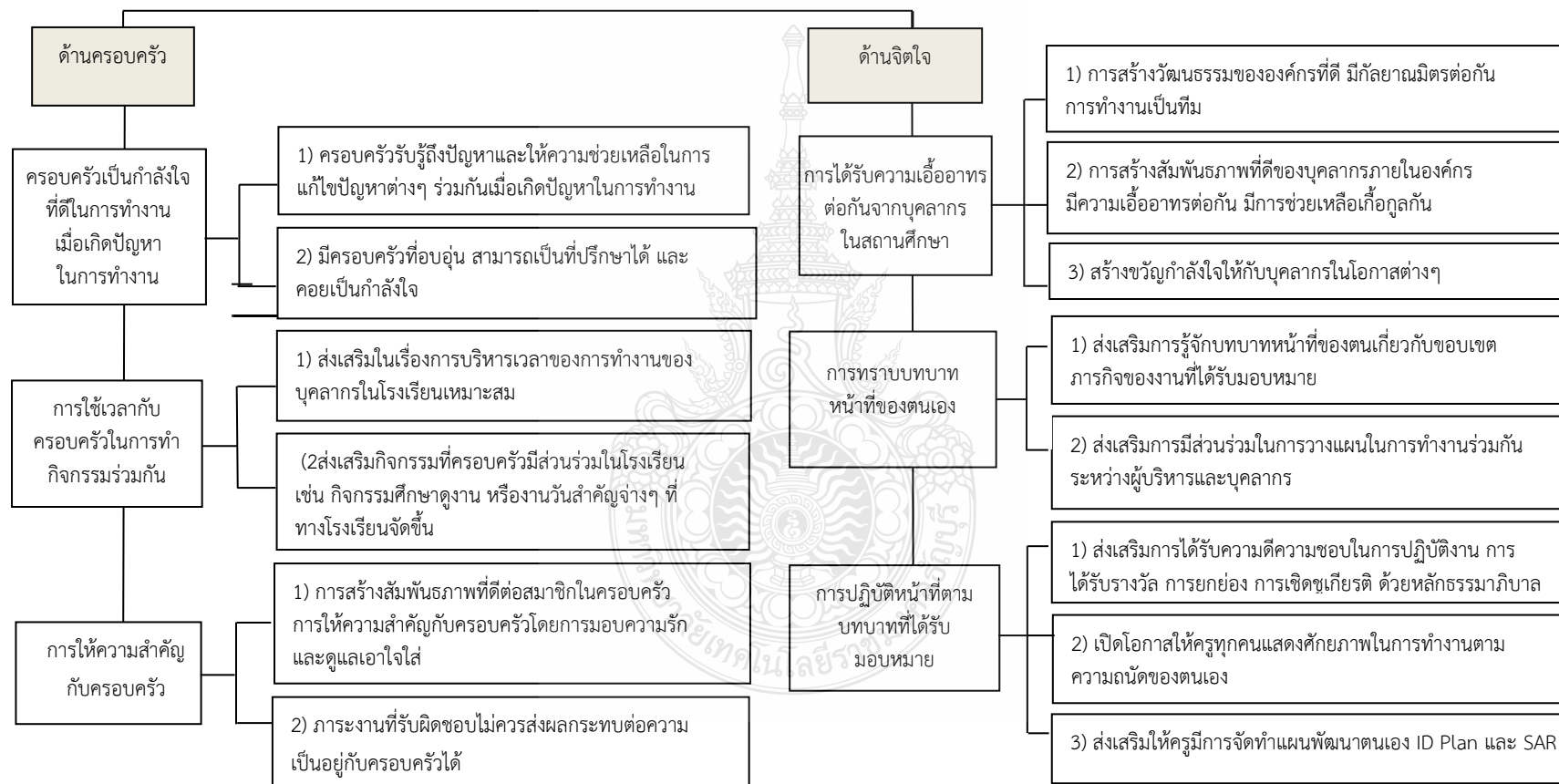
สถานศึกษามีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อประสบกับปัญหาในสถานศึกษา โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้ แนวทางการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ ส่งเสริมให้ครูทุกคนรักสามัคคี เสียสละช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รองลงมาคือ สถานศึกษาจัดตั้งกองทุนสวัสดิการด้านการเงินให้บุคลากรได้ใช้สิทธิ์ในการกู้ยืมเมื่อเกิดปัญหารายได้ไม่เพียงพอหรือมีเหตุจำเป็นของบุคลากรภายในสถานศึกษา ตามลำดับ

การรักในสถานศึกษา โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้ แนวทางการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ ส่งเสริมการให้เกียรติเห็นคุณค่าชื่นชมในผลงานและความสำเร็จ การอำนวยความสะดวกในการทำงานด้านต่างๆ ให้แก่ครู รองลงมาคือ การสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดีและสร้างวัฒนธรรมให้รักในสถานศึกษา ตามลำดับ

การปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้ แนวทางการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ ส่งเสริมการปฏิบัติตนให้เป็นผู้ที่มีระเบียบวินัย ตรงต่อเวลา มีความรักในการทำงาน รองลงมาคือ ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา ตามลำดับ

แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี
 Guidelines for Promotion Happy Workplace Organization of Schools under The Secondary Educational Service Area Office Pathum Thani

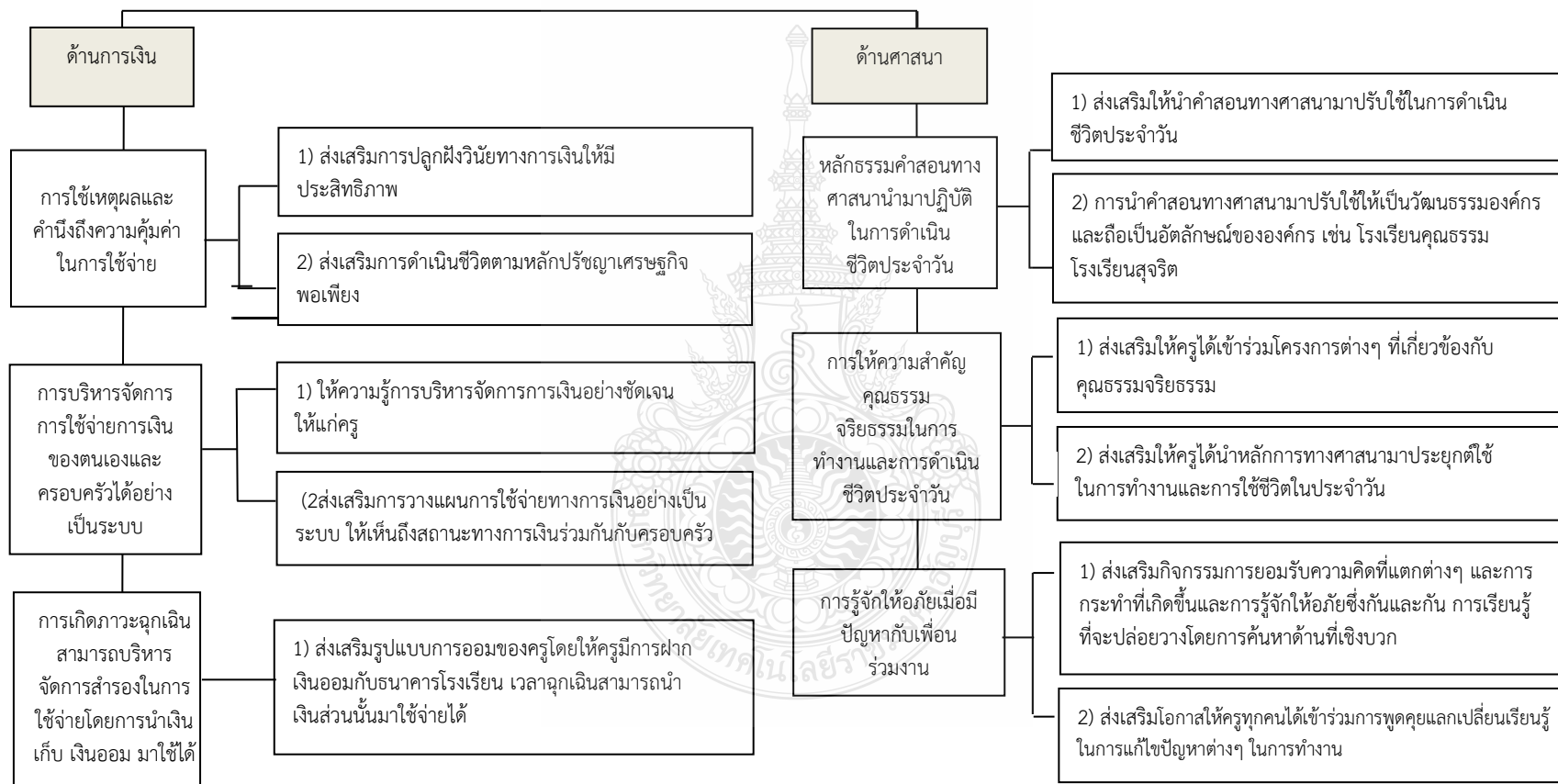
96



ภาพที่ 4.1 สรุปแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี
 Guidelines for Promotion Happy Workplace Organization of Schools under The Secondary Educational Service Area Office Pathum Thani

