



แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา
ขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี



วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
วิทยาลัยครูสุริยเทพ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต
ปีการศึกษา 2566



**THE GUIDELINES FOR HAPPY WORKPLACE DEVELOPMENT OF EXTRA
LARGE SECONDARY SCHOOL UNDER THE NONTHABURI
SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE**

**BY
WARUNYA SATTASUT**

**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENTS FOR
THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
SURYADHEP TEACHERS COLLEGE**

**GRADUATE SCHOOL, RANGSIT UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR 2023**

วิทยานิพนธ์เรื่อง

แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา
ขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1

โดย

วรัญญา เศษตะสตัย

ได้รับการพิจารณาให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยรังสิต

ปีการศึกษา 2566

ผศ.ดร.ประยุทธ์ ชูสอน
ประธานกรรมการสอบ

ผศ.ดร.พิมพ์ไธโร ลิ้มปัทม์
กรรมการ

ผศ.ดร.วัลลภา เกลิมวงศาเวช
กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษา

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(ผศ.ร.ต. หญิง ดร.วรรณิ์ สุขสาตร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

18 ตุลาคม 2566

Thesis entitled

**THE GUIDELINES FOR HAPPY WORKPLACE DEVELOPMENT OF EXTRA
LARGE SECONDARY SCHOOL UNDER THE NONTHABURI
SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE**

by

WARUNYA SATTASUT

was submitted in partial fulfillment of the requirements
for the degree of Master of Education in Educational Administration

Rangsit University
Academic Year 2023

Asst.Prof. Prayuth Chusorn, Ph.D.
Examination Committee Chairperson

Asst.Prof. Pimurai Limpapath, Ph.D.
Member

Asst.Prof. Wallapa Chalermvongsavej, Ph.D.
Member and Advisor

Approved by Graduate School

(Asst.Prof.Plt.Off. Vanee Sooksatra, D.Eng.)

Dean of Graduate School

October 18, 2023

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาและให้คำปรึกษาจาก ผศ.ดร.วัลลภา เกลิมวงศาเวช อาจารย์ที่ปรึกษา ได้ให้ความเมตตา เอาใจใส่ดูแลช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา และให้คำแนะนำเป็นอย่างดีมาโดยตลอด ผู้วิจัยซาบซึ้งและขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาไว้ ณ ที่นี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผศ.ดร.ประยูทธ ชูสอน ที่ให้ความกรุณาในการเป็นประธานในการสอบวิทยานิพนธ์ และ ผศ.ดร.พิมพ์อุไร ลิ้มปัทม์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ให้ความคิดเห็น และข้อชี้แนะอันเป็นประโยชน์จนทำให้การจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้โดยสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ สาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพที่ให้คำปรึกษา แนะนำในเรื่องการดำเนินการวิจัย

ขอขอบพระคุณมหาวิทยาลัยรังสิต และโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ที่เป็นกลุ่มประชากรในการวิจัยให้ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวกเป็นสถานที่ดำเนินงานวิจัย จนทำให้วิทยานิพนธ์สำเร็จได้ด้วยดี

ท้ายที่สุดนี้ขอขอบพระคุณบิดา มารดา และสมาชิกในครอบครัว ที่กรุณาให้การอบรมสั่งสอนและสนับสนุนในทุกกิจกรรมมาโดยตลอด รวมทั้งผู้บังคับบัญชา และมิตรสหาย ที่เป็นกำลังใจสนับสนุน และช่วยเหลือในทุกด้านจนประสบความสำเร็จในทุกด้าน

วรัญญา เศษตะสตัย

ผู้วิจัย

6405359 : วรรณุญ เศษตะสัถย์
 ชื่อวิทยานิพนธ์ : แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา
 ขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น
 หลักสูตร : ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 อาจารย์ที่ปรึกษา : ผศ.ดร.วัลลภา เกลิมวงศาเวช

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการ
 จำเป็นของการเป็นองค์กรแห่งความสุข และศึกษาแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของ
 โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น
 ประกอบด้วยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 195 คน โดยใช้กลุ่มประชากรทั้งหมดเป็น
 กลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือในการวิจัยคือ แบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ แบ่ง
 ออกเป็น 8 ด้านขององค์กรแห่งความสุข คือ ด้านสุขภาพดี ด้านน้ำใจงาม ด้านการผ่อนคลาย ด้านการหา
 ความรู้ ด้านคุณธรรม ด้านใช้เงินเป็น ด้านครอบครัวที่ดี ด้านความสุขขององค์กรและสังคม สถิติที่ใช้ใน
 การวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยดัชนี
 ความต้องการจำเป็น (PNImodified)

ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นที่มากที่สุดในการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของ
 โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นหรืออยู่ในด้าน
 สุขภาพดี (PNImodified=0.437) รองลงมาคือ ด้านครอบครัวดี (0.428), ด้านความสุขขององค์กรและ
 สังคม (0.415), ด้านการหาความรู้ (0.386), ด้านการผ่อนคลาย (0.384), ด้านการใช้เงินเป็น (0.382), ด้าน
 น้ำใจงาม (0.345), และด้านคุณธรรม (0.311) ตามลำดับ แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งความสุข
 ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น พบว่า
 ด้านสุขภาพดีมี 5 แนวทาง ด้านน้ำใจงาม 4 แนวทาง ด้านการผ่อนคลาย 5 แนวทาง ด้านการหาความรู้ 3
 แนวทาง ด้านคุณธรรม 4 แนวทาง ด้านใช้เงินเป็น 5 แนวทาง ด้านครอบครัวที่ดี 5 แนวทาง และด้าน
 ความสุขขององค์กรและสังคม 4 แนวทาง รวมทั้งหมด 35 แนวทาง

(วิทยานิพนธ์มีจำนวนทั้งสิ้น 135 หน้า)

คำสำคัญ: ความต้องการจำเป็น, แนวทางการพัฒนา, องค์กรแห่งความสุข, โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาด
 ใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น

ลายมือชื่อนักศึกษา ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา

6405359 : Warunya Sattasut
 Thesis Title : The Guidelines for Happy Workplace Development of Extra Large Secondary School under The Nonthaburi Secondary Educational Service Area Office
 Program : Master of Education in Educational Administration
 Thesis Advisor : Asst.Prof. Wallapa Chalermvongsavej, Ph.D.

Abstract

The aims of study were to study current conditions, desirable conditions, needs and guidelines for the development of happy workplace of the extra-large secondary school under the Nonthaburi Secondary Educational Service Area Office. The participants were 195 teachers and educational personnel who were selected using the total sampling method. The research instrument comprised 40 five-rating scale questionnaires with 8 dimensions of happiness including 1) Happy Body, 2) Happy Heart, 3) Happy Relax, 4) Happy Brain, 5) Happy Soul, 6) Happy Money, 7) Happy Family, and 8) Happy Society. The statistics used to analyze the information included percentage, mean, standard deviation, and the Modified Priority Needs Index (PNI modified).

The result showed that the highest of PNI modified was Happy Body (PNI modified= 0.437), followed by Happy Family (0.428), Happy Society (0.415), Happy Brain (0.386), Happy Relax (0.384), Happy Money (0.382), Happy Heart (0.345), and Happy Soul (0.311), respectively. The guidelines for developing a happy workplace at the extra-large secondary school, under the Nonthaburi Secondary Educational Service Area Office, encompassed a total of 35 guidelines including 1. Happy Body (5 guidelines), 2. Happy Heart (4 guidelines), 3. Happy Relax (5 guidelines), 4. Happy Brain (3 guidelines), 5. Happy Soul (4 guidelines), 6. Happy Money (5 guidelines), 7. Happy Family (5 guidelines), and 8. Happy Society (5 guidelines), respectively.

(Total 135 pages)

Keywords: Needs, The Guidelines, Happy Workplace, Extra Large Secondary School Under the Nonthaburi Secondary Educational Service Area Office

Student's Signature Thesis Advisor's Signature

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ช
สารบัญรูป	ญ
บทที่ 1	บทนำ
	1
1.1	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา
	1
1.2	วัตถุประสงค์การวิจัย
	3
1.3	คำถามการวิจัย
	3
1.4	กรอบแนวคิดในการวิจัย
	4
1.5	ขอบเขตของการวิจัย
	5
1.6	นิยามศัพท์เฉพาะ
	6
1.7	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ
	9
บทที่ 2	ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง
	10
2.1	แนวคิดเกี่ยวกับองค์กร
	11
2.2	แนวคิดเกี่ยวกับความสุข
	13
2.3	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข
	16
2.4	แนวคิดเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนา
	24
2.5	แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น
	30
2.6	แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนมัธยมศึกษา
	33
2.7	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
	36
บทที่ 3	วิธีดำเนินการวิจัย
	43
3.1	ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง
	43

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	44
3.3 การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	45
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	47
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	48
3.6 ผู้ให้ข้อมูลหลัก	49
3.7 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	50
3.8 การเก็บรวบรวมข้อมูล	50
3.9 การวิเคราะห์ข้อมูล	50
บทที่ 4 ผลการวิจัย	51
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	52
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1	54
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1	68
บทที่ 5 บทสรุป และข้อเสนอแนะ	92
5.1 สรุปผลการวิจัย	93
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	99
5.3 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้	106
5.4 ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป	107
บรรณานุกรม	108

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก	115
ภาคผนวก ก ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	116
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	121
ภาคผนวก ค แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย	127
ประวัติผู้วิจัย	135



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 ข้อมูลบุคลากร	35
2.2 ข้อมูลนักเรียน	36
3.1 จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี	44
4.1 จำนวน และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	52
4.2 สภาพที่เป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี	54
4.3 สภาพที่เป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นนทบุรี ด้านสุขภาพดี (Happy Body)	56
4.4 สภาพที่เป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นนทบุรี ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart)	58
4.5 สภาพที่เป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นนทบุรี ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax)	60
4.6 สภาพที่เป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นนทบุรี ด้านการหาความรู้ (Happy Brain)	61

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.7	สภาพที่เป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ด้านคุณธรรม (Happy Soul)	62
4.8	สภาพที่เป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ด้านใช้เงินเป็น (Happy Money)	64
4.9	สภาพที่เป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานนทบุรี ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family)	65
4.10	สภาพที่เป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานนทบุรี ด้านความสุขขององค์กรและสังคม (Happy Society)	67
4.11	แนวทางทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานนทบุรี ด้านสุขภาพดี (Happy Body)	69
4.12	แนวทางทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานนทบุรี ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family)	71
4.13	แนวทางทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานนทบุรี ด้านความสุขขององค์กรและสังคม (Happy Society)	73

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.14	แนวทางทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ของ โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น ด้านการหาความรู้ (Happy Brain)	75
4.15	แนวทางทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ของ โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax)	77
4.16	แนวทางทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ของ โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น ด้านการใช้เงินเป็น (Happy Money)	79
4.17	แนวทางทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ของ โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart)	81
4.18	แนวทางทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ของ โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น ด้านคุณธรรม (Happy Soul)	83

สารบัญรูป

รูปที่		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดงานวิจัย ปรับปรุงจากแนวคิดขององค์กรแห่งความสุข	4
2.1	กรอบดัชนีความสุขขององค์กร	21
2.2	โมเดล HOME	27
2.3	โมเดล องค์กรแห่งความสุข (Happy Organization)	28
2.4	โมเดล การจัดการความสุข (Happy Management)	28
2.5	โมเดล พนักงานที่มีความสุข (Happy Employee)	29



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรแห่งความสุขถือเป็นแนวคิดหลักที่มุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลในสถานศึกษาที่มีความเชื่อว่าทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุด มีความสำคัญในลำดับต้น ๆ สำหรับการพัฒนาการจัดการศึกษา สมควรได้รับและการดูแลหรือพัฒนาองค์กรทางการศึกษาสู่ความสุขให้มีคุณภาพและมีความยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีที่ได้กำหนดวิสัยทัศน์ในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2679 ไว้ว่า “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21” ก่อให้เกิดการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีกัลยาณมิตร การช่วยเหลือ ความผูกพันถือเป็นการเสริมแรงทางบวกต่อการสร้างและส่งเสริมความสุขของการทำงาน (Happy Workplace Center, 2017)

ความสุขของการทำงานเป็นแนวคิดที่สำคัญ เพื่อสร้างความสมดุลในการทำงาน เป็นแนวคิดการพัฒนาคน พัฒนางาน พัฒนาองค์กร อย่างบูรณาการ โดยมีเป้าหมายสำคัญ คือนำพาองค์กรสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน ส่งเสริมให้เกิดแรงกระตุ้น แรงจูงใจ และสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาอย่างสร้างสรรค์เพื่อบรรลุภารกิจขององค์กร จึงเกิดแนวคิดองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ทั้งภาครัฐ เอกชน รัฐวิสาหกิจ ตลอดจนสถาบันทางการศึกษา ที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียควรให้ความสำคัญในการพัฒนาสถาบันการเรียนรู้ สู่องค์กรแห่งความสุข ทั้ง คณะครู นักเรียน และผู้ปกครองควรมีส่วนร่วมในการส่งเสริมเป็นอย่างมาก

แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขเป็นการส่งเสริมพฤติกรรมทางบวกในสถานศึกษาที่ทำงาน เป็นการทำงานด้วยประสิทธิภาพสูงสุดคือ มีความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน เกิดความสุขระหว่างการทำงาน และความพึงพอใจเมื่อสำเร็จงาน แนวคิดองค์กรแห่งความสุข ได้รับอิทธิพลจากแนวคิดสุขภาวะที่ดี 4 มิติ ของ องค์การอนามัยโลก World Health Organization (1986) คือ กาย ใจ

สังคม และจิตวิญญาณ และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2552) ที่ได้เสนอแนวคิดว่าการพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพจุดเริ่มต้นคือการสร้างองค์กรแห่งความสุขซึ่งองค์ประกอบ 8 ประการ ประกอบด้วย 1) ด้านสุขภาพดี (Happy Body) คือ สุขภาพแข็งแรงทั้งกายใจ 2) ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) คือ มีน้ำใจเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน รู้จักให้และแบ่งปัน 3) ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax) คือ รู้จักวิธีผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต รู้จักสมดุลในการทำงานและชีวิตส่วนตัว 4) ด้านการหาความรู้ (Happy Brain) คือ การศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลา 5) ด้านคุณธรรม (Happy Soul) คือ มีคุณธรรมในการดำเนินชีวิตและการอยู่ร่วมกับคนในสังคม 6) ด้านใช้เงินเป็น (Happy Money) คือ รู้จักเก็บ รู้จักใช้ ปลอดภัย ไม่สุรุ่ยสุร่ายใช้จ่ายเท่าที่จำเป็น 7) ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) คือ การมีครอบครัวอบอุ่นให้ความสำคัญและเป็นที่กำลังใจให้กันและกัน และ 8) ด้านความสุขขององค์กรและสังคม (Happy Society) คือ มีความรักความสามัคคีและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม ซึ่งองค์ประกอบแห่งความสุขทั้ง 8 ประการนี้จะสามารถจัดทำแบบสอบถามความสุขในการทำงาน

โรงเรียนเป็นสถานศึกษาที่จัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นองค์กรการส่งเสริมการเรียนรู้แก่นักเรียนเพื่อให้นักเรียนเกิดพัฒนาการอย่างรอบด้าน โดยพัฒนานักเรียนให้มีคุณลักษณะทั้ง ความรู้ที่ดี เจตคติที่ดี และมีทักษะสำคัญแห่งอนาคตจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายด้าน หนึ่งในปัจจัยสำคัญคือ ผู้ส่งมอบความรู้ ทักษะและประสบการณ์ จำเป็นต้องมีทัศนคติที่ดี การสร้างองค์กรแห่งความสุขจึงควรส่งเสริมให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นปัจจัยแรก องค์กรควรส่งเสริมปัจจัยทางบวกและลดความเสี่ยงที่สามารถเกิดปัจจัยทางลบได้ เมื่อความสุขมวลรวมขององค์กรเพิ่มขึ้นจะเกิดการส่งมอบคุณค่าแห่งความสุขสู่นักเรียน ให้เกิดบรรยากาศการทำงาน การจัดการเรียนการสอน คุณภาพชีวิต และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสถานศึกษาดีขึ้น ส่งผลดีต่อโรงเรียน คือ ความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานที่ดีให้กับโรงเรียน (ชาญวิทย์ วสันต์ชนารัตน์ และธีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว, 2560; พัชรพรรณ เวียงเก่า, 2561)

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัวลำภู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,680 คนขึ้นไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564) จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 6 ประกอบด้วยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งสิ้น 195 คน มีวิสัยทัศน์ คือ องค์กรการเรียนรู้ชั้นนำที่จัดการศึกษาระดับสากล พัฒนานักเรียนและปลูกฝังนักเรียนให้มี คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม มีจิตสาธารณะ และมีความฉลาดทางสุขภาวะ รวมถึงการส่งเสริมและพัฒนานักเรียนให้มีทักษะ

การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นบุคคลสำคัญแห่งการเรียนรู้ ด้วยทักษะความคิดขั้นสูง คิดอย่างเป็นระบบ เป็นเลิศทางวิชาการ มีความเป็นพลโลก ในการพัฒนานักเรียนและโรงเรียนให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญ สำหรับการบริหารเป็นอย่างมาก การส่งเสริมพฤติกรรมเชิงบวก และองค์กรแห่งความสุขทั้ง 8 ประการจะเป็นการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของโรงเรียนนำไปสู่ ความสำเร็จตามจุดประสงค์ของโรงเรียนที่กล่าวไว้ โดยแนวคิดนี้ระบุไว้ว่า ความสุขของการทำงานส่งผลต่อคุณภาพของงานและร่วมกันชื่นชมผลสำเร็จของงานนั้น สอดคล้องคำกล่าวที่ว่า “คนสำราญ งานสำเร็จ” (พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี (ว.วชิรเมธี), 2550)

จากที่มาและความสำคัญข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นและเสนอแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาสถานศึกษาด้วยแบบสอบถามความสุขในการทำงาน ปรับปรุงตามแนวคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2552) และนำผลจากการศึกษานี้เป็นแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

1.2.2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

1.3 คำถามการวิจัย

1.3.1 สภาพที่เป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี อยู่ในระดับใด

1.3.2 แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี เป็นอย่างไร

1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแนวทางการพัฒนาในการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น

จากการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีและองค์ความรู้จากการวิจัยและเอกสารงานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งความสุข ผู้วิจัยได้นำแนวคิดองค์กรแห่งความสุขของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2552) มาปรับปรุง ใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิด สภาพที่เป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นตามความคิดเห็นของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา องค์กรแห่งความสุขไว้ 8 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านสุขภาพดี (Happy Body) 2) ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) 3) ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax) 4) ด้านการหาความรู้ (Happy Brain) 5) ด้านคุณธรรม (Happy Soul) 6) ด้านใช้เงินเป็น (Happy Money) 7) ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) 8) ด้านความสุขขององค์กรและสังคม (Happy Society) ดังรูปที่ 1.1



รูปที่ 1.1 กรอบแนวคิดงานวิจัย ปรับปรุงจากแนวคิดขององค์กรแห่งความสุข
ที่มา: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2552

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี จากการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีและองค์ความรู้จากการวิจัยและเอกสารงานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งความสุข ผู้วิจัยได้นำแนวคิดองค์กรแห่งความสุขของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส., 2552) มาปรับประยุกต์ใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิด สภาพที่เป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นตามความคิดเห็นของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา องค์กรแห่งความสุขไว้ 8 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านสุขภาพดี (Happy Body) 2) ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) 3) ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax) 4) ด้านการหาความรู้ (Happy Brain) 5) ด้านคุณธรรม (Happy Soul) 6) ด้านใช้เงินเป็น (Happy Money) 7) ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) 8) ด้านความสุขขององค์กรและสังคม (Happy Society)

1) ด้านสุขภาพดี (Happy Body) คือ สุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ มาจากการที่รู้จักใช้ ชีวิตรู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีสุข เหมาะสมกับเพศ เหมาะสมกับวัย เหมาะสมกับสถานการณ์ เหมาะสม กับฐานะทางการเงิน

2) ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) ในองค์กรสิ่งที่เราจำเป็นที่สุดในการที่มนุษย์จะอยู่ กับคน อื่นได้ต้องมีน้ำใจคิดถึงคนอื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน คนเราเอาแต่ตัวเองอยู่คนเดียว ไม่ได้ ต้องรู้จักการแบ่งปันอย่างเหมาะสม ต้องรู้บทบาทของเจ้านาย บทบาทของลูกน้อง บทบาท ของ คุณพ่อ บทบาทของคุณแม่ กับผลสิ่งต่าง ๆ ที่จะเข้ามาในชีวิต

3) ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax) ต้องรู้จักการผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการ ดำเนิน ชีวิต เมื่อชีวิตในการทำงานเครียดก็ต้องมีวิธีผ่อนคลายในการทำงาน ขณะเดียวกันการใช้ชีวิต ส่วนตัว ก็ต้องรู้จักผ่อนคลายเหมือนกันนั่นคือสมดุลชีวิต

4) ด้านการหาความรู้ (Happy Brain) มนุษย์เราอยู่ได้ด้วยการศึกษาหาความรู้พัฒนา ตัวเอง ตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในการ ทำงาน หรือพูดง่าย ๆ คือ เรียนเพื่อรู้ มีปัญญาก้าวหน้าในชีวิตทั้งหมดนี้มาจากคำว่ามืออาชีพ มือ อาชีพ หมายถึงว่า คนเรา มนุษย์เราทุกคนต้องมีความรู้ในงาน มีความรับผิดชอบ มีการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง มีระเบียบวินัยตรงต่อเวลา และสอนคนอื่นได้ในงานที่ตนรู้ก็คือ ต้องเป็นครูที่พร้อมจะ สอนความรู้ให้กับคนอื่น

5) ด้านคุณธรรม (Happy Soul) หิริ โอตตัปปะ คุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกัน ของมนุษย์ในสังคม ในการทำงานเป็นทีม คือ หิริ โอตตัปปะ ความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำ ของตนเองโดยเฉพาะการกระทำที่ไม่ดีคนดีมีความศรัทธาต่อศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีคุณธรรมมีความซื่อสัตย์ มีความสามัคคี และ มีความเอื้ออาทรช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ย่อม นำความสุข สูงยิ่งขึ้น

6) ด้านใช้เงินเป็น (Happy Money) การที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ คือ การใช้เงินเป็นมีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้เป็นที่ให้พอดี มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง วันนี้คนปฏิเสธเรื่องการเป็นหนี้ไม่ได้ การเป็นหนี้การใช้จ่ายที่ไม่เหมาะสมกับสถานะที่ตนเองหามาได้ ทุกคนต้องมีการบริหาร จัดการรายรับและรายจ่ายของตนเองและครอบครัว ต้องรู้จักการทำบัญชี หรือว่าถ้าเป็นระดับ ครอบครัวเรียกว่า บัญชีครัวเรือนความสุขของครอบครัว

7) ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงให้ความสำคัญกับครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เพราะครอบครัวเป็นเหมือนภูมิคุ้มกัน เป็นกำลังใจ ใน การที่เราจะสามารถเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิตได้ ทำให้เรามุ่งมั่นในการทำให้ชีวิตเราดีขึ้น ฉะนั้นครอบครัวเข้มแข็งสังคมก็ย่อมมั่นคงเสมอ

8) ด้านความสุขขององค์กรและสังคม (Happy Society) สังคมมีสองมิติคือ สังคมใน ที่ ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน มนุษย์ทุกคนต้องมีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองทำงาน และพักอาศัยมีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี

1.5.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ปี การศึกษา 2565 จำนวนทั้งสิ้น 195 คน

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจถูกต้องตรงกัน ผู้วิจัยจึงกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ศึกษาดังนี้

สภาพที่เป็นจริง คือ สิ่งที่เกิดขึ้นจริง มีลักษณะที่ตรงกับสภาพที่เป็นอยู่ เกี่ยวกับองค์กรแห่ง ความสุขของ โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

สภาพที่พึงประสงค์ คือ พฤติกรรมหรือความคาดหวังที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องการให้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี พึ่งมี

ความต้องการจำเป็น หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ว่าควรจะเป็น ในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ปรับปรุงจากแนวคิดขององค์กรแห่งความสุขของ สสส. (2552)

องค์กรแห่งความสุข หมายถึง แนวคิดหลักที่มุ่งการดำเนินงานกับคนทำงานในองค์กรและถือว่าบุคคลเป็นกำลังหลักของ ครอบครัวยุคใหม่ องค์กร การสร้างความสุขในองค์กรให้เกิดขึ้นเป็นปัจจัยสำคัญของการบริหารมุ่งให้บุคลากรในองค์กรมีความสุขส่งผลให้การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนางค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ นำพาองค์กรไปสู่ความยั่งยืน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง โดยใช้ความสุขพื้นฐาน 8 ด้าน ดังนี้

1) ด้านสุขภาพดี (Happy Body) คือ สุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ มาจากการที่รู้จักใช้ ชีวิตรู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีสุข เหมาะสมกับเพศ เหมาะสมกับวัย เหมาะสมกับสถานการณ์เหมาะสม กับฐานะทางการเงิน

2) ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) ในองค์กรสิ่งที่เราจำเป็นต้องทำที่สุดในการที่มนุษย์จะอยู่กับคน อื่นได้ต้องมีน้ำใจคิดถึงคนอื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน คนเราเอาแต่ตัวเองอยู่คนเดียวไม่ได้ ต้องรู้จักการแบ่งปันอย่างเหมาะสม ต้องรู้บทบาทของเจ้านาย บทบาทของลูกน้อง บทบาทของ คุณพ่อ บทบาทของคุณแม่ กับผลสิ่งต่าง ๆ ที่จะเข้ามาในชีวิต

3) ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax) ต้องรู้จักการผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนิน ชีวิต เมื่อชีวิตในการทำงานเครียดก็ต้องมีวิธีผ่อนคลายในการทำงาน ขณะเดียวกันการใช้ชีวิตส่วนตัว ก็ต้องรู้จักผ่อนคลายเหมือนกันนั่นคือสมดุลชีวิต

4) ด้านการหาความรู้ (Happy Brain) มนุษย์เราอยู่ได้ด้วยการศึกษาหาความรู้พัฒนาตัวเอง ตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน หรือพูดง่าย ๆ คือ เรียนเพื่อรู้ มีปัญญาก้าวหน้าในชีวิตทั้งหมดนี้มาจากคำว่ามืออาชีพ มืออาชีพ หมายถึงว่า คนเรา มนุษย์เราทุกคนต้องมีความรู้ในงาน มีความรับผิดชอบ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีระเบียบวินัยตรงต่อเวลา และสอนคนอื่น ได้ในงานที่ตนรู้ก็คือ ต้องเป็นครูที่พร้อมจะสอนความรู้ให้กับคนอื่น

5) ด้านคุณธรรม (Happy Soul) หิริ โอตตัปปะ คุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกัน ของมนุษย์ในสังคม ในการทำงานเป็นทีม คือ หิริ โอตตัปปะ ความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำ ของตนเองโดยเฉพาะการกระทำที่ไม่ดีคนดีมีความศรัทธาต่อศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีคุณธรรมมีความซื่อสัตย์ มีความสามัคคี และ มีความเอื้ออาทรช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ย่อม นำความสุข สูงยิ่งขึ้น

6) ด้านใช้เงินเป็น (Happy Money) การที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ คือ การใช้เงินเป็นมีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้เป็นที่ให้พอดี มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง วันนี้คนปฏิเสธเรื่องการเป็นหนี้ไม่ได้ การเป็นหนี้การใช้จ่ายที่ไม่เหมาะสมกับสถานะที่ตนเองหามาได้ ทุกคนต้องมีการบริหาร จัดการรายรับและรายจ่ายของตนเองและครอบครัว ต้องรู้จักการทำบัญชี หรือว่าถ้าเป็นระดับ ครอบครัวเรียกว่า บัญชีครัวเรือนความสุขของครอบครัว

7) ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงให้ความสำคัญกับครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เพราะครอบครัวเป็นเหมือนภูมิคุ้มกัน เป็นกำลังใจ ในการที่เราจะสามารถเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิตได้ ทำให้เรามุ่งมั่นในการทำให้ชีวิตเราดีขึ้น ฉะนั้นครอบครัวเข้มแข็งสังคมก็ย่อมมั่นคงเสมอ

8) ด้านความสุขขององค์กรและสังคม (Happy Society) สังคมมีสองมิติคือ สังคมในที่ ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน มนุษย์ทุกคนต้องมีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองทำงาน และพักอาศัยมีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี

แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข หมายถึง กระบวนการพิจารณาเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่พึงประสงค์ โดยประเมินจากการเรียงลำดับค่าความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย โดยใช้ดัชนีความต้องการจำเป็น Priority Need Index (PNI_{modified}) ในหัวข้อองค์กรแห่งความสุข 8 ด้าน ปรับปรุงจากแนวคิดขององค์กรแห่งความสุขของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (2552) ประกอบด้วย 1) ด้านสุขภาพดี (Happy Body) 2) ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) 3) ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax) 4) ด้านการหาความรู้ (Happy Brain) 5) ด้านคุณธรรม (Happy Soul) 6) ด้านใช้เงินเป็น (Happy Money) 7) ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) 8) ด้านความสุขขององค์กรและสังคม (Happy Society) หัวข้อละ 3 ประเด็นย่อยที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นมากไปหาน้อย

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นนทบุรี หมายถึง สถานศึกษาแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรีจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา
ปี 1-6 มี
นักเรียนตั้งแต่ 1,680 คนขึ้นไปในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษามัธยมศึกษานนนทบุรี จำนวน 1
โรงเรียน

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครู
อัตราจ้าง และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยในครั้งนี้เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน ผู้บริหาร ตลอดจนบุคคลที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1.7.1 ผลการวิจัยเป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา
และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขได้อย่างมี
ประสิทธิภาพมากขึ้น

1.7.2 ผลการวิจัยใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารการศึกษา นำไปใช้ในการตัดสินใจ
ดำเนินงานพัฒนาสถานศึกษา ตลอดจนการจัดกิจกรรมเสริมอื่น ๆ ในการส่งเสริมสถานศึกษาให้เป็น
องค์กรแห่งความสุขอย่างเต็มรูปแบบ

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้า เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาประกอบการศึกษาวิเคราะห์งานวิจัยซึ่งได้จัดแบ่งเนื้อหา ประกอบด้วย เนื้อหาข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กร