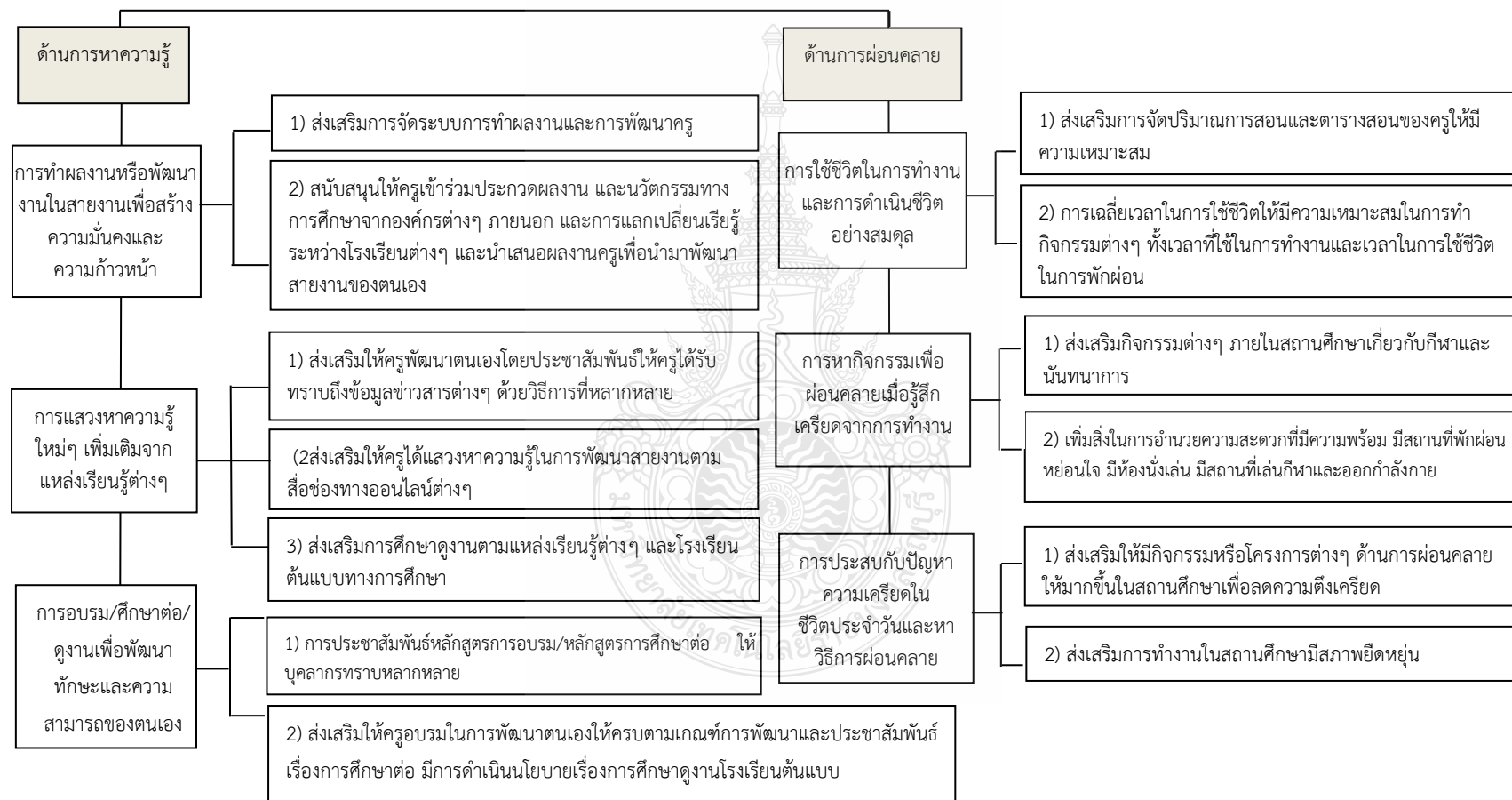
97



ภาพที่ 4.1 สรุปแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี (ต่อ)

แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี
Guidelines for Promotion Happy Workplace Organization of Schools under The Secondary Educational Service Area Office Pathum Thani

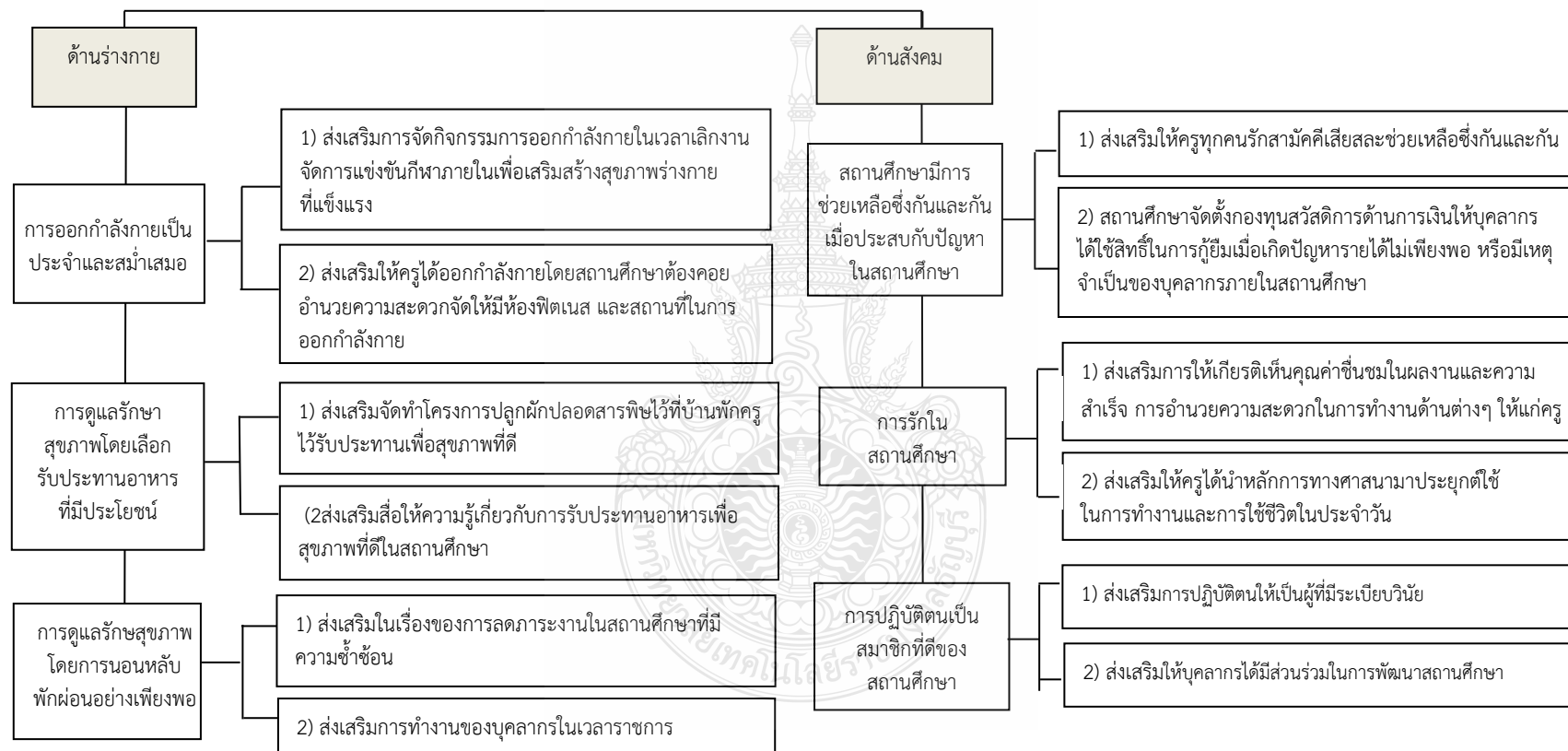
98



ภาพที่ 4.1 สรุปแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี (ต่อ)

แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี
 Guidelines for Promotion Happy Workplace Organization of Schools under The Secondary Educational Service Area Office Pathum Thani

99



ภาพที่ 4.1 สรุปแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี (ต่อ)

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี และ 2) นำเสนอแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

การวิจัยครั้งนี้เป็นการประเมินความต้องการจำเป็น มีขั้นตอนการวิจัย 2 ขั้นตอน ประกอบด้วยขั้นตอนที่ 1 การประเมินความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ใช้การสำรวจด้วยแบบสอบถาม และ ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี และมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี รวมทั้งสิ้นจำนวน 345 คน คิดเป็นร้อยละ 100 โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ผู้วิจัยทำการเก็บแบบสอบถามได้ จำนวน 345 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.818 สำหรับการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 9 คน โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างและได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติแบบบรรยาย ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index : PNI_{Modified}) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี สรุปผลการศึกษาดังนี้

5.1.1 สถานภาพของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 และน้อยที่สุดเป็นเพศชาย จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 อายุส่วนใหญ่ 30 – 40 ปี จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 59.42 ตำแหน่ง ครูผู้สอน จำนวน 283 คน คิดเป็นร้อยละ 82.03 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 66.38 และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 59.71 ตามลำดับ

5.1.2 สภาพปัจจุบันขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยแต่ละด้าน พบว่า 1) ด้านสังคม 2) ด้านการผ่อนคลาย 3) ด้านร่างกาย 4) ด้านการหาความรู้ 5) ด้านศาสนา 6) ด้านการเงิน 7) ด้านครอบครัว และ 8) ด้านจิตใจ ตามลำดับ

ในส่วนสภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อยแต่ละด้าน พบว่า 1) ด้านครอบครัว 2) ด้านการผ่อนคลาย 3) ด้านการเงิน 4) ด้านจิตใจ 5) ด้าน สังคม 6) ด้านร่างกายและด้านศาสนา และ 7) ด้านการหาความรู้ ตามลำดับ

5.1.3 ผลการเรียงลำดับความสำคัญจำเป็นในการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของ สถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ที่วิเคราะห์โดยใช้สูตร (Modified Priority Need Index : PNI_{Modified}) ผลการวิจัยพบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี มีความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ด้านครอบครัวมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านจิตใจ และด้านการเงิน ตามลำดับ

การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของ สถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ประกอบด้วย 1) ด้านครอบครัว 2) ด้านจิตใจ 3) ด้านการเงิน 4) ด้านศาสนา 5) ด้านการหาความรู้ 6) ด้านการผ่อนคลาย 7) ด้านร่างกาย และ 8) ด้าน สังคม ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นย่อยรายด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

5.1.3.1 ด้านครอบครัว ได้แก่ ครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงานเมื่อเกิดปัญหา ในการทำงาน การใช้เวลากับครอบครัวในการทำกิจกรรมร่วมกัน การให้ความสำคัญกับครอบครัว

5.1.3.2 ด้านจิตใจ ได้แก่ การได้รับความเอื้ออาทรต่อกันจากบุคลากรในสถานศึกษา การทรบอบทบาทและหน้าที่ของตนเอง การปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทที่ได้รับมอบหมาย

5.1.3.3 ด้านการเงิน ได้แก่ การใช้เหตุผลและคำนึงถึงความคุ้มค่าในการใช้จ่าย การ บริหารจัดการ การใช้จ่ายการเงินของตนเองและครอบครัวได้อย่างเป็นระบบ การเกิดภาวะฉุกเฉิน สามารถบริหารจัดการสำรองในการใช้จ่ายโดยการนำเงินเก็บ เงินออม มาใช้ได้

5.1.3.4 ด้านศาสนา ได้แก่ หลักธรรมคำสอนทางศาสนานำมาปฏิบัติในการดำเนิน ชีวิตประจำวัน การให้ความสำคัญคุณธรรมจริยธรรมในการทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน การรู้จัก ให้อภัยเมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน

5.1.3.5 ด้านการหาความรู้ ได้แก่ การทำผลงานหรือพัฒนางานในสายงานเพื่อสร้าง ความมั่นคงและความก้าวหน้า การแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ การอบรม/ ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง

5.1.3.6 ด้านการผ่อนคลาย ได้แก่ การใช้ชีวิตในการทำงานและการดำเนินชีวิตอย่าง สมดุล การหากิจกรรมเพื่อผ่อนคลายเมื่อรู้สึกเครียดจากการทำงาน การประสบกับปัญหาความเครียดใน ชีวิตประจำวันและหาวิธีการผ่อนคลาย

5.1.3.7 ด้านร่างกาย ได้แก่ การออกกำลังกายเป็นประจำและสม่ำเสมอ การดูแล รักษาสุขภาพโดยเลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ การดูแลรักษาสุขภาพโดยการนอนหลับพักผ่อน อย่างเพียงพอ

5.1.3.8 ด้านสังคม ได้แก่ สถานศึกษามีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อประสบกับปัญหา ในสถานศึกษา การรักในสถานศึกษา การปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา

5.1.4 แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามความต้องการจำเป็นสูงสุดแต่ละด้าน โดยผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา จากการสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่า

5.1.4.1 ด้านครอบครัว จากประเด็นแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี มีดังนี้ 1) ครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงานเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน 2) การใช้เวลากับครอบครัวในการทำกิจกรรมร่วมกัน 3) การให้ความสำคัญกับครอบครัว

1) ครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงานเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ได้แก่ (1) ครอบครัวรับรู้ถึงปัญหาและให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ร่วมกันเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน (2) มีครอบครัวที่อบอุ่น สามารถเป็นที่ปรึกษาได้และคอยเป็นกำลังใจ

2) การใช้เวลากับครอบครัวในการทำกิจกรรมร่วมกัน ได้แก่ (1) ส่งเสริมในเรื่องการบริหารเวลาของการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนเหมาะสม (2) ส่งเสริมกิจกรรมที่ครอบครัวมีส่วนร่วมในโรงเรียน เช่น กิจกรรมศึกษาดูงาน หรืองานวันสำคัญต่าง ๆ ที่ทางโรงเรียนจัดขึ้น

3) การให้ความสำคัญกับครอบครัว ได้แก่ (1) การสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อสมาชิกในครอบครัว การให้ความสำคัญกับครอบครัวโดยการมอบความรักและดูแลเอาใจใส่ (2) ภาระงานที่รับผิดชอบไม่ควรส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่กับครอบครัวได้

5.1.4.2 ด้านจิตใจ จากประเด็นแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี มีดังนี้ 1) การได้รับความเอื้ออาทรต่อกันจากบุคลากรในสถานศึกษา 2) การทราบบทบาทและหน้าที่ของตนเอง 3) การปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทที่ได้รับมอบหมาย

1) การได้รับความเอื้ออาทรต่อกันจากบุคลากรในสถานศึกษา ได้แก่ (1) การสร้างวัฒนธรรมขององค์กรที่ดี มีกัลยาณมิตรต่อกัน การทำงานเป็นทีม (2) การสร้างสัมพันธภาพที่ดีของบุคลากรภายในองค์กร มีความเอื้ออาทรต่อกัน มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน (3) สร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในโอกาสต่างๆ

2) การทราบบทบาทและหน้าที่ของตนเอง ได้แก่ (1) ส่งเสริมการรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเกี่ยวกับขอบเขตภารกิจของงานที่ได้รับมอบหมาย (2) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการวางแผนในการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากร

3) การปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทที่ได้รับมอบหมาย ได้แก่ (1) ส่งเสริมการได้รับความดีความชอบในการปฏิบัติงาน การได้รับรางวัล การยกย่อง การเชิดชูเกียรติ ด้วยหลักธรรมาภิบาล (2) เปิดโอกาสให้ครูทุกคนแสดงศักยภาพในการทำงานตามความถนัดของตนเอง (3) ส่งเสริมให้ครูมีการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง ID Plan และ SAR

5.1.4.3 ด้านการเงิน จากประเด็นแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี มีดังนี้ 1) การใช้เหตุผลและคำนึงถึงความคุ้มค่าในการใช้จ่าย 2) การบริหารจัดการการใช้จ่ายการเงินของตนเองและครอบครัวได้อย่างเป็นระบบ 3) การเกิดภาวะฉุกเฉินสามารถบริหารจัดการสำรองในการใช้จ่ายโดยการนำเงินเก็บ เงินออม มาใช้ได้

- 1) การใช้เหตุผลและคำนึงถึงความคุ้มค่าในการใช้จ่าย ได้แก่ (1) ส่งเสริมการปลูกฝังวินัยทางการเงินให้มีประสิทธิภาพ (2) ส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- 2) การบริหารจัดการ การใช้จ่ายการเงินของตนเองและครอบครัวได้อย่างเป็นระบบ ได้แก่ (1) ให้ความรู้การบริหารจัดการการเงินอย่างชัดเจนให้แก่ครู (2) ส่งเสริมการวางแผนการใช้จ่ายทางการเงินอย่างเป็นระบบ ให้เห็นถึงสถานะทางการเงินร่วมกันกับครอบครัว
- 3) การเกิดภาวะฉุกเฉินสามารถบริหารจัดการสำรองในการใช้จ่ายโดยการนำเงินเก็บ เงินออม มาใช้ได้ ได้แก่ (1) ส่งเสริมรูปแบบการออมของครูโดยให้ครูมีการฝากเงินออมกับธนาคารโรงเรียน เวลาฉุกเฉินสามารถนำเงินส่วนนั้นมาใช้จ่ายได้

5.1.4.4 ด้านศาสนา จากประเด็นแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี มีดังนี้ 1) หลักธรรมคำสอนทางศาสนานำมาปฏิบัติในการดำเนินชีวิตประจำวัน 2) การให้ความสำคัญคุณธรรมจริยธรรมในการทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน 3) การรู้จักการให้อภัยเมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน

1) หลักธรรมคำสอนทางศาสนานำมาปฏิบัติในการดำเนินชีวิตประจำวัน ได้แก่ (1) ส่งเสริมให้นำคำสอนทางศาสนามาปรับใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน (2) การนำคำสอนทางศาสนามาปรับใช้ให้เป็นวัฒนธรรมองค์กรและถือเป็นอัตลักษณ์ขององค์กร เช่น โรงเรียนคุณธรรมโรงเรียนสุจริต

2) การให้ความสำคัญคุณธรรมจริยธรรมในการทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน ได้แก่ (1) ส่งเสริมให้ครูได้เข้าร่วมโครงการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรมจริยธรรม (2) ส่งเสริมให้ครูได้นำหลักการทางศาสนามาประยุกต์ใช้ในการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวัน

3) การรู้จักการให้อภัยเมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ (1) ส่งเสริมกิจกรรมการยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และการกระทำที่เกิดขึ้นและการรู้จักให้อภัยซึ่งกันและกัน การเรียนรู้ที่จะปล่อยวางโดยการค้นหาด้านที่เชิงบวก (2) ส่งเสริมโอกาสให้ครูทุกคนได้เข้าร่วมการพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการทำงานร่วมกัน

5.1.4.5 ด้านการหาความรู้ จากประเด็นแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี มีดังนี้ 1) การทำผลงานหรือพัฒนางานในสายงานเพื่อสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้า 2) การแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ 3) การอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง

1) การทำผลงานหรือพัฒนางานในสายงานเพื่อสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้า ได้แก่ (1) ส่งเสริมการจัดระบบการทำผลงานและการพัฒนาครู (2) สนับสนุนให้ครูเข้าร่วมประกวดผลงาน และนวัตกรรมทางการศึกษาจากองค์กรต่างๆ ภายนอก และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนต่างๆ และนำเสนอผลงานครูเพื่อนำมาพัฒนาสายงานของตนเอง

2) การแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ได้แก่ (1) ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเอง โดยประชาสัมพันธ์ให้ครูได้รับทราบถึงข้อมูลข่าวสารต่างๆ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย (2) ส่งเสริมให้ครูได้แสวงหาความรู้ในการพัฒนาสายงานตามสื่อช่องทางออนไลน์ต่างๆ (3) ส่งเสริมการศึกษาดูงานตามแหล่งเรียนรู้ต่างๆ และโรงเรียนต้นแบบทางการศึกษา

3) การอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง ได้แก่ (1) การประชาสัมพันธ์หลักสูตรการอบรม/หลักสูตรการศึกษาต่อให้บุคลากรทราบด้วยวิธีการที่หลากหลาย (2) ส่งเสริมให้ครูอบรมในการพัฒนาตนเองให้ครบตามเกณฑ์การพัฒนาและประชาสัมพันธ์ เรื่องการศึกษาต่อ มีการดำเนินนโยบายเรื่องการศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบ

5.1.4.6 ด้านการผ่อนคลาย จากประเด็นแนวทางการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี มีดังนี้ 1) การใช้ชีวิตในการทำงานและการดำเนินชีวิตอย่างสมดุล 2) การหากิจกรรมเพื่อผ่อนคลายเมื่อรู้สึกเครียดจากการทำงาน 3) การประสพกับปัญหาความเครียดในชีวิตประจำวันและหาวิธีการผ่อนคลาย

1) การใช้ชีวิตในการทำงานและการดำเนินชีวิตอย่างสมดุล ได้แก่ (1) ส่งเสริมการจัดปริมาณการสอนและตารางสอนของครูให้มีความเหมาะสม (2) การเฉลี่ยเวลาในการใช้ชีวิตให้มีความเหมาะสมในการทำกิจกรรมต่างๆ ทั้งเวลาที่ใช้ในการทำงานและเวลาในการใช้ชีวิตในการพักผ่อน

2) การหากิจกรรมเพื่อผ่อนคลายเมื่อรู้สึกเครียดจากการทำงาน ได้แก่ (1) ส่งเสริมกิจกรรมต่างๆ ภายในสถานศึกษาเกี่ยวกับกีฬาและนันทนาการ (2) เพิ่มสิ่งในการอำนวยความสะดวกที่มีความพร้อม มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ มีห้องนั่งเล่น มีสถานที่เล่นกีฬาและออกกำลังกาย

3) การประสพกับปัญหาความเครียดในชีวิตประจำวันและหาวิธีการผ่อนคลาย ได้แก่ (1) ส่งเสริมให้มีกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ด้านการผ่อนคลายให้มากขึ้นในสถานศึกษาเพื่อลดความตึงเครียด (2) ส่งเสริมการทำงานในสถานศึกษามีสภาพยืดหยุ่น

5.1.4.7 ด้านร่างกาย จากประเด็นแนวทางการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี มีดังนี้ 1) การออกกำลังกายเป็นประจำและสม่ำเสมอ 2) การดูแลรักษาสุขภาพโดยเลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ 3) การดูแลรักษาสุขภาพโดยการนอนหลับพักผ่อนอย่างเพียงพอ

1) การออกกำลังกายเป็นประจำและสม่ำเสมอ ได้แก่ (1) ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการออกกำลังกายในเวลาเลิกงาน จัดการแข่งขันกีฬาภายในเพื่อเสริมสร้างสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง (2) ส่งเสริมให้ครูได้ออกกำลังกายโดยสถานศึกษาต้องคอยอำนวยความสะดวกจัดให้มีห้องฟิตเนส และสถานที่ในการออกกำลังกายอย่างเพียงพอ