2.1.1 ความหมายขององค์กร

2.1.2 การพัฒนาองค์กร

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความสุข

2.2.1 ความหมายของความสุข

2.2.2 ระดับความสุข

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข

2.3.1 ความหมายขององค์กรแห่งความสุข

2.3.2 องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาแนวทาง

2.4.1 ความหมายของการพัฒนาแนวทาง

2.4.2 ความสำคัญของการพัฒนาแนวทาง

2.4.3 แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

2.5.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

2.5.2 จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

2.5.3 ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็น

2.5.4 การจัดลำดับความต้องการจำเป็น

2.6 แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนมัธยมศึกษา

2.6.1 ความหมายเกี่ยวกับโรงเรียนมัธยม

2.6.2 หน้าที่ของโรงเรียนมัธยมศึกษา

2.6.3 ข้อมูลเกี่ยวกับ โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.7.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งความสุขในประเทศ

2.7.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งความสุขต่างประเทศ

2.7.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการจำเป็น

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กร

2.1.1 ความหมายขององค์กร

องค์กรเป็นกลุ่มบุคคลที่รวมตัวกัน โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน ซึ่งจากการศึกษาค้นคว้า พบว่า มีนักวิชาการหลากหลายท่านที่ได้ให้ความหมายของคำว่า “องค์กร” ไว้ดังนี้

Pfiffner and Sherwood (1965) นิยามว่า องค์กรเป็นกระบวนการที่มีแบบแผน ซึ่งประกอบไปด้วยบุคคลจำนวนมากเกินกว่าที่จะมาพบกันได้หมด บุคคลเหล่านี้ต่างก็มาปฏิบัติงานที่มีความซับซ้อนและมีความสัมพันธ์กันอย่างจริงจัง และต่างก็มีจุดมุ่งหมายในผลสำเร็จที่ต้งหวังไว้ร่วมกัน

Barnard (1970) สรุปว่า องค์กร หมายถึง หน่วยงานทางสังคมที่มีบุคคลจำนวนมาก มาร่วมแรงร่วมใจประสานกันทำงาน หรือกิจกรรมที่มีความซับซ้อนอย่างมีระบบ และร่วมกันตัดสินใจแก้ปัญหาเพื่อให้บรรลุทั้งเป้าหมายส่วนบุคคลและเป้าหมายองค์กร

Porter, Lawler, and Hacker (1975) ได้กล่าวว่า องค์กร คือ หน่วยงานซึ่งมีคน จำนวนมาก ร่วมมือร่วมใจกันที่จะทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์ที่มีระเบียบแบบแผน ชัดเจน แน่นนอนและมีเหตุผล

วันชัย มีชาติ (2549) ให้ความหมายขององค์กรว่าเป็นการรวมตัวกันของคนตั้งแต่ สองคน ขึ้นไปที่มีการรวมตัวกัน เพื่อดำเนินกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมีเป้าหมายที่ต้องการบรรลุ ร่วมกัน ซึ่งกิจกรรมที่ร่วมกันดำเนินการนั้นบุคคลเพียงคนเดียวไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุผล สำเร็จได้

ราชบัณฑิตยสถาน (2556) องค์กร หมายถึง บุคคล คณะบุคคล หรือสถาบัน ซึ่งเป็น ส่วนประกอบของหน่วยงานใหญ่ที่ทำหน้าที่สัมพันธ์กันหรือขึ้นต่อกัน เช่น คณะรัฐมนตรี เป็น

องค์กรบริหารของรัฐ สถาปนาผู้แทนราษฎรเป็นองค์กรของรัฐสภา ในบางกรณี องค์กร หมายความว่า รวมถึงองค์การด้วย

สรุปได้ว่า องค์กร หมายถึง การรวมตัวกันเป็นกลุ่มบุคคล เพื่อดำเนินกิจกรรมหรือความร่วมมือร่วมกันทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน จัดทำงานแบบมีระเบียบแบบแผน กำหนดหน้าที่ บทบาท ความรับผิดชอบตรงตามความเหมาะสมและบรรลุตามเป้าหมายหรืองานสำเร็จ

2.1.2 การพัฒนาองค์กร

ความหมายของการพัฒนาองค์กร มีนักวิชาการหลากหลายท่านที่ได้ให้ความหมายของการพัฒนาองค์กรไว้ดังนี้

Bennis (1969) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาองค์กรว่า เป็นการตอบสนองต่อ สภาพการเปลี่ยนแปลง และเป็นวิธีการศึกษาที่มุ่งเน้นไปที่การเปลี่ยนแปลงค่านิยม ความเชื่อ รวมไปถึงการดำเนินงานขององค์กรด้าน โครงสร้าง เพื่อให้องค์กรนั้น ๆ สามารถปรับตัวให้เข้ากับ วิทยาการและสิ่งท้าทายใหม่ ๆ รวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว

วรรณวิมล อัมรินทร์นุเคราะห์ (2549) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาองค์กร (Organization Development) ว่าเป็นเสมือนเครื่องมือการบริหารสมัยใหม่ที่เข้ามามีบทบาทใน การช่วยเหลือแก้ไข ปัญหาของบุคลากรและองค์กรให้สามารถรู้เท่าทันเหตุการณ์รวมทั้งสถานการณ์ที่ อาจจะเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องได้

จิตติมา อัครฉติพงษ์ (2557) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาองค์กรเป็นการตอบสนอง ต่อการเปลี่ยนแปลง และเป็นกลยุทธ์ทางการศึกษาที่สนับสนุนที่มุ่งใช้การเปลี่ยนแปลง ความเชื่อทัศนคติ ค่านิยม ตลอดจน โครงสร้างขององค์กร เพื่อว่าองค์กรจะสามารถปรับตัวเองให้สอดคล้อง กับเทคโนโลยี การตลาด และสิ่งท้าทายต่าง ๆ ตลอดจนรวมถึงการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรเอง

Aree & Associates (2021) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาองค์กร หมายถึง การนำกิจกรรมเข้ามา สอดแทรกในองค์กร เพื่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ พฤติกรรม และ การปฏิบัติงานของพนักงาน หรือ กระบวนการอย่างสร้างสรรค์และให้เกิดประสิทธิผล โดยให้ ความสำคัญกับคุณค่าของพนักงาน และความก้าวหน้าขององค์กรควบคู่กันไป เทคนิคในการพัฒนา องค์กรโดยการใช้กิจกรรม สอดแทรกต่าง ๆ (OD Interventions) เช่น การสอน การฝึกอบรม การให้ คำปรึกษา การให้ข้อมูล สะท้อนกลับ (Feedback) การบริหารโดยใช้วัตถุประสงค์ (Management by Objectives) การสร้าง

องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) การสร้างทีมงาน (Team Building) การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) การสื่อสารในองค์กร (Organization Communication) เป็นต้น

สรุปได้ว่า การพัฒนาองค์กร (Organization Development) หมายถึง การนำกิจกรรมในด้านต่าง ๆ เทคนิคและเครื่องมือรอบด้าน เข้ามาปรับปรุงพัฒนาให้องค์กรนั้นดีขึ้น เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิม เพื่อให้องค์กรสามารถปรับให้สอดคล้องกับสิ่งใหม่ ๆ เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความสุข

2.2.1 ความหมายของความสุข

ความสุข (Happiness) ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ตามแนวทางที่ต่างกัน ดังนี้

Wittman (2003) ได้ให้ความหมายของความสุข คือระดับความพึงพอใจ ที่แสดงออกได้และมีความหมายสอดคล้องกับคำ เช่น ว่ามีความสุขเข้าใจ ความเห็นอกเห็นใจ ความเมตตา ความสนุก การให้อภัย ความอึดอ้อมใจ ความพึงพอใจในการกระทำ เป็นต้น

Gavin and Mason (2004) กล่าวถึงความสุขว่าเป็น สภาพสิ่งแวดล้อมที่มีความพึงพอใจ เช่น การมีบุตร หลานที่ดี การมีบ้านที่อบอุ่น การมีความก้าวหน้าในการทำงาน บุคคลจะรู้สึกถึงความสุขด้วยความสำเร็จ ความสุขประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1) ความมีอิสระเป็นความพึงพอใจระหว่างบุคคลที่สามารถเลือกได้ด้วยตนเอง ผู้คนสามารถคิดได้ด้วยตนเอง สามารถตัดสินใจเองได้ สร้างสรรค์ผลงานเองได้ ผู้คนที่ไม่มีอิสระทางความคิด หรือไม่สามารถจัดการกับชีวิต

2) ความสุขเกิดขึ้นเมื่อได้รับข้อมูลข่าวสารความรู้หรือความสามารถในการให้เหตุผล เป็นสิ่งที่จำเป็นในการตัดสินใจในการต้องการของตนเอง สิ่งสำคัญของความรู้คือความฉลาดในการให้เหตุผล การสื่อสาร การศึกษา การฝึกฝนเป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจในการดำเนินชีวิต

3) ความสุขที่เกิดจากคุณธรรม การได้รับของขวัญค่าตอบแทนจากการรับผิดชอบ คุณธรรมเป็นปัจจัยหลักของการมีวิสัยทัศน์ที่ดี คุณธรรมเป็นแนวทางในการตัดสินใจที่มีความรับผิดชอบซึ่งจะทำให้เกิดการตัดสินใจที่ดีด้วยเป็นการลดปัจจัยด้านลบต่อความเครียดและความกดดันในจิตใจ

Veenhoven (2009) ความสุขเป็นสิ่งที่มีความค่าในสังคมเมือง ความสุข คือ ความสมดุลในคุณภาพชีวิต ความพึงพอใจในการมีชีวิตอยู่ การเปลี่ยนแปลงและผลลัพธ์ของชีวิต ความสุขมีทั้งความสุขภายในและภายนอก ความสุขในการดำรงชีวิต และการได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี คุณภาพชีวิตสร้างความสุขประกอบด้วย

1) สิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ดี ถือเป็นสวัสดิการขั้นพื้นฐาน รวมถึงการเมือง การเปลี่ยนแปลงทางสังคม

2) ความสามารถในการดำรงชีวิตอยู่ที่อยู่อาศัย ปรัชญาในการดำรงชีวิต ภูมิทัศน์ทางจากความเครียด ชีวิตที่ดีต้องควบคุมการทำงานของความคิด

3) การมีสมาคม การป้องกันการเสื่อมสภาพของสิ่งแวดล้อม การมีคุณธรรม การเห็นอกเห็นใจ การเติมเต็มด้วยการให้ ความสุขก่อให้เกิดความอิ่มเอิบใจ

4) ความพึงพอใจในชีวิต เป็นความสุขที่เกิดจากภายใน มีความเป็นส่วนตัวความพึงพอใจของการมีชีวิต การได้รับความชื่นชม โดยความพึงพอใจในชีวิต สามารถแบ่งออกเป็น 4 รูปแบบคือ ความปิติยินดี (Pleasures) ความพึงพอใจ (Satisfactions) ประสบการณ์ที่ดี (Experience) และ ความพึงพอใจในชีวิต (Life- Satisfactions)

ราชบัณฑิตยสถาน (2546) ได้นิยามความหมายของความสุขว่า ความรู้สึกสบายกายสบายใจเป็นส่วนหนึ่งของอารมณ์และความรู้สึกของแต่ละบุคคล ซึ่งความสุขนั้นก็มีความหลากหลายระดับ เริ่มจากระดับความรู้สึกสบายกายสบายใจเล็กน้อย ไปจนถึงความพึงพอใจ และความสนุกสนานกับความสุข

พระธรรมปิฎก (2551) ให้ความหมายของคำว่า ความสุขนั้นประกอบด้วย 2 ลักษณะ คือ

1) ความสุขจากปัจจัยภายใน หมายถึง ความสงบใจตนเองหรือมีความสุขจากการรู้เท่าทันเข้าใจความจริงของสิ่งทั้งหลาย ซึ่งเป็นความสุขทางปัญญา เนื่องด้วยความแจ้งในความจริงเป็นความโปร่งโล่ง ไม่มีความติดขัด และบีบคั้นใจ

2) ความสุขจากปัจจัยภายนอก คือ การมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงมีทรัพย์สินเงินทอง มีอาชีพการงานเป็นหลักเป็นฐานมั่นคง การมียศ มีฐานะ มีตำแหน่ง เป็นที่ยอมรับของสังคม มีมิตรสหายบริวาร และการมีชีวิตครอบครัวดี

จากที่กล่าวมาแล้ว ความหมายของความสุข สามารถสรุปได้ว่า ความสุข คือ สิ่งที่เกิดขึ้นจากปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน ความสุขที่เกิดขึ้นจากปัจจัยภายใน อาทิเช่น ปัญญา ความฉลาด คุณธรรมที่เกิดจากภายในจิตใจ ความปิติยินดี และความสุขที่มาจากปัจจัยภายนอก คือความพึงพอใจจากสิ่งต่าง ๆ เช่น ทั้งความพึงพอใจจากสภาพแวดล้อม ความพึงพอใจจากการดำรงชีวิต การมีบุตรหลาน การมีบ้านอบอุ่น ประสบการณ์ดี ๆ การงาน ยศ ฐานะ ตำแหน่ง การยอมรับในสังคม เป็นต้น

2.2.2 ระดับของความสุข

จากการศึกษาระดับของความสุขโดยมีนักวิชาการหลากหลายท่าน ไว้ดังนี้

พระพรหมคุณาภรณ์ (2551) ความสุขประกอบด้วย 5 ชั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 คือ ความสุขที่เกิดจากวัตถุ ความสุขที่เกิดจากความรู้สึกลึ้นชอบปัจจัยภายนอก เกิดขึ้นเมื่อมองเห็นวัตถุสิ่งนั้นแล้วอยากได้มาเป็นเจ้าของ และจะต้องพยายามให้ได้สิ่งนั้นมาครอบครองและเมื่อสูญเสียไปไม่มีความสุข

ขั้นที่ 2 คือ ความสุขที่เกิดภายในจิตใจ ความสุขที่มาจากคุณธรรมภายในจิตใจ เช่น ความเมตตา ความกรุณา ศรัทธา จนเกิดเป็นความสุขขึ้น

ขั้นที่ 3 ความสุขที่เกิดจากการดำเนินชีวิตที่อย่างถูกต้อง เป็นความสุขที่ดีอยู่ในโลกสมมติที่สร้างขึ้นแล้วมองว่าทุกอย่างคือความจริงของธรรมชาติ ที่เกิดขึ้น ถ้าบุคคลใดไม่ติดอยู่ในสิ่งที่สร้างขึ้นจากจินตนา แล้วปรับตัวให้ดำเนินชีวิตเป็นไปตามความจริงธรรมชาติที่เกิดขึ้น บุคคลนั้นก็พบความสุข

ขั้นที่ 4 ความสุขจากสิ่งที่ปรุงแต่งขึ้น บุคคลจะมีความสามารถในการปรุงแต่ง ในสิ่งที่ขาดไป ไม่ว่าจะเป็นปรุงแต่งความทุกข์ ความสุข เก็บเรื่องราวมาคิดและไม่สบายใจ

ขั้นที่ 5 ความสุขเหนือการปรุงแต่ง เป็นความสุขที่อยู่ได้ด้วยปัญญา รู้เท่าทันสิ่งที่เกิดขึ้นและแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยปัญญา ส่งผลให้จิตใจสงบ

นิเวศน์ เหมวชิรวรากร (2560) ระดับความสุขของคนนั้นประกอบไปด้วยปัจจัย 3 ประการ คือ ยืน สภาพแวดล้อมที่อยู่ และวิธีการปฏิบัติตนในการดำรงชีวิตและการทำกิจกรรมต่าง ๆ ยืน บุคคลไม่สามารถกำหนดหรือเปลี่ยนแปลงได้ สภาพแวดล้อมบุคคลสามารถเปลี่ยนแปลงได้บ้าง บางสถานการณ์ แต่การปฏิบัติตนในการดำรงชีวิตบุคคลสามารถเลือกปฏิบัติได้ในสิ่งที่จะกระทำทำให้มีความสุขมากหรือน้อย ระดับความสุขประกอบด้วย 2 ชั้น

ขั้นแรก คือ ความสุขระยะสั้นเกิดจากความพึงพอใจที่ได้กระทำอะไรบางอย่าง ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับร่างกายวัตถุ การกินอาหารอร่อย การได้เป็นเจ้าของเครื่องประดับ และ

ขั้นที่สอง คือ ความสุขระยะยาวนั้นคือการที่เราสามารถ บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้เป็นเป้าหมายที่สำคัญ เช่น การสร้างความมั่นคง การมีอิสรภาพทางการเงิน เป็นต้น

Revell (2014) ความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการ ความสุขมี 4 ระดับ ดังนี้

ความสุขระดับ 1 ความสุขของสัตว์ มนุษย์ทุกคนมีความ หิว เหนื่อย เมื่อได้กินได้พัก จึงเกิดความสุข เป็นความสุขที่เกิดขึ้นจากความพึงพอใจภายนอกเกิดขึ้นแก่ชั่วคราว

ความสุขระดับ 2 เกี่ยวกับการใช้ความคิดของเราเพื่อควบคุมสิ่งที่ต้องการหรือการควบคุมสิ่งที่อยากได้ เช่น การฝึกร่างกาย การพัฒนาทักษะ การเรียนรู้ เพื่อสร้างความสำเร็จในชีวิต

ความสุขระดับ 3 การชื่นชมคนอื่น สำหรับคนที่เปลี่ยนมุมมองจาก มุ่งแต่ตัวเอง เป็น มุ่งแต่ผู้อื่น เป็นระดับความสุขที่เกิดจากการไม่แข่งขัน ไม่แสวงหาผลตอบแทน มีความสุขเมื่อได้ให้ผู้อื่น

ความสุขระดับ 4 ความปิติและสร้างแรงบันดาลใจ เป็นระดับความสุขที่เกิดขึ้นภายในจิตใจรู้สึกซาบซึ้งและพึงพอใจภายในจิตใจ

สรุปได้ว่า ระดับความสุขของคน ประกอบไปด้วย ระดับที่ 1 เป็นระดับที่มองเห็นชัดเจน สามารถสัมผัส จับต้องได้ด้วยประสาทสัมผัส เช่นความสุขที่เกิดขึ้นจากการมองเห็นในสิ่งที่ชอบอยากได้ ได้สัมผัส ระดับที่ 2 คือ ระดับนามธรรมเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในจิตใจของผู้มีความสุข คือ สามารถสัมผัสได้ด้วยแรงเชื่อถือ ศรัทธา ปิety ยินดี และมีปัญญาเกิดขึ้นจากการรับความสุขนั้น ๆ และในระดับที่ 3 เป็น ความรู้สึกอุเบกขา นิ่งเฉยต่อสิ่งต่าง ๆ ไม่ยินดียินร้าย ระดับที่ 4 คือ การสร้างแรงบันดาลใจ รู้สึกซาบซึ้งในสิ่งนั้น

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข

2.3.1 ความหมายขององค์กรแห่งความสุข

ราชบัณฑิตยสถาน (2557) ให้ความหมายขององค์กรแห่งความสุขว่า หมายถึง กระบวนการทำงานใด ๆ ให้ลุล่วงและสำเร็งนั้น สิ่งที่เป็นปัจจัยสำคัญคือ ทรัพยากรมนุษย์ การทำงานให้บรรลุเป้าหมายจึงขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์กร ทั้งองค์กรและคนทำงานจึงต้องอาศัยและพึ่งพาซึ่งกันและกัน ดังนั้นการพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ผู้บริหารต้องส่งเสริมศักยภาพที่มีอยู่ในบุคลากรให้เห็นคุณค่าความสามารถที่ตนเองมี และดึงมาใช้ให้เกิดประโยชน์ การพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าจึงเริ่มจากการพัฒนาคน ที่ทำงานให้มีความสุข เนื่องจากความสุขเป็นปัจจัยที่บุคลากรในองค์กรต้องการ จึงเกิดแนวคิดที่พยายามสร้างองค์กรให้กลายเป็นองค์กรแห่งความสุข คณะกรรมการจัดทำพจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ร่วมสมัย ราชบัณฑิตยสถาน ดำเนินการจัดทำคำอธิบายแนวคิดองค์กรแห่งความสุข ไว้ว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึงหน่วยงาน องค์กร สถานศึกษา สถานประกอบการ ที่ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของภารกิจ บุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจต่อ สถานที่ทำงาน บรรยากาศที่สนับสนุนการทำงาน และทุกคนในองค์กรทำงานร่วมกันสมานฉันท์

ลติดา มาไพศาลทรัพย์ (2557) เป็นกระบวนการสำหรับพัฒนาบุคลากรอย่างมีเป้าหมาย และสอดคล้องกับสิ่งที่องค์กรคาดหวัง เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความพร้อมต่อการรับกับการเปลี่ยนแปลงนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตที่ยั่งยืน

ขวัญเมือง แก้วคำเกิง (2556) หมายถึง เป็นเป้าหมายสำคัญของของศูนย์สร้างเสริมสุขภาวะ มีความปรารถนาให้องค์กรในประเทศไทยมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีภายใต้สิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้ออำนวย มีกัลยาณมิตรและมีสัมพันธภาพผู้ร่วมงาน ด้านครอบครัว และสังคม

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฒิวัตรชัยแก้ว (2559) คือ เป็นรูปแบบการบริหารองค์กรที่มีความเหมาะสมกับยุคปัจจุบัน เป็นการพัฒนาที่สมดุล เนื่องจากให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทั้งผลงานและความสุขของพนักงาน และนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กร สังคม และบุคลากร

สรุปได้ว่า องค์กรแห่งความสุข คือ แนวคิดหลักที่มุ่งการดำเนินงานกับคนทำงานในองค์กร และถือว่าบุคคลเป็นกำลังหลักของ ครอบครัว สังคม องค์กร การสร้างความสุขในองค์กรให้เกิดขึ้น เป็นปัจจัยสำคัญของการบริหารมุ่งให้บุคลากรในองค์กรมีความสุขส่งผลให้การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ นำพาองค์กรไปสู่ความยั่งยืน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

2.3.2 องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข

มีนักวิชาการหลายท่านที่ได้ให้องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขไว้ดังนี้

องค์การอนามัยโลก (World Health Organization, 1993) (The WHOQOL Group) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตของบุคคลขึ้นอยู่กับบริบททางสังคม วัฒนธรรม ค่านิยม และมีความสัมพันธ์กับจุดหมาย ความคาดหวัง และมาตรฐานที่กำหนดขึ้น ซึ่งประกอบด้วย 4 มิติ คือ

- 1) มิติด้านสุขภาพกาย (Physical)
- 2) มิติด้านสุขภาพจิต (Psychological)
- 3) มิติด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Relationships)
- 4) มิติด้านสภาพแวดล้อม (Environmental)

สสส. (2552) ได้กำหนดตัวชี้วัด ความสุข 8 ประการ ซึ่งได้นำมาพัฒนาเป็น “องค์กรแห่งความสุข” (Happy Workplace)

1) ด้านสุขภาพดี (Happy Body) คือ สุขภาพแข็งแรงทั้งกาย ใจ รู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีสุข เหมาะสมกับวัย สถานการณ์การเงิน

2) ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) การทำงานร่วมกันในองค์กรสิ่งที่สำคัญคือการมีน้ำใจและคิดถึงคนอื่น มีน้ำใจเอื้ออาทร รู้จักแบ่งปันกัน และรับบทบาทหน้าที่ของเจ้านายลูกน้อง บทบาทของการอยู่ร่วมกันในครอบครัว กับผลสิ่งต่าง ๆ ที่จะเข้ามาในชีวิต

3) ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax) ในการดำเนินชีวิต เมื่อเครียดต้องมีวิธีผ่อนคลายกับความเครียดนั้น รู้จักสมดุลชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว

4) ด้านการหาความรู้ (Happy Brain) การศึกษาหาความรู้พัฒนาตัวเอง ตลอดเวลาจากที่ต่าง ๆ จะนำไปสู่การเป็นมืออาชีพ เพื่อก่อให้เกิดก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มนุษย์เราทุกคนต้องมีความรู้ในงาน มีความรับผิดชอบ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และสอนคนอื่นในงานที่ตนรู้เปรียบได้กับครูที่พร้อมสอนความรู้ให้กับนักเรียน

5) ด้านคุณธรรม (Happy Soul) เป็นบุคคลที่มีคุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคม ในการทำงาน คือ หิริ โอตตัปปะ ความละเอียด และเกรงกลัวต่อการกระทำของตน โดยเฉพาะการกระทำไม่ดี มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีความซื่อสัตย์ มีความเอื้ออาทรช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

6) ด้านใช้เงินเป็น (Happy Money) ความสามารถในการจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ คือ เป็นผู้ใช้เงินเป็น มีเงินเก็บ รู้จักใช้ เป็นหนี่อย่างมีเหตุมีผล เป็นบุคคลที่สามารถจัดการกับรายรับรายจ่ายของตนเองและครอบครัว ต้องรู้จักการทำบัญชีรายรับ รายจ่าย

7) ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) การมีครอบครัวอบอุ่นและมั่นคงให้ความสำคัญ เป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เนื่องจากครอบครัวเป็นเหมือนภูมิคุ้มกัน เป็นกำลังใจ ในความสามารถในการเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิตได้ ฉะนั้นครอบครัวเข้มแข็งสังคมก็ย่อมมั่นคงเสมอ

8) ด้านความสุขขององค์กรและสังคม (Happy Society) การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม โดยสังคมมี 2 ระดับ คือ สังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน

HAPPY 8 ความสุขแปดประการ เป็นแนวคิดของการจัดสมดุลชีวิต เพื่อให้มีความสุข อย่างยั่งยืน สร้างทัศนคติเชิงบวกในการดำเนินชีวิต การอยู่ร่วมกับผู้อื่นการรับผิดชอบต่อสังคม เป็นสมาชิกที่ดีต่อครอบครัว องค์กรและสังคม โดยมีความสุขที่แท้จริง ตามต้นทุนของตนเอง ครอบครัว และองค์กร/ชุมชน

มหาวิทยาลัยมหิดล สถาบันวิจัยประชากรและสังคม (2554) Happinometer คือ เครื่องมือวัดความสุขที่บุคคลสามารถวัดได้ด้วยตนเอง ที่สะท้อนจากมิติคุณภาพชีวิตของตนเอง สามารถใช้วัด

ความสุขของคนทำงานได้ในองค์กรทุกหน่วยงาน รวมทั้งบุคคลทั่วไป เป็นเครื่องมือที่ใช้วัดและติดตามผล ตามแนวคิดของ “องค์กรแห่งความสุข : Happy Workplace” จึงจัดมิติทั้งหมดให้สอดคล้องกับ “ความสุข 8 ประการ” ประกอบด้วยความสุข 8 มิติ ได้แก่ Happy Body, Happy Relax, Happy Heart, Happy Soul, Happy Family, Happy Society, Happy Brain, Happy Money ซึ่ง Happinometer ได้เพิ่มอีก 1 มิติ เป็นความสุข 9 มิติ โดยมิติที่ 9 คือ Happy Work Life เป็นมิติเน้นการวัดความรู้สึกและประสบการณ์ของคนทำงาน

ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย 8 คำถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ลักษณะงาน สภาพการจ้าง ระยะเวลาที่ ทำงานในองค์กรปัจจุบัน ความสุข 9 มิติของ Happinometer มีตัวชี้วัดทั้งหมดรวม 56 ตัวชี้วัด ดังนี้

1) Happy Body (สุขภาพดี) หมายถึง การที่บุคคลมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง สมส่วน มีพฤติกรรมบริโภคที่ดีหรือเหมาะสม มีความพึงพอใจในสภาวะสุขภาพกายของตนเอง

มิตินี้มี 6 ตัวชี้วัด ค่า BMI ภาวะอ้วนลงพุง การออกกำลังกาย การสูบบุหรี่ ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ และความพึงพอใจต่อสุขภาพกาย

2) Happy Relax (ผ่อนคลายดี) หมายถึง ความสามารถในการบริหารเวลาในแต่ละวัน เพื่อการพักผ่อนได้อย่างมีคุณภาพ พอใจกับการบริหารจัดการปัญหาของตนเอง และใช้ชีวิตให้สบาย ๆ

มิตินี้ มี 5 ตัวชี้วัด คือ ความพอเพียงในการพักผ่อน กิจกรรมหย่อนใจ ความเครียดชีวิตเป็นไปตามที่คาดหวังและการจัดการปัญหาในชีวิต

3) Happy Heart (น้ำใจดี) หมายถึง การที่บุคคลมีจิตสาธารณะมีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ให้กับส่วนรวม และมีเมตตากับคนรอบข้าง

มิตินี้ มี 9 ตัวชี้วัด คือความรู้สึกเอื้ออาทร การให้ความช่วยเหลือแก่คนรอบข้าง ความสัมพันธ์เหมือนพี่น้อง การทำงานเป็นทีม การสื่อสารกับเพื่อร่วมงานในองค์กร การถ่ายทอดแลกเปลี่ยนการทำงาน การทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม แลกการเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

4) Happy Soul (จิตวิญญาณดี) หมายถึง การที่บุคคลมีความตระหนักถึงคุณธรรม และศีลธรรม รู้แพ้ รู้ชนะ รู้จักให้ และมีความกตัญญูรู้คุณ

มิตินี้ มี 5 ตัวชี้วัด คือ การทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม ศาสนา การให้ทาน การปฏิบัติกิจตามศาสนา การให้อภัย การยอมรับและขอโทษ รวมถึงการตอบแทนผู้มีพระคุณ

5) Happy Family (ครอบครัวที่ดี) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกผูกพัน เชื่อใจ มั่นใจ และอุ่นใจกับบุคคลในครอบครัวตนเอง

มิตินี้ มี 3 ตัวชี้วัด คือ เวลาอยู่กับครอบครัว การทำกิจกรรมกับครอบครัว และมีความสุขกับครอบครัว

6) Happy Society (สังคมดี) หมายถึง การที่บุคคลมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนบ้าน ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่เอาเปรียบผู้อื่นรอบข้าง ไม่ทำให้สังคมเสื่อมถอย

มิตินี้ มี 6 ตัวชี้วัด คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนบ้าน การปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชน สังคมสงบสุข และการใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข

7) Happy Brain (ใฝ่รู้ดี) หมายถึง การที่บุคคลมีความตื่นตัวกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อปรับตัวให้เท่าทันและตั้งรับการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา และพอใจที่จะแสดงความคิดเห็นเสมอ

มิตินี้ มี 3 ตัวชี้วัด คือ การแสวงหาความรู้ใหม่ๆ การพัฒนาตนเอง และโอกาสในการพัฒนาตนเอง

8) Happy Money (สุขภาพเงินดี) หมายถึง การที่บุคคลมีวินัยในการใช้จ่ายเงิน มีความสามารถและพึงพอใจในการบริหารจัดการระบบการรับ จ่าย และออมเงินในแต่ละเดือน

มิตินี้ มี 4 ตัวชี้วัด คือ การผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ การชำระหนี้ เงินออม และความพึงพอใจของค่าตอบแทนที่ได้รับ

9) Happy Work-Life (การงานดี) หมายถึง การที่บุคคลมีความสุขใจในที่ทำงาน มีความรัก ความผูกพัน และความภาคภูมิใจในองค์กร มีความมั่นใจในอาชีพรายได้ และมีความพึงพอใจกับความก้าวหน้าของตนเองในองค์กร

มิตินี้ มี 15 ตัวชี้วัด คือ สุขภาพแวดล้อมในองค์กร การได้รับการดูแลด้านสุขภาพ ความพึงพอใจต่อสวัสดิการ การได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน ความเหมาะสมของการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ความมั่นคงในอาชีพ ความเสี่ยงจากการทำงาน การลาออกจากงาน การเปลี่ยนสถานที่ทำงาน การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ความถูกต้องของการจ่ายค่าจ้าง ความตรงเวลาของการจ่าย ค่าจ้าง และการทำงานอย่างมีความสุข

Omar (2018) ได้กล่าวถึง องค์กรแห่งความสุข มีจำนวน 3 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบ ที่ 1 ความพึงพอใจในงาน องค์ประกอบที่ 2 ความพึงพอใจในสมดุลของชีวิตกับการทำงาน องค์ประกอบที่ 3 ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน โดยมีรายละเอียดย่อยในแต่ละองค์ประกอบดังนี้



รูปที่ 2.1 กรอบดัชนีความสุขขององค์กร

ที่มา: Omar, 2018

Wesley (2021) กล่าวว่า บุคลากรที่มีความสุขไม่เพียงแต่มีประสิทธิผลและความคิดสร้างสรรค์มากขึ้นเท่านั้น ส่งผลให้การลาออกน้อยลงสิ่งสำคัญคือการเข้าใจความแตกต่างระหว่างความสนุกสนานและความสุข มีองค์ประกอบ 5 ประการ ดังนี้

1) ความไว้วางใจ บุคลากรและผู้จัดการมีความสุขเมื่อทุกคนมีอิสระในการทำงาน ถูกไว้วางใจจากผู้จัดการทำงานด้วยความรับผิดชอบ บุคลากรในทีมต้องทำงานเพื่อสร้างและรับผิดชอบในระดับของความสัมพันธ์ระหว่างผู้จัดการกับบุคลากรในองค์กร

2) ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม คือ บุคลากรมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อกัน จะช่วยให้บุคลากรในองค์กร มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันมากขึ้น

3) การสร้างความเชื่อมั่น คือ องค์กรต้องสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงานได้ว่า งานที่พวกเขาทำอยู่จะไม่ล้มเหลว

4) ภารกิจที่เหนือกว่าเงิน คือ งานที่บุคลากรในองค์กรมีความเชื่อมั่น เต็มใจ เพื่อพัฒนาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และการมีพันธกิจที่บุคลากรในองค์กรสามารถเชื่อถือได้ ส่งเสริมความเต็มใจในการทำงานนำไปสู่คุณภาพที่สูงขึ้น

5) ความท้าทาย คือ การทำงานของบุคลากรในองค์กรที่มีส่วนร่วมและความตื่นตัว ความท้าทายอย่างมืออาชีพ บุคลากรในองค์กรมีความสุขเมื่อมีการจัดการเรียนรู้ใหม่ ๆ

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว (2561) กล่าวว่า องค์การแห่งความสุขประกอบด้วย คนทำงานที่มีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ ชุมชนสมานฉันท์

1) คนทำงานมีความสุข (Happy People) หมายถึง พนักงานมีความสามารถในการจัดสมดุลของชีวิตได้ มีความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นอยู่ที่ดี มีครอบครัวอบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงาม และเอื้ออาทรต่อตนเองและสังคม เป็นบุคคลที่สำคัญขององค์กร เป้าหมายสูงสุดของการจัดสมดุลชีวิตคือผ่านโลก 3 ใบ คือโลกความสุขของตนเอง ความสุขของครอบครัว และองค์กร/สังคม

2) ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) ที่ทำงานเปรียบเหมือนบ้านหลังที่ 2 มีความรัก ความสามัคคีในองค์กร ที่ทำงานน่าอยู่ ประกอบด้วย บ้าน (House) คนในองค์กร (Human) และความสุข (Happy) ลักษณะของที่ทำงานน่าอยู่ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ (1) เป็นองค์กรที่มีการทำงานเป็นทีม (2) เป็นองค์กรที่มีความสุขในการทำงานร่วมกัน (3) เป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกันและมีการพัฒนาาร่วมกัน

3) ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) ชุมชนต้องมีความสามัคคี มีการทำงานเป็นทีม มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันและเอื้ออาทรกับสังคมรอบข้าง ชุมชนสมานฉันท์ รวมถึงลูกค้าหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร รวมถึงชุมชน สังคมพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กร

กอบปรภท อภัยภักดี (2563) กล่าวว่า บรรยากาศขององค์กรแห่งความสุข ช่วยให้คนทำงานสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น บรรยากาศภายในองค์กรจะเป็นบรรยากาศแห่งความสุขได้นั้น ต้องประกอบขึ้นจากปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1) สถานที่ทำงานน่าทำงาน สถานที่ทำงานน่าทำงาน มีการจัดโต๊ะเก้าอี้สำนักงาน จัดบรรยากาศห้องทำงานน่าทำงาน เช่น การทาสีอาคารที่เป็นสีโทน อ่อน สบายตา เพื่อช่วยดึงดูดพนักงานให้อยากทำงาน หรือติดภาพธรรมชาติ หรืออาจจะมิดิน ไม้เล็ก ๆ ที่ช่วยให้พนักงานได้หยุดพักสายตา เพื่อป้องกันอาการเมื่อยล้าจากการทำงาน การจัดสถานที่ทำงานให้อยู่สภาพแวดล้อมที่ดี และรู้สึกภูมิใจในสถานที่ทำงานของตัวเองมากขึ้น

2) ความรักในงานที่ทำ การทำให้เกิดความคิดเชิงบวกด้านความรักในงานที่ทำ เป็นปัจจัยที่ช่วยผลักดันให้บรรยากาศในการทำงานสดใสมากขึ้น ไม่คิดว่างานที่ทําคือสิ่งที่จำเป็นต้องทำ แต่ควรมองหาแง่มุมที่ดีของงานที่ทำ ผู้บริหารควรช่วยเหลือคนทำงานในการสร้างบรรยากาศเหล่านั้นให้เกิดขึ้น เพื่อให้เขาสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขและพร้อมที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ โดยไม่ต้องสั่ง

3) วิธีการทำงานแบบใหม่ที่สร้างสรรค์ ช่วยให้คนทำงานรู้สึกตื่นเต้น กระตือรือร้นที่จะทำงานอยู่เสมอ เราเขาคอยลุ้น ตลอดจนอยากทดลอง เพื่อพิสูจน์ว่าวิธีการแบบไหนที่เหมาะสม

กับงานที่เขาทำ และวิธีการใดที่ทำให้ เขาเข้าใจเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้เร็วขึ้น วิธีการแบบนี้เป็นแบบใหม่ que สร้างสรรค์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าควรกระตุ้นให้คนทำงานหมั่นคิดหาวิธีการด้วยตนเองด้วย เขาจะได้เกิดความรู้สึกภูมิใจหากสิ่งนั้นเป็นสิ่งที่เขาคิดค้นขึ้น นอกจากผลงานขององค์กรจะพัฒนาไปข้างหน้าแล้วสมองของคนทำงานยังได้รับการพัฒนาเสมอ ซึ่งส่งผลให้เกิดความรู้สึกรู้สึกผูกพันกับงานมุ่งหวังความสำเร็จอยู่เสมอ

4) กลยោมมิตรในที่ทำงาน การสร้างมิตรภาพที่ดีแบบกลยោมมิตรในการ ทำงานเป็น สิ่งสำคัญมากที่ผู้บริหารหรือหัวหน้างานต้องเป็นแกนนำและสร้างให้เกิดขึ้น ต้องส่งเสริม การทำงานเป็นทีมเพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อกันเป็นหนึ่งเดียวกันเหมือนคนในครอบครัว เขาก็จะรู้สึกอบอุ่น ไม่โดดเดี่ยวและรับรู้ได้ว่าจะมีคนที่พร้อมเดินไปด้วยกัน และพร้อมคอยช่วยเหลืออยู่เสมอเพื่อให้บรรลุพันธกิจขององค์กร

5) ทักษะการทำงานเชิงบวก ผู้บริหารหรือหัวหน้างานต้องมีภาวะผู้นำ และเป็น ต้นแบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล พร้อมทั้งต้องเสริมสร้างแนวคิดเรื่องการทำงาน เชิงบวก แบบผ่อนคลาย ไม่จำเป็นต้องเต็มไปด้วยความเครียดเสมอ ผู้บริหารหรือหัวหน้างานต้อง เสริมสร้าง ทักษะการทำงานเชิงบวกเหล่านี้ให้เกิดขึ้น เพื่อให้คนทำงานเกิดความรู้สึกว่า เจ้านาย พร้อมทั้งจะให้ กำลังใจและคอยช่วยเหลืออยู่เสมอ ไม่ใช่เพียงแค่คาดหวังให้ทำงานเพียงอย่างเดียว

6) คำตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม ดังกล่าวแล้ว ปัจจัยที่ทำให้ คนทำงานมี ความสุขมีหลายอย่างด้วยกัน เช่น การได้รับการยอมรับจากผลงานที่ทำการได้รับการ ส่งเสริมใน การพัฒนาตน การได้เลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น แต่สิ่งที่สำคัญที่สุดคือ การจัดการคำตอบแทน และ สวัสดิการให้แก่คนทำงานอย่างเหมาะสม ซึ่งไม่เพียงแต่ดูแลตัวคนทำงานเท่านั้น แต่ควรดูแลรวม ไปถึงครอบครัวของเขาด้วย

ณัฐพงษ์ น้อยโคตร (2565) ได้องค์ประกอบของความเป็นองค์กรแห่งความสุขใน สถานศึกษา 4 องค์ประกอบ ต่อไปนี้

องค์ประกอบที่ 1 ความสมานฉันท์ในองค์กร พฤติกรรมของบุคคลในองค์กร มีความ เป็น กลยោมมิตรที่ดีต่อกัน มีความรักความสามัคคีในหมู่คณะ ให้ความเคารพ ความเท่าเทียมกัน โดย ไม่เลือกปฏิบัติ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน กล่าวคำชื่นชม ยินดี เมื่อประสบความสำเร็จ ให้กำลังใจกัน เมื่อ เกิดความผิดหวัง และมีการทำงานเป็นทีมเพื่อช่วยกันพัฒนาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ

องค์ประกอบที่ 2 ทักษะเชิงบวกต่องานที่ทำบุคคลในองค์กรมีเจตคติหรือมี ความรู้สึก นึกคิดต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อสถานที่ทำงาน หรือต่อภารกิจ ซึ่งเกิดจากรัก ความถนัด ความท้าทายและการเห็นคุณค่าในงานที่ทำ ตลอดจนความรู้สึกที่ผ่อนคลายในเวลาทำงาน โดยงาน นั้น ให้คำตอบแทน สวัสดิการที่เหมาะสม และเป็นงานที่มีความมั่นคง

องค์ประกอบที่ 3 ที่ทำงานน่าอยู่ สถานที่ทำงานมีบรรยากาศที่เป็นกันเอง มีวัฒนธรรม องค์กรที่ดี มีความคิดสร้างสรรค์และมีความสุขในการทำงานร่วมกัน อาคารสถานที่มีความสะอาด ปลอดภัย อากาศถ่ายเทสะดวก และมีความร่มรื่น

องค์ประกอบที่ 4 คนทำงานมีความสุข บุคลากรขององค์กรมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ดี หมั่นศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเอง มีครอบครัวที่อบอุ่น เป็นผู้ที่บริหารจัดการเงินได้ดี ไม่มีหนี้สิน มีความมั่นคงในชีวิต พร้อมด้วย คุณธรรมจริยธรรม และเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนา

2.4.1 ความหมายของการพัฒนาแนวทาง

Good (1973) ได้นิยามความหมายไว้ว่า เป็นแนวทางในการสร้าง เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อใช้เป็นแนวทางและตัวอย่าง เพื่อเลียนแบบ เป็นหลักการหรือแนวคิดที่มีความหมายสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

Stoner and Wankel (1986) ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง จำลองสิ่งเกิดขึ้นจริง ของปรากฏการณ์ ทำให้เข้าใจความสัมพันธ์ที่สลับซับซ้อนของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ได้ดีและง่ายขึ้น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดความชัดเจนของนิยามความสัมพันธ์

ราชบัณฑิตยสถาน (2556) ให้ความหมายไว้ว่า แนวทาง หมายถึง ทางปฏิบัติที่วางไว้เป็นแนวทาง

สรุปได้ว่า แนวทาง หมายถึง วิธีปฏิบัติที่สร้างขึ้น เพื่อใช้เป็นแบบอย่างหรือต้นแบบ ในการดำเนินงานของหน่วยงาน องค์กร และสถานศึกษา เพื่อนำไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ คำว่า การพัฒนา มีนักวิชาการให้ความหมายของการพัฒนาไว้ ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2554 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2556) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนา หมายถึง การทำให้เจริญ

เชาวเรศ ใจทัด (2559) ได้ให้ความหมายการพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลง กระบวนการที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการลงมือปฏิบัติจริง ด้วยการวางแผนที่ดีมีจุดมุ่งหมายหรือ วัตถุประสงค์ เพื่อการพัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้น ทำให้ประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่ องค์กร

สรุปได้ว่า การพัฒนา หมายถึง การกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้มีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดียิ่งขึ้น โดยมีการกำหนดจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจน

จากความหมายที่นักวิชาการสรุปเกี่ยวกับแนวทางและการพัฒนาจึงสามารถ สรุปเป็นแนวทางการพัฒนาได้ว่า วิธีปฏิบัติที่สร้างขึ้น เพื่อใช้เป็นแบบอย่างหรือต้นแบบ ในการดำเนินงานของหน่วยงาน องค์กร และสถานศึกษา เพื่อนำไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จในการ ดำเนินงานด้านต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมาย และเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น

2.4.2 ความสำคัญของแนวทางการพัฒนา

เนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2553 มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงมีการกระจายอำนาจ บริหาร และการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหาร ทั่วไปไปยัง คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง การกระจายอำนาจเพื่อให้สถานศึกษามีความคล่องตัว มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ และเพื่อความเข้มแข็งของสถานศึกษา รัฐจึงให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2553 มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงมีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษานั้น

แนวทางในการบริหารของสถานศึกษา และเนื่องจากบริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่งมีความแตกต่าง กัน แนวทางในการดำเนินงานของสถานศึกษาแต่ละแห่งควรมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบท ของสถานศึกษานั้น ๆ จากการศึกษาความสำคัญของการพัฒนาที่กล่าวมาพบว่ายักขาดขั้นตอนหรือ แนวปฏิบัติที่ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความ สนใจที่จะศึกษาแนวทางที่มีความเหมาะสมและสามารถนำไปปฏิบัติได้เพื่อใช้ในการบริหารงานของ ผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป ลักษณะที่ดีของแนวทางและการพัฒนาแนวทาง คุณลักษณะที่ดีของแนวทางและการพัฒนาแนวทางซึ่งนักวิชาการกล่าวไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541) ได้สรุปไว้ว่า คุณลักษณะ ที่ดีของการพัฒนาแนวทางไว้หลายประการ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1) การพัฒนาเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนที่มิจุดหมายเพื่อแก้ปัญหา โดยมีความเกี่ยวข้องกับการวางแผนใช้กลยุทธ์เพื่อการพัฒนาและการระดมทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์กรเพื่อใช้ในการเปลี่ยนแปลง

2) การพัฒนาเป็นการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบกล่าวคือ เป็นแนวคิดที่มอง การเปลี่ยนแปลงขององค์กรในลักษณะที่สัมพันธ์และเกี่ยวข้องร่วมกันถึงการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและกัน ในลักษณะเกื้อกูลกัน

3) การพัฒนาองค์กรเป็นระบบกระบวนการปฏิสัมพันธ์ที่ต้องกระทำอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาและใช้เวลานาน โดยกระบวนการพัฒนาองค์กรจึงเป็นกระบวนการแก้ปัญหา ขององค์กร ที่ดำเนินงานต่อเนื่องกัน ไม่ใช่เป็นการแก้ปัญหาเพียงครั้งเดียวแล้วเลิกไป หากต้อง ดำเนินการ ปรับปรุงอยู่เรื่อย ๆ

4) การพัฒนาองค์กรต้องการให้ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้มีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง นักปฏิบัติการส่วนใหญ่เน้นความต้องการบุคคลที่สามซึ่งเป็นตัวแทนการเปลี่ยนแปลง

5) การพัฒนาองค์กรคือการมุ่งเน้นเพิ่มสมรรถนะและสุขภาพที่สมบูรณ์โดยทั่วไป จะต้องมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ปรีชา กองจินดา (2549) ได้เขียนไว้ว่า คุณลักษณะที่ดีของการพัฒนาแนวทาง ประกอบด้วย

1) เป็นไปตามความตรงเชิงโครงสร้างตามหลักวิชาในเรื่องแนวปฏิบัติในการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงองค์กร พฤติกรรมของคนในองค์กรในด้านการเป็นบุคคลรอบรู้การมีแบบแผนของความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและการคิดเชิงระบบ เพื่อนำไปสู่ การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนที่มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้

2) มีความเหมาะสมในเรื่องแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน ที่มีความเหมาะสมในการปฏิบัติจริงภายใต้บริบทของโรงเรียน

3) มีความเป็นไปได้ในเรื่องแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน ที่มีความเหมาะสมในการปฏิบัติจริงภายใต้บริบทของโรงเรียน

ดังนั้นสรุปได้ว่า ความสำคัญของการพัฒนา เพื่อเป็นแนวทางและการพัฒนาให้ เป็นไปตาม ความตรงเชิงโครงสร้างตามหลักวิชา มีความเหมาะสมและ มีความเป็นไปได้ลักษณะที่ดี ของแนวทาง และการพัฒนา แนวทางมีการยืดหยุ่นไม่หยุดนิ่งหรือพึงพอใจในสิ่งที่สำเร็จที่มีอยู่ ต้อง มีการชวนชวน เพื่อการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

2.4.3 แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข

จากการศึกษาแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข สามารถสรุปได้ว่า องค์กรต้องส่งเสริมความสุขของบุคลากรในองค์กรทั้งทางร่างกายและจิตใจ สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยพื้นฐาน รางวัล เงิน ความรู้ และการทำงานร่วมกัน

จิราพร รโหฐาน (2557) การเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข มีวัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขให้เกิดขึ้นทุกองค์กร ทั้งภาครัฐ เอกชน องค์กรบริหารส่วนท้องถิ่นซึ่งมีแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข ดังต่อไปนี้

1) องค์กรมีการกำหนดนโยบาย แนวทางและลักษณะทิศทางในการสร้างเสริมองค์กรและชุมชนแห่งความสุข

2) ดำเนินการจัดกิจกรรมกระบวนการเรียน องค์กรสุขภาวะ โดยมีการจัดอบรมในองค์กรต่าง ๆ เพื่อสร้างองค์ความรู้ วามเข้าใจ และเตรียมความพร้อมเข้าสู่กระบวนการสร้างองค์กรแห่งความสุข

3) การส่งเสริมให้องค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ สร้างองค์กรแห่งความสุข ด้วยการรวมเป้าหมายเข้ากับนโยบายหลักขององค์กร พร้อมกับสนับสนุนให้เกิดการสร้างตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับเป้าหมายและนโยบายขององค์กรแห่งความสุข

4) การสร้างเครือข่ายองค์กรแห่งความสุข และองค์กรต้นแบบ เพื่อเผยแพร่แนวทางปฏิบัติที่ดี

จุฑามาศ แก้วพิจิตร, วิชัย อุดสาหจิต, และสมบัติ กุสุมาวดี. (2554) เป้าหมายของการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นกับองค์กร การที่บุคลากรได้รู้สึกถึงความมั่นคง ปลอดภัย และความเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร องค์กรจะพัฒนาต้องอาศัยคนที่ทำงาน และคนจะทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพต้องเกิดจากความสุข การสร้าง ความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กร เป็นความร่วมมือของหลายฝ่าย จากผู้นำและบุคลากรในองค์กร โดยอธิบายการสร้างความสุขในที่ทำงานผ่านโมเดล “HOME”



รูปที่ 2.2 โมเดล HOME

ที่มา: จุฑามาศ แก้วพิจิตร และคณะ, 2554

ซึ่งประกอบด้วย 3 โมเดลย่อย ดังนี้

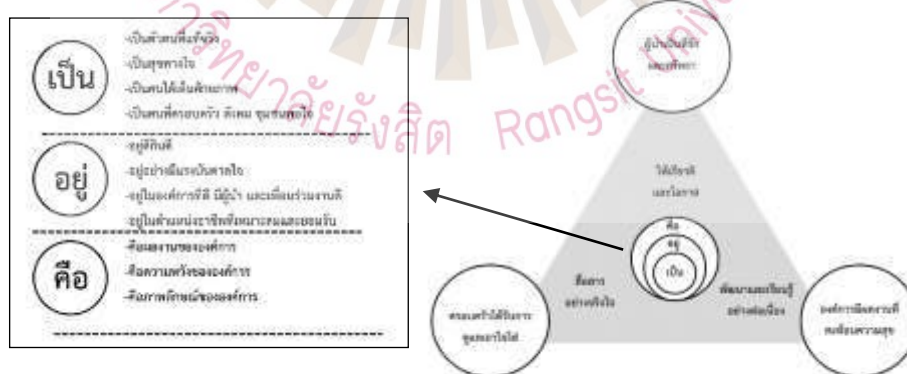
1) องค์กรแห่งความสุข (Happy Organization) มีทั้งหมด 3 ประเภท องค์กรแบบเรียบง่าย (Simplified Organization) องค์กรที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Organization) และ องค์กรที่เน้นความยั่งยืน (Sustainable Organization) ทั้ง 3 ประเภทมีลักษณะความสุขที่แตกต่างกัน



รูปที่ 2.3 โมเดล องค์กรแห่งความสุข (Happy Organization)

ที่มา: จุฑามาศ แก้วพิจิตร และคณะ, 2554

2) การจัดการความสุข (Happy Management) การสร้างองค์กรแห่งความสุขเป็นหน้าที่ของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ที่จะต้องสร้าง เป็น อยู่ คือ ให้อนุคลากรในองค์กรอยู่ในองค์กรอย่างเป็นตัวตน

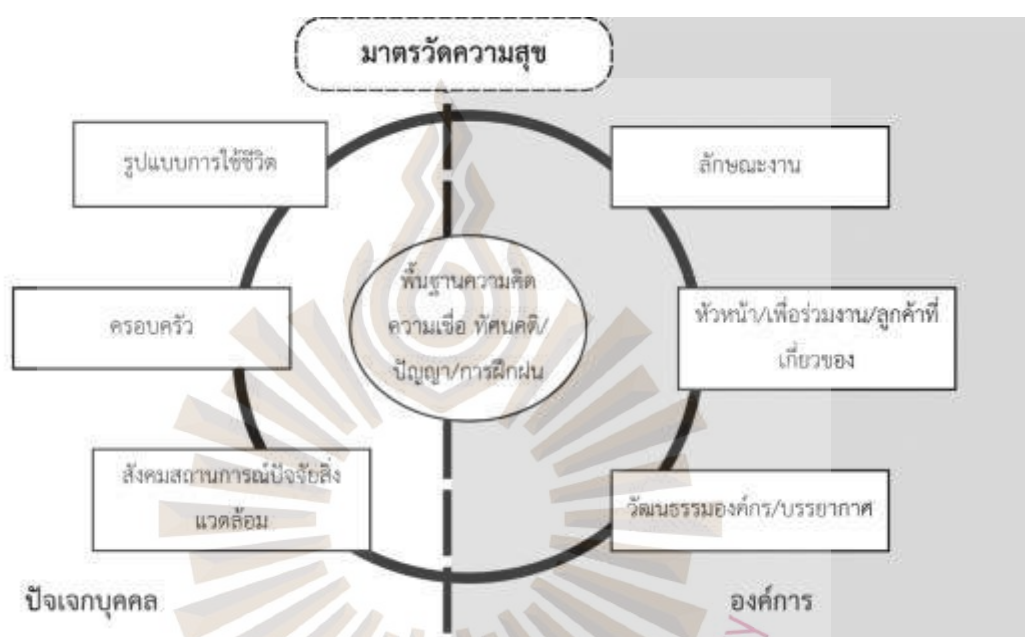


รูปที่ 2.4 โมเดล การจัดการความสุข (Happy Management)

ที่มา: จุฑามาศ แก้วพิจิตร และคณะ, 2554

3) พนักงานที่มีความสุข (Happy Employee) บุคลากรในองค์กรต้องสร้างความสุขให้แก่ตนเอง โดยการไขรหัสกุญแจความสุข- หมุนรหัส ขจัดทุกข์ บำรุงสุข โดยมีปัจจัยเกี่ยวกับ

พื้นฐานความคิด ความเชื่อ ทศนคติ ปัญหา และการฝึกฝนของคน เป็นแกนกลางในการรับรู้ความสุขของคน ปัจจัยพื้นฐานจะถูกล้อมรอบด้วยปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง อีก 6 ปัจจัย คือ ลักษณะงาน หัวหน้า เพื่อนร่วมงาน ลูกค้าย บุคคลอื่น ๆ วัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศการทำงาน รูปแบบการใช้ชีวิต ครอบครัว สังคม การถอดรหัสความสุขขึ้นอยู่กับการหมุนแต่ละปัจจัยให้เหมาะสม เพื่อนำมาสร้างมาตรวัดระดับความสุขโดยรวมของบุคคลนั้น



รูปที่ 2.5 โมเดล พนักงานที่มีความสุข (Happy Employee)

ที่มา: วิชัย อุตสาหจิต, 2554

สสส. (2552) ได้นำเสนอแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy workplace) โดยประกอบไปด้วยความสุข 8 ประการ คือ การมีสุขภาพดีการมีน้ำใจงามการผ่อนคลายการใฝ่หาความรู้การมีคุณธรรม การปลอดหนี้การมีครอบครัวที่ดีและการมีสังคมดีซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาวะที่ดี 4 มิติ คือ กายใจ สังคม และจิตวิญญาณ ซึ่งการสร้างความสุขในที่ทำงานจะทำให้พนักงานมีความสุข ดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม มีความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่เพื่อนร่วมงาน เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดีมีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้องค์กรเองก็จะได้รับประโยชน์จากการมีบุคลากรที่กระตือรือร้น เปี่ยมไปด้วยพลังแห่งความคิดและการเพิ่มผลการปฏิบัติงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข เป็นการสร้างการทำงานหรือการสร้างองค์กรที่มีความก้าวหน้าและพัฒนาผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเพิ่มเติมความรู้ มีความสมดุลในชีวิต สร้างความผาสุกในการทำงานของผู้ปฏิบัติ ซึ่งต้องอาศัยการพัฒนา 4 ด้าน 1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ 2) สภาพแวดล้อมทางจิตสังคม 3) สิ่งเอื้ออำนวยสุขภาพอนามัยในที่ทำงานและ 4) ความร่วมมือกับชุมชน ถ้าคนทำงานมีความสุขคือการให้ความสำคัญกับคนในองค์กรจะทำให้คนในองค์กรเกิดความจงรักภักดีและเสียสละให้กับองค์กรอย่างแท้จริง

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

2.5.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

จากการศึกษาพจนานุกรมของ Webster (Nufeldt & Guralinik, 1988) พบว่า Need หมายถึง สิ่งเป็นประโยชน์ซึ่งคลาดเคลื่อนและเป็นที่ต้องการ การแปลเป็นภาษาไทย คือ ความต้องการจำเป็น มีผู้กำหนดความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ดังนี้

Kaufman and English (1981) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น ว่าเป็นความขัดแย้งระหว่างสิ่งเป็นอยู่และสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้น

Witkin and Altschuld (1995) ให้ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นว่า ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่ หรือสภาพที่เกิดขึ้นปัจจุบัน สภาพที่ควรจะเป็น หรือสภาพปรารถนา

Revire (1996) ให้ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นว่า เป็นช่องว่างระหว่างสิ่งที่เป็จริงและอุดมการณ์ ซึ่งเป็นที่รับรู้ในค่านิยมและยอมรับให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

สุวิมล ว่องวาณิช (2562) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบซึ่งให้เพื่อกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่มุ่งหวังกับสภาพที่เป็นจริง ส่วนใหญ่จะเน้นความแตกต่างของผลลัพธ์ จากนั้นมีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความแตกต่างนั้นแล้วเลือกความต้องการจำเป็นที่สำคัญมาแก้ไข

กล่าวโดยสรุป ความต้องการจำเป็น หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็นโดยนำข้อมูลมาใช้กำหนดวิธีการแก้ปัญหาซึ่งกระบวนการที่เป็นระบบในการจัดลำดับความลำดับความสำคัญ และการตัดสินใจที่สัมพันธ์กับการวางแผนการพัฒนา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนางานต่อไป

2.5.2 จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

นักวิชาการ ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของความต้องการจำเป็น ไว้ดังนี้

กมลสร วงษ์รักษา (2540) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น มี 4 ประการ คือ

- 1) เพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับวางแผน ส่งผลในการจำแนกเป้าหมาย การตัดสินใจจึงเป็นของเขตของเป้าหมาย
- 2) เพื่อเป็นการวิเคราะห์หรือจำแนกแยกแยะปัญหาหรือจุดอ่อนของ สิ่งที่ศึกษา อันจะทำให้การวางแผนเป็นไปอย่างเหมาะสม
- 3) เพื่อใช้ประกอบการประเมินหลายรูปแบบ
- 4) เพื่อนำไปใช้กับการรับรองสถาบันการศึกษา

สุวิมล ว่องวาณิช (2548) ได้กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น คือ พยายามให้ได้ข้อมูลที่ช่วยเสริมการวางแผนการดำเนินงาน ทำให้การพัฒนานวัตกรรม หรือการแก้ปัญหาต่าง ๆ สอดคล้องกับสภาพที่เกิดขึ้นจริง