2) การดูแลรักษาสุขภาพโดยเลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ ได้แก่ (1) ส่งเสริมจัดทำโครงการปลูกผักปลอดสารพิษไว้ที่บ้านพักครูไว้รับประทานเพื่อสุขภาพที่ดี (2) ส่งเสริมสื่อให้ความรู้เกี่ยวกับการรับประทานอาหารเพื่อสุขภาพที่ดีในสถานศึกษา

3) การดูแลรักษาสุขภาพโดยการนอนหลับพักผ่อนอย่างเพียงพอ ได้แก่ (1) ส่งเสริมในเรื่องของการลดภาระงานในสถานศึกษาที่มีความซ้ำซ้อน (2) ส่งเสริมการทำงานของบุคลากรในเวลาราชการ

5.1.4.8 ด้านสังคม จากประเด็นแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี มีดังนี้ 1) สถานศึกษามีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อประสพกับปัญหาในสถานศึกษา 2) การรักในสถานศึกษา 3) การปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา

1) สถานศึกษามีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อประสบกับปัญหาในสถานศึกษา ได้แก่ (1) ส่งเสริมให้ครูทุกคนรักสามัคคีเสียสละช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (2) สถานศึกษาจัดตั้งกองทุนสวัสดิการด้านการเงินให้บุคลากรได้ใช้สิทธิ์ในการกู้ยืมเมื่อเกิดปัญหารายได้ไม่เพียงพอ หรือมีเหตุจำเป็นของบุคลากรภายในสถานศึกษา

2) การรักในสถานศึกษา ได้แก่ (1) ส่งเสริมการให้เกียรติเห็นคุณค่าชื่นชมในผลงานและความสำเร็จ การอำนวยความสะดวกในการทำงานด้านต่างๆ ให้แก่ครู (2) การสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี และสร้างวัฒนธรรมให้รักในสถานศึกษา

3) การปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา ได้แก่ (1) ส่งเสริมการปฏิบัติตนให้เป็นผู้ที่มีระเบียบวินัย ตรงต่อเวลา มีความรักในการทำงาน (2) ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา

5.2 การอภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี มีประเด็นที่นำมาอภิปรายโดยเรียงตามลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย ดังนี้

อันดับแรก ด้านครอบครัว พบว่า ความต้องการจำเป็นลำดับแรก คือ ครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงานเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ทั้งนี้เนื่องมาจากบุคลากรในองค์กรมีครอบครัวที่อบอุ่นและมีความมั่นคง การให้ความสำคัญกับครอบครัวและคนในครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เพราะครอบครัวเปรียบเสมือนภูมิคุ้มกันที่ดี ในการทำงานที่อยู่ในสภาวะเผชิญกับปัญหาที่เข้ามาหรือมีอุปสรรคในชีวิต ก็จะสามารถผ่านไปได้เพราะมีครอบครัวที่เข้มแข็งยอมส่งผลให้สังคมมีความมั่นคง

แนวทางการส่งเสริม ผู้บริหารควรส่งเสริมบุคลากรในสถานศึกษา ให้ความสำคัญต่อครอบครัว เพราะครอบครัวจะเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงานเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน รวมไปถึงการใช้เวลากับครอบครัวในการทำกิจกรรมร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ เด่นชัย อาทิตย์เจริญชัย (2558) กล่าวว่า บุคลากรในองค์กรมีครอบครัวที่อบอุ่น มีการทำกิจกรรมร่วมกันในครอบครัว ครอบครัวมีความสำคัญในการให้กำลังใจในการทำงาน เปรียบเสมือนครอบครัวเหมือนภูมิคุ้มกันที่ดีเมื่อเจอปัญหาต่างๆ และครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีที่สุดในการทำงาน ครอบครัวมีความเข้มแข็งส่งผลให้สังคมยอมมีความมั่นคงเช่นเดียวกัน และสอดคล้องกับ สมคิด ปันทอง (2556) กล่าวว่า การที่บุคลากรในองค์กรมีสภาพแวดล้อมความเป็นอยู่ในครอบครัวมีความอบอุ่น มีกำลังใจ ซึ่งได้รับจากครอบครัวในการทำงาน ครอบครัวสามารถให้คำปรึกษา รับรู้ปัญหาพร้อมกัน หรือให้กำลังใจทุกครั้งที่มีปัญหาเรื่องการทำงาน

ลำดับที่สอง ด้านจิตใจ พบว่า ความต้องการจำเป็นลำดับแรก คือ การได้รับความเอื้ออาทรต่อกันจากบุคลากรในสถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องมาจากภาวะความเครียด ความวิตกกังวลของบุคลากร สภาพจิตใจที่ไม่พร้อมในการทำงานอันเนื่องมาจากสภาพปัญหาต่างๆ ที่มากระทบจิตใจ ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานที่ลดลง ผู้บริหารควรส่งเสริมการได้รับความเอื้ออาทรต่อกันจากบุคลากรในสถานศึกษา

แนวทางการส่งเสริม ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีกัลยาณมิตรต่อกัน สถานศึกษามีการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในโอกาสต่างๆ ร่วมแสดงความยินดี ยกย่อง เชิดชูเกียรติ การดูแล

ประสานความช่วยเหลือถ้าหากบุคลากรประสบกับปัญหาการเจ็บป่วยมีการไปเยี่ยมให้กำลังใจ หรือปัญหาทางการเงินมีสวัสดิการกู้ยืม สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน การสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีของบุคลากรภายในองค์กรมีความเอื้ออาทรต่อกัน มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ซึ่งสอดคล้องกับ สมคิด ปิ่นทอง (2556) กล่าวว่า บุคลากรในองค์กรมีความรักต่อกัน มีความสมัครสมานสามัคคี การร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานยามทุกข์ยาก ผู้บริหารควรส่งเสริมการทราบบทบาทหน้าที่ของตนเอง รวมไปถึงการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทที่ได้รับมอบหมาย โดยผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองเกี่ยวกับขอบเขตภารกิจของงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ การได้รับความดีความชอบในการปฏิบัติงาน การได้รับรางวัล การยกย่อง การเชิดชูเกียรติ ซึ่งสอดคล้องกับ พิภูล พุ่มช้าง (2559) กล่าวว่า องค์กรที่มีแนวทางในการส่งเสริมให้การสนับสนุน และสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นบุคลากรในองค์กร สร้างความรู้สึกให้เป็นส่วนหนึ่งที่มีบทบาทที่สำคัญต่อองค์กร บุคลากรในองค์กรพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีตรงตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ลำดับที่สาม ด้านการเงิน พบว่า ความต้องการจำเป็นลำดับแรก คือ การใช้เหตุผลและคำนึงถึงความคุ้มค่าในการใช้จ่าย ทั้งนี้เนื่องมาจากระบบเศรษฐกิจในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะการเกิดโรคระบาดรุนแรง บุคลากรในองค์กรมีความจำเป็นอย่างยิ่งในบริหารจัดการการใช้จ่ายอย่างเป็นระบบ บริหารจัดการการเงินของตนเองได้ รวมไปถึงการอดออม มีเงินเก็บ รู้จักใช้จ่ายอย่างมีเหตุผลโดยคำนึงถึงความคุ้มค่า จัดการรายรับรายจ่ายของตนเองและครอบครัวได้ การเป็นหนี้ยังมีเหตุผลและใช้จ่ายอย่างเหมาะสมกับรายรับของตัวเอง

แนวทางการส่งเสริม ผู้บริหารควรส่งเสริมบุคลากรในสถานศึกษาให้รู้จักการใช้เหตุผลและคำนึงถึงความคุ้มค่าในการใช้จ่าย รวมไปถึงการบริหารจัดการการใช้จ่ายการเงินของตนเองและครอบครัวได้อย่างเป็นระบบโดยผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีวินัยในการใช้จ่ายของครูโดยการให้ความรู้และการวางแผน การใช้จ่ายเงินให้ใช้อย่างจำเป็นและเกิดความคุ้มค่าและประโยชน์สูงสุด การดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีเหตุผล มีความพอประมาณ และมีภูมิคุ้มกันที่ดี การใช้จ่ายอย่างมีเหตุผล คำนึงถึงความคุ้มค่า ไม่สร้างหนี้กับสิ่งที่ฟุ่มเฟือย การให้ความรู้การบริหารจัดการการเงินอย่างมีเป้าหมายทาง การเงินอย่างชัดเจนให้แก่ครูเพื่อเสริมสร้างวินัยในการใช้เงินให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และการจัดทำบัญชีรายรับรายจ่ายในครัวเรือนให้เห็นถึงสถานะทางการเงินเพื่อใช้ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2552) กล่าวว่า การเป็นผู้มีความสามารถบริหารจัดการการใช้จ่ายอย่างเป็นระบบ สามารถบริหารจัดการการเงินของตนเองได้ มีการ อดออม มีเงินเก็บ รู้จักใช้จ่ายอย่างมีเหตุผลโดยคำนึงถึงความคุ้มค่า จัดการรายรับรายจ่ายของตนเองและครอบครัวได้ มีเหตุผลและใช้จ่ายอย่างเหมาะสมกับรายรับของตัวเอง ผู้บริหารควรส่งเสริมการเกิดภาวะฉุกเฉินสามารถบริหารจัดการสำรองในการใช้จ่ายโดยการนำเงินเก็บ เงินออม มาใช้ได้ โดยผู้บริหารส่งเสริมการวางแผนทางการเงินอย่างเป็นระบบ โดยการแบ่งเงินจากรายได้แต่ละเดือนแบ่งส่วนหนึ่งไว้เป็นเงินออมเพื่อเก็บไว้ใช้จ่ายในยามฉุกเฉิน และส่งเสริมรูปแบบการออมของครูโดยให้ครูมีการฝากเงินออมกับธนาคารโรงเรียน เวลาฉุกเฉินสามารถนำเงินส่วนนั้นมาใช้จ่ายได้ ซึ่งสอดคล้องกับ เด่นชัย อาทิตย์เจริญชัย (2558) กล่าวว่า การที่บุคลากรในองค์กรมีความสามารถในการบริหารจัดการเรื่องรายรับ

รายจ่ายของตนเองและครอบครัวได้ การใช้เงินได้อย่างเหมาะสมและมีเหตุผลในการใช้จ่าย เป็นหนี้ให้เหมาะสมกับรายรับที่มีและสถานะของตนเอง ทำบัญชีครัวเรือนในการบริหารจัดการในระดับครอบครัว

ลำดับที่สี่ ด้านศาสนา พบว่า ความต้องการจำเป็นลำดับแรก คือ หลักธรรมคำสอนทางศาสนา นำมาปฏิบัติในการดำเนินชีวิตประจำวัน ทั้งนี้เนื่องมาจากการประสบปัญหาต่างๆ ในระหว่างการทำงาน หลักธรรมคำสอนทางศาสนาสามารถนำมาปรับใช้ในการมีสติ รู้จักปล่อยวาง หรือการให้อภัย ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรนำหลักธรรมคำสอนทางศาสนา นำมาปฏิบัติในการดำเนินชีวิตประจำวัน รวมไปถึงการให้ความสำคัญคุณธรรมจริยธรรมในการทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน

แนวทางในการส่งเสริม ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูได้นำหลักการทางศาสนา มาประยุกต์ใช้ในการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวัน ส่งเสริมให้ครูได้เข้าร่วมศาสนพิธีทางศาสนาในวันหยุดหรือวันสำคัญทางศาสนาต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับ ชาญิวทย์ วสันต์ธนาวัฒน์ (2558) กล่าวว่า การที่บุคลากรภายในองค์กรมีศีลธรรม ปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรมและจริยธรรม โดยบุคลากรในองค์กรนำหลักธรรมทางศาสนา ไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันและการทำงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมการรู้จักให้อภัยเมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน โดยผู้บริหารส่งเสริมให้ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างๆ และการกระทำที่เกิดขึ้น และการรู้จักให้อภัยซึ่งกันและกัน การเรียนรู้ที่จะปล่อยวางโดยการค้นหาด้านที่เชิงบวก จัดกิจกรรมในการทำงานร่วมกัน กระตุ้นให้เกิดความรู้สึกสามัคคี เกิดการเรียนรู้และการปรับตัวเข้าหากัน ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2552) กล่าวว่า มีศีลธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ มีความซื่อสัตย์ และมีความสมัคปรมาสามัคคีต่อกันในองค์กร การรู้จักให้อภัยต่อเพื่อนร่วมงาน ย่อมนำมาความสุขสู่องค์กร

ลำดับที่ห้า ด้านการหาความรู้ พบว่า ความต้องการจำเป็นลำดับแรก คือ การทำผลงานหรือพัฒนางานในสายงานเพื่อสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้า ทั้งนี้เนื่องมาจากปัจจุบันในการพัฒนาศักยภาพผู้เรียน รวมไปถึงการทำผลงานหรือพัฒนางานในสายงานเพื่อสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้า มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ การอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง

แนวทางการส่งเสริม ผู้บริหารควรส่งเสริมการทำผลงานหรือพัฒนางานในสายงานเพื่อสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้า โดยผู้บริหารส่งเสริมนโยบายในสถานศึกษาให้มีการจัดอบรมพัฒนาบุคลากร การจัดระบบการทำผลงานและการพัฒนาครู โดยมีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญหรือมีความเกี่ยวข้องดูแลและคอยอำนวยความสะดวก ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายงานของครู ซึ่งสอดคล้องกับ เต็นชัย อาทิตย์เจริญชัย (2558) กล่าวว่า การที่บุคลากรในองค์กรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความมั่นคง การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงานได้ ใช้ความรู้ความสามารถที่มีจากการพัฒนาตนเองเพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ผู้บริหารควรส่งเสริมการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ รวมไปถึงการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง โดยผู้บริหารส่งเสริมการประชาสัมพันธ์หลักสูตร การอบรม/หลักสูตรการศึกษาต่อให้บุคลากรทราบด้วยวิธีการที่หลากหลาย มีการจัดทำโครงการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาบุคลากร ในปีการศึกษาละ 1 ครั้ง ซึ่งสอดคล้องกับ ไพรัช จันทร์สุวรรณโณ (2555) กล่าวว่า บุคลากรในองค์กรมีการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ในการพัฒนาตนเอง การพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าใน

หน้าที่การงาน การได้มีโอกาสได้ศึกษาต่อ การอบรมรวมถึงการไปศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาความสามารถของบุคลากร ในองค์กรให้มาพัฒนางานในองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้า

ลำดับที่หก ด้านการผ่อนคลาย พบว่า ความต้องการจำเป็นลำดับแรก คือ การใช้ชีวิตในการทำงานและการดำเนินชีวิตอย่างสมดุล ทั้งนี้เนื่องมาจากการใช้ชีวิตในการทำงานและการดำเนินชีวิตในปัจจุบันประสบกับปัญหาภาวะตึงเครียดในชีวิตประจำวัน รวมถึงการหาวิธีการผ่อนคลายให้กับชีวิตที่เพิ่มมากขึ้นในปัจจุบัน ผู้บริหารควรส่งเสริมการใช้ชีวิตในการทำงานและการดำเนินชีวิตอย่างสมดุล

แนวทางการส่งเสริม ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักการบริหารเวลาระหว่างเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวให้มีความเหมาะสม ทำงานให้เสร็จในเวลาราชการ เวลาเลิกงานกลับบ้านให้ใช้ชีวิตส่วนตัวในการพักผ่อน ไม่เอาเวลางานไปกระทบกับเวลาการใช้ชีวิตส่วนตัว ซึ่งสอดคล้องกับ เด่นชัย อาทิตย์เจริญชัย (2558) กล่าวว่า การที่บุคลากรในองค์กรรู้จักรูปแบบการผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิตประจำวัน รู้จักใช้ชีวิตส่วนตัวและชีวิตในการทำงานให้เกิดความสมดุล ผู้บริหารควรส่งเสริมการหากิจกรรมเพื่อผ่อนคลายเมื่อรู้สึกเครียดจากการทำงาน รวมไปถึงการประสบกับปัญหาความเครียดในชีวิตประจำวันและหาวิธีการผ่อนคลาย ซึ่งสอดคล้องกับ ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2558) กล่าวว่า การที่บุคลากรภายในองค์กร มีรูปแบบวิธีการผ่อนคลายเมื่อเจอกับสภาวะที่เครียดหรือมีอุปสรรคปัญหาเข้ามาในระหว่างการใช้ชีวิตหรือการทำงาน มีความยืดหยุ่นในการดำเนินชีวิตและการทำงาน

ลำดับที่เจ็ด ด้านร่างกาย พบว่า ความต้องการจำเป็นลำดับแรกคือ การออกกำลังกายเป็นประจำและสม่ำเสมอ ทั้งนี้เนื่องมาจากการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาในปัจจุบันที่มีภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น อันเนื่องมาจากการประเมินจากหน่วยงานต่างๆ การเปลี่ยนแปลงของนโยบายต้นสังกัด การทำงานที่เร่งรีบ การแข่งขัน ส่งผลทำให้ร่างกายเหนื่อยล้า การที่สุขภาพไม่ดีย่อมทำให้บุคลากรไม่มีความสุขในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงานก็จะลดลง ไม่มีความสุขกับงานที่ทำ ไม่มีเวลาในการออกกำลังกาย ส่งผลให้ร่างกายเจ็บป่วยสุขภาพไม่แข็งแรง

แนวทางการส่งเสริม ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรได้ออกกำลังกายเป็นประจำและสม่ำเสมอ อาทิ เช่น การจัดกิจกรรมออกกำลังกายหลังเลิกงาน มีห้องฟิตเนส และสถานที่ในการออกกำลังกายอย่างเพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับ สมคิด ปิ่นทอง (2556) กล่าวว่า องค์กรมีแนวทางสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรภายในองค์กรมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ร่วมกิจกรรมการออกกำลังกายเพื่อส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร รวมทั้งมีการจัดกิจกรรมการแข่งขันกีฬาให้กับบุคลากรในองค์กร ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการดูแลสุขภาพโดยเลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ รวมไปถึงการดูแลสุขภาพโดยการนอนหลับพักผ่อนอย่างเพียงพอเพื่อประโยชน์ต่อสุขภาพ โดยหลีกเลี่ยงการรับประทานอาหารที่ส่งผลเสียต่อร่างกาย การนอนหลับพักผ่อนให้เพียงพอควรนอนวันละ 8 ชั่วโมง ซึ่งส่งผลต่อการมีสุขภาพที่ดี สอดคล้องกับ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2552) กล่าวว่า การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ต่อร่างกาย การนอนหลับพักผ่อนให้เพียงพอ การดำเนินชีวิตให้เหมาะสมกับช่วงวัย และ

ลำดับสุดท้าย ด้านสังคม พบว่า ความต้องการจำเป็นลำดับแรกคือ สถานศึกษามีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อประสบกับปัญหาในสถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องมาจากการสูญเสียความมุ่งมั่นในการทำงาน รวมไปถึงการมีปฏิสัมพันธ์และการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานภายในองค์กรที่แย่ง

แนวทางการส่งเสริม ผู้บริหารควรส่งเสริมให้สถานศึกษามีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อประสบกับปัญหาในสถานศึกษา โดยผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความรักความสามัคคีในการทำงานในสถานศึกษาช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบกับปัญหา มีความสามารถที่จะแก้ไขปัญหาหรือพึ่งพาอาศัยกันได้ซึ่งสอดคล้องกับ ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2558) กล่าวว่า การที่บุคลากรภายในองค์กรมีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารควรส่งเสริมการรักในสถานศึกษารวมไปถึงการปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา โดยผู้บริหารส่งเสริมการบริหารงานโดยมีเป้าหมายและทิศทางเดียวกันให้ความสำคัญต่อครู การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายในการพัฒนาสถานศึกษา รักเพื่อนร่วมงาน รักการทำงาน รักในสถานศึกษา การสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีในสถานศึกษา การให้ความเคารพต่อผู้บังคับบัญชา ให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ พิกุล พุ่มช่าง (2559) กล่าวว่า การปลูกฝังให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรักในองค์กร เพื่อนร่วมงาน และงานที่ทำ สร้างความรู้สึกให้เป็นส่วนหนึ่งที่มีบทบาทที่สำคัญต่อองค์กร บุคลากรในองค์กรพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีตรงตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำวิจัยไปใช้

แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี มีข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

5.3.1.1 ด้านร่างกาย ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องควรกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการรักษาสุขภาพของบุคลากรในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการมีสุขภาพที่ดี มีสิ่งแวดล้อมที่ดี มีสถานที่ออกกำลังกายเพื่อส่งเสริมสุขภาพที่ดี และมีสิทธิบริการทางการแพทย์พยาบาล

5.3.1.2 ด้านจิตใจ ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องควรกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมให้เห็นถึงความสำคัญของบุคลากรในสถานศึกษา โดยเฉพาะเรื่องของสภาพจิตใจเป็นสำคัญ ถ้าหากสภาพแวดล้อมในสถานศึกษามีบรรยากาศที่พึงประสงค์ คนในสถานศึกษารักใคร่ให้ความช่วยเหลือให้กำลังใจซึ่งกันและกัน จะทำให้การปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้พัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