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น คือ เป็นการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ การทำเพื่อให้ได้ข้อมูล ที่จะนำไปใช้ในการวางแผนการดำเนินการทำงาน ทำให้เกิดการพัฒนานวัตกรรม หรือการแก้ปัญหาต่างๆ ให้สอดคล้องกับสภาพที่เกิดขึ้นจริงอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

2.5.3 ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวาณิช (2548) กล่าวว่า ความต้องการจำเป็น แบ่งได้หลายประเภทขึ้นอยู่กับลักษณะที่ใช้ในการจัดประเภท ดังนี้

- 1) ระดับความต้องการจำเป็น เช่น ความจำเป็นขององค์กร (Organizational Needs) ความต้องการจำเป็นของบุคลากร (Personal Needs) ความจำเป็นของกลุ่ม (Group Needs)
- 2) สาระเนื้อหาของความต้องการจำเป็น เช่น ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร (Staff Development Needs) ความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม (Development Needs) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development Needs)
- 3) ระดับความลึกซึ้งของความต้องการจำเป็น เช่น ความต้องการจำเป็น ตามการรับรู้ (Felt Needs) ความต้องการจำเป็นเชิงวิเคราะห์ (Analytical Needs) ด้านกระบวนการ (Process

Needs) ความต้องการจำเป็นด้านผลลัพธ์ (Outcome Needs) ความต้องการจำเป็น ด้านแก้ปัญหา (Solution Needs) ตามความคิดของ Kaufman ความต้องการจำเป็นด้านปัจจัย และด้านกระบวนการ ถือเป็น “ความต้องการจำเป็นเทียม หรือ กึ่งความต้องการจำเป็น” (Quais Needs) ส่วนความต้องการจำเป็นด้านผลลัพธ์ถือเป็น “ความต้องการที่แท้จริง” (Needs)

4) ช่วงเวลาที่ต้องการกำหนดความต้องการจำเป็น เช่น ความต้องการจำเป็น ในปัจจุบัน (Present หรือ Current Needs) ความต้องการจำเป็นในอนาคต (Future Needs)

5) ธรรมชาติของข้อมูลที่แสดงความต้องการจำเป็น เช่น ความต้องการจำเป็นเชิงคุณลักษณะ (Qualitative Needs) ความต้องการจำเป็นเชิงปริมาณ (Quantitative Needs)

6) เจ้าของความต้องการจำเป็น ซึ่งแบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่ ความต้องการจำเป็น ด้านปฐมภูมิ (Primary Needs) ซึ่งเป็นความต้องการจำเป็นของผู้รับบริการ (Service Receivers) ในทางการศึกษา ส่วนใหญ่เป็นความต้องการจำเป็นของนักเรียน และความต้องการจำเป็นทุติยภูมิ ซึ่งแบ่งความต้องการจำเป็นของผู้ให้บริการ (Service Providers) เช่น ความต้องการจำเป็น ของผู้บริหาร

2.5.4 การจัดลำดับความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวานิช (2562) การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority Setting) ของความต้องการจำเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการระบุความต้องการจำเป็น การวิเคราะห์สาเหตุ และการกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญา ซึ่งจะทำให้การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสมบูรณ์ สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์หาสาเหตุและวิธีการแก้ไขต่อไป การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เป็นการศึกษวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นแต่ละประเด็น จากนั้นนำความต้องการจำเป็นมาจัดเรียงลำดับตั้งแต่ความสำคัญมากไปหาน้อย

วิธี Priority Needs Index (PNI) แบบปรับปรุง เป็นสูตรที่ปรับปรุงจาก PNI ดั้งเดิม โดยนงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช เป็นวิธีการที่หาค่าผลต่าง (I - D) แล้วหารด้วย D เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไป และให้ความเชิงเปรียบเทียบเมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่เป็นฐานในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวังของกลุ่ม (สุวิมล ว่องวานิช, 2558)

$$PNI_{\text{modified}} = (I-D)/D \quad (2-1)$$

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การจัดอันดับความต้องการจำเป็นจะต้องมีการพิจารณาความเที่ยง ความตรง เพื่อวิเคราะห์สาเหตุและเป็นการกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาสามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์หาสาเหตุและวิธีการต่อไป

2.5.4 ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น

Rouda and Kusy (2012) ได้แบ่งขั้นตอนการทำการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) การวิเคราะห์หาความแตกต่าง (Perform a Gap Analysis) เป็นการสำรวจการทำงานที่แท้จริงของหน่วยงานหรือพนักงาน โดยสำรวจสภาพจริงในปัจจุบันและสภาพคาดหวังซึ่งความแตกต่างของช่องว่างระหว่างสภาพจริงในปัจจุบันและสภาพคาดหวัง จะได้มาซึ่งความต้องการจำเป็น
- 2) การจัดลำดับความสำคัญ (Identify Priorities and Importance) เมื่อได้ประเด็นของความต้องการจำเป็นซึ่งอาจจะมีประเด็นจำนวนมาก ดังนั้น จึงต้องจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในแต่ละประเด็น โดยเลือกประเด็นที่สามารถส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่เป็นประเด็นที่มีความสำคัญที่สุด
- 3) การระบุสาเหตุปัญหา (Identify Causes of Performance Problems and/or Opportunnities) เมื่อจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุดแล้ว หลังจากนั้น ให้ระบุสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหา
- 4) การระบุวิธีการแก้ปัญหาที่เป็นไปได้ (Identify Possible Solution and Growth Opportunitie) เพื่อนำไปสู่การวางแผนในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาต่อไป

2.6 แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนมัธยมศึกษา

2.6.1 ความหมายเกี่ยวกับโรงเรียนมัธยมศึกษา

การมัธยมศึกษา ได้มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายที่สอดคล้องกันไว้หลายท่าน ดังนี้

Good (1973 อ้างถึงใน เทศ แก้วกลีกรม, 2538) ได้นิยามความหมายของ การมัธยมศึกษา ว่า “เป็นการศึกษาที่ วางแผนไว้สำหรับนักเรียนในวัย 12-17 ปี มุ่งเน้นให้เป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ แสดงออก และทำ ความเข้าใจกับสภาพความเป็นไปของชีวิตที่แท้จริง อีกทั้งยังเป็นการพัฒนา ทักษะคิดในการคิดค้น นิสัย และสาระอันเกี่ยวกับสังคม ร่างกาย และสติปัญญา”

สุจินต์ วิสวธีรานนท์ (2524) ได้กล่าวถึงความหมายของการมัธยมศึกษาไว้ว่า การมัธยมศึกษา เป็นการศึกษาก่อนการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่จัดสำหรับนักเรียนที่มีอายุประมาณ 12-17 ปี เป็นการศึกษาที่ต่อเนื่อง จากประถมศึกษาในบางประเทศจัดให้การศึกษาระดับนี้เป็นการศึกษาภาคบังคับที่เยาวชนทุกคนต้อง เรียน

ยุทธศักดิ์ นัฒแสน (2535) ได้ให้ความหมายของการมัธยมศึกษาไว้ว่า เป็นการศึกษาที่อยู่ กลางระหว่างการประถมและอุดมศึกษาเป็นการศึกษาที่ให้ความรู้พื้นฐานทั่วไป วิชาชีพต่าง ๆ และ การเตรียมตัวเรียนในระดับสูงขึ้นไป และเตรียมตัวเพื่อไปประกอบอาชีพ ขึ้นอยู่กับความสามารถ ความพร้อม ความสนใจ และถนัดแต่ละบุคคล

จากนิยามที่นักการศึกษาได้ให้ความหมายการมัธยมศึกษาไว้ดังกล่าว พอสรุปความหมายของ การมัธยมศึกษา ไว้ว่า การมัธยมศึกษาเป็นการศึกษาที่จัดให้นักเรียนที่มีอายุ 12-17 ปี ต่อเนื่องจา การศึกษาระดับประถมศึกษา เพื่อพัฒนาเยาวชนให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะต่าง ๆ ขึ้นพื้นฐาน ที่จะใช้ในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขหรือเป็นพื้นฐานความรู้ที่ศึกษาต่อไปในระดับสูง

2.6.2 หน้าที่ของโรงเรียนมัธยมศึกษา

เทศ แก้วกลีกรม (2538) หน้าที่ของโรงเรียนมัธยมประกอบไปด้วย 1) หน้าที่ในการให้ การศึกษาทั่วไป 2) หน้าที่ในการให้ความรู้ด้านวิชาชีพ 3) หน้าที่ในการให้การแนะแนว 4) หน้าที่ใน การให้เด็กมีโอกาสสำรวจตนเอง 5) หน้าที่ในการช่วยส่งเสริมประสบการณ์การพัฒนาทุกด้าน

2.6.3 ข้อมูลเกี่ยวกับโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี

2.6.3.1 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรีจึงหวัดนนทบุรีอยู่ในเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี และมีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 18 โรงเรียน โดยแบ่งเป็น 3 สหวิทยา เขต ได้แก่

สหวิทยาเขตนนทบุรี 1 รับผิดชอบโรงเรียนในพื้นที่อำเภอเมืองนนทบุรี (ยกเว้นโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ นนทบุรีและโรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์) และอำเภอบางกรวย (โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) นนทบุรี)

สหวิทยาเขตนนทบุรี 2 รับผิดชอบโรงเรียนในพื้นที่อำเภอเมืองนนทบุรี (เฉพาะโรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์) และอำเภอปากเกร็ด

สหวิทยาเขตนนทบุรี 3 รับผิดชอบโรงเรียนในพื้นที่อำเภอเมืองนนทบุรี (เฉพาะโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ นนทบุรี) อำเภอไทรน้อย อำเภอบางกรวย (โรงเรียนเทพศิรินทร์ นนทบุรี) อำเภอบางบัวทอง และอำเภอบางใหญ่

2.6.3.2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 ห้องเรียน จำนวน 79 ห้อง นอกจากการจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรปกติแล้ว โรงเรียนมีการจัดการเรียนการสอนในโครงการภาคภาษาอังกฤษ(English Program) ตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 จำนวน 12 ห้อง โครงการห้องเรียนพิเศษวิทยาศาสตร์ ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6 จำนวน 3 ห้อง และโครงการส่งเสริมความสามารถพิเศษด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 จำนวน 9 ห้อง มีอาคารเรียน 6 หลัง อาคารประกอบ 8 หลัง เขตพื้นที่บริการของโรงเรียน ได้แก่ ตำบลสวนใหญ่ ตำบลตลาดขวัญ ตำบลบางไผ่ ตำบลบางศรีเมือง ตำบลบางกระสอ ตำบลบางเขน อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี แขวงบางซื่อ แขวงวงศ์สว่าง เขตบางซื่อ แขวงบางอ้อ เขตบางพลัด จังหวัดกรุงเทพมหานคร ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพอุตสาหกรรม ค้าขาย รับราชการ และธุรกิจส่วนตัว ตามลำดับ มีฐานะปานกลางสถาน ที่ตั้งโรงเรียนอยู่ใกล้เคียงกับสถาบันการศึกษาต่าง ๆ หน่วยงานราชการ ธนาคาร วัด มัสยิด โบสถ์ และมีการคมนาคมสะดวกสบาย

2.6.3.3 ข้อมูลบุคลากร

ตารางที่ 2.1 ข้อมูลบุคลากร

ประเภทบุคคล	จำนวน
ผู้อำนวยการ	1
รองผู้อำนวยการ	4

ตารางที่ 2.1 ข้อมูลบุคลากร (ต่อ)

ประเภทบุคคล	จำนวน
ครูประจำการ	125
รวมครูประจำการ	130
ครูอัตราจ้าง	9
เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน	56
รวมทั้งหมด (คน)	195

ที่มา: สำนักงานมัธยมศึกษาสภานนทบุรี, 2565

2.6.3.4 ข้อมูลนักเรียน

ปัจจุบัน โรงเรียนมีข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนนักเรียน จำแนกตามระดับชั้นที่เปิดสอน

ตารางที่ 2.2 ข้อมูลนักเรียน

ชั้น	จำนวนห้องเรียน	จำนวนนักเรียน	ร้อยละ
มัธยมศึกษาปีที่ 1	13	528	18.25
มัธยมศึกษาปีที่ 2	13	505	17.46
มัธยมศึกษาปีที่ 3	13	474	16.38
มัธยมศึกษาปีที่ 4	13	540	18.67
มัธยมศึกษาปีที่ 5	13	441	15.24
มัธยมศึกษาปีที่ 6	14	405	14.00
รวม	79	2,893	100

ที่มา: สำนักงานมัธยมศึกษาสภานนทบุรี, 2565

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.7.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งความสุขในประเทศ

ปริญญ ชัยกองเกียรติ, นิมิตฺตรา แว, สาธิมาน มากชูชิต, และวราภรณ์ ศิวดำรงพงศ์ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาสุขภาวะองค์กรด้วยการจัดการความรู้ 1) เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพัน ความสุขและสุขภาวะองค์กรของบุคลากรในวิทยาลัยพยาบาล

บรมราชชนนี ยะลา ผลการวิจัยพบว่า ผลการประเมินด้านสุขภาวะองค์กรอาจารย์เห็นว่าสุขภาวะของคนในองค์กรนี้อยู่ในระดับน่าปลื้มที่สุดในการประเมินหลังการพัฒนาพบว่า อาจารย์ต้องการให้วิทยาลัยปรับปรุงใน 3 ลำดับ ได้แก่ ส่งเสริมความสมดุลของการดำเนินชีวิตในการทำงาน ส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพของบุคลากร ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนต้องการให้วิทยาลัยปรับปรุงใน 3 ลำดับ ได้แก่ ความก้าวหน้าในอาชีพ การจัดสวัสดิการให้บุคลากร และบริหารผลตอบแทนการทำงาน

วุฒิเดช ซึ่งจิตสิริโรจน์ และพรรัตน์ แสงหาญ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการดำเนินงานขององค์กรสุขภาวะต้นแบบในเขตภาคตะวันออกของประเทศไทย 1) เพื่อศึกษารูปแบบการดำเนินงานขององค์กรสุขภาวะต้นแบบในภาคตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรสุขภาวะ ประกอบด้วย นโยบายจากผู้บริหาร และความต้องการให้พนักงานมีความสุข เกิดกิจกรรมสร้างสุขทั้ง 8 ประการ ซึ่งประกอบด้วย 1) สุขภาพดี มีการส่งเสริมการออกกำลังกาย 2) น้ำใจงาม 3) ผ่อนคลาย มีการจัดกิจกรรมท่องเที่ยวประจำปี 4) หาความรู้ มีการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรม 5) ทางสงบมีคุณธรรม 6) ปลดหนี้/รู้จักใช้เงิน 7) ครอบครัวที่ดีมีการจัดกิจกรรมท่องเที่ยวสำหรับพนักงาน 8) สังคมดี มีการให้บริการช่วยเหลือสังคม

นันท์สินี ทวีสุวรรณ และสงวน อินทร์รักษ์ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่องสุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว 1) เพื่อทราบสุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว 2) เพื่อทราบแนวทางในการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว ผลการวิจัยพบว่า สุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และแนวทางการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว พบว่า 1) ด้านสุขภาพดี ควรรับประทานอาหารตามคุณค่าทางโภชนาการ ลดความเครียด ผักผลไม้ 2) ด้านน้ำใจงาม ควรมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เอื้อเฟื้อ และสามัคคี 3) ด้านการผ่อนคลาย ควรจัดกิจกรรมในการศึกษาดูงานและมีการสังสรรค์ในวันพิเศษหรือโอกาสพิเศษ 4) ด้านหาความรู้ มีการติดตามและนิเทศชั้นเรียน เพื่อแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน 5) ด้านคุณธรรม การเข้าร่วมกิจกรรมในวันสำคัญต่าง ๆ 6) ด้านการใช้เงิน จัดทำบัญชีรายรับรายจ่ายในแต่ละเดือน และออมเงินเป็นประจำ 7) ด้านครอบครัวที่ดี ควรให้ครูได้อยู่ร่วมกับครอบครัวในวันสำคัญ 8) ด้านสังคมดี จัดกิจกรรมให้ครูมีปฏิสัมพันธ์กับโรงเรียน

จิตติกรณ อาจะสมิต (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข และ 2)

เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ แนวทางการพัฒนา และเงื่อนไขความสำเร็จ 1) หลักการมี 5 ด้าน ประกอบด้วย หลักความยุติธรรม หลักการสร้างเสริมสุขภาพ หลักวัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว หลักการมีส่วนร่วม และหลักคุณค่าของงาน 2) วัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข 3) แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ระบบการจัดการ สุขภาพกายและใจ บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน กระบวนการสร้างสุขและลักษณะของงาน ส่วน 4) เงื่อนไขความสำเร็จ ประกอบด้วย แรงจูงใจในการทำงาน สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และการสื่อสารประสิทธิภาพ

ศราวุฒิ อินดา และวันทนา อมตาริยะ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุข และ 2) เพื่อหาแนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับปานกลางและสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก การหาแนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สรุปได้ว่า ควรมีการกำหนดเป้าหมายวางแผนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีการส่งเสริมสุขภาพ สนับสนุนสื่อวัสดุอุปกรณ์ เสี่ยงและสร้างบรรยากาศที่ทำงานให้น่าอยู่ มีการวางแผนค่าใช้จ่ายและแสวงหารายได้เสริม

ณัฐพงษ์ น้อยโคตร และบุญชม ศรีสะอาด (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา 2) เพื่อพัฒนาแนวทางสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันของความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความต้องการจำเป็นของความเป็นองค์กรแห่ง

ความสุขในสถานศึกษา เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ด้านที่ทำงานน้อย 2) ด้านความสมานฉันท์ในองค์กร 3) ด้านทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ และ 4) ด้านคนทำงานมีความสุข 2) แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กร แห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2 ประกอบด้วย 1 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสมานฉันท์ในองค์กร 2) ด้านทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ 3) ด้านที่ทำงานน้อย 4) ด้านคนทำงาน มีความสุข ทั้ง 4 ด้าน มีแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข รวมทั้งสิ้น 27 แนวทาง โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

2.7.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งความสุขต่างประเทศ

Abdul, Ying-Leh, and Chen (2016) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของความสุขในที่ทำงานต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของคนในองค์กรการศึกษามาเลเซีย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในที่ทำงานกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของคน และเพื่อศึกษาอิทธิพลของความสุขในที่ทำงานที่มีต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์ของคน พบว่าจากการวิเคราะห์เชิงความสัมพันธ์ของเพียร์สันการวิเคราะห์ทุกมิติพบว่า ผลงานครู บรรยายภาศในโรงเรียน ความเชื่อของครู การมีส่วนร่วมของครู มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของครูยุคใหม่ และผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุพจน์พบว่าความสุขในการทำงานมี 2 มิติ ผลงานของครูและความเชื่อของครูมีผลต่อความแปรปรวนในทางพฤติกรรมของครูในยุคใหม่ ๆ อย่างมีนัยสำคัญ

Raj, Tiwari, and Rai (2019) ได้ทำการศึกษาแบบประเมินจุดแข็งเชิงทำนายขององค์กรโรงเรียนและวัฒนธรรมองค์กรแบบพึ่งพาอาศัยกันอย่างมีความสุขของครูโรงเรียนมัธยม เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างเพศและองค์กรในการพึ่งพากันของครูโรงเรียนมัธยม เพื่อให้เข้าใจลักษณะและขอบเขตความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมและความสุขแบบพึ่งพา และเพื่อประเมินจุดแข็งในการทำนายเพศ และประเภทโรงเรียนและวัฒนธรรม ผลการศึกษาพบว่าความสุขที่ต้องพึ่งพาอาศัยกันเป็นสิ่งสำคัญที่ถูกกำหนดโดยเพศ ลักษณะขององค์กรและวัฒนธรรมองค์กร โรงเรียนส่วนกลางโรงเรียนประจำจังหวัด และโรงเรียนเอกชนต่างกันผลลัพธ์ทางอารมณ์สำหรับชายและหญิง

Kun and Gadanez (2019) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสุขในที่ทำงาน ความเป็นอยู่ที่ดี และความสัมพันธ์ทางจิตใจ การศึกษาของครูชาวฮังการี เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรทางจิตวิทยาของครูผ่านแนวคิดทางจิตวิทยา ความเป็นอยู่ในการทำงานและการรับรู้ความสุขในที่

ทำงาน และเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ผลการศึกษาเชิงปริมาณพบว่าความเป็นอยู่ที่ดีและความสุขในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับทรัพยากรทางจิตใจภายใน ความหวังและการมองโลกในแง่ดีโดยเฉพาะ เราสรุปว่าการมุ่งมั่นอนาคตที่ดีของพนักงานจะต้องคำนึงถึงปัจจัยที่สนับสนุนในเชิงบวก

Musa (2020) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับผลของความมุ่งมั่นในการสอนและความฉลาดทางอารมณ์เพื่อค้นหาความแตกต่างของความมุ่งมั่นในการสอนที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงและความฉลาดทางอารมณ์ต่ำ และเพื่อศึกษาความแตกต่างของความมุ่งมั่นในการสอนที่มีความสุขในการทำงาน ในประเทศไนจีเรีย ผลการวิจัยพบว่า ความมุ่งมั่นในการสอนของครูมัธยมศึกษาตอนปลายที่มีความฉลาดทางอารมณ์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t=81.56$; $p<0.05$) ในทำนองเดียวกันความแตกต่างระหว่างความมุ่งมั่นในการสอนของครูมัธยมศึกษาตอนปลายที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูง ครูโรงเรียนมัธยมมีความสุขในการทำงานสูงและต่ำ($t=36.71$; $p<0.05$) ข้อเสนอแนะให้รัฐบาลจัดบรรยากาศการทำงานเอื้อต่อครู และควรส่งครูไปประชุม สัมมนาอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นระยะ ๆ เพื่อปรับปรุงและอัปเดตความรู้เพื่อความสุขในการทำงานตลอดจนทักษะที่จำเป็นสำหรับการเรียนการสอนและความมุ่งมั่นในการทำงาน

Ahmed, Hushin, and Mahayadin (2020) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสุขในที่ทำงานและความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียน ความสุขเป็นองค์ประกอบที่สามารถกระตุ้นกิจกรรมประจำวันของบุคคล สร้างความตระหนักในตนเอง ความคิดสร้างสรรค์ และสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมที่กลมกลืน ความสุขในที่ทำงานเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างความคิดเชิงบวกในทีมงาน ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของ Spearman แสดงระดับความสุขในที่ทำงานและแรงจูงใจในการทำงานของครูในระดับสูง การศึกษานี้สนับสนุนการศึกษาก่อนหน้านี้ที่แสดงถึงความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความสุขในที่ทำงานและแรงจูงใจในการทำงานครู

2.7.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการจำเป็น

พัชวิชญ์ เลียงชีพชอบ (2562) ได้ทำการศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาตามแนวคิดคนไทย 4.0 เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาตามแนวคิดคนไทย 4.0 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาตามแนวคิดคนไทย 4.0 ที่มี

ลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด คือการพัฒนาสื่อ แหล่งเรียนรู้ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา รองลงมาคือ การวัดผลประเมินผล การจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาหลักสูตร เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ข้อที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตร คือการกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีความเป็นผู้ประกอบการดิจิทัล 2) ด้านการจัดการเรียนรู้ คือ การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีความเป็นผู้ประกอบการดิจิทัล 3) ด้านการวัดผลประเมินผล คือ การกำหนดนโยบายและการพัฒนาเครื่องมือการวัดผล คือ การผลิต การพัฒนาและการใช้สื่อแหล่งการเรียนรู้ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีความเป็นผู้ประกอบการดิจิทัล

ศิริวัฒน์ บุญโตนคร และสธิพร เชาวนชัย (2564) ได้ทำการศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการส่งเสริมการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการส่งเสริมการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ผลการวิจัยพบว่า 1) การศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ด้านการบริหารและการพัฒนาหลักสูตร มีดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด รองลง คือ ด้านการนิเทศการศึกษา 2) การศึกษาแนวทางการส่งเสริมการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานมัธยมศึกษาพิจิตร จำนวน 18 แนวทาง

กษิณฎิ์ มีพรหม, สุกัญญา แซ่มซ้อย, และสืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2564) ได้ทำการศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ตามแนวคิดอาชีวะในอนาคต เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ตามแนวคิดอาชีวะในอนาคต ผลการวิจัยพบว่าความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ ตามแนวคิดอาชีวะในอนาคตมีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ 1) ด้านการจัดการเรียนการสอน ($PNI_{Modified}=0.290$) ในกลุ่มงานการแพทย์และวิทยาศาสตร์สุขภาพ 2) ด้านการวัดและประเมินผล ($PNI_{Modified}=0.283$) ในกลุ่มงานการแพทย์และวิทยาศาสตร์สุขภาพ 3) ด้านการพัฒนาหลักสูตร ($PNI_{Modified}=0.281$) ในกลุ่มงานการแพทย์และวิทยาศาสตร์สุขภาพ

บงกชกานต์ จามจุรี (2564) ได้ทำการศึกษาความจำเป็นของการพัฒนาการบริหาร โรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานครเขตหนองแขม ตามแนวความคิดการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร เพื่อศึกษา ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหาร โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนอง แขวงตามแนวความคิดการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นของการ พัฒนาการบริหาร โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามแนวความคิดการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร มี ลำดับความต้องการจำเป็นจากสูงที่สุดไปหาต่ำที่สุดคือ ด้านที่ 2 การนำแผนสู่การปฏิบัติ ($PNI_{Modified}=0.435$) มีองค์ประกอบที่มีค่าความต้องการจำเป็นที่สูงที่สุดและต่ำสุด คือองค์ประกอบที่ 2 การ ปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ($PNI_{Modified}=0.490$) และองค์ประกอบที่ 4 การสร้างเครือข่ายทางสังคม ($PNI_{Modified}=0.391$) ด้านที่ 3 การประเมินผล ($PNI_{Modified}=0.425$) มีองค์ประกอบที่มีค่าความต้องการ จำเป็นที่สูงที่สุดและต่ำสุด คือองค์ประกอบที่ 2 การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ($PNI_{Modified}=0.490$) และ องค์ประกอบที่ 4 การสร้างเครือข่ายทางสังคม ($PNI_{Modified}=0.375$) ด้านที่ 1 การวางแผน ($PNI_{Modified}=0.375$) มีองค์ประกอบที่มีค่าความต้องการจำเป็นที่สูงที่สุดและต่ำสุด คือ องค์ประกอบที่ 2 การ ปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ($PNI_{Modified}=0.431$) และองค์ประกอบที่ 3 การให้สมาชิกมีส่วนร่วม ($PNI_{Modified}=0.347$)

ฐานะมาศ หาดขาว (2564) ได้ทำการศึกษา ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ 2) ศึกษา แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาค้นคว้าความต้องการจำเป็นของ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า มีดัชนีความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ใน ภาพรวมเท่ากับ 0.079 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ รองลงมา คือด้านความสามารถทางเชาว์ปัญญา และด้านที่มีดัชนี ความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ ด้านความไว้วางใจ และ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัด เพชรบูรณ์ จำนวน 12 แนวทาง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี 2) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ได้มีการกำหนดวิธีการวิจัยไว้ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

โดยการวิจัยในครั้งนี้ใช้ประชากรเป้าหมายเป็นกลุ่มตัวอย่าง (Target Sampling Population) ปรับจาก Grazino and Raulin (2004 อ้างถึงใน อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล, 2562) ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี จำนวน 195 คน ข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ปีการศึกษา 2565 ณ วันที่ 6 ธันวาคม 2565

ตารางที่ 3.1 จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

ประเภทบุคคล	จำนวน
ผู้อำนวยการ	1
รองผู้อำนวยการ	4
ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย	13
ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์	17
ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	29
ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา	12
ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา	9
ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ	8
ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ	8
ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้แนะแนวและห้องสมุด	6
ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ	23
รวมครูประจำการ	130
ครูอัตราจ้าง	9
เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน	56
รวมทั้งหมด (คน)	195

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ปรับปรุงจาก สสส. (2552) เพื่อสอบถามเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน สถานภาพการสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน จำนวน 6 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 สภาพองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเป็นแบบสอบถามตามสภาพที่เป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์เป็นแบบสอบถาม ประเมินมาตราส่วน ประมาณค่าของ Likert (1932)

โดยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถาม เลือกได้คำตอบเดียว ในแต่ละข้อคำถามจะมีระดับความต้องการจำเป็นตามสภาพที่เป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ระดับความต้องการจำเป็นตามสภาพที่เป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ ดังนี้

5 หมายถึง มีสภาพที่เป็นจริง/สภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรแห่งความสุข อยู่ในระดับในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีสภาพที่เป็นจริง/สภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรแห่งความสุข อยู่ในระดับในระดับมาก

3 หมายถึง มีสภาพที่เป็นจริง/สภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรแห่งความสุข อยู่ในระดับในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีสภาพที่เป็นจริง/สภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรแห่งความสุข อยู่ในระดับในระดับน้อย

1 หมายถึง มีสภาพที่เป็นจริง/สภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรแห่งความสุข อยู่ในระดับในระดับน้อยที่สุด

3.3 การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้ได้สร้างและพัฒนาเครื่องมือด้วยตนเอง และเก็บรวบรวมข้อมูลตาม กรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัยซึ่งมีการดำเนินการตามขั้นตอน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.3.1 การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาหลักการแนวคิดเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องความต้องการจำเป็นตามความคิดเห็นของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อกำหนดเป็นกรอบ ในการสร้างเครื่องมือ

3.3.2 กำหนดวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อนำไปสร้างเครื่องมือ

3.3.3 ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List) และแบบ มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

3.3.4 ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับร่างแบบ ตามกรอบแนวคิด ให้ครอบคลุมเนื้อหาสาระและขอบเขตของงานวิจัย

3.3.5 นำเสนอแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และให้ข้อเสนอแนะ

3.3.6 นำข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษาไปปรับปรุงแบบสอบถาม

3.3.7 นำเสนอแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านตรวจสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และตรวจสอบหาความถูกต้องของภาษา จากนั้นนำคะแนนไปคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item-objective congruence: IOC) มากกว่า 0.5 โดยใช้สูตร (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2557)

$$IOC = \Sigma R/N \quad (3-1)$$

เมื่อ IOC = ค่าดัชนีความสอดคล้อง
 ΣR = ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
 N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

กำหนดเกณฑ์การประเมิน

ให้คะแนน = + 1 หมายถึง เหมาะสม สอดคล้องตรงกับวัตถุประสงค์
 ให้คะแนน = 0 หมายถึง ไม่แน่ใจ มีสอดคล้องตรงกับวัตถุประสงค์
 ให้คะแนน = -1 หมายถึง ไม่สอดคล้อง ไม่ตรงกับวัตถุประสงค์

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.05-1.00 หมายความว่า ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 หมายความว่า ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา พบว่า ความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามจำนวนทั้งหมด 44 ข้อ และมีจำนวน 40 ข้อ ที่มีค่า IOC ได้ $\geq .50$ และมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.66-1.00 แสดงว่าข้อคำถามดังกล่าวมีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขคำถามตามที่คุณผู้เชี่ยวชาญแนะนำเพื่อให้ข้อคำถามมีความเหมาะสม

3.3.8 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทำการทดลองใช้ (Tryout) กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย จำนวน 30 ฉบับ เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient: α) โดยคัดเลือกประเด็นคำถามที่มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป แสดงว่าประเด็นคำถามนั้นมีความเที่ยง (Cronbach, 1990)

ผลการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามด้วยวิธีการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของ ประเด็นคำถามทั้ง 8 ด้านที่ใช้ในการวิจัย พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับ คือ 0.926 โดยมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านดังนี้ ด้านสุขภาพดี มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ (0.834) ด้านน้ำใจงามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ (0.855) ด้านการผ่อนคลายมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ (0.781) ด้านการหาความรู้มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ (0.906) ด้านคุณธรรมมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ (0.735) ด้านใช้เงินเป็นมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ (0.820) ด้านครอบครัวที่ดี มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ (0.806) ด้านความสุขขององค์กรและสังคมมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ (0.784) ตามลำดับ

3.3.9 ปรับปรุงข้อคำถามในแบบสอบถามให้เหมาะสม และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

3.3.10 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง รายงานและวิเคราะห์ผล ด้วยสถิติขั้นพื้นฐานเพื่อนำเสนอข้อมูลสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นของการเป็นองค์กรแห่งความสุข นำเสนอแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การศึกษาในครั้งนี้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ผู้ศึกษาได้กำหนดวิธีการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.4.1 ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1

3.4.2 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ให้กลุ่มประชากรโดยเก็บข้อมูลด้วยตนเองจำนวน 195 ชุด ตรวจสอบความเรียบร้อยของแบบสอบถาม นำไปวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้หลักการวิจัยเชิงปริมาณ โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

3.5.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (พรณี ลีกิจวัฒน์, 2559) ในการวิเคราะห์ โดยนำเสนอในรูปของตารางแจกแจงความถี่ ร้อยละ

3.5.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพองค์กรแห่งความสุข ซึ่งประกอบด้วย 1) สภาพที่เป็นจริง 2) สภาพที่พึงประสงค์ การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) โดยใช้วิธี Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) ซึ่งปรับปรุง โดย นางลักขณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช (สุวิมล ว่องวานิช, 2558) ได้ปรับปรุงจาก วิธี Priority Needs Index (PNI) โดยมีสูตรการคำนวณดังนี้

$$PNI_{\text{modified}} = (I-D)/D \quad (3-2)$$

PNI_{modified} = การเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

I = ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์ (Importance) ของการเป็นองค์กรแห่งความสุข

D = ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง (Degree of success) ของการเป็นองค์กรแห่งความสุข

จากนั้นนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง โดยใช้เกณฑ์การ พิจารณาที่กำหนดไว้ แบ่งเป็น 5 ระดับ (Best, 1986) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีสภาพที่เป็นจริง/สภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีสภาพที่เป็นจริง/สภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีสภาพที่เป็นจริง/สภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีสภาพที่เป็นจริง/สภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีสภาพที่เป็นจริง/สภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3.5.3 จัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ของข้อมูลมากที่สุด 3 อันดับแรก ในแต่ละด้านของการเป็นองค์กรแห่งความสุข โดยใช้วิธี Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$)

3.5.4 นำผลการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ของข้อมูลมากที่สุด 3 อันดับแรก ในแต่ละด้านของการเป็นองค์กรแห่งความสุขมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์

3.5.5 ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างแบบสัมภาษณ์ตามกรอบแนวคิดองค์กรแห่งความสุข สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก 5 ท่าน เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรีต่อไป

ระยะที่ 2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ได้มีการกำหนดวิธีการวิจัยไว้ดังนี้

3.6 ผู้ให้ข้อมูลหลัก

3.7 เครื่องมือที่ใช้

3.8 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.9 วิเคราะห์ข้อมูล

3.6 ผู้ให้ข้อมูลหลัก

ผู้วิจัยได้กำหนดผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานนทบุรี จำนวน 5 ท่าน คัดเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วย ดังนี้

- 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 ท่าน
- 2) รองผู้อำนวยการสถานศึกษาทั้ง 4 ท่าน

3.7 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนที่ 2 เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างตามกรอบแนวคิดการศึกษาศักยภาพองค์กรแห่งความสุข 8 ด้าน โดยผู้วิจัยจะเป็นผู้สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลหลัก ด้วยตนเอง

3.8 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก 5 ท่าน ด้วยแบบสัมภาษณ์แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ตามกรอบแนวคิดการศึกษาศักยภาพองค์กรแห่งความสุข 8 ด้าน โดยกำหนดประเด็นคำถามในเครื่องมือจากการลำดับความต้องการจำเป็น 3 อันดับแรกของแต่ละด้านของการเป็นองค์กรแห่งความสุข (สุวิมล ว่องวานิช, 2558) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 ท่าน รองผู้อำนวยการสถานศึกษาทั้ง 4 ท่าน จากโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานนทบุรี คัดเลือกแบบเจาะจง

3.9 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาเรียบเรียงและนำเสนอข้อมูลตามประเด็น (Thematic Analysis) เพื่อกำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานนทบุรี

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี 2) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี โดยแบ่งการนำเสนอผลการศึกษาเป็น 3 ส่วน ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

n	หมายถึง	จำนวนประชากร
$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	หมายถึง	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
$PNI_{modified}$	หมายถึง	ดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น
I (Importance)	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์
D (Degree of success)	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง

4.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปฏิบัติงาน สถานภาพการสมรสระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร

ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = 195)

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	49	25
	หญิง	146	75
อายุ	น้อยกว่า 30 ปี	30	15
	30-40 ปี	129	66
	41-50 ปี	23	12
	มากกว่า 50 ปี	13	7
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	10	5
	ปริญญาตรี	150	77
	ปริญญาโท	33	17
	ปริญญาเอก	2	1
ตำแหน่งปฏิบัติงาน	ผู้บริหารสถานศึกษา	5	3
	ข้าราชการครู	125	64
	ครูอัตราจ้าง	9	5
	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน	56	29
สถานภาพการสมรส	โสด	99	51
	แต่งงานและอยู่ด้วยกัน	28	14
	แต่งงานและไม่อยู่ด้วยกัน	19	10

ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

(n = 195)

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน (คน)	ร้อยละ
	อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	35	18
	หย่าร้าง	14	7
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร	น้อยกว่า 1 ปี	16	8
	ระหว่าง 1-2 ปี	15	8
	ระหว่าง 3-5 ปี	79	41
	ระหว่าง 6-9 ปี	55	28
	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	30	15
รวม		195	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้นมีจำนวน 195 คน เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 75 (146 คน) และร้อยละ 25 (49 คน) ตามลำดับ

อายุตั้งแต่ 30-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 66 (129 คน) มีจำนวนมากที่สุด รองลงมาคือ อายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 15 (30 คน) รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 12 (23 คน) และ อายุมากกว่า 50 ปีคิดเป็นร้อยละ 7 (13 คน) ตามลำดับ

ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 77 (150 คน) มีจำนวนมากที่สุด รองลงมาคือ ปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 17 (33 คน) รองลงมาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 5 (10 คน) และ ปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 1 (2 คน) ตามลำดับ

ตำแหน่งปฏิบัติงาน ข้าราชการครูคิดเป็นร้อยละ 64 (125 คน) มีจำนวนมากที่สุด รองลงมาคือ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานคิดเป็นร้อยละ 29 (56 คน) รองลงมาคือ ครูอัตราจ้าง คิดเป็นร้อยละ 5 (9 คน) และผู้บริหารสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 3 (5 คน) ตามลำดับ

สถานภาพการสมรส โสด คิดเป็นร้อยละ 51 (99 คน) มีจำนวนมากที่สุด รองลงมาคือ อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน คิดเป็นร้อยละ 18 (35 คน) รองลงมาคือแต่งงานและอยู่ด้วยกัน คิดเป็นร้อยละ 14 (28 คน) รองลงมาคือแต่งงานและไม่ได้อยู่ด้วยกัน คิดเป็นร้อยละ 19 (10 คน) และหย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 7 (14 คน) ตามลำดับ

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ระหว่าง 3-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 41 (79 คน) มีจำนวนมากที่สุด รองลงมาคือ ระหว่าง 6-9 ปี คิดเป็นร้อยละ 28 (55 คน) รองลงมาคือตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป คิดเป็น

ร้อยละ 30 (15 คน) รองลงมาคือ น้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 8 (16 คน) และระหว่าง 1-2 ปี คิดเป็นร้อยละ 8 (15 คน) ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

จากการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข วิเคราะห์โดยวิธี Modified Priority Need Index (PNI_{modified}) ซึ่งเป็นดัชนีที่จัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการที่ใช้หลักการประเมินความแตกต่างและสูตรการคำนวณมาจากค่าดัชนี PNI โดยการหาค่าผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริง (D) และสภาพที่พึงประสงค์ (I) หาค่าด้วยค่าเฉลี่ยที่เป็นจริง (D) เพื่อถ่วงน้ำหนักก่อนที่จะไปจัดเรียงลำดับความสำคัญ โดยเรียงลำดับจากค่ามากไปหาค่าน้อย ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 สภาพที่เป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

(n = 195)

องค์กรแห่งความสุขของ โรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดใหญ่พิเศษสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1. ด้านสุขภาพดี (Happy Body)	3.39	0.34	ปานกลาง	4.85	0.18	มากที่สุด	0.437	1
2. ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart)	3.60	0.16	มาก	4.84	0.07	มากที่สุด	0.345	7
3. ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax)	3.38	0.28	ปานกลาง	4.70	0.17	มากที่สุด	0.384	5

ตารางที่ 4.2 สภาพที่เป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี (ต่อ)

(n = 195)

องค์กรแห่งความสุขของ โรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดใหญ่พิเศษสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
4. ด้านการหาความรู้ (Happy Brain)	3.50	0.25	มาก	4.83	0.20	มากที่สุด	0.386	4
5. ด้านคุณธรรม (Happy Soul)	3.59	0.15	มาก	4.69	0.15	มากที่สุด	0.311	8
6. ด้านใช้เงินเป็น (Happy Money)	3.40	0.23	ปาน กลาง	4.67	0.20	มากที่สุด	0.382	6
7. ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family)	3.37	0.31	ปาน กลาง	4.78	0.06	มากที่สุด	0.428	2
8. ด้านความสุขของ องค์กรและสังคม (Happy Society)	3.50	0.22	มาก	4.90	0.06	มากที่สุด	0.415	3
รวม	3.47	0.09	ปาน กลาง	4.9	0.08	มากที่สุด	-	-

จากตารางที่ 4.2 สภาพที่เป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ของความต้องการจำเป็นตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี พบว่า ในภาพรวม ค่าเฉลี่ยของระดับสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$) ค่าเฉลี่ยระดับสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.90$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาระดับสภาพที่เป็นจริงเป็นรายด้านพบว่า ด้านสุขภาพดี (Happy Body) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) รองลงมาคือ ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$)

ด้านความสุขขององค์กรและสังคม (Happy Society) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) ด้านการหาความรู้ (Happy Brain) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) ด้านใช้เงินเป็น (Happy Money) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.48$) ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) และด้านคุณธรรม (Happy Soul) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาระดับสภาพที่พึงประสงค์เป็นรายด้านพบว่า ด้านความสุขขององค์กรและสังคม (Happy Society) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.88$) รองลงมาคือ ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.86$) ด้านการหาความรู้ (Happy Brain) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.85$) ด้านสุขภาพดี (Happy Body) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.84$) ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.79$) ด้านคุณธรรม (Happy Soul) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.77$) ด้านใช้เงินเป็น (Happy Money) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.48$) และด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$) ตามลำดับ

ส่วนความต้องการจำเป็นตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตปทุมธานี ในภาพรวมมีค่า $PNI_{modified}$ อยู่ระหว่าง 0.311-0.437 และมีความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรก คือ ลำดับที่ 1 ด้านสุขภาพดี (Happy Body) ($PNI_{modified} = 0.437$) ลำดับที่ 2 ด้านครอบครัวดี (Happy Family) ($PNI_{modified} = 0.482$) และลำดับที่ 3 ด้านความสุขขององค์กรและสังคม (Happy Society) ($PNI_{modified} = 0.415$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 สภาพที่เป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตปทุมธานี ด้านสุขภาพดี (Happy Body)

(n = 195)

ข้อ	ด้านสุขภาพดี (Happy Body)	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1	การรับประทานอาหารที่ดี มีประโยชน์ ถูกหลักโภชนาการ	3.28	1.04	ปานกลาง	4.97	0.19	มากที่สุด	0.518	1
2	การออกกำลังกายสม่ำเสมอ	3.30	0.94	ปานกลาง	4.83	0.44	มากที่สุด	0.461	3

ตารางที่ 4.3 สภาพที่เป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ด้านสุขภาพดี (Happy Body) (ต่อ)

(n = 195)

ข้อ	ด้านสุขภาพดี (Happy Body)	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
3	การไม่สูบบุหรี่/ ใบบจาก/ ยาเส้น อื่น ๆ	3.88	1.37	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	0.290	4
4	การไม่ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ทุกชนิด	3.11	1.42	ปานกลาง	4.60	0.61	มากที่สุด	0.480	2
รวม		3.39	0.34	ปานกลาง	4.85	0.18	มากที่สุด	-	-

จากตารางที่ 4.3 สภาพที่เป็นจริง ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข เมื่อพิจารณาระดับสภาพที่เป็นจริงเป็นรายด้าน ด้านสุขภาพดี (Happy Body) ในภาพรวมค่าเฉลี่ยของระดับสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ($\bar{X} = 3.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การไม่สูบบุหรี่/ ใบบจาก/ ยาเส้น อื่น ๆ ($\bar{X} = 3.88$) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การออกกำลังกายสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.30$) การรับประทานอาหารที่ดี มีประโยชน์ ถูกหลักโภชนาการ ($\bar{X} = 3.28$) และการไม่ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ทุกชนิด ($\bar{X} = 3.11$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาระดับสภาพที่พึงประสงค์ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข เมื่อพิจารณาระดับสภาพที่พึงประสงค์เป็นรายด้าน ด้านสุขภาพดี (Happy Body) ในภาพรวมค่าเฉลี่ยของระดับสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ($\bar{X} = 4.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การไม่สูบบุหรี่/ ใบบจาก/ ยาเส้น อื่น ๆ ($\bar{X} = 5.00$) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การรับประทานอาหารที่ดี มีประโยชน์ ถูกหลักโภชนาการ ($\bar{X} = 4.97$) การไม่ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ทุกชนิด ($\bar{X} = 4.85$) และการออกกำลังกายสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.83$) ตามลำดับ

ส่วนความต้องการจำเป็นด้านสุขภาพดี (Happy Body) มีค่า $PNI_{modified}$ อยู่ระหว่าง 0.518-0.290 และมีความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรก คือ ลำดับที่ 1 การรับประทานอาหารที่ดี มีประโยชน์ ถูกหลักโภชนาการ ($PNI_{modified} = 0.518$) ลำดับที่ 2 การไม่ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ทุกชนิด ($PNI_{modified} = 0.480$) และ ลำดับที่ 3 การออกกำลังกายสม่ำเสมอ ($PNI_{modified} = 0.461$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 สภาพที่เป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัวลำภู ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart)

(n = 195)

ข้อ	ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart)	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1	การมีความเอื้ออาทรต่อกันรอบข้าง	3.80	1.25	มาก	4.96	0.25	มากที่สุด	0.305	7
2	การให้การช่วยเหลือแบ่งปันสิ่งต่าง ๆ ต่อกันรอบข้าง	3.73	1.30	มาก	4.73	0.44	มากที่สุด	0.268	8
3	การให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม	3.64	1.27	มาก	4.87	0.34	มากที่สุด	0.339	4
4	การมีความสัมพันธ์ในที่ทำงานเสมือนครอบครัว	3.34	1.43	ปานกลาง	4.80	0.40	มากที่สุด	0.436	1
5	การสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนอย่างเป็นกัลยาณมิตร	3.39	1.44	ปานกลาง	4.80	0.54	มากที่สุด	0.416	2
6	การมีการแลกเปลี่ยนความรู้ในการทำงานระหว่างกันเสมอ	3.67	1.05	มาก	4.87	0.50	มากที่สุด	0.325	5
7	การมีความเต็มใจในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม	3.61	1.31	มาก	4.87	0.34	มากที่สุด	0.350	3
8	การเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมเป็นประจำ	3.64	1.25	มาก	4.80	0.40	มากที่สุด	0.320	6
รวม		3.60	0.16	มาก	4.84	0.07	มากที่สุด	-	-

จากตารางที่ 4.4 สภาพที่เป็นจริง ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข เมื่อพิจารณาระดับสภาพที่เป็นจริงเป็นรายด้าน ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) ในภาพรวมค่าเฉลี่ยของระดับสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X} = 3.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การมีความเอื้ออาทรต่อคนรอบข้าง ($\bar{X} = 3.80$) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การให้การช่วยเหลือแบ่งปันสิ่งต่าง ๆ ต่อคนรอบข้าง ($\bar{X} = 3.73$) การมีการแลกเปลี่ยนความรู้ในการทำงานระหว่างกันเสมอ ($\bar{X} = 3.67$) การให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.64$) การเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมเป็นประจำ ($\bar{X} = 3.64$) การมีความเต็มใจในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม ($\bar{X} = 3.61$) การสื่อสารพูดคุยกับเพื่อน ($\bar{X} = 3.39$) และการมีความสัมพันธ์ในที่ทำงานเหมือนครอบครัว ($\bar{X} = 3.34$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาระดับสภาพที่พึงประสงค์ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข เมื่อพิจารณาระดับสภาพที่พึงประสงค์เป็นรายด้าน ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) ในภาพรวมค่าเฉลี่ยของระดับสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ($\bar{X} = 4.84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การมีความเอื้ออาทรต่อคนรอบข้าง ($\bar{X} = 4.96$) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.87$) การมีการแลกเปลี่ยนความรู้ในการทำงานระหว่างกันเสมอ ($\bar{X} = 4.87$) การมีความเต็มใจในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม ($\bar{X} = 4.87$) การสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนอย่างเป็นกัลยาณมิตร ($\bar{X} = 4.80$) การมีความสัมพันธ์ในที่ทำงานเหมือนครอบครัว ($\bar{X} = 4.80$) การเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมเป็นประจำ ($\bar{X} = 4.80$) และการให้การช่วยเหลือแบ่งปันสิ่งต่าง ๆ ต่อคนรอบข้าง ($\bar{X} = 4.73$) ตามลำดับ

ส่วนความต้องการจำเป็นด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) มีค่า PNI_{modified} อยู่ระหว่าง 0.436-0.268 และมีความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรก คือ ลำดับที่ 1 การมีความสัมพันธ์ในที่ทำงานเหมือนครอบครัว ($PNI_{\text{Modified}} = 0.436$) ลำดับที่ 2 การสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนอย่างเป็นกัลยาณมิตร ($PNI_{\text{Modified}} = 0.416$) และ ลำดับที่ 3 การมีความเต็มใจในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม ($PNI_{\text{Modified}} = 0.350$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 สภาพที่เป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตปทุมธานี ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax)

(n = 195)

ข้อ	ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax)	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1	การนอนหลับพักผ่อนมากกว่า 7 ชั่วโมงอยู่เสมอ	3.35	0.94	ปานกลาง	4.67	0.60	มากที่สุด	0.394	3
2	การมีกิจกรรมพักผ่อนเพื่อลดความเครียดอยู่เสมอ	3.25	1.12	ปานกลาง	4.60	0.80	มากที่สุด	0.415	2
3	ความสามารถในการหาวิธีการผ่อนคลายจากความเครียดได้	3.78	0.96	มาก	4.95	0.32	มากที่สุด	0.309	4
4	ความสามารถในการจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ได้	3.15	1.40	ปานกลาง	4.60	0.61	มากที่สุด	0.416	1
รวม		3.38	0.28	ปานกลาง	4.70	0.17	มากที่สุด	-	-

จากตารางที่ 4.5 สภาพที่เป็นจริง ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข เมื่อพิจารณาระดับสภาพที่เป็นจริงเป็นรายด้าน ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax) ในภาพรวมค่าเฉลี่ยของระดับสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ($\bar{X}$ = 3.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความสามารถในการหาวิธีการผ่อนคลายจากความเครียดได้ ($\bar{X}$ = 3.78) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การนอนหลับพักผ่อนมากกว่า 7 ชั่วโมงอยู่เสมอ ($\bar{X}$ = 3.35) การมีกิจกรรมพักผ่อนเพื่อลดความเครียดอยู่เสมอ ($\bar{X}$ = 3.25) และความสามารถในการจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ได้ ($\bar{X}$ = 3.15) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาระดับสภาพที่พึงประสงค์ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข เมื่อพิจารณาระดับสภาพที่พึงประสงค์เป็นรายด้าน ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax) ในภาพรวมค่าเฉลี่ยของระดับสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ($\bar{X}$ =

4.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความสามารถในการหาวิธีผ่อนคลายจากความเครียดได้ ($\bar{X} = 4.95$) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การนอนหลับพักผ่อนมากกว่า 7 ชั่วโมงอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.67$) การมีกิจกรรมพักผ่อนเพื่อลดความเครียดอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.60$) และความสามารถจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ได้ ($\bar{X} = 4.60$) ตามลำดับ

ส่วนความต้องการจำเป็นด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax) มีค่า $PNI_{modified}$ อยู่ระหว่าง 0.416-0.309 และมีความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรก คือ ลำดับที่ 1 ความสามารถจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ได้ ($PNI_{modified} = 0.416$) ลำดับที่ 2 การมีกิจกรรมพักผ่อนเพื่อลดความเครียดอยู่เสมอ ($PNI_{modified} = 0.416$) และ ลำดับที่ 3 การนอนหลับพักผ่อนมากกว่า 7 ชั่วโมง ($PNI_{modified} = 0.350$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 สภาพที่เป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 ด้านการหาความรู้ (Happy Brain)

(n = 195)

ข้อ	ด้านการหาความรู้ (Happy Brain)	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1	การมีการเรียนรู้เพื่อเพิ่มความก้าวหน้าในการทำงาน	3.26	1.33	ปานกลาง	4.98	0.12	มากที่สุด	0.528	1
2	การหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ	3.45	1.30	ปานกลาง	4.53	0.89	มากที่สุด	0.315	3
3	ความพร้อมที่จะแลกเปลี่ยนองค์ความรู้กับผู้ร่วมงาน	3.85	0.97	มาก	4.88	0.52	มากที่สุด	0.268	4
4	การมีโอกาสดูงาน การอบรม ศึกษา เพื่อพัฒนาทักษะหรือความสามารถของตนเองอยู่เสมอ	3.43	1.31	ปานกลาง	4.92	0.40	มากที่สุด	0.433	2
รวม		3.50	0.25	มาก	4.83	0.20	มากที่สุด	-	-

จากตารางที่ 4.6 สภาพที่เป็นจริง ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข เมื่อพิจารณาระดับสภาพที่เป็นจริงเป็นรายด้าน ด้านการหาความรู้ (Happy Brain) ในภาพรวมค่าเฉลี่ยของระดับสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X} = 3.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความพร้อมที่จะแลกเปลี่ยนองค์ความรู้กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.85$) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การหาความรู้ใหม่ ๆ เสมอ ($\bar{X} = 3.45$) การมีโอกาที่จะได้รับการอบรมศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาทักษะหรือความสามารถของตนเองเสมอ ($\bar{X} = 3.43$) และการเรียนรู้เพื่อเพิ่มความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X} = 3.64$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาระดับสภาพที่พึงประสงค์ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข เมื่อพิจารณาระดับสภาพที่พึงประสงค์เป็นรายด้าน ด้านการหาความรู้ (Happy Brain) ในภาพรวมค่าเฉลี่ยของระดับสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ($\bar{X} = 4.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การมีการเรียนรู้เพื่อเพิ่มความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X} = 4.98$) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การมีโอกาที่จะรับการอบรมศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะหรือความสามารถของตนเองอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.92$) ความพร้อมที่จะแลกเปลี่ยนองค์ความรู้กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.88$) และท่านหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.53$) ตามลำดับ

ส่วนความต้องการจำเป็นด้านการหาความรู้ (Happy Brain) มีค่า $PNI_{modified}$ อยู่ระหว่าง 0.528-0.268 และมีความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรก คือ ลำดับที่ 1 การมีการเรียนรู้เพื่อเพิ่มความก้าวหน้าในการทำงาน ($PNI_{modified} = 0.528$) ลำดับที่ 2 การมีโอกาที่จะรับการอบรมศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาทักษะหรือความสามารถของตนเองเสมอ ($PNI_{modified} = 0.433$) และ ลำดับที่ 3 การหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ ($PNI_{modified} = 0.315$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 สภาพที่เป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ด้านคุณธรรม (Happy Soul)

(n = 195)

ข้อ	ด้านคุณธรรม (Happy Soul)	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1	การปฏิบัติตามหลักธรรมในศาสนาของท่าน	3.69	1.43	มาก	4.47	0.72	มาก	0.211	5
2	การให้อภัยต่อผู้สำนึกผิด	3.38	1.41	ปานกลาง	4.60	0.71	มากที่สุด	0.361	1

ตารางที่ 4.7 สภาพที่เป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นขอข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ด้านคุณธรรม (Happy Soul) (ต่อ)

(n = 195)

ข้อ	ด้านคุณธรรม (Happy Soul)	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
3	การยอมรับในความผิดที่ตนเองกระทำ	3.61	1.47	มาก	4.80	0.54	มากที่สุด	0.333	2
4	การขอโทษในความผิดที่ตนเองกระทำ	3.75	1.48	ปานกลาง	4.80	0.54	มากที่สุด	0.279	3
5	การตอบแทนผู้มีพระคุณที่ช่วยเหลือตนเองเสมอ	3.50	1.62	มาก	4.80	0.54	มากที่สุด	0.338	4
รวม		3.59	0.15	มาก	4.69	0.15	มากที่สุด	-	-

จากตารางที่ 4.7 สภาพที่เป็นจริง ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข เมื่อพิจารณาระดับสภาพที่เป็นจริงเป็นรายด้าน ด้านคุณธรรม (Happy Soul) ในภาพรวมค่าเฉลี่ยของระดับสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X} = 3.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การขอโทษในความผิดที่ตนเองกระทำ ($\bar{X} = 3.75$) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การปฏิบัติตามหลักธรรมในศาสนาของตนเอง ($\bar{X} = 3.69$) การยอมรับในการกระทำผิดที่ตนเองกระทำ ($\bar{X} = 3.61$) การตอบแทนผู้มีพระคุณที่ช่วยเหลือตนเองเสมอ ($\bar{X} = 3.50$) และการให้อภัยต่อผู้ทำผิด ($\bar{X} = 3.38$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาระดับสภาพที่พึงประสงค์ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข เมื่อพิจารณาระดับสภาพที่พึงประสงค์เป็นรายด้าน ด้านคุณธรรม (Happy Soul) ในภาพรวมค่าเฉลี่ยของระดับสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ($\bar{X} = 4.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การยอมรับในการกระทำผิดที่ตนเองกระทำ ($\bar{X} = 4.80$) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การขอโทษในความผิดที่ตนเองกระทำ ($\bar{X} = 4.80$) การตอบแทนผู้มีพระคุณที่ช่วยเหลือตนเองเสมอ ($\bar{X} = 4.80$) การให้อภัยต่อผู้ทำผิด ($\bar{X} = 4.60$) และการปฏิบัติตามหลักธรรมในศาสนาของตนเอง ($\bar{X} = 4.47$) ตามลำดับ

ส่วนความต้องการจำเป็นด้านการหาด้านคุณธรรม (Happy Soul) มีค่า $PNI_{Modified}$ อยู่ระหว่าง 0.361-0.211 และมีความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรก คือ ลำดับที่ 1 การให้อภัยต่อผู้สำนึกผิด ($PNI_{Modified} = 0.361$) ลำดับที่ 2 การยอมรับผิดที่ทำนกระทำ ($PNI_{Modified} = 0.333$) และลำดับที่ 3 การตอบแทนผู้มีพระคุณที่ช่วยเหลือท่านเสมอ ($PNI_{Modified} = 0.338$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 สภาพที่เป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ด้านใช้เงินเป็น (Happy Money)

(n = 195)

ข้อ	ด้านใช้เงินเป็น (Happy Money)	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1	การมีการวางแผนการซื้อสินค้าอยู่เสมอ	3.76	0.91	มาก	4.74	0.67	มากที่สุด	0.262	5
2	การปลดหนี้สิน	3.16	1.15	ปานกลาง	4.93	0.25	มากที่สุด	0.562	1
3	การมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน	3.29	1.28	ปานกลาง	4.60	0.71	มากที่สุด	0.397	2
4	ค่าตอบแทนที่ได้รับทั้งหมด จากการทำงานในแต่ละเดือนเพียงพอต่อรายจ่าย	3.30	1.05	มาก	4.47	0.96	มาก	0.352	3
5	การมีการวางแผนเพื่อการเกษียณ	3.49	0.95	ปานกลาง	4.67	0.60	มากที่สุด	0.338	4
รวม		3.40	0.23	ปานกลาง	4.68	0.17	มากที่สุด	-	-

จากตารางที่ 4.8 สภาพที่เป็นจริง ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข เมื่อพิจารณาระดับสภาพที่เป็นจริงเป็นรายด้าน ด้านใช้เงินเป็น (Happy Money) ในภาพรวมค่าเฉลี่ยของระดับสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ($\bar{X} = 3.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การมีการวางแผนการซื้อสินค้าเสมอ ($\bar{X} = 3.76$) ค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การมีการวางแผนเพื่อการเกษียณ ($\bar{X} = 3.49$) ค่าตอบแทนที่ได้รับทั้งหมด จากการการทำงานในแต่ละเดือนเพียงพอ