5.3.1.3 ด้านสังคม ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องควรกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษารักในสถานศึกษาและรักเพื่อนร่วมงาน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ และร่วมพัฒนาสถานศึกษาโดยมีทิศทางและเป้าหมายเดียวกัน

5.3.1.4 ด้านการผ่อนคลาย ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องควรกำหนดนโยบายหรือส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาไม่เคร่งเครียดในการปฏิบัติงานมากเกินไป การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมีการแบ่งเวลาได้อย่างเหมาะสม รู้จักหาวิธีการผ่อนคลายเมื่อเครียดกับการทำงาน ใช้ชีวิตในการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวให้เกิดความสมดุล

5.3.1.5 ด้านการหาความรู้ ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องควรกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้มีการพัฒนาให้ได้รับการอบรมการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมการศึกษาดูงาน

การศึกษาต่อเพื่อนำความรู้มาพัฒนาตนเองและพัฒนางานรวมไปถึงการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ให้มีการทำผลงานเพื่อความเจริญก้าวหน้า

5.3.1.6 ด้านศาสนา ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องควรกำหนดนโยบายที่เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้นำหลักธรรมทางศาสนาที่ตนเองนับถือมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและการทำงาน

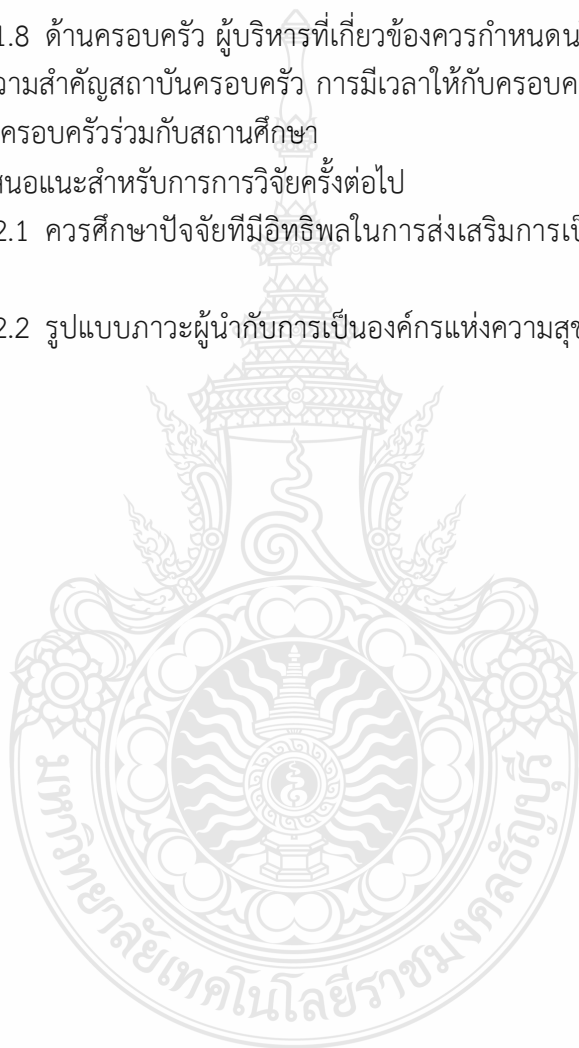
5.3.1.7 ด้านการเงิน ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องควรกำหนดนโยบายส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ในการบริหารจัดการการเงินได้อย่างมีระบบ และเป็นหนี้ที่ไม่เกินตัวสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.3.1.8 ด้านครอบครัว ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องควรกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมบุคลากรในสถานศึกษาได้เล็งถึงความสำคัญสถาบันครอบครัว การมีเวลาให้กับครอบครัว การมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ระหว่างครอบครัวร่วมกับสถานศึกษา

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลในการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา

5.3.2.2 รูปแบบภาวะผู้นำกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในประเด็นด้านต่างๆ



บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 - 2564). กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กัญญาลักษณ์ พระระนะพันธ์. (2556). การเป็นองค์กรแห่งความสุขกับการจัดการความรู้และการมีส่วนร่วมที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหิดล).
- เกรียงไกร ผาดโรสง. (2562). ความต้องการจำเป็นของการบริหารโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- จूरรัตน์ บุญทอง. (2559). ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2559). มาสร้างองค์กรแห่งความสุกกันเถอะ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2559). กรุงเทพฯ: แอคโพรฟี่พรีนซ์.
- เด่นชัย อาทิตย์เจริญชัย. (2558). องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนศรีบุญยานนท์. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- บุรินทร์ เทพสาร. (2557). ยุทธศาสตร์การบริหารการเปลี่ยนแปลงสถาบันอุดมศึกษาเอกชนสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- พัชรพรรณ เวียงเก่า. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับการเป็นองค์กรแห่งความสุข กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลแพ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยนเรศวร).
- พิกุล พุ่มช้าง. (2559). การวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา : การวิเคราะห์โมเดลเปรียบเทียบการศึกษาขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- พิชิต ขำดี. (2561). แนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ไพรัช จันท์สุวรรณโณ. (2555). รูปแบบองค์กรแห่งความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน). (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ลลธิริมา บุญพิมพ์. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ. (งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2550). สถิติประยุกต์สำหรับการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 5) (ฉบับปรับปรุงเพิ่มเติม). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บรรณานุกรม (ต่อ)

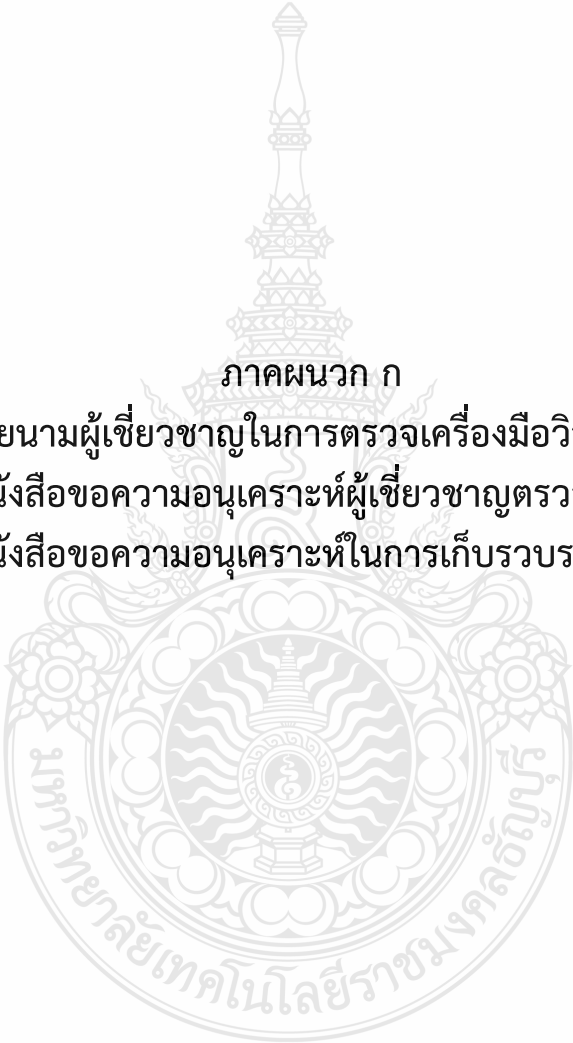
- สมคิด ปิ่นทอง. (2556). รูปแบบการจัดการการกีฬาแห่งประเทศไทยให้เป็นองค์กรแห่งความสุข. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- สุกัญญา แซ่เลียง. (2559). การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขโดยศึกษาแนวคิดวัฒนธรรมองค์กรและพฤติกรรมลักษณะเฉพาะ 4 ประการ ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กรณีศึกษาบริษัทกลุ่มประชากรกิจ. (งานนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น = Needs assessment research (พิมพ์ครั้งที่ 3) ฉบับปรับปรุง. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. (2561). รายงานการติดตามสภาวะการณ์ของครูรายจังหวัด (Teacher Watch). สืบค้นจาก <https://www.car.chula.ac.th/display/display7.php?bib=b1789467>
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2564). หลักคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือน. สืบค้นจาก http://person.dld.go.th/2556/organization/startegy/sta_file-1.ppt
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564). ยุทธศาสตร์ชาติ กับ SDGS. สืบค้นจาก <https://sdgs.nesdc.go.th/%E0%B8%A2%E0%B8%B8%E0%B8%97%E0%B8%98%E0%B8%A8%E0%B8%B2%E0%B8%AA%E0%B8%95%E0%B8%A3%E0%B9%8C%E0%B8%8A%E0%B8%B2%E0%B8%95%E0%B8%B4%E0%B8%81%E0%B8%B1%E0%B8%9A-sdgs/>
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ. (2552). คู่มือการสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ. กรุงเทพฯ: แผนงานสุขภาพองค์กรภาคเอกชน. สืบค้นจาก <https://dol.thaihealth.or.th/Media/Index/19c683d3-acee-e711-80e3-00155d65ec2e>
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2564). แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564). กรุงเทพฯ: สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงาน ฯ.
- _____. (2564). แผนสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ 2564. กรุงเทพฯ: กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงาน ฯ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี. (2560). แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5 ปี (พ.ศ. 2560 - พ.ศ. 2564). สืบค้นจาก <https://drive.google.com/file/d/1qUBSltBPXU4Hs2CgH-KqsY4-9HBSNFek/view?usp=sharing>
- อุทัยวรรณ ศรีรัตน์. (2562). การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนชุมชนบ้านหนองฝ้าย. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Burton, J. (2010). **WHO Healthy Workplace framework and model: Background and supporting literature and practice**. Retrieved from :
http://www.who.int/occupational_health/healthy_workplace_framework.pdf.
- Freyermuth and Schonewille. (2009). Happy Workplaces Happy? Are You Nuts?.
The Journal of the Conference For Global Transformation. Retrieved from :
<https://forms.gle/XQD3aYmVkqwBAz2f8>
- Fronsdal. (2005). **The Dhammapadp : Teachings of the Buddha**. Boston: Shambhala.
Retrieved from : <https://forms.gle/XQD3aYmVkqwBAz2f8>
- Hosie (2009). **Does the “happy-productive worker” thesis apply to managers**. [n.p.]: Emerald Group.
- Likert, S. (1961). **New patterns of management**. New York: McGraw-Hill.
- Manion. (2003). Joy at work: creating a positive work place. **Journal of Nursing Administration**, 33,12:652-655. Retrieved from :
http://person.dld.go.th/2556/organization/startegy/sta_file-1.ppt
- Sarah, Chiumento. (2007). **Happiness at Work index**. Research on Human Resource Issue.
Retrieved from : http://person.dld.go.th/2556/organization/startegy/sta_file-1.ppt
- Stufflebeam, D. L., and W. J. Webster. (1985). **Evaluation as an Administrative Function**, in N.J. Boyan (Ed), **Hand Book of Research on Educational Administration**. London: Longman, 569-601. Retrieved from :
http://person.dld.go.th/2556/organization/startegy/sta_file-1.ppt