ต่อรายจ่าย ($\bar{X} = 3.30$) การมีเงินออมในแต่ละเดือน ($\bar{X} = 3.29$) และการปลดหนี้สิน ($\bar{X} = 3.16$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาระดับสภาพที่พึงประสงค์ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข เมื่อพิจารณาระดับสภาพที่พึงประสงค์เป็นรายด้าน ด้านใช้เงินเป็น (Happy Money) ในภาพรวมค่าเฉลี่ยของระดับสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$) ทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การปลดหนี้สิน ($\bar{X} = 4.93$) ค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การมีการวางแผนการซื้อสินค้าเสมอ ($\bar{X} = 4.74$) การมีการวางแผนเพื่อการเกษียณ ($\bar{X} = 4.67$) การมีเงินออมในแต่ละเดือน ($\bar{X} = 4.60$) และค่าตอบแทนที่ได้รับทั้งหมด จากการทำงานในแต่ละเดือนเพียงพอต่อรายจ่าย ($\bar{X} = 4.47$) ตามลำดับ

ส่วนความต้องการจำเป็นด้านใช้เงินเป็น (Happy Money) มีค่า $PNI_{Modified}$ อยู่ระหว่าง 0.562-0.262 และมีความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรก คือ ลำดับที่ 1 การปลดหนี้สิน ($PNI_{Modified} = 0.562$) ลำดับที่ 2 การมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน ($PNI_{Modified} = 0.397$) และลำดับที่ 3 ค่าตอบแทนที่ได้รับทั้งหมด จากการทำงานในแต่ละเดือนเพียงพอต่อรายจ่าย ($PNI_{Modified} = 0.352$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 สภาพที่เป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family)

(n = 195)

ข้อ	ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family)	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1	การมีเวลาอยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอ	3.08	1.28	ปานกลาง	4.80	0.54	มากที่สุด	0.557	1
2	การมีกิจกรรมร่วมกับคนในครอบครัวสัปดาห์ละ 1 ครั้ง	3.19	1.33	ปานกลาง	4.73	0.57	มากที่สุด	0.482	3
3	การขอคำแนะนำหรือคำปรึกษาจากบุคคลในครอบครัว	3.61	1.06	มาก	4.74	0.58	มากที่สุด	0.313	4
4	การมีครอบครัวที่คอยสนับสนุนท่าน	3.79	1.20	มาก	4.73	0.57	มากที่สุด	0.247	5

ตารางที่ 4.9 สภาพที่เป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 นครราชสีมา ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) (ต่อ)

(n = 195)

ข้อ	ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family)	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
5	บุคคลในครอบครัวมีความใส่ใจ/สนใจและให้คำปรึกษา	3.17	1.42	ปานกลาง	4.88	0.41	มากที่สุด	0.539	2
รวม		3.37	0.31	ปานกลาง	4.78	0.06	มากที่สุด	-	-

จากตารางที่ 4.9 สภาพที่เป็นจริง ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข เมื่อพิจารณาระดับสภาพที่เป็นจริงเป็นรายด้าน ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) ในภาพรวมค่าเฉลี่ยของระดับสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ($\bar{X} = 3.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การมีครอบครัวที่คอยสนับสนุนท่าน ($\bar{X} = 3.79$) ค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การขอคำแนะนำหรือคำปรึกษาจากบุคคลในครอบครัว ($\bar{X} = 3.61$) การมีกิจกรรมร่วมกับคนในครอบครัวสัปดาห์ละ 1 ครั้ง ($\bar{X} = 3.19$) บุคคลในครอบครัวมีความใส่ใจ/สนใจและให้คำปรึกษา ($\bar{X} = 3.17$) และการมีเวลาอยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.08$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาระดับสภาพที่พึงประสงค์ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข เมื่อพิจารณาระดับสภาพที่พึงประสงค์เป็นรายด้าน ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) ในภาพรวมค่าเฉลี่ยของระดับสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ($\bar{X} = 4.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคคลในครอบครัวของท่านมีความใส่ใจ/สนใจและให้คำปรึกษา ($\bar{X} = 4.88$) ค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การมีเวลาอยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 4.80$) การขอคำแนะนำหรือคำปรึกษาจากบุคคลในครอบครัว ($\bar{X} = 4.74$) การมีกิจกรรมร่วมกับคนในครอบครัวสัปดาห์ละ 1 ครั้ง ($\bar{X} = 4.73$) และการมีครอบครัวที่คอยสนับสนุนท่าน ($\bar{X} = 4.73$) ตามลำดับ

ส่วนความต้องการจำเป็นด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) มีค่า $PNI_{modified}$ อยู่ระหว่าง 0.557-0.247 และมีความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรก คือ ลำดับที่ 1 การมีเวลาอยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอ ($PNI_{modified} = 0.557$) ลำดับที่ 2 บุคคลในครอบครัวของท่านมีความใส่ใจ/สนใจและให้

คำปรึกษา ($PNI_{\text{modified}} = 0.539$) และลำดับที่ 3 การมีกิจกรรมร่วมกับคนในครอบครัวสัปดาห์ละ 1 ครั้ง ($PNI_{\text{modified}} = 0.482$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 สภาพที่เป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ด้านความสุขขององค์กรและสังคม (Happy Society)

(n = 195)

ข้อ	ด้านความสุขของ องค์กรและสังคม (Happy Society)	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1	การมีเพื่อนร่วมงาน ที่มีความสัมพันธ์อัน ดีต่อกัน	3.55	1.47	มาก	4.94	0.35	มากที่สุด	0.390	4
2	การปฏิบัติตาม กฎระเบียบ/ ข้อบังคับของสังคม	3.39	1.27	ปาน กลาง	4.88	0.48	มากที่สุด	0.493	1
3	การรู้สึกปลอดภัย ในชีวิตและ ทรัพย์สิน	3.28	1.44	ปาน กลาง	4.85	0.50	มากที่สุด	0.479	2
4	ความสามารถใน การขอความช่วยเหลือจากคนใน โรงเรียนของท่านได้ เสมอ	3.86	1.19	มาก	4.97	0.17	มากที่สุด	0.289	5
5	การมีความสุข ของสังคมไทย	3.40	1.11	ปาน กลาง	4.85	0.44	มากที่สุด	0.425	3
รวม		3.50	0.22	มาก	4.90	0.06	มากที่สุด	-	-

จากตารางที่ 4.10 สภาพที่เป็นจริง ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข เมื่อพิจารณาระดับสภาพที่เป็นจริงเป็นรายด้าน ด้านความสุขขององค์กรและสังคม (Happy Society) ในภาพรวมค่าเฉลี่ยของระดับสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$) เมื่อ

พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความสามารถในการขอความช่วยเหลือจากคนในโรงเรียนของท่านเสมอ ($\bar{X} = 3.86$) การมีเพื่อนร่วมงานที่มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ($\bar{X} = 3.55$) การมีความสุขในสังคมไทย ($\bar{X} = 3.40$) การปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ข้อบังคับของสังคม ($\bar{X} = 3.39$) และการรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ($\bar{X} = 3.08$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาระดับสภาพที่พึงประสงค์ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข เมื่อพิจารณาระดับสภาพที่พึงประสงค์เป็นรายด้าน ด้านความสุขขององค์กรและสังคม (Happy Society) ในภาพรวมค่าเฉลี่ยของระดับสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ($\bar{X} = 4.90$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความสามารถในการขอความช่วยเหลือจากคนในโรงเรียนของท่านเสมอ ($\bar{X} = 4.97$) ค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การมีเพื่อนร่วมงานที่มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ($\bar{X} = 4.88$) การปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ข้อบังคับของสังคม ($\bar{X} = 4.88$) การรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ($\bar{X} = 4.85$) และการมีความสุขในสังคมไทย ($\bar{X} = 4.85$) ตามลำดับ

ความต้องการจำเป็นด้านความสุขขององค์กรและสังคม (Happy Society) มีค่า $PNI_{modified}$ อยู่ระหว่าง 0.493-0.289 และมีความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรก คือ ลำดับที่ 1 การปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ข้อบังคับของสังคม ($PNI_{modified} = 0.493$) ลำดับที่ 2 การรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ($PNI_{modified} = 0.479$) และลำดับที่ 3 การมีความสุขในสังคมไทย ($PNI_{modified} = 0.425$) ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ท่าน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ซึ่งผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ เพื่อหาแนวทางทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข มีประเด็นที่สำคัญดังนี้

ตารางที่ 4.11 แนวทางทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ด้านสุขภาพดี (Happy Body)

(n=5)

1. ด้านสุขภาพดี (Happy Body)					
ผู้ให้ข้อมูลหลัก	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ท่านที่ 4	ท่านที่ 5
ความต้องการจำเป็น	1	2	3	4	5
การรับประทานอาหารที่ดีมีประโยชน์ ถูกหลักโภชนาการ	ควรให้บุคลากรคำนึงถึงโภชนาการอาหารที่ดีจากภายในสู่ภายนอกเพื่อส่งเสริมสุขภาพกาย	ส่งเสริมให้มีโครงการที่เกี่ยวกับการเลือกรับประทานที่ดีและปลอดภัยต่อสุขภาพ	ควรให้บุคลากรเลือกรับประทานอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการ มีความหลากหลาย รับประทานอาหารให้ครบ 5 หมู่	ส่งเสริมการตรวจสุขภาพประจำปีให้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอเพื่อติดตามปัญหาสุขภาพ	ส่งเสริมการบริโภคอาหารเข้าก่อนการเข้าแถว
การไม่ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ทุกชนิด	ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ในเรื่องของโทษจากการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์	ส่งเสริมบุคลากรในเรื่องการลด ละ เลิกจากการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์	จัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้/มาตรการและการงดเว้นจากเครื่องดื่มแอลกอฮอล์เพื่อให้สถานศึกษาเป็นสถานศึกษาปลอดเครื่องดื่มแอลกอฮอล์	ส่งเสริมกิจกรรมโรงเรียนสีขาว	การบังคับใช้โทษเมื่อละเมิดกฎการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ในสถานศึกษา

ตารางที่ 4.11 แนวทางทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 นครราชสีมา ด้านสุขภาพดี (Happy Body) (ต่อ)

(n=5)

1. ด้านสุขภาพดี (Happy Body)					
ผู้ให้ข้อมูลหลัก	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ท่านที่ 4	ท่านที่ 5
ความต้องการจำเป็น	1	2	3	4	5
การออกกำลังกายสม่ำเสมอ	ให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนในเรื่องของการออกแบบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ	จัดกิจกรรมออกกำลังกายเพื่อส่งเสริมสุขภาพ	ในวาระการประชุมประจำเดือนควรให้บุคลากรทุกคนช่วยกันเสนอแนะทางเพื่อจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพกาย	มีการส่งเสริมสุขภาพบุคลากรผ่านกิจกรรมการออกกำลังกายตอนเช้าและนอกจากบุคลากรแล้วก็ต้องส่งเสริมสุขภาพกายของนักเรียนร่วมด้วย	ตรวจสอบสุขภาพประจำปีติดตามปัญหาสุขภาพของบุคลากร

ตารางที่ 4.12 แนวทางทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family)

(n=5)

2. ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family)					
ผู้ให้ข้อมูลหลัก	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ท่านที่ 4	ท่านที่ 5
ความต้องการจำเป็น	1	2	3	4	5
การมีเวลาอยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอ	ควรส่งเสริมให้ครูตระหนักถึงความสมดุลของชีวิตส่วนตัวและการทำงานอย่างเหมาะสม	ไม่เพิ่มภาระงานให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มีเวลาในการอยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอ	สำรวจปัญหาเกี่ยวกับการใช้เวลากับครอบครัวเพื่อสนับสนุนและแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด	มีการสื่อสารเพื่อสร้างความตระหนักในเรื่องของ Work Life Balance และไม่นำงานกลับไปทำที่บ้านเพื่อให้มีเวลาอยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอ	ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทำงานแล้วกลับบ้านตรงเวลา
บุคคลในครอบครัวมีความใส่ใจ/สนใจและให้คำปรึกษา	เปิดรับหรือจัดกิจกรรมร่วมกับสมาชิกในครอบครัว เช่น การจัดเลี้ยงปีใหม่ โดยให้สมาชิกในครอบครัวของ	จัดกิจกรรมทัศนศึกษาของสถานศึกษาโดยให้สมาชิกในครอบครัวของข้าราชการครูและบุคลากร	ควรส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการสื่อสารเชิงบวกกับครอบครัวเพื่อให้	ควรส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความสำคัญกับชีวิตครอบครัว	หลังจากหมดเวลาทำงานส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเดินทางกลับบ้าน

ตารางที่ 4.12 แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 นครราชสีมา ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) (ต่อ)

(n=5)

2. ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family)					
ผู้ให้ข้อมูลหลัก ความต้องการจำเป็น	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ท่านที่ 4	ท่านที่ 5
	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมด้วย	ทางการศึกษาเข้าร่วมด้วยเพื่อสร้างสัมพันธที่ดี	บุคคลในครอบครัวมีการสนทนาพูดคุยกันด้วยความรักใคร่และสนใจซึ่งกันและกัน		โดยทันทีเพื่อทำกิจกรรมหลังเลิกงานกับครอบครัวมากขึ้น
การมีกิจกรรมร่วมกับคนในครอบครัวสัปดาห์ละ 1 ครั้ง	จัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ในครอบครัวและโรงเรียนโดยจัดสถานที่หรือจัดสวนสาธารณะคอยต้อนรับสมาชิกในครอบครัวของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	ส่งเสริมให้บุคลากรและครอบครัวมีกิจกรรมกีฬาสัมพันธ์ร่วมกับโรงเรียนเพื่อให้ครอบครัวของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีส่วนร่วม	ควรใช้โรงเรียนเป็นฐานในการส่งเสริมกิจกรรมในครอบครัว	ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารจากช่องทางต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์	สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัวในทุก ๆ วันหยุด

ตารางที่ 4.13 แนวทางทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ด้านความสุขขององค์กรและสังคม (Happy Society)

(n=5)

3. ความสุขขององค์กรและสังคม (Happy Society)					
ผู้ให้ข้อมูลหลัก	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ท่านที่ 4	ท่านที่ 5
ความต้องการจำเป็น	1	2	3	4	5
การปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ข้อบังคับของสังคม	ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นต้นแบบที่ดีในทุกๆ ด้านทั้งการปฏิบัติงานปฏิบัติตน	ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายึดหลักตามกฎระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเพื่อสร้างแรงจูงใจทั้งทางตรงและทางอ้อม	ควรกำกับติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานหน้าที่ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	จัดกิจกรรมอบรมเพื่อให้ความรู้ในเรื่องระเบียบข้อบังคับที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาควรปฏิบัติ
ความรู้สึกลดลงในชีวิตและทรัพย์สิน	สนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้เพียงพอต่อการใช้งานและสะดวกต่อการทำงาน	จัดสถานที่และสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยเช่น จัดสถานที่ทำงานที่มี	ส่งเสริมความปลอดภัยในสถานศึกษาโดยมีระบบรักษาความปลอดภัยที่ได้มาตรฐาน	สร้างความมั่นใจในระบบความปลอดภัยในสถานศึกษาโดยการสื่อสาร พูดคุย	มองความปลอดภัยในสถานศึกษาเป็นภารกิจที่สำคัญของการบริหารและมีการ

ตารางที่ 4.13 แนวทางทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ด้านความสุขขององค์กรและสังคม (Happy Society) (ต่อ)

(n=5)

3. ความสุขขององค์กรและสังคม (Happy Society)					
ผู้ให้ข้อมูลหลัก ความต้องการจำเป็น	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ท่านที่ 4	ท่านที่ 5
		อาการถ่ายเทและสะดวก	กล้องวงจรปิด ยามรักษาการ เพื่อความ มั่นคงในชีวิต และทรัพย์สิน ของข้า ราช-การครู และบุคลากร ทางการศึกษา	อธิบายเกี่ยว กับระบบ ความปลอดภัย ภัยต่างๆ ที่ สถานศึกษา จัดไว้เพื่อ สร้างความ เชื่อใจใน ระบบความ ปลอดภัยใน ชีวิตและ ทรัพย์สิน	จัดการอย่าง เป็นระบบ ทั้งในด้าน สถานที่และ ความปลอดภัย ภัยจากภัย ต่างๆ รอบ ด้านสำหรับ บุคลากร พร้อมทั้ง นักเรียน
การมีความสุขของสังคมไทย	มีการบริหาร สถานศึกษา อยู่บนพื้นฐาน ของหลัก ธรรมภิบาล เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพ ในการบริหาร และมุ่งให้เกิด ความเป็น ธรรม ความ เสมอของ บุคลากรทุก คนโดยไม่ เลือกปฏิบัติ	ส่งเสริมให้ สถานศึกษา และชุมชนมี ความสัมพันธ์ ในลักษณะ ต่างให้ ประโยชน์ ซึ่ง กันและกัน และช่วยเหลือ เกื้อกูลซึ่งกัน และกัน	ส่งเสริมให้ ข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษา ทุกคนเคารพ สิทธิซึ่งกัน กัน	ทำกิจกรรม ร่วมกับ ชุมชน ซึ่งทำ ให้เกิด ความสัมพันธ์ ที่ดีระหว่าง องค์กรและ ชุมชน นำไป สู่ความร่วมมือ ในการ พัฒนาสังคม ให้มีประสิทธิ ภาพต่อไป	มีการจัด กิจกรรมกับ ภายนอกเพื่อ สร้างสังคม ที่ดีและ ประสิทธิผล จากการ ดำเนิน กิจกรรมเพื่อ สะท้อนผล จากดำเนิน กิจกรรม

ตารางที่ 4.14 แนวทางทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ของโรงเรียน
มัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี
ด้านการหาความรู้ (Happy Brain)

(n=5)

4. การหาความรู้ (Happy Brain)					
ผู้ให้ข้อมูลหลัก ความต้องการจำเป็น	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ท่านที่ 4	ท่านที่ 5
การมีการเรียนรู้เพื่อเพิ่มความ ก้าวหน้าในการทำงาน	ควรสร้างแรง จูงใจในการ พัฒนาตนเอง ของข้าราชการ ครูและ บุคลากร ทางการ ศึกษา เช่น การเสริมแรง	ผู้บริหารควร เสริมพลังให้ ข้าราชการ และบุคลากร ทางการศึกษา โดยการสร้าง ความท้าทาย ในงาน เพื่อ ส่งเสริมให้ บุคลากรมี การศึกษา และเรียนรู้ สิ่งใหม่ ๆ ที่ นำมาใช้ในการ พัฒนา ตนเองและ งาน	สร้างสังคม แห่งการ เรียนรู้ให้ เกิดขึ้นใน สถานศึกษา กระตุ้นโดย ใช้การเสริม แรงทางบวก เพื่อให้ข้าราชการ ครูและ บุคลากร ทางการศึกษา มีแรงจูงใจใน การพัฒนา ตนเอง	สนับสนุนให้ ข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษามี การเข้าศึกษาต่อ ในระดับที่สูง ขึ้นเพื่อพัฒนา ตนเองและสร้าง ความก้าวหน้า ในการทำงาน	มีการสับ เปลี่ยนงานโดย ลองให้ข้าราชการ ครูและ บุคลากร ทาง การศึกษาลอง ปฏิบัติงานใน ฝ่ายอื่น เพื่อให้ บุคลากรได้ ประสบการณ์ ที่กว้างขวาง และทักษะใหม่ มาประยุกต์ใช้ ในงานประจำ ของตนเอง
การมีโอกาสดูงานเพื่อพัฒนาทักษะ หรือความสามารถของตนเองอยู่ เสมอ	ส่งเสริมกิจกรรมการ จัดการฝึก อบรมขึ้นใน สถานศึกษา เพื่อให้ข้าราชการ ครูและ บุคลากร ทาง การศึกษาได้ เข้ารับการ	สนับสนุน ให้ข้าราชการ ครูและ บุคลากร ทางการศึกษา เข้ารับการ อบรมทั้ง ความรู้และ ทักษะปฏิบัติ การ เพื่อ	ส่งเสริมความ สามารถของ ข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษา โดยการนำ ความรู้หรือ ความสามารถ นั้นมาพัฒนา งานของ	จัดกิจกรรม การศึกษานอก สถานที่หรือ ศึกษาดูงานที่ สถานศึกษาอื่น เพื่อนำความรู้ที่ ได้มาพัฒนา ตนเองและ สถานศึกษาของ ข้าราชการครู	เปิดโอกาสให้ ข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษา ทุกคนได้รับ การอบรมจาก หน่วยงาน ภายนอก

ตารางที่ 4.14 แนวทางทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 นครราชสีมา ด้านการหาความรู้ (Happy Brain) (ต่อ)

(n=5)

4. การหาความรู้ (Happy Brain)					
ผู้ให้ข้อมูลหลัก ความต้องการจำเป็น	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ท่านที่ 4	ท่านที่ 5
	อบรมเพื่อพัฒนาทักษะความสามารถเพิ่มมากขึ้น	เพิ่มพูนความรู้	ตนเองและจัดการเรียนให้กับนักเรียน	และบุคลากรทางการศึกษา	
การหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ	มีนโยบายในการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และกระบวนการต่าง ๆ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาหลังจากเข้ารับการอบรมหรือพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ	ส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) เพื่อนำปัญหาที่เจอในการทำงานมาหารือเพื่อหาทางออกร่วมกัน	ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนแนวคิดร่วมกันโดยจัดในลักษณะการพูดคุยที่เป็นทางการในวาระการประชุม	จัดกิจกรรมส่งเสริมการรวมกลุ่มของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความสนใจในสิ่งที่ต้องการพัฒนาเหมือนกันเพื่อแบ่งปันประสบการณ์	ปลูกจิตสำนึกให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life Long Learning)

ตารางที่ 4.15 แนวทางทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax)

(n=5)

5. ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax)					
ผู้ให้ข้อมูลหลัก	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ท่านที่ 4	ท่านที่ 5
ความต้องการจำเป็น	1	2	3	4	5
ความสามารถในการจัดการกับปัญหาต่างๆได้	ควรมีการประเมินปัญหาหรือความต้องการช่วยเหลือของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อนำมาวางแผนหาทางออกของปัญหา	ทำแบบสำรวจความเครียดหรือปัญหาที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อทราบความเครียดที่บุคลากรเผชิญและจัดกิจกรรมส่งเสริม	ให้ความสำคัญกับปัญหาต่างๆที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพบเจอโดยมีการพูดคุยสอบถามโดยตรง	ส่งเสริมออกแบบและวางแผนในการทำกิจกรรมหาทางออกในปัญหาหรือการให้คำปรึกษาการรับมือกับปัญหาที่เกิดขึ้น	จัดจ้างนักจิตวิทยาอย่างน้อยสถานศึกษาละ 1 ท่านเพื่อเป็นผู้ให้คำปรึกษาในการจัดการปัญหาและหาทางออกกับปัญหาที่เกิดขึ้นกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
การมีกิจกรรมพักผ่อนเพื่อลดความเครียดอยู่เสมอ	มีการส่งเสริมวิธีการผ่อนคลายที่หลากหลายหลายเมื่อเจอปัญหาที่เข้ามาในชีวิตและสภาวะความเครียด เช่น จัดพื้นที่ในการพูดคุยกัน	ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้มีกิจกรรมเพื่อช่วยลดความเครียดและกดดันจากการทำงาน เช่น กิจกรรมผ่อนคลายให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	จัดกิจกรรมส่งเสริมการมีสุขภาพจิตที่ดีจากนั้นสะท้อนกลับความพึงพอใจในกิจกรรมที่จัดดำเนินการไป	ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการออกแบบและวางแผนสำหรับกิจกรรมการพักผ่อนเพื่อคลายความเครียดจากนั้นจัดกิจกรรมตามที่ได้	ส่งเสริมกิจกรรมผ่อนคลายที่คำนึงถึงเป้าหมายหลักของการผ่อนคลายที่มี การพักผ่อนทั้งทางร่างกายและจิตใจให้ควบคู่ไปด้วยกัน

ตารางที่ 4.15 แนวทางทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax) (ต่อ)

(n=5)

5. ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax)					
ผู้ให้ข้อมูลหลัก ความต้องการจำเป็น	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ท่านที่ 4	ท่านที่ 5
		หลังได้ปฏิบัติ หน้าที่อย่าง หนัก		ออกแบบ และวางแผน ร่วมกัน	
การนอนหลับพักผ่อนมากกว่า 7 ชั่วโมงอยู่เสมอ	ไม่เพิ่มภาระ งานหรือคำ กับคิดตาม งานในวัน หยุดของทาง ราชการ เพื่อให้ข้าราชการ การครูและ บุคลากร ทางการศึกษา ได้รับการ พักผ่อนที่ เพียงพอ	ออกนโยบาย ไม่ส่งงานผ่าน ช่องทาง ออนไลน์หลัง เวลาเลิกงาน ตามระเบียบ ข้าราชการ เพื่อให้เกิดการ พักผ่อนที่ เพียงพอ	ลดขั้นตอนการ ปฏิบัติงานที่ ไม่จำเป็นเมื่อ ลดขั้นตอนลง ระยะเวลาใน การพักผ่อน ของข้าราชการ ครูและ บุคลากร ทางการศึกษาที่ เพิ่มมากขึ้น	ควรส่งเสริม ให้ข้าราชการ การครูและ บุคลากร ทางการ ศึกษามี ความยืด หยุ่นในการ ทำงานและ การดำเนิน ชีวิตจัดเวลา ทำงานและ เวลาพัก ผ่อนให้ เพียงพอ	สร้างความ เข้าใจและให้ เห็นถึงความ สำคัญของการ พักผ่อนที่ เพียงพอโดย การปรึกษา สัมพันธ์หรือ จัดอบรม เพื่อให้ความรู้ เกี่ยวกับการ นอนหลับ พักผ่อนที่ดีต่อ สุขภาพของ ข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษา

ตารางที่ 4.16 แนวทางทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ด้านการใช้จ่ายเงินเป็น (Happy Money)

(n=5)

6. ด้านการใช้จ่ายเงินเป็น (Happy Money)					
ผู้ให้ข้อมูลหลัก ความต้องการจำเป็น	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ท่านที่ 4	ท่านที่ 5
การปลอดหนี้สิน	ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับความรู้ในด้านการเงินและสวัสดิการทางกฎหมายที่ควรจะได้รับเพื่อสิทธิประโยชน์ที่พึงได้	จัดกิจกรรมอบรมให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการวางแผนทางการเงินและการบริหารเงินเพื่อไม่ให้เกิดหนี้สิน	ปลูกฝังให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเรื่องการใช้ชีวิตอย่างประมาณตน	ส่งเสริมกิจกรรมการจัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่ายเป็นประจำ	สร้างค่านิยมในสถานศึกษาเรื่องของการประหยัดลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นและฟุ่มเฟือยในการดำเนินชีวิตประจำวัน
การมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน	ส่งเสริมความรู้ให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการวางแผนการเก็บออมเงินเพื่อใช้ในอนาคต	สนับสนุนการทำงานอดิเรกสร้างรายได้พิเศษตามความถนัดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	มีกิจกรรมอบรมให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการบริหารจัดการเงินและการออมระยะยาวในวัยเกษียณ	ให้บุคลากรที่มีความสามารถช่วยอบรมให้ความรู้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนารายได้เสริม เช่น การอบรมทำขนมจากครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ	สร้างค่านิยมให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้รู้จักวินัยการออม

ตารางที่ 4.16 แนวทางทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ของโรงเรียน
มัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี
ด้านการใช้เงินเป็น (Happy Money) (ต่อ)

(n=5)

6. ด้านการใช้เงินเป็น (Happy Money)					
ผู้ให้ข้อมูลหลัก ความต้องการจำเป็น	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ท่านที่ 4	ท่านที่ 5
ค่าตอบแทนที่ได้รับทั้งหมด จากการทำงานในแต่ละเดือน เพียงพอต่อรายจ่าย	ส่งเสริมการ ได้รับความรู้ เกี่ยวกับ ค่าตอบแทน ที่ได้รับและ สวัสดิการ ต่าง ๆ ตั้งแต่ เข้าทำงาน ตลอดจน ระเบียบ ข้อบังคับใน การปฏิบัติ ตนด้านต่าง ๆ	มีสวัสดิการ และได้รับ การส่งเสริม จากสถาน ศึกษาที่เพียง พอครอบคลุม ในทุกด้านที่ ข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษา เพื่อลดภาระ รายจ่าย	ควรจัด นโยบายให้ ค่าล่วงเวลา ข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษา ในการปฏิบัติ งานที่เกิน เวลาราชการ รวมไปถึงการ ปฏิบัติงาน นอกเวลา ราชการ	มีการจัดสวัสดิ การในด้าน สาธารณูปโภค เบื้องต้นอย่าง ครบถ้วน เพียง พอ ยกตัวอย่าง เช่น บ้านพัก อาศัย ค่าเช่า บ้าน น้ำดื่ม สะอาดใน สถานศึกษา เพื่อลดรายจ่าย และเพียงพอ ต่อการดำเนิน ชีวิต	สร้างขวัญกำลังใจ ในการออมม ค่าตอบแทนให้ กับข้าราชการครู และบุคลากร ทาง การศึกษาที่ ปฏิบัติงานที่ ล่วงเลยหรือนอก เหนือเวลาราชการ เช่น การอยู่เวร การนอนเวร

ตารางที่ 4.17 แนวทางทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 นครราชสีมา ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart)

(n=5)

7. ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart)					
ผู้ให้ข้อมูลหลัก ความต้องการจำเป็น	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ท่านที่ 4	ท่านที่ 5
การมีความสัมพันธ์ในที่ทำงานเสมือนครอบครัว	สร้างวัฒนธรรมในที่ทำงานให้ทุกคนมีส่วนร่วมและช่วยเหลือกันแบบครอบครัว	ปลูกฝังค่านิยมให้กับข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาให้รู้จักการแบ่งปันและการให้ผ่านการจัดกิจกรรมร่วมกัน	ให้ความสำคัญต่อความสัมพันธ์ในองค์กรโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้องค์กรมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	ประเมินความเสี่ยงในทุก ๆ ด้านที่จะก่อให้เกิดปัญหาในด้านความสัมพันธ์	จัดกิจกรรมส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร
การสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนอย่างเป็นกัลยาณมิตร	ส่งเสริมการสื่อสารแบบ 2 ทางเพื่อให้เข้าใจความต้องการของทุกฝ่ายและพูดคุยกันแบบเพื่อนร่วมงานที่ดี	สร้างขวัญกำลังใจให้กับข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในโอกาสสำคัญต่าง ๆ	จัดกิจกรรมสานความสัมพันธ์ในเรื่องความสัมพันธ์สามัคคีเพื่อให้เกิดการพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้สื่อสารกันอย่างเป็นกัลยาณมิตร	สร้างค่านิยมให้ทุกคนสื่อสารพูดคุยกันในเชิงบวก	จัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อสานความสัมพันธ์ภายในองค์กร เช่น การจัดเลี้ยงประจำปี