ภาคผนวก





ภาคผนวก ก

- รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้วิจัย

1. รศ. ดร.อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. รศ. ดร.วิไลวรรณ ศรีสงคราม
อาจารย์ประจำสาขาแนะแนวและจิตวิทยา
การศึกษา ภาควิชาการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3. ผศ. ดร.ปริญญา มีสุข
อาจารย์ประจำสาขาเทคนิคศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
4. ดร.สุกัญญา บุญศรี
อาจารย์ประจำสาขาการวิจัยและประเมินผล
การศึกษา ภาควิชาการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
5. นายณนัท ผ่องศรีนวล
ผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนธัญรัตน์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ปทุมธานี

ที่ อว ๐๖๕๙.๐๒/๐๐๙ ไร่



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๕ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๙ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์

เนื่องด้วย ว่าที่ร้อยตรีภัทรพล สายแนวร นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติ ให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาปทุมธานี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณ์ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ เครื่องมือวิจัยให้แก่ ว่าที่ร้อยตรีภัทรพล สายแนวร เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๒ ๕๔๙ ๓๒๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๓๒๐๗



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบัณฑิตศึกษา ฝ่ายวิชาการและวิจัย คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม โทร. ๐-๒๕๔๔-๓๒๐๕

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๐๕๖

วันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.วิไลวรรณ ศรีสงคราม

เนื่องด้วย ว่าที่ร้อยตรีภัทรพล สายแวว นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌิมศึกษาปทุมธานี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณะ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถอย่างดียิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ เครื่องมือวิจัยให้แก่ ว่าที่ร้อยตรีภัทรพล สายแวว เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบัณฑิตศึกษา ฝ่ายวิชาการและวิจัย คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม โทร. ๐-๒๕๕๙-๓๒๐๕

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๐๕๖

วันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปริญญา มีสุข

เนื่องด้วย ว่าที่ร้อยตรีภัทรพล สายแวว นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌิมศึกษาปทุมธานี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณ์ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์

ในกรณี คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ เครื่องมือวิจัยให้แก่ ว่าที่ร้อยตรีภัทรพล สายแวว เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบัณฑิตศึกษา ฝ่ายวิชาการและวิจัย คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม โทร. ๐-๒๕๕๔-๓๒๐๕

ที่ อว ๐๖๕๔.๐๖/๐๐๕๖

วันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.สุกัญญา บุญศรี

เนื่องด้วย ว่าที่ร้อยตรีภัทรพล สายแวว นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติ ให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาปทุมธานี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณะ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ เครื่องมือวิจัยให้แก่ ว่าที่ร้อยตรีภัทรพล สายแวว เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๐๕๖



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๓๐

๕ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายอนุภาพ ผ่องศรีวินวล

เนื่องด้วย ว่าที่ร้อยตรีภัทรพล สายแวว นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติ ให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาปทุมธานี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณ์ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ เครื่องมือวิจัยให้แก่ ว่าที่ร้อยตรีภัทรพล สายแวว เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๒ ๕๔๙ ๓๒๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๓๙ ๓๒๐๗

ที่ อว ๐๖๔๔.๐๒/๐๑๙๓



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๓ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๓๐

๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาระดับปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

เนื่องด้วย ว่าที่ร้อยตรี ภัทรพล สายแนว นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณ์ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ ว่าที่ร้อยตรี ภัทรพล สายแนว เข้าทำการเก็บข้อมูลจากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ตามรายชื่อสถานศึกษาดังสิ่งที่ส่งมาด้วย เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาในครั้งนี้ โดยนักศึกษาจะติดต่อประสานงานวันและเวลาเข้าเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นียมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร ๐๒ ๕๔๔๓๒๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๓๗๕๐๐๔

โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 22 โรงเรียน

1. โรงเรียนปทุมวิไล
2. โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี
3. โรงเรียนปทุมธานี นันทมนีบำรุง
4. โรงเรียนหอวัง ปทุมธานี
5. โรงเรียนที่ปึงกรวิทยาพัฒนา (มัธยมวัดหัตถสารเกษตร) ในพระราชูปถัมภ์ฯ
6. โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต
7. โรงเรียนธรรมศาสตร์คลองหลวงวิทยาคม
8. โรงเรียนบัวแก้วเกษร
9. โรงเรียนวราชธานีรัตนาถวิद्या
10. โรงเรียนสุนทรโรเมตตาประชาสรรค์
11. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารัตนาวิทยาลัย ปทุมธานี
12. โรงเรียนชัยสิทธิ์वास
13. โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า ปทุมธานี
14. โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา
15. โรงเรียนอัญรัตน์
16. โรงเรียนสายปัญญารังสิต
17. โรงเรียนอัญบุรี
18. โรงเรียนหนองเสือวิทยาคม
19. โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ปทุมธานี
20. โรงเรียนเทพศิรินทร์คลองสิบสาม ปทุมธานี
21. โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี
22. โรงเรียนมัธยมสังคีตวิทยา กรุงเทพมหานคร

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

คำชี้แจง

1. การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี รวมทั้งนำเสนอแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

2. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 32 ข้อ

3. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้ใช้เพื่อการศึกษา วิจัย และมีการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมเท่านั้น ซึ่งไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถามเป็นรายบุคคลทั้งสิ้น ดังนั้น การได้มาซึ่งข้อมูลที่ถูกต้องและครบถ้วนตามสภาพความเป็นจริงของท่าน จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการส่งผลให้งานวิจัยมีคุณภาพ มีความน่าเชื่อถือ สามารถนำไปใช้อ้างอิงและเกิดประโยชน์ในการนำไปใช้ในการกำหนดนโยบายหรือแผนในการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมต่อไป

4. ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ จักเป็นพระคุณยิ่ง หากท่านต้องการข้อมูลเพิ่มเติมสามารถติดต่อผู้วิจัยที่ หมายเลขโทรศัพท์ 065-3284358 ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ว่าที่ร้อยตรีภัทรพล สายแวว

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

ข้อที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
1	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง
2	อายุ <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 30 ปี <input type="checkbox"/> 30 – 40 ปี <input type="checkbox"/> 41 – 50 ปี <input type="checkbox"/> 51 ปีขึ้นไป
3	ตำแหน่ง <input type="checkbox"/> ผู้อำนวยการสถานศึกษา <input type="checkbox"/> รองผู้อำนวยการสถานศึกษา <input type="checkbox"/> ครูผู้สอน
4	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก
5	ขนาดของสถานศึกษา <input type="checkbox"/> ขนาดเล็ก (น้อยกว่า 120 คน) <input type="checkbox"/> ขนาดกลาง (120 – 719 คน) <input type="checkbox"/> ขนาดใหญ่ (720 – 1,679 คน) <input type="checkbox"/> ขนาดใหญ่พิเศษ (1,680 คน)

**ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การส่งเสริมองค์แห่งความสุขของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี**

คำชี้แจง ท่านคิดว่ามีการปฏิบัติหรือพฤติกรรมในการส่งเสริมองค์แห่งความสุขเพื่อการศึกษาในสภาพที่เป็นอยู่จริงอยู่ในระดับใด และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง □ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การส่งเสริมองค์แห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การส่งเสริมองค์แห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การส่งเสริมองค์แห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การส่งเสริมองค์แห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การส่งเสริมองค์แห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ การส่งเสริมองค์แห่งความสุข ของสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1. ด้านร่างกาย											
1.1	ท่านออกกำลังกายเป็นประจำและสม่ำเสมอ										
1.2	ท่านสามารถดูแลตัวเองได้โดยไม่เป็นภาระของผู้อื่น										
1.3	ท่านดูแลรักษาสุขภาพโดยเลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์										
1.4	ท่านดูแลรักษาสุขภาพโดยการนอนหลับพักผ่อนอย่างเพียงพอ										

ข้อ	สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ การส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข ของสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2. ด้านจิตใจ											
2.1	ท่านได้รับความเอื้ออาทรต่อกันจากบุคลากรในสถานศึกษา										
2.2	ท่านรู้สึกเอื้ออาทรและห่วงใยต่อคนรอบข้าง										
2.3	ท่านทราบบทบาทและหน้าที่ของตนเอง										
2.4	ท่านปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทที่ได้รับมอบหมาย										
2.5	ท่านยอมรับผลของการกระทำที่ตามมาจากการกระทำของท่านและยอมรับต่อสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้น										
3. ด้านสังคม											
3.1	ท่านปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา										
3.2	ท่านรักในสถานศึกษาของท่าน										
3.3	สถานศึกษาของท่านทำให้ท่านมีความสุขในการทำงานจากสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ดี										
3.4	สถานศึกษาของท่านมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อประสบกับปัญหาในสถานศึกษา										
4. ด้านการผ่อนคลาย											
4.1	ท่านหากิจกรรมเพื่อผ่อนคลายเมื่อท่านรู้สึกเครียดจากการทำงาน										
4.2	เมื่อท่านประสบกับปัญหาความเครียดในชีวิตประจำวัน ท่านหาวิธีการผ่อนคลาย										
4.3	ท่านใช้ชีวิตในการทำงานและการดำเนินชีวิตอย่างสมดุล										
5. ด้านการหาความรู้											
5.1	ท่านแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ										

ข้อ	สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ การส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข ของสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5.2	ท่านพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้า ในวิชาชีพ										
5.3	ท่านอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนา ทักษะและความสามารถของตนเอง										
5.4	ท่านทำผลงานหรือพัฒนางานในสายงาน ของท่านเพื่อสร้างความมั่นคงและ ความก้าวหน้า										
6. ด้านศาสนา											
6.1	ท่านให้ความสำคัญคุณธรรมจริยธรรมใน การทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน										
6.2	ท่านมีความรักและศรัทธาในศาสนา										
6.3	หลักธรรมคำสอนทางศาสนาที่ท่านนำมา ปฏิบัติในการดำเนินชีวิตประจำวัน										
6.4	ท่านรู้จักการให้อภัยเมื่อมีปัญหา กับเพื่อนร่วมงาน										
6.5	ท่านรู้สึกสบายหรือเกรงกลัวต่อการ กระทำความผิด										
7. ด้านการเงิน											
7.1	ท่านสามารถบริหารจัดการ การใช้จ่าย การเงินของตนเองและครอบครัวได้อย่าง เป็นระบบ										
7.2	เมื่อท่านเกิดภาวะฉุกเฉิน ท่านสามารถ บริหารจัดการสำรองในการใช้จ่ายโดย การนำเงินเก็บ เงินออม มาใช้ได้										
7.3	ท่านใช้เหตุผลและคำนึงถึงความคุ้มค่า ในการใช้จ่าย										
7.4	ท่านไม่มีหนี้สินเกินความสามารถในการ ผ่อนชำระหนี้ตามกำหนด										
8. ด้านครอบครัว											
8.1	ท่านใช้เวลากับครอบครัวในการทำ กิจกรรมร่วมกัน										
8.2	ท่านให้ความสำคัญกับครอบครัว										