ตารางที่ 4.17 แนวทางทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ของโรงเรียน
มัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี
ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) (ต่อ)

(n=5)

7. ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart)					
ผู้ให้ข้อมูลหลัก ความต้องการจำเป็น	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ท่านที่ 4	ท่านที่ 5
การมีความเต็มใจในการทำ ประโยชน์เพื่อส่วนรวม	ให้ทุกคนมี ส่วนร่วมใน การวางแผน และ ออกแบบ กิจกรรม เสริมสร้าง จิตอาสา ร่วมกัน	สร้างขวัญ กำลังใจ ให้กับ ข้าราชการ ครูและ บุคลากร ทางการ ศึกษาที่มี ความเต็มใจ ในการทำ ประโยชน์ ส่วนรวม ร่วมแสดง ความยินดี ยกย่อง	ส่งเสริม คำนิยมในการ เห็น ประโยชน์ ส่วนรวม มากกว่า ประโยชน์ ส่วนตน	จัดกิจกรรม ส่งเสริมการ ทำงานเพื่อ ส่วนรวมและ ให้ข้าราชการ ครูและ บุคลากร ทางการศึกษา ทุกคนเข้าร่วม ร่วม	สนับสนุน และอำนวยความสะดวก ในการจัด กิจกรรมจิต อาสาที่ ส่งเสริม ประโยชน์ ส่วนรวม

ตารางที่ 4.18 แนวทางทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 นครพนม
ด้านคุณธรรม(Happy Soul)

(n=5)

8. ด้านคุณธรรม (Happy Soul)					
ผู้ให้ข้อมูลหลัก ความต้องการจำเป็น	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ท่านที่ 4	ท่านที่ 5
การให้อภัยต่อผู้สํานักผิด	เข้าใจและ ไวใจใน ข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษา ว่าสามารถให้ อภัยต่อเพื่อน ร่วมงานที่ สํานักผิด	ส่งเสริม กิจกรรมการ ค้นหาสิ่งดี ๆ ในตัวบุคคล ของข้าราชการ และบุคลากร ทางการศึกษา ทุกคน	สร้างการสื่อ สารในองค์กร บรรยากาศที่ เต็มไปด้วย การเปิดโอกาส และรับฟัง เหตุผลของ ฝ่ายที่กระทำ ผิด	ระดมความ คิดออก แบบวาง แผนแนว ทางการ สร้างเสริม คุณธรรม จริยธรรมที่ ดีให้เกิด ขึ้นกับ ข้าราชการ ครูและ บุคลากร ทางการ ศึกษา	การฝึกให้ ข้าราชการ ครูและ บุคลากร ทางการ ศึกษา มีการ ทำกิจกรรม ส่งเสริม ความอดทน ความรอบ คอบและมี น้ำใจต่อ เพื่อน ร่วมงาน
การยอมรับในความผิดที่ท่านกระทำ	สร้างความ เข้าใจในเรื่อง กฎระเบียบ ข้อบังคับ และหลัก เกณฑ์ในโทษ ที่ต้องได้รับ เมื่อเกิดการ กระทำผิด	ประเมินความ เข้าใจในการรู้ กฎระเบียบ ข้อบังคับ อัตราโทษที่ ได้รับเมื่อ กระทำผิด	บังคับใช้กฎ และการ ปฏิบัติตามกฎ โดยเป็นการ ส่งเสริม จิตสำนึกที่มา จากภายใน	เสริมแรง ทางบวกเมื่อ ผู้กระทำผิด ยอมรับผิด จึงลดโทษ และเสริม แรงทางลบ หากตรวจ สอบได้ว่า ผิดจริงโดย มีหลักฐาน ชัดเจน โทษ	ดำเนิน กิจกรรม ส่งเสริมคุณ คุณธรรม จริยธรรมที่ ดี

ตารางที่ 4.18 แนวทางทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 นครราชสีมา ด้านคุณธรรม(Happy Soul) (ต่อ)

(n=5)

8. ด้านคุณธรรม (Happy Soul)					
ผู้ให้ข้อมูลหลัก ความต้องการจำเป็น	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ท่านที่ 4	ท่านที่ 5
				จะมากขึ้น และไม่ สามารถลด โทษได้	
การขอโทษในความผิดที่ท่านกระทำ	ปลูกฝังค่านิยม ในเรื่อง การอยู่ร่วมกัน และการเคารพสิทธิของกันและกัน	ควรเป็นต้นแบบและให้ความสำคัญ กับเรื่องการกระทำผิดและขอโทษในสิ่งที่กระทำ	สร้างค่านิยมเชิงบวกใน การขอโทษใน การกระทำ ความผิดและความผิดนั้น เป็นของเขาจริงๆ	การเป็นตัวอย่างที่ดี เป็นสิ่งสำคัญ ทำผิดแล้วรู้สึกผิดจากใจจริงและขอโทษออกมาเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในผู้บริหาร	ส่งเสริมกิจกรรมค่ายคุณธรรม จริยธรรม สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อรับการขัดเกลาจิตใจ

4.3.1 แนวทางทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ด้านสุขภาพดี (Happy Body) สรุปได้ 5 แนวทาง คือ

4.3.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีโครงการเกี่ยวกับการเลือกรับประทานอาหารที่ดีและปลอดภัยต่อสุขภาพโดยคำนึงถึงโภชนาการอาหารที่ดีจากภายในสู่ภายนอก เช่น การส่งเสริมให้มีการบริโภคอาหารเข้าก่อนการเข้าแถว จะเป็นการส่งเสริมสุขภาพกายให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการคัดสรรคุณภาพอาหารก็เป็นเรื่องที่สำคัญ เพื่อให้มีสารอาหารครบ 5 หมู่ นอกจากนี้ยังมีความหลากหลายตรงตามความต้องการแต่ละบุคคล

4.3.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ในเรื่องของโทษจากเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลด ละ เลิกจากเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ เช่น จัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้/มาตรการและการงดเว้นจากเครื่องจากเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ กิจกรรมโรงเรียนสีขาว เพื่อให้สถานศึกษาเป็นสถานศึกษาปลอดเครื่องดื่มแอลกอฮอล์

4.3.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการบังคับใช้โทษสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เมื่อมีการละเมิดการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ในสถานศึกษา เพื่อเป็นแบบอย่างให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาคนอื่น ๆ

4.3.1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนออกแบบและดำเนินกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ เพื่อให้เกิดความมีส่วนร่วมในการดำเนินงานหรือกิจกรรมนั้น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกท่านสามารถนำเสนอแนวทางหรือออกแบบกิจกรรมเป็นหนึ่งในวาระการประชุมประจำเดือน โดยมีแนวทางส่งเสริมกิจกรรม เช่น การออกกำลังกายเข้าทุกวันพุธของทุกสัปดาห์ การจัดกีฬาภายใน(กีฬาสื่อสารสร้างสรรค์) นอกจากส่งเสริมสุขภาพกายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายังเป็นการส่งเสริมสุขภาพกายของนักเรียนด้วย

4.3.1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพคือ การตรวจสุขภาพประจำปีให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมออย่างน้อยปีละ 1 ครั้งเพื่อเป็นการติดตามปัญหาสุขภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีโรคประจำตัวและเป็นการส่งเสริมสุขภาพให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีสุขภาพกายที่ดีขึ้น ตรวจสอบจากค่า BMI การวัดความดัน และเอกซเรย์ปอดเนื่องจากสถานการณ์โควิดและฝุ่น PM 2.5

4.3.2 แนวทางทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) สรุปได้ 5 แนวทาง คือ

4.3.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสำรวจปัญหาเกี่ยวกับการใช้เวลากับครอบครัวมีการสนับสนุนและแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด นอกจากนี้หากสำรวจแล้วพบปัญหามาจากภาระงานที่มีจำนวนผู้บริหารสถานศึกษาไม่ควรเพิ่มภาระงาน ให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพิ่มเพื่อให้มีเวลาในการอยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอ และมีเวลาทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัวในวันหยุดมากขึ้น

4.3.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการทำงานที่ตระหนักถึงความสมดุลของชีวิตส่วนตัวและการทำงานอย่างเหมาะสม (Work life balance) เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การสร้างความสมดุลระหว่างที่ทำงานและครอบครัว จะทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีกำลังในการปฏิบัติหน้าที่ที่ดี ซึ่งจุดเริ่มต้นมาจากครอบครัวที่ดี

4.3.2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเห็นความสำคัญกับชีวิตครอบครัว และส่งเสริมการสื่อสารเชิงบวกกับครอบครัว โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดรับหรือจัดกิจกรรมร่วมกับสมาชิกในครอบครัวของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เช่น การจัดเลี้ยงปีใหม่โดยการให้สมาชิกในครอบครัวของบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมด้วย จัดกิจกรรมทัศนศึกษาของสถานศึกษาโดยให้สมาชิกในครอบครัวของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าร่วมด้วย ส่งเสริมการทำกิจกรรมร่วมกันของของ บุคคล ครอบครัวและสถานศึกษา เพื่อสร้างสัมพันธ์ที่ดีและการสนทนาพูดคุยกันด้วยความรักใคร่และสนใจซึ่งกันและกัน

4.3.2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารับข้อมูลข่าวสาร จากช่องทางต่าง ๆ เกี่ยวกับทักษะชีวิตครอบครัวเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการส่งเสริมกิจกรรมในครอบครัวโดยจัดสถานที่หรือจัดสวนสาธารณะคอยต้อนรับสมาชิกในครอบครัวของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและบุคคลภายนอก หรือกิจกรรมกีฬาสัมพันธ์โดยให้ครอบครัวข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าร่วมด้วย ซึ่งกิจกรรมนี้มีข้อดีคือ สมาชิกในครอบครัวของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จะมีเวลาทำกิจกรรมร่วมกัน

4.3.2.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากลับบ้านตรงเวลาหลังจากหมดเวลาทำงานเพื่อทำกิจกรรมหลังเลิกงานกับครอบครัวมากขึ้น เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้กับครอบครัวของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4.3.3 แนวทางทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ด้านความสุขขององค์กรและสังคม (Happy Society) สรุปได้ 4 แนวทาง คือ

4.3.3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นต้นแบบที่ดีให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตน ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายึดหลักตามกฎระเบียบและให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประพฤติดีประพฤติดชอบ จัดกิจกรรมอบรมเพื่อให้ความรู้ในเรื่องระเบียบข้อบังคับที่ข้าราชการครู

และบุคลากรทางการศึกษาควรปฏิบัติ จากนั้นมีการกำกับติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานหน้าที่ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4.3.3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเพื่อสร้างแรงจูงใจทั้งทางตรงและทางอ้อมจึงปฏิเสธไม่ได้ว่าจะต้องมีความรับผิดชอบและปฏิบัติตาม

4.3.3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมองความปลอดภัยในสถานศึกษาเป็นภารกิจที่สำคัญของการบริหารของการบริหาร มีการจัดการอย่างเป็นระบบทั้งในด้านสถานที่ สิ่งแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวก ความปลอดภัยต่าง ๆ รอบด้าน เช่น จัดสถานที่ทำงานที่อากาศถ่ายเทและสะดวก ระบบรักษาความปลอดภัยที่ได้มาตรฐาน กล้องวงจรปิด ยามรักษาการ นอกจากนี้มีการสื่อสารอธิบายเกี่ยวกับระบบความปลอดภัยต่าง ๆ ที่สถานศึกษาจัดไว้เพื่อสร้างความมั่นใจและเชื่อใจในระบบความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4.3.3.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนเคารพสิทธิซึ่งกันและกันและผู้บริหารสถานศึกษาควรให้สถานศึกษาและชุมชนมีความสัมพันธ์ในลักษณะต่างให้ประโยชน์ซึ่งกันและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เช่น การทำกิจกรรมร่วมกับชุมชนทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างองค์กรและชุมชนนำไปสู่ความร่วมมือในการพัฒนาสังคมให้มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ควรมีการประเมินผลจากการดำเนินกิจกรรมเพื่อสะท้อนผลจากการดำเนินกิจกรรม

4.3.4 แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ด้านการหาความรู้ (Happy Brain) สรุปได้ 3 แนวทาง คือ

4.3.4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการสร้างความท้าทายในงาน มีการสับเปลี่ยนงานให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ทดลองปฏิบัติงานในฝ่ายอื่น เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และสร้างประสบการณ์เพิ่มพูนทักษะ นอกจากนี้ควรสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนาตนเองและสร้างความก้าวหน้าในการทำงาน

4.3.4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมกิจกรรมการฝึกอบรมทั้งความรู้และทักษะ ปฏิบัติการสนับสนุนการเข้าร่วมอบรมทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกสถานศึกษา และมีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมการศึกษานอกสถานศึกษาหรือศึกษาดูงานที่สถานศึกษาอื่น เพื่อความรู้ที่

ได้มาพัฒนาทักษะความสามารถของตนเอง พัฒนางานในสถานศึกษา และ พัฒนาการจัดการเรียนให้กับนักเรียน

4.3.4.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life Long Learning) จัดกิจกรรมส่งเสริมการรวมกลุ่มของบุคลากรที่มีความสนใจในสิ่งที่ต้องการพัฒนาเหมือนกัน ผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เพื่อร่วมแลกเปลี่ยนแนวคิดจนเกิดแนวทางการพัฒนา

4.3.5 แนวทางทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax) สรุปได้ 5 แนวทาง คือ

4.3.5.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการทำแบบประเมินสำรวจความเครียด/ปัญหาหรือความต้องการช่วยเหลือให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำมาวางแผนและร่วมกันออกแบบกิจกรรมการรับมือกับปัญหาเมื่อเกิดขึ้น

4.3.5.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับปัญหาต่าง ๆ ที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเผชิญ โดยมีการพูดคุยสอบถาม โดยตรง และจัดจ้างนักจิตวิทยาอย่างน้อยสถานศึกษาละ 1 ท่าน เพื่อเป็นผู้ให้คำปรึกษาในการจัดการกับปัญหาและหาทางออกกับปัญหาที่เกิดขึ้นกับตัวข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาหรือนักเรียน

4.3.5.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วม ในการออกแบบและวางแผนกิจกรรมการพักผ่อนเพื่อคลายความเครียด โดยคำนึงถึงเป้าหมายของการพักผ่อนทั้งทางร่างกายและจิตใจ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น กิจกรรมจัดพื้นที่ในการพูดคุย เพื่อช่วยลดความเครียดจากการทำงานและอื่น ๆ จากนั้นสะท้อนกลับความพึงพอใจในการจัดกิจกรรม

4.3.5.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความเข้าใจและเห็นถึงความสำคัญของการพักผ่อนที่เพียงพอ มีความยืดหยุ่นในการทำงานและการดำเนินชีวิต โดยการประชาสัมพันธ์หรือจัดอบรมเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับการนอนหลับพักผ่อนที่เพียงพอและส่งผลดีต่อสุขภาพ

4.3.5.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ไม่จำเป็น และไม่เพิ่มภาระงานหรือกำกับติดตามงานในวันหยุดของทางราชการ มีการออกนโยบายไม่ส่งงานผ่านช่องทางออนไลน์หลังเลิกงานตามเวลาของทางราชการ เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอ

4.3.6 แนวทางทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ด้านใช้เงินเป็น (Happy Money) สรุปได้ 5 แนวทาง คือ

4.3.6.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับความรู้ในด้านการเงินและสวัสดิการทางกฎหมายที่ควรจะได้รับ ตั้งแต่เข้าทำงานตลอดจนข้อบังคับในการปฏิบัติตนด้านต่าง ๆ

4.3.6.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดอบรมให้ความรู้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเรื่องการวางแผนทางการเงิน การบริหารเงิน ส่งเสริมการจัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่ายเป็นประจำ และปลูกฝังค่านิยมของการประหยัด อดออม และการประมาณตน

4.3.6.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมความรู้ให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้วยกิจกรรมอบรมให้ความรู้ในเรื่อง การวางแผนเก็บออมเงินและการจัดการออมเงินในระยะยาวสำหรับอนาคตและวัยเกษียณ สร้างค่านิยมรู้จักวินัยการออม เพื่อมีเงินออมในแต่ละเดือนและอนาคต

4.3.6.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนการทำงานอดิเรกสร้างรายได้เสริมตามความถนัดและส่งเสริมให้บุคลากรที่มีความสามารถจัดอบรมให้ความรู้เพื่อพัฒนารายได้เสริม เช่น การอบรมทำขนม การปลูกพืชสร้างรายได้ จากครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ

4.3.6.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสวัสดิการในด้านสาธารณูปโภคเบื้องต้นอย่างเพียงพอ เช่น บ้านพักอาศัย ค่าเช่าบ้าน น้ำดื่มสะอาด ในสถานศึกษาช่วยลดรายจ่ายและเพียงพอต่อการดำเนินชีวิต มีนโยบายให้ค่าล่วงเวลา สำหรับการปฏิบัติงานที่ล่วงเลยเวลาหรือนอกเหนือเวลาราชการ เช่น การอยู่เวร การนอนเเว เป็นต้น

4.3.7 แนวทางทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) สรุปได้ 4 แนวทาง คือ

4.3.7.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างวัฒนธรรมในการทำงาน ลักษณะการช่วยเหลือซึ่งกัน อยู่ร่วมกันแบบครอบครัว รู้จักการแบ่งปันและการให้ผ่านการทำกิจกรรมร่วมกัน ด้วยกิจกรรมส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้องค์กรมีความเป็นหนึ่งเดียวกันเสมือนครอบครัว เช่น จัดกิจกรรมการปลูกต้นไม้ร่วมกันในโรงเรียน ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีในองค์กร

4.3.7.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างค่านิยมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสื่อสารพูดคุยกันในเชิงบวก ส่งเสริมการสื่อสารแบบ 2 ทางช่วยให้เข้าใจความต้องการของอีกฝ่าย สร้างขวัญกำลังใจในโอกาสสำคัญต่าง ๆ มีการจัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อสานความสัมพันธ์ภายในองค์กร ส่งเสริมการพูดคุยแลกเปลี่ยนสื่อสารกันอย่างเป็นกัลยาณมิตร เช่น การมอบของขวัญ การแลกของขวัญในการจัดเลี้ยงประจำปี

4.3.7.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการบริหารตามหลักการมีส่วนร่วมของทุกคนภายในองค์กร เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในองค์กรส่งผลให้บุคลากรต้องการพัฒนาองค์กรและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากขึ้น ส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจิตอาสาพัฒนาชุมชน

4.3.7.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนและออกแบบกิจกรรมจิตอาสาเพื่อส่งเสริมการเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน โดยการจัดกิจกรรมจิตอาสา ส่งเสริมประโยชน์ส่วนรวมและให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนเข้าร่วม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรมอย่างครบถ้วน เมื่องานสำเร็จลุล่วง ผู้สถานศึกษาควรร่วมแสดงความยินดี และยกย่องเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ

4.3.8 แนวทางทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ด้านคุณธรรม (Happy Soul) สรุปได้ 4 แนวทาง คือ

4.3.8.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมกิจกรรมการค้นหาสิ่งดี ๆ ในข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน ด้วยการสื่อสารในบรรยากาศที่เปิดโอกาสและรับฟังเหตุผลของฝ่ายที่กระทำผิด มีความเข้าใจและไว้วางใจในข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนว่าสามารถให้อภัยต่อเพื่อร่วมงานที่สำนึกผิด

4.3.8.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรระดมความคิดออกแบบและวางแผนแนวทางการสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรมที่ดีให้เกิดขึ้นกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้วยการจัดกิจกรรมส่งเสริมความอดทนความรอบคอบและมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รู้จักอดทน อดกลั้นต่ออารมณ์ และสามารถให้อภัยต่อผู้สำนึกผิดในความผิดที่กระทำลงไป

4.3.8.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรประเมินความเข้าใจในการรู้กฎระเบียบข้อบังคับอัตราโทษที่ได้รับเมื่อกระทำผิด เพื่อสร้างความเข้าใจในเรื่องกฎระเบียบข้อบังคับหลักเกณฑ์ในโทษที่ได้รับ และมีการบังคับใช้กฎและปฏิบัติตามกฎโดยเป็นการส่งเสริมจิตสำนึกที่มาจากภายใน

ร่วมกับเสริมแรงทางบวก เช่น ลดโทษให้สำหรับผู้กระทำความผิดแล้วยอมรับผิด ร่วมกับเสริมแรงทางลบหากไม่ยอมรับแล้ว และตรวจสอบได้ว่าผิดจริงโดยมีหลักฐานชัดเจนโทษจะมากขึ้นและไม่สามารถลดโทษได้

4.3.8.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างค่านิยมเชิงบวกในการกระทำความผิดแล้วขอโทษหากความผิดนั้นเป็นจริง ช่วยปลูกฝังค่านิยมในเรื่องการอยู่ร่วมกันและเคารพสิทธิผู้อื่น ส่งเสริมกิจกรรมค่ายคุณธรรม จริยธรรม/กิจกรรมตักบาตรทำบุญ สวดมนต์ทุกวันศุกร์ จนเกิดเป็นจิตสำนึกที่ดี ตามความดีงามแห่งคุณธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อรับการขัดเกลาจิตใจ นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นต้นแบบที่ให้ความสำคัญในเรื่องของการกระทำความผิดแล้วขอโทษจากใจจริง เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในผู้บริหาร



บทที่ 5

บทสรุป และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี 2) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ปีการศึกษา 2565 จำนวน 195 คน โดยใช้ประชากรทั้งหมดในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 แบบสอบถามถามถึงสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของความ ต้องการจำเป็นตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ลักษณะเครื่องมือเป็นมาตราประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นเพิ่มเติม

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อคำนวณหาค่าสถิติวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Research) นำเสนอในรูปแบบตารางแจกแจงความถี่ ร้อยละ ประกอบความเรียง ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) โดยแปลค่าเฉลี่ยของคะแนนจากแบบสอบถาม

จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย โดยวิธี Priority Need Index (PNI) เพื่อระบุความต้องการจำเป็น (Need Identification) โดยใช้ดัชนีความสำคัญของลำดับความต้องการจำเป็น Priority Need Index: PNI_{modified} ที่ปรับปรุงโดย (สุวิมล ว่องวานิช, 2558) โดยจัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นมากที่สุด 3 อันดับแรก นำผลการจัดลำดับความ

ต้องการจำเป็นหาแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก 5 ท่าน เพื่อนำเสนอแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขซึ่ง สรุปผลการวิจัยได้อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของความต้องการจำเป็นในการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้นมีจำนวน 195 คน เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย อายุตั้งแต่ 30-40 ปีมากที่สุด รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปี และ อายุมากกว่า 50 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด รองลงมาคือ ปริญญาโท ต่ำกว่าปริญญาตรี และ ปริญญาเอก ตำแหน่งปฏิบัติงาน ข้าราชการครู มากที่สุด รองลงมาคือ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ครูอัตราจ้าง และผู้บริหารสถานศึกษา สถานภาพการสมรส โสด มากที่สุด รองลงมาคือ อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน รองลงมาคือ แต่งงานและอยู่ด้วยกัน รองลงมาคือ แต่งงานและไม่ได้อยู่ด้วยกัน และหย่าร้าง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ระหว่าง 3-5 ปี มากที่สุด รองลงมาคือ ระหว่าง 6-9 ปี ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป น้อยกว่า 1 ปี และระหว่าง 1-2 ปี ตามลำดับ

5.1.2 สภาพที่เป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็น การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1

ความต้องการจำเป็น ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 พบว่าสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่พึงประสงค์ตามความคิดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านผู้วิจัยได้นำผลการศึกษามาสรุปในแต่ละด้าน ดังนี้

5.1.2.1 ด้านสุขภาพดี (Happy Body) ในภาพรวมพบว่าสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับปานกลางสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด โดยค่าเฉลี่ยของระดับสภาพที่เป็นจริงต่ำกว่าสภาพที่พึงประสงค์ทั้งในภาพรวม และรายด้าน ซึ่งความต้องการจำเป็นใน ด้านสุขภาพดี (Happy Body) 3 ลำดับแรก คือ (1) การรับประทานอาหารที่ดี มีประโยชน์ ถูกหลักโภชนาการ (2) การไม่ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ทุกชนิด (3) การออกกำลังกายสม่ำเสมอ ตามลำดับ

5.1.2.2 ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) ในภาพรวมพบว่าสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับปานกลางสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด โดยค่าเฉลี่ยของระดับสภาพที่เป็นจริงต่ำกว่าสภาพที่พึงประสงค์ทั้งในภาพรวม และรายด้าน ซึ่งความต้องการจำเป็นใน 3 ลำดับแรก คือ (1) การมีเวลาอยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอ (2) บุคคลในครอบครัวมีความใส่ใจ/สนใจและให้คำปรึกษา (3) การมีกิจกรรมร่วมกับคนในครอบครัวสัปดาห์ละ 1 ครั้ง ตามลำดับ

5.1.2.3 ด้านความเป็นสุขขององค์กรและสังคม (Happy Society) ในภาพรวมพบว่าสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับปานกลางสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด โดยค่าเฉลี่ยของระดับสภาพที่เป็นจริงต่ำกว่าสภาพที่พึงประสงค์ทั้งในภาพรวม และรายด้าน ซึ่งความต้องการจำเป็นใน 3 ลำดับแรก คือ (1) การปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ข้อบังคับของสังคม (2) การรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (3) การมีความสุขของสังคมไทย ตามลำดับ

5.1.2.4 ด้านการหาความรู้ (Happy Brain) ในภาพรวมพบว่าสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับปานกลางสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด โดยค่าเฉลี่ยของระดับสภาพที่เป็นจริงต่ำกว่าสภาพที่พึงประสงค์ทั้งในภาพรวม และรายด้าน ซึ่งความต้องการจำเป็นใน 3 ลำดับแรก คือ (1) การมีการเรียนรู้เพื่อเพิ่มความก้าวหน้าในการทำงาน (2) การมีโอกาที่จะรับการอบรมศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาทักษะหรือความสามารถของตนเองเสมอ (3) การหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ ตามลำดับ

5.1.2.5 ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax) ในภาพรวมพบว่าสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับปานกลางสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด โดยค่าเฉลี่ยของระดับสภาพที่เป็นจริงต่ำกว่าสภาพที่พึงประสงค์ทั้งในภาพรวม และรายด้าน ซึ่งความต้องการจำเป็นใน 3 ลำดับแรก คือ (1) ความสามารถในการจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ได้ (2) การมีกิจกรรมพักผ่อนเพื่อลดความเครียดอยู่เสมอ (3) การนอนหลับพักผ่อนมากกว่า 7 ชั่วโมงอยู่เสมอ ตามลำดับ

5.1.2.6 ด้านการใช้เงินเป็น (Happy Money) ในภาพรวมพบว่าสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับปานกลางสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด โดยค่าเฉลี่ยของระดับสภาพที่เป็นจึงต่ำกว่าสภาพที่พึงประสงค์ทั้งในภาพรวม และรายด้าน ซึ่งความต้องการจำเป็นใน 3 ลำดับแรก คือ (1) การปลอดหนี้สิน (2) การมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน (3) ค่าตอบแทนที่ได้รับทั้งหมด จากการ ทำงานในแต่ละเดือนเพียงพอต่อรายจ่าย ตามลำดับ

5.1.2.7 ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) ในภาพรวมพบว่าสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับปานกลางสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด โดยค่าเฉลี่ยของระดับสภาพที่เป็นจึงต่ำกว่าสภาพที่พึงประสงค์ทั้งในภาพรวม และรายด้าน ซึ่งความต้องการจำเป็นใน 3 ลำดับแรก คือ (1) การมีความสัมพันธ์ในที่ทำงานเสมือนครอบครัว (2) การสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนอย่างเป็นกัลยาณมิตร (3) การมีความเต็มใจในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม ตามลำดับ

5.1.2.8 ด้านคุณธรรม (Happy Soul) ในภาพรวมพบว่าสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับปานกลางสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด โดยค่าเฉลี่ยของระดับสภาพที่เป็นจึงต่ำกว่าสภาพที่พึงประสงค์ทั้งในภาพรวม และรายด้าน ซึ่งความต้องการจำเป็นใน 3 ลำดับแรก คือ (1) การให้อภัยต่อผู้สำนึกผิด (2) การยอมรับในความผิดที่ตนกระทำ (3) การขอโทษในความผิดที่ตนกระทำ ตามลำดับ

5.1.3 แนวทางในการพัฒนาความต้องการจำเป็นตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก 5 ท่าน ได้ 8 รายด้าน

5.1.3.1 ด้านสุขภาพดี (Happy Body) ประกอบด้วย 5 แนวทาง ได้แก่

(1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีโครงการเกี่ยวกับการเลือกรับประทานอาหารที่ดีและปลอดภัยต่อสุขภาพโดยคำนึงถึงโภชนาการอาหารที่ดีจากภายในสู่ภายนอก

(2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้เกี่ยวกับโทษของแอลกอฮอล์ และแนวทางการลด ละ เลิกจากเครื่องดื่มแอลกอฮอล์

(3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรรณรงค์บังคับใช้โทษสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เมื่อมีการละเมิดการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ในสถานศึกษา

(4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนออกแบบและดำเนินกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ

(5) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพคือ การตรวจสุขภาพประจำปีให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมออย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

5.1.3.2 ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) ประกอบด้วย 5 แนวทาง ได้แก่

(1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสำรวจปัญหาเกี่ยวกับการใช้เวลากับครอบครัว มีการสนับสนุนและแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด นอกจากนี้หากสำรวจแล้วพบปัญหาจากภาระงานที่มีจำนวนผู้บริหารสถานศึกษาไม่ควรเพิ่มภาระงาน ให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการทำงานที่ตระหนักถึงความสมดุลของชีวิตส่วนตัวและการทำงานอย่างเหมาะสม (Work life balance)

(3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเห็นความสำคัญกับชีวิตครอบครัว และส่งเสริมการสื่อสารเชิงบวกกับครอบครัว

(4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารับข้อมูลข่าวสาร จากช่องทางต่าง ๆ เกี่ยวกับทักษะชีวิตครอบครัว

(5) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากลับบ้านตรงเวลาหลังจากหมดเวลาทำงาน

5.1.3.3 ด้านความสุขขององค์กรและสังคม (Happy Society) ประกอบด้วย 4 แนวทาง ได้แก่

(1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นต้นแบบที่ดีให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตน ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายึดหลักตามกฎระเบียบและให้รางวัล