ข้อ	สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ การส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข ของสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์					
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
8.3	ครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน ของท่านเมื่อท่านเกิดปัญหาในการทำงาน											

----- ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในครั้งนี้ -----





แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเพื่อการวิจัย
เรื่อง แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

คำชี้แจง

1. การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี รวมทั้งนำเสนอแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี
2. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ มีทั้งหมด 8 ด้าน จำนวนทั้งหมด 24 ข้อ
3. ข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์นี้ใช้เพื่อการศึกษา วิจัยเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมนโยบายการสร้างสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขต่อไป
4. ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยในครั้งนี้ จักเป็นพระคุณยิ่ง หากท่านต้องการข้อมูลเพิ่มเติมสามารถติดต่อผู้วิจัย ที่หมายเลขโทรศัพท์ 065-3284358 ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ว่าที่ร้อยตรีภัทรพล สายแวว
นักศึกษาลัทธิสุตรศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง
เรื่อง แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

ด้านที่ 1 ด้านร่างกาย

1. การออกกำลังกายเป็นประจำและสม่ำเสมอ

แนวทางการส่งเสริม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. การดูแลสุขภาพสภาพโดยเลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์

แนวทางการส่งเสริม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. การดูแลสุขภาพสภาพโดยการนอนหลับพักผ่อนอย่างเพียงพอ

แนวทางการส่งเสริม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ด้านที่ 2 ด้านจิตใจ

1. การได้รับความเอื้ออาทรต่อกันจากบุคลากรในสถานศึกษา
แนวทางการส่งเสริม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. การทราบบทบาทและหน้าที่ของตนเอง
แนวทางการส่งเสริม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. การปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทที่ได้รับมอบหมาย
แนวทางการส่งเสริม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ด้านที่ 3 ด้านสังคม

1. สถานศึกษามีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อประสบกับปัญหาในสถานศึกษา
แนวทางการส่งเสริม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. การรักในสถานศึกษา
แนวทางการส่งเสริม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. การปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา
แนวทางการส่งเสริม

.....

.....

.....

.....

.....

.....



ด้านที่ 4 ด้านการผ่อนคลาย

1. การใช้ชีวิตในการทำงานและการดำเนินชีวิตอย่างสมดุล

แนวทางการส่งเสริม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. การหากิจกรรมเพื่อผ่อนคลายเมื่อรู้สึกเครียดจากการทำงาน

แนวทางการส่งเสริม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. การประสพกับปัญหาความเครียดในชีวิตประจำวันและหาวิธีการผ่อนคลาย

แนวทางการส่งเสริม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ด้านที่ 5 ด้านการหาความรู้

1. การทำผลงานหรือพัฒนางานในสายงานเพื่อสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้า
แนวทางการส่งเสริม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. การแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ
แนวทางการส่งเสริม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. การอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง
แนวทางการส่งเสริม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ด้านที่ 6 ด้านศาสนา

1. หลักธรรมคำสอนทางศาสนานำมาปฏิบัติในการดำเนินชีวิตประจำวัน
แนวทางการส่งเสริม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. การให้ความสำคัญคุณธรรมจริยธรรมในการทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน
แนวทางการส่งเสริม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. การรู้จักการให้อภัยเมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน
แนวทางการส่งเสริม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ด้านที่ 7 ด้านการเงิน

1. การใช้เหตุผลและคำนึงถึงความคุ้มค่าในการใช้จ่าย
แนวทางการส่งเสริม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. การบริหารจัดการ การใช้จ่ายการเงินของตนเองและครอบครัวได้อย่างเป็นระบบ
แนวทางการส่งเสริม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. การเกิดภาวะฉุกเฉินสามารถบริหารจัดการสำรองในการใช้จ่ายโดยการนำเงินเก็บ เงินออม มาใช้ได้
แนวทางการส่งเสริม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ด้านที่ 8 ด้านครอบครัว

1. ครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงานเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน
แนวทางการส่งเสริม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. การใช้เวลากับครอบครัวในการทำกิจกรรมร่วมกัน
แนวทางการส่งเสริม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. การให้ความสำคัญกับครอบครัว
แนวทางการส่งเสริม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ค

ผลการประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อกำหนดกับเนื้อหา (IOC)



การหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (IOC)
เรื่อง แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

ตอนที่ 2 แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข

ข้อ ที่	สภาพความต้องการจำเป็นการส่งเสริม สถานศึกษาแห่งความสุข	คะแนนการพิจารณาของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
1) ด้านร่างกาย									
1	ท่านออกกำลังกายเป็นประจำและสม่ำเสมอ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2	ท่านสามารถดูแลตัวเองได้โดยไม่เป็นภาระของผู้อื่น	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3	ท่านดูแลรักษาสุขภาพโดยเลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4	ท่านดูแลรักษาสุขภาพโดยการนอนหลับพักผ่อนอย่างเพียงพอ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2) ด้านจิตใจ									
5	ท่านได้รับความเอื้ออาทรต่อกันจากบุคลากรในสถานศึกษา	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
6	ท่านรู้สึกเอื้ออาทรและห่วงใยต่อคนรอบข้าง	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
7	ท่านทราบบทบาทและหน้าที่ของตนเอง	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
8	ท่านปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
9	ท่านยอมรับผลของการกระทำที่ตามมาจากการกระทำของท่านและยอมรับต่อสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้น	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3) ด้านสังคม									
10	ท่านปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
11	ท่านรักในสถานศึกษาของท่าน	0	1	1	1	1	4	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่	สภาพความต้องการจำเป็นการส่งเสริม สถานศึกษาแห่งความสุข	คะแนนการพิจารณาของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
3) ด้านสังคม (ต่อ)									
12	สถานศึกษาของท่านทำให้ท่านมีความสุข ในการทำงานจากสังคมและสิ่งแวดล้อม ที่ดี	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
13	สถานศึกษาของท่านมีการช่วยเหลือ ซึ่งกันและกันเมื่อประสบกับปัญหาใน สถานศึกษา	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4) ด้านการผ่อนคลาย									
14	ท่านหากิจกรรมเพื่อผ่อนคลายเมื่อท่าน รู้สึกเครียดจากการทำงาน	1	1	1	1	0	4	0.8	ใช้ได้
15	เมื่อท่านประสบกับปัญหาความเครียดใน ชีวิตประจำวัน ท่านหาวิธีการผ่อนคลาย	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
16	ท่านใช้ชีวิตในการทำงานและการดำเนิน ชีวิตอย่างสมดุล	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
5) ด้านการหาความรู้									
17	ท่านแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจาก แหล่งเรียนรู้ต่างๆ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
18	ท่านพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าใน วิชาชีพ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
19	ท่านอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนา ทักษะและความสามารถของตนเอง	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
20	ท่านทำผลงานหรือพัฒนางานในสายงาน ของท่านเพื่อสร้างความมั่นคงและ ความก้าวหน้า	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
6) ด้านศาสนา									
21	ท่านให้ความสำคัญคุณธรรมจริยธรรมใน การทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน	1	1	1	1	0	4	0.8	ใช้ได้
22	ท่านมีความรักและศรัทธาในศาสนา	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
23	หลักธรรมคำสอนทางศาสนาที่ท่านนำมา ปฏิบัติในการดำเนินชีวิตประจำวัน	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้

ข้อ ที่	สภาพความต้องการจำเป็นการส่งเสริม สถานศึกษาแห่งความสุข	คะแนนการพิจารณาของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
6) ด้านศาสนา									
24	ท่านรู้จักการให้อภัยเมื่อมีปัญหา กับเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
25	ท่านรู้สึกอายหรือเกรงกลัวต่อการ กระทำผิด	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
7) ด้านการเงิน									
26	ท่านสามารถบริหารจัดการ การใช้จ่าย การเงินของตนเองและครอบครัวได้ อย่างเป็นระบบ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
27	เมื่อท่านเกิดภาวะฉุกเฉิน ท่านสามารถ บริหารจัดการสำรองในการใช้จ่ายโดย การนำเงินเก็บ เงินออม มาใช้ได้	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
28	ท่านใช้เหตุผลและคำนึงถึงความคุ้มค่า ในการใช้จ่าย	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
29	ท่านไม่มีหนี้สินเกินความสามารถในการ ผ่อนชำระหนี้ตามกำหนด	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
8) ด้านครอบครัว									
30	ท่านใช้เวลากับครอบครัวในการทำ กิจกรรมร่วมกัน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
31	ท่านให้ความสำคัญกับครอบครัว	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
32	ครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน ของท่านเมื่อท่านเกิดปัญหาในการทำงาน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ง
รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ข้อมูล



รายนามผู้ให้สัมภาษณ์ข้อมูล

ที่	หน่วยงาน	รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์
1	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี	นางไปรผดา โปติบุตร ผู้อำนวยการ สพม.ปท
2	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี	นางสาวสุภัคพร นิธิพัฒนกาญจน์ รองผู้อำนวยการ สพม.ปท
3	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี	นางสาวเสาวลักษณ์ ญาณสมบัติ ศึกษานิเทศก์
4	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี	นายนิคม กกขุนทด ศึกษานิเทศก์
5	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี	นางอัญชลี เกตุบำรุง ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ปึงกรวิทยาพัฒนา (มัธยมวัดหัตถสารเกษตร) ในพระบรมราชูปถัมภ์ ฯ
6	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี	นายชาติ วัฒนเขจร ผู้อำนวยการโรงเรียนสวนกุหลาบรังสิต
7	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี	ดร.เอกพรต สมุธานนท์ ผู้อำนวยการโรงเรียนปทุมวิไล
8	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี	นายอำนาจ จันทร์พางาม ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองเสือวิทยาคม
9	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี	นายณนาท ผ่องศรีนวล ผู้อำนวยการโรงเรียนธัญรัตน์

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล ว่าที่ร้อยตรีภัทรพล สายแวว
วัน เดือน ปี เกิด วันที่ 20 กันยายน พ.ศ. 2537
ที่อยู่ 57 หมู่ 4 ตำบล ฟางคำ อำเภอ สิรินคร
จังหวัด อุบลราชธานี 34350
การศึกษา ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต สาขาสังคมศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประสบการณ์การทำงาน
15 พฤศจิกายน 2561 - ปัจจุบัน ครู โรงเรียนธัญรัตน์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี
โทรศัพท์ 065-3284358
อีเมล Phattrapon_s@mail.rmutt.ac.th