(2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

(3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมองความปลอดภัยในสถานศึกษาเป็นภารกิจที่สำคัญของการบริหารของการบริหาร มีการจัดการอย่างเป็นระบบทั้งในด้านสถานที่ สิ่งแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวก ความปลอดภัยต่าง ๆ รอบด้าน

(4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนเคารพสิทธิซึ่งกันและผู้บริหารสถานศึกษาควรให้สถานศึกษาและชุมชนมีความสัมพันธ์ในลักษณะต่างให้ประโยชน์ซึ่งกันและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

5.1.3.4 ด้านการหาความรู้ (Happy Brain) ประกอบด้วย 3 แนวทาง ได้แก่

(1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการสร้างความท้าทายในงาน มีการสับเปลี่ยนงานให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ทดลองปฏิบัติงานในฝ่ายอื่น

(2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมกิจกรรมการฝึกอบรมทั้งความรู้และทักษะปฏิบัติการสนับสนุนการเข้าร่วมอบรมทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกสถานศึกษา และมีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมการศึกษานอกสถานศึกษาหรือศึกษาดูงานที่สถานศึกษาอื่น

(3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life Long Learning) จัดกิจกรรมส่งเสริมการรวมกลุ่มของบุคลากรที่มีความสนใจในสิ่งที่ต้องการพัฒนาเหมือนกัน ผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC)

5.1.3.5 ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax) ประกอบด้วย 5 แนวทาง ได้แก่

(1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการทำแบบประเมินสำรวจความเครียด/ปัญหาหรือความต้องการช่วยเหลือให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับปัญหาต่าง ๆ ที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเผชิญ โดยมีการพูดคุยสอบถามโดยตรง และจัดจ้างนักจิตวิทยาอย่างน้อยสถานศึกษาละ 1 ท่าน

(3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วม ในการออกแบบและวางแผนกิจกรรมการพักผ่อนเพื่อคลายความเครียด โดยคำนึงถึงเป้าหมายของการพักผ่อนทั้งทางร่างกายและจิตใจ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย

(4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความเข้าใจและเห็นถึงความสำคัญของการพักผ่อนที่เพียงพอ มีความยืดหยุ่นในการทำงานและการดำเนินชีวิต โดยการประชาสัมพันธ์หรือจัดอบรม

(5) ผู้บริหารสถานศึกษาควรลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ไม่จำเป็น และไม่เพิ่มภาระงานหรือกำกับติดตามงานในวันหยุดของทางราชการ มีการออกนโยบายไม่ส่งงานผ่านช่องทางออนไลน์หลังเลิกงานตามเวลาของทางราชการ

5.1.3.6 ด้านใช้เงินเป็น (Happy Money) ประกอบด้วย 5 แนวทาง ได้แก่

- (1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับความรู้ในด้านการเงินและสวัสดิการทางกฎหมายที่ควรจะได้รับ ตั้งแต่เข้าทำงาน ตลอดจนข้อบังคับในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ
- (2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดอบรมให้ความรู้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเรื่องการวางแผนทางการเงิน การบริหารเงิน ส่งเสริมการจัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่ายเป็นประจำ
- (3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมความรู้ให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้วยกิจกรรมอบรมให้ความรู้ในเรื่อง การวางแผนเก็บออมเงินและการจัดการออมเงินในระยะยาวสำหรับอนาคตและวัยเกษียณ สร้างค่านิยมรู้จักวินัยการออม เพื่อมีเงินออมในแต่ละเดือนและอนาคต
- (4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนการทำงานอดิเรกสร้างรายได้เสริมตามความถนัดและส่งเสริมให้บุคลากรที่มีความสามารถจัดอบรมให้ความรู้
- (5) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสวัสดิการในด้านสาธารณูปโภคเบื้องต้นอย่างเพียงพอ

5.1.3.7 ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) ประกอบด้วย 4 แนวทาง ได้แก่

- (1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างวัฒนธรรมในการทำงาน ลักษณะการช่วยเหลือซึ่งกัน อยู่ร่วมกันแบบครอบครัว รู้จักการแบ่งปันและการให้ผ่านการทำกิจกรรมร่วมกัน ด้วยกิจกรรมส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร
- (2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างค่านิยมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสื่อสารพูดคุยกันในเชิงบวก ส่งเสริมการสื่อสารแบบ 2 ทางช่วยให้เข้าใจความต้องการของอีกฝ่าย สร้างขวัญกำลังใจในโอกาสสำคัญต่าง ๆ
- (3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการบริหารตามหลักการมีส่วนร่วมของทุกคนภายในองค์กร เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในองค์กรส่งผลให้บุคลากรต้องการพัฒนาองค์กรและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากขึ้น ส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจิตอาสาพัฒนาชุมชน
- (4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนและออกแบบกิจกรรมจิตอาสาเพื่อส่งเสริมการเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน โดยการจัดกิจกรรมจิตอา

ส่งเสริมประโยชน์ส่วนรวมและให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนเข้าร่วม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรมอย่างครบถ้วน

5.1.3.8 ด้านคุณธรรม (Happy Soul) ประกอบด้วย 4 แนวทาง ได้แก่

- (1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมกิจกรรมการค้นหาลึกลับ ๆ ในข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน ด้วยการสื่อสารในบรรยากาศที่เปิดโอกาสและรับฟังเหตุผลของฝ่ายที่กระทำผิด มีความเชื่อใจและไว้วางใจ
- (2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรระดมความคิดออกแบบและวางแผนแนวทางการสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรมที่ดีให้เกิดขึ้นกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้วยการจัดกิจกรรมส่งเสริมความอดทนความรอบคอบและมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน
- (3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรประเมินความเข้าใจในการรู้กฎระเบียบข้อบังคับอัตราโทษที่ได้รับเมื่อกระทำผิด
- (4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างค่านิยมเชิงบวกในการกระทำความผิดแล้วขอโทษหากความผิดนั้นเป็นจริง ช่วยปลูกฝังค่านิยมในเรื่องการอยู่ร่วมกันและเคารพสิทธิผู้อื่น

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี สามารถนำผลการวิจัยอภิปรายได้ดังนี้

5.2.1 ด้านสุขภาพดี (Happy Body) มีความต้องการจำเป็นในการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ลำดับที่ 1 พบว่า ประเด็นที่มีความต้องการสูงสุดคือ การรับประทานอาหารที่ดี มีประโยชน์ ถูกหลักโภชนาการ รองลงมาคือ การไม่ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ทุกชนิด และการออกกำลังกายสม่ำเสมอตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การมีสุขภาพที่สมบูรณ์เป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญของบุคลากร นำมาสู่ความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจการทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามที่สถานศึกษากำหนดไว้ และนำมาสู่การทำงานที่มีความสุข สอดคล้องกับแนวคิดของ Murray and Zentner (1993) โดยให้แนวคิดว่าการสร้างเสริมสุขภาพเป็นกิจกรรมที่บุคคลพึงปฏิบัติ พฤติกรรมนั้นด้วยตนเองต้องมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดี สอดคล้องกับการศึกษาของ ภัทพล สายแวว และต้องลักษณะ

บุญธรรม (2565) ที่ศึกษาความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า ควรส่งเสริมการใช้ชีวิตการทำงานและการดำเนินชีวิตอย่างสมดุล และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พิกุล พุ่มช้าง และปริญญ์ มีสุข (2562) ที่ศึกษา การวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการศึกษาไทย ผลการศึกษาพบว่า ความสุขทางด้านร่างกายที่มาจากการเป็นผู้มีสุขภาพจิตที่ดี ได้รับสิทธิการรักษาพยาบาลอย่างทั่วถึง และรวมถึงการมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงจากการเข้าร่วมกิจกรรมการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอส่งผลที่ดีต่อการทำงาน จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักพบว่า แนวทางในการส่งเสริมด้านสุขภาพที่ดี ประกอบด้วย 5 แนวทาง ซึ่งมีแนวทางที่กล่าวถึงสูงสุด คือ ควรส่งเสริมให้มีโครงการเกี่ยวกับการเลือกรับประทานอาหารที่ดี และปลอดภัยต่อสุขภาพโดยคำนึงถึงโภชนาการอาหารที่ดีจากภายในสู่ภายนอก รองลงมาคือ ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้เกี่ยวกับโทษของแอลกอฮอล์ และแนวทางการลด ละ เลิกจากเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ รองลงมาคือ การบังคับใช้โทษสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เมื่อมีการละเมิดการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ในสถานศึกษา รองลงมาคือ ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนออกแบบและดำเนินกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ และมีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพคือ การตรวจสุขภาพประจำปีให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมออย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ตามลำดับ

5.2.2 ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) มีความต้องการจำเป็นในการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ลำดับที่ 2 พบว่า ประเด็นที่มีความต้องการสูงสุดคือ การมีเวลาอยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอ รองลงมาคือ บุคคลในครอบครัวมีความใส่ใจ/สนใจและให้คำปรึกษาและการมีกิจกรรมร่วมกับคนในครอบครัวสัปดาห์ละ 1 ครั้ง ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครอบครัวเป็นอีกปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญต่อการดำเนินชีวิตของบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะครอบครัวเป็นองค์ประกอบที่ช่วยเกื้อหนุน ให้กำลังใจ ให้คำปรึกษาและสนับสนุนคนทำงานในด้านต่าง ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรารุณี อินดา และวันทนา อมตาริยกุล (2565) ที่ศึกษาแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย ผลการศึกษาพบว่า ครอบครัวที่อบอุ่น คือได้รับการจัดสรรเวลาทำงานอย่างสมดุล สามารถเลิกงานได้ตามเวลาที่กำหนดเพื่อใช้เวลาพักผ่อนกับครอบครัว บุคคลในครอบครัวของบุคลากรในองค์กรได้รับการเชิญชวนเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ การแข่งขันกีฬา กิจกรรมอื่น ๆ มีวันลาคลอดที่เหมาะสม และสามารถนำครอบครัวไปพบปะสังสรรค์และร่วมกิจกรรมได้ตามความเหมาะสม นอกจากนี้คนในครอบครัวได้รับความรู้สึกละเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีการสนับสนุน

ส่งเสริมบุคคลในครอบครัวของบุคลากรให้มีความสุข บุคลากรได้รับกำลังใจในการทำงานจากครอบครัว และเป็นครอบครัวที่อบอุ่น จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักพบว่า แนวทางการส่งเสริมด้านครอบครัวที่ดี ประกอบด้วย 5 แนวทาง ซึ่งมีแนวทางกล่าวถึงสูงสุด คือ สืบหาปัญหาเกี่ยวกับการใช้เวลาอยู่กับครอบครัว มีการสนับสนุนและแก้ไขปัญหาคิดตรงจุด นอกจากนี้หากสำรวจแล้วพบปัญหาจากภาระงานที่มีจำนวนผู้บริหารสถานศึกษาไม่ควรเพิ่มภาระงาน ให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รองลงมาคือ ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการทำงานที่ตระหนักถึงความสมดุลของชีวิตส่วนตัวและการทำงานอย่างเหมาะสม (Work Life Balance) รองลงมาคือ ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเห็นความสำคัญกับชีวิตครอบครัว และส่งเสริมการสื่อสารเชิงบวกกับครอบครัว รองลงมาคือ ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารับข้อมูลข่าวสาร จากช่องทางต่าง ๆ เกี่ยวกับทักษะชีวิตครอบครัว และส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากลับบ้านตรงเวลาหลังจากหมดเวลาทำงาน ตามลำดับ

5.2.3 ด้านความเป็นสุขขององค์กรและสังคม (Happy Society) มีความต้องการจำเป็นในการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 พบว่า ประเด็นที่มีความต้องการสูงสุดคือ การปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ข้อบังคับของสังคม รองลงมาคือ การรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และการมีความสุขของสังคมไทยตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจาก สังคมภายในองค์กร สังคมภายนอกองค์กร และการเปลี่ยนแปลงในสังคม ล้วนส่งผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากร และเป็นสิ่งสำคัญต่อความสุขที่จะเกิดขึ้นกับบุคลากรและการทำงานในองค์กรเป็นอย่างมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ Gavin and Mason (อ้างถึงใน ทิพวัลย์ งามรัง และสานิต ฤทธิมนตร์, 2561, น. 197) จากการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขในมหาวิทยาลัยเกษตร โดยให้แนวคิดว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขเกิดจากสามสิ่ง การให้คุณค่าในเรื่องคุณธรรมจริยธรรมของคนในองค์กร การกระทำหรือการตัดสินใจภายใต้กรอบคุณธรรม จะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกถึงคุณค่าในตัวเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาดา ตั้งเตรียมใจ และเชมณัฐ ภูทองไข (2563) จากการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดนครพนม ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรอยู่ท่ามกลางสังคมในสถานที่ทำงานที่มีบรรยากาศช่วยเหลือกัน ยอมรับนับถือสนับสนุน อีกทั้งหน่วยงานส่งเสริมคนดีมีความรู้ ความสามารถ ล้วนเป็นเหตุให้เกิดความสุขและกำลังใจในการทำงาน จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักพบว่าแนวทางการส่งเสริมความเป็นสุขขององค์กรและสังคม ประกอบด้วย 4 แนวทาง ซึ่งมีแนวทางกล่าวถึงสูงสุดคือ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตน ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายึดหลักตามกฎระเบียบและให้รางวัล รองลงมาคือ ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและ

บุคลากรทางการศึกษารู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รองลงมาคือ มองความปลอดภัยในสถานศึกษา เป็นภารกิจที่สำคัญของการบริหารของการบริหาร มีการจัดการอย่างเป็นระบบทั้งในด้านสถานที่ สิ่งแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวก ความปลอดภัยต่าง ๆ รอบด้าน และ ส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนเคารพสิทธิซึ่งกันและผู้บริหารสถานศึกษาควรให้สถานศึกษาและชุมชนมีความสัมพันธ์ในลักษณะต่างให้ประโยชน์ซึ่งกันและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตามลำดับ

5.2.4 ด้านการหาความรู้ (Happy Brain) มีความต้องการจำเป็นในการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ลำดับที่ 4 ประเด็นที่มีความต้องการสูงสุด การมีการเรียนรู้เพื่อเพิ่มความก้าวหน้าในการทำงาน รองลงมาคือ การมีโอกาสที่จะรับการอบรมศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะหรือความสามารถของตนเองเสมอ และการหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ ตามลำดับ เป็นการหาความรู้ พัฒนาตนเอง เพื่อนำไปสู่การทำงานอย่างมืออาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วุฒิเดช ซึ่งจิตสิริ โรจน์ และพรรัตน์ แสดงหาญ (2562) ที่ศึกษารูปแบบการดำเนินงานขององค์กรสุขภาวะต้นแบบในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย เพื่อศึกษารูปแบบการดำเนินงานขององค์กรสุขภาวะต้นแบบพบว่า ด้านการหาความรู้ คือ มีการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมห้องสมุดให้กับบุคลากรในองค์กรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ มีการจัดอบรมให้ความรู้ทั้งในเรื่องของงาน และความรู้ต่าง ๆ รอบตัว และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทสินี ทวีสุวรรณ และสงวน อินทร์รักษ์ (2563) ที่ศึกษาสุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว เพื่อทราบสุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว และเพื่อทราบแนวทางในการสร้างเสริมสร้างสุขภาวะขององค์กรแห่งความสุขบ้านเขาอ่างแก้ว ด้านการหาความรู้ มีการติดตามและนิเทศชั้นเรียน เพื่อแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักพบว่าแนวทางส่งเสริมด้านการหาความรู้ ประกอบด้วย 3 แนวทาง ซึ่งมีแนวทางที่กล่าวถึงสูงที่สุด คือ สร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการสร้างความท้าทายในงาน มีการสับเปลี่ยนงานให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ทดลองปฏิบัติงานในฝ่ายอื่น รองลงมาคือ ส่งเสริมกิจกรรมการฝึกอบรมทั้งความรู้และทักษะปฏิบัติการสนับสนุนการเข้าร่วมอบรมทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกสถานศึกษา และมีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมการศึกษานอกสถานศึกษาหรือศึกษาดูงานที่สถานศึกษาอื่น รองลงมาคือ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life Long Learning) จัดกิจกรรมส่งเสริมการรวมกลุ่มของบุคลากรที่มีความสนใจในสิ่งที่ต้องการพัฒนาเหมือนกัน ผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ตามลำดับ

5.2.5 ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax) ความต้องการจำเป็นในการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

นันทบุรี ลำดับที่ 5 ประเด็นที่มีความต้องการสูงสุด คือ ความสามารถในการจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ได้ รองลงมาคือ การมีกิจกรรมพักผ่อนเพื่อลดความเครียดอยู่เสมอ และการนอนหลับพักผ่อนมากกว่า 7 ชั่วโมงอยู่เสมอ ตามลำดับ การผ่อนคลายจากความเครียด การรักษาสมดุลในการทำงาน และการใช้ชีวิต เมื่อมีความเครียด สามารถจัดการกับความเครียดได้ ส่งผลต่อประสิทธิภาพทำงานมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของปริยานุช ชัยกองเกียรติ และคณะ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาสุขภาวะองค์กรด้วยการจัดการความรู้ ผลการวิจัยพบว่า ผลการประเมินสุขภาวะองค์กรอาจารย์เห็นว่าสุขภาวะของคนในองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ในการประเมินหลังการพัฒนาพบว่า อาจารย์ต้องการให้มหาวิทยาลัยปรับปรุง 3 ลำดับแรก ได้แก่ เสริมความสมดุลของการดำเนินชีวิตกับการทำงาน ส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพของบุคลากร และบรรยากาศในการทำงาน ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนต้องการให้วิทยาลัยปรับปรุงใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ ความก้าวหน้าในอาชีพ การจัดสวัสดิการให้บุคลากร และบริหารผลตอบแทนการทำงาน จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักพบว่า แนวทางการส่งเสริมด้านการหาความรู้ ประกอบด้วย 5 แนวทาง ซึ่งมีแนวทางที่กล่าวถึงสูงที่สุดคือ ส่งเสริมให้มีการทำแบบประเมินสำรวจความเครียด/ปัญหาหรือความต้องการช่วยเหลือให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รองลงมาคือ ควรให้ความสำคัญกับปัญหาต่าง ๆ ที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเผชิญ โดยมีการพูดคุยสอบถามโดยตรง และจัดจ้างนักจิตวิทยาอย่างน้อยสถานศึกษาละ 1 ท่าน รองลงมาคือ ส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วม ในการออกแบบและวางแผนกิจกรรมการพักผ่อนเพื่อคลายความเครียด โดยคำนึงถึงเป้าหมายของการพักผ่อนทั้งทางร่างกายและจิตใจ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย รองลงมาคือ สร้างความเข้าใจและเห็นถึงความสำคัญของการพักผ่อนที่เพียงพอ มีความยืดหยุ่นในการทำงานและการดำเนินชีวิต โดยการประชาสัมพันธ์หรือจัดอบรม และลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ไม่จำเป็น และไม่เพิ่มภาระงานหรือกำกับติดตามงานในวันหยุดของทางราชการ มีการรอกันโยบายไม่ส่งงานผ่านช่องทางออนไลน์หลังเลิกงานตามเวลาของทางราชการ ตามลำดับ

5.2.6 ด้านการใช้เงินเป็น (Happy Money) ความต้องการจำเป็นในการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นันทบุรี ลำดับที่ 6 ประเด็นที่มีความต้องการสูงสุด คือ การปลอดหนี้สิน รองลงมาคือ การมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน และค่าตอบแทนที่ได้รับทั้งหมด จากการทำงานในแต่ละเดือนเพียงพอต่อรายจ่าย ตามลำดับ การรู้จักเก็บ รู้จักใช้ ไม่ใช่สุรุ่ยสุร่ายใช้จ่ายเท่าที่จำเป็น และการวางแผนรายรับรายจ่ายที่ดี ส่งผลให้บุคลากรในองค์กรมีความสุขและส่งผลต่อการทำงาน สอดคล้องกับบทความของ กอปรลาภ อภัยภักดิ์ (2563) ได้เขียนบทความเรื่องบรรยากาศองค์กรแห่งความสุข: คนเบิกบาน งานสำเร็จ พบว่าการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งความสุขประกอบด้วยปัจจัยหลายปัจจัยหนึ่งในนั้นคือ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและ

สวัสดิการที่เหมาะสม ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้คนทำงานมีความสุข การจัดค่าตอบแทน และสวัสดิการคนทำงานอย่างเหมาะสมส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานพบว่าแนวทางการส่งเสริมด้านการใช้เงินเป็นประกอบด้วย 5 แนวทาง ซึ่งมีแนวทางที่กล่าวถึงสูงที่สุด คือ ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับความรู้ในด้านการเงินและสวัสดิการทางกฎหมายที่ควรจะได้รับ ตั้งแต่เข้าทำงานตลอดจนข้อบังคับในการปฏิบัติตนด้านต่าง ๆ รองลงมาคือ อบรมให้ความรู้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเรื่อง การวางแผนทางการเงิน การบริหารเงิน ส่งเสริมการจัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่ายเป็นประจำ รองลงมาคือ ส่งเสริมความรู้ให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้วยกิจกรรมอบรมให้ความรู้ในเรื่อง การวางแผนเก็บออมเงินและการจัดการออมเงินในระยะยาวสำหรับอนาคตและวัยเกษียณ สร้างค่านิยมรู้จักวินัยการออม เพื่อมีเงินออมในแต่ละเดือนและอนาคตรองลงมาคือสนับสนุนการทำงานอดิเรกสร้างรายได้เสริมตามความถนัดและส่งเสริมให้บุคลากรที่มีความสามารถจัดอบรมให้ความรู้ และจัดสวัสดิการในด้านสาธารณูปโภคเบื้องต้นอย่างเพียงพอตามลำดับ

5.2.7 ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) ความต้องการจำเป็นในการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ลำดับที่ 7 ประเด็นที่มีความต้องการสูงสุด คือ การมีความสัมพันธ์ในที่ทำงานเหมือนครอบครัว รองลงมาคือ การสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนอย่างเป็นกัลยาณมิตร และการมีความเต็มใจในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม ตามลำดับ การทำงานร่วมกันและมีความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงานมีน้ำใจและคิดถึงคนอื่นเต็มใจช่วยเหลือซึ่งกันและกันย่อมส่งผลต่อการทำงานในองค์กรที่ดีและมีประสิทธิภาพในการทำงานและกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สร้างความสัมพันธ์ที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ahmed et al. (2020) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานและความสัมพันธ์กับแรงจูงใจของครูในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ความสุขเป็นองค์ประกอบที่สามารถกระตุ้นกิจกรรมประจำวันของบุคคลสร้างความตระหนักในตนเอง ความคิดสร้างสรรค์และสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมที่กลม ความสุขในที่ทำงานเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างความคิดเชิงบวกในทีมงาน ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของ Sapearman แสดงระดับความสุขในที่ทำงานและแรงจูงใจในการทำงานของครูในระดับสูง พบว่าแนวทางการส่งเสริมด้านน้ำใจงามประกอบด้วย 4 แนวทาง ซึ่งมีแนวทางที่กล่าวถึงสูงที่สุด คือ สร้างวัฒนธรรมในการทำงาน ลักษณะการช่วยเหลือซึ่งกัน อยู่ร่วมกันแบบครอบครัว รู้จักการแบ่งปันและการให้ผ่านการทำกิจกรรมร่วมกัน ด้วยกิจกรรมส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร รองลงมาคือสร้างค่านิยมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสื่อสารพูดคุยกันในเชิงบวก ส่งเสริมการสื่อสารแบบ 2 ทางช่วยให้เข้าใจความต้องการของอีกฝ่าย สร้างขวัญกำลังใจในโอกาสสำคัญต่าง ๆ รองลงมาคือ มีการบริหารตามหลักการมีส่วนร่วมของ

ทุกคนภายในองค์กร เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร ส่งผลให้บุคลากรต้องการพัฒนาองค์กรและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากขึ้น ส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจิตอาสาพัฒนาชุมชน และทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนและออกแบบกิจกรรมจิตอาสาเพื่อส่งเสริมการเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน โดยการจัดกิจกรรมจิตอาสาส่งเสริมประโยชน์ส่วนรวมและให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนเข้าร่วม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรมอย่างครบถ้วน ตามลำดับ

5.2.8 ด้านคุณธรรม (Happy Soul) ความต้องการจำเป็นในการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรีรัมย์ ลำดับที่ 8 ประเด็นที่มีความต้องการสูงสุด คือ การให้อภัยต่อผู้สำนึกผิด รองลงมาคือการยอมรับในความผิดที่ท่านกระทำ และการขอโทษในความผิดที่ท่านกระทำ ตามลำดับ เนื่องจาก คุณธรรมเป็นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของคนในองค์กรและสังคม หากทุกคนมีความธรรมเป็นฐานรู้จักขอโทษและให้อภัยซึ่งกันและกันย่อมส่งผลให้ทุกคนในองค์กรทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตติกรณ์ อาจะสมิต (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรีรัมย์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าสภาพปัจจุบันในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ประกอบด้วยหลักการ 5 ด้าน คือหลักความยุติธรรม หลักการสร้างเสริมสุขภาพ หลักวัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว หลักการมีส่วนร่วมและหลักการมีคุณค่าของงาน พบว่า แนวทางการส่งเสริมด้านคุณธรรมประกอบด้วย 4 แนวทางซึ่งมีแนวทางที่กล่าวถึงสูงที่สุด คือ ส่งเสริมกิจกรรมการค้นหาสิ่งดี ๆ ในข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน ด้วยการสื่อสารในบรรยากาศที่เปิดโอกาสและรับฟังเหตุผลของฝ่ายที่กระทำผิด รองลงมาคือ ควรระดมความคิดออกแบบและวางแผนแนวทางการสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรมที่ดีให้เกิดขึ้นกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้วยการจัดกิจกรรมส่งเสริมความอดทนความรอบคอบและมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รู้จักอดทน อดกลั้นต่ออารมณ์ และสามารถให้อภัยต่อผู้สำนึกผิดในความผิดที่กระทำลงไป รองลงมาคือ ประเมินความเข้าใจในการรู้กฎระเบียบข้อบังคับอัตราโทษที่ได้รับเมื่อกระทำผิด เพื่อสร้างความเข้าใจในเรื่องกฎระเบียบข้อบังคับหลักเกณฑ์ในโทษที่ได้รับ และมีการบังคับใช้กฎและปฏิบัติตามกฎ โดยเป็นการส่งเสริมจิตสำนึกที่มาจากภายในร่วมกับเสริมแรงทางบวก รองลงมาคือ สร้างค่านิยมเชิงบวกในการกระทำความผิดแล้วขอโทษหากความผิดนั้นเป็นจริง ช่วยปลูกฝังค่านิยมในเรื่องการอยู่ร่วมกันและเคารพสิทธิผู้อื่น ส่งเสริมกิจกรรมค่ายคุณธรรม จริยธรรม/กิจกรรมตักบาตรทำบุญ สวดมนต์ทุกวันศุกร์ จนเกิดเป็นจิตสำนึกที่ดีตามลำดับ

5.3 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1 ด้านสุขภาพดี (Happy Body) ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ การรับประทานอาหารที่ดี มีประโยชน์ ถูกหลักโภชนาการ รองลงมาคือ การไม่ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ทุกชนิด และ การออกกำลังกายสม่ำเสมอ ตามลำดับ ซึ่งหน่วยงานต้นสังกัดควรมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเลือกรับประทานอาหารที่ดี จัดกิจกรรมการลด ละ เลิก เครื่องดื่มแอลกอฮอล์ และ กิจกรรมตรวจสุขภาพประจำปี เป็นต้น

5.3.2 ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ การมีเวลาอยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอ รองลงมาคือ บุคคลในครอบครัวของท่านมีความสุข/สนใจให้คำปรึกษา และการมีกิจกรรมร่วมกับครอบครัวสัปดาห์ละ 1 ครั้ง ตามลำดับ ซึ่งหน่วยงานต้นสังกัดควรมีการสำรวจปัญหาการใช้เวลากับครอบครัว จัดกิจกรรมร่วมกับสมาชิกในครอบครัวของบุคลากร และจัดสถานที่สำหรับการจัดกิจกรรมร่วมกับคนในครอบครัวของบุคลากร เป็นต้น

5.3.3 ด้านความสุขขององค์กรและสังคม (Happy Society) ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ข้อบังคับของสังคม รองลงมาคือ การรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และการมีความสุขในสังคมไทย ตามลำดับ ซึ่งหน่วยงานต้นสังกัดควรมองความปลอดภัยในสถานศึกษาเป็นภารกิจหลัก สร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร และผู้บริหารสถานศึกษาเป็นต้นแบบที่ดีให้กับบุคลากรในการปฏิบัติตน ปฏิบัติงาน เป็นต้น

5.3.4 ด้านการหาความรู้ (Happy Brain) ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การมีการเรียนรู้เพื่อเพิ่มความก้าวหน้าในการทำงาน รองลงมาคือ การมีโอกาสที่จะรับการอบรมศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาทักษะหรือความสามารถของตนเอง และการหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ ตามลำดับ ซึ่งหน่วยงานต้นสังกัด ควรจัดกิจกรรมการฝึกอบรมทั้งความรู้และทักษะปฏิบัติการ สนับสนุนการศึกษาดูงานนอกสถานที่เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากร เป็นต้น

5.3.5 ด้านผ่อนคลาย (Happy Relax) ผลการศึกษาความต้องการจำเป็น สูงสุด คือ ความสามารถจัดการกับปัญหาต่าง ๆ รองลงมาคือ การมีกิจกรรมพักผ่อนเพื่อลดความเครียดอยู่เสมอ และการนอนหลับพักผ่อนมากกว่า 7 ชั่วโมง ตามลำดับ ซึ่งหน่วยงานต้นสังกัด ควรมีการทำแบบประเมินความเครียด พุดคุยสอบถามโดยตรง และจัดจ้างนักจิตวิทยาประจำสถานศึกษา เป็นต้น

5.3.6 ด้านใช้เงินเป็น (Happy Money) ผลการศึกษาความต้องการจำเป็น สูงสุด คือ การปลอดหนี้สิน รองลงมาคือ การมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน และค่าตอบแทนที่ได้รับทั้งหมดจากการทำงานในแต่ละเดือนเพียงพอต่อรายจ่าย ตามลำดับ ซึ่งหน่วยงานต้นสังกัด ควรจัดกิจกรรมอบรมให้

ความรู้ในเรื่องการวางแผนการเงิน การบริหารเงิน การทำบัญชีรายรับรายจ่าย จัดสวัสดิการ
สาธารณูปโภคเบื้องต้น เป็นต้น

5.3.7 ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การมี
ความสัมพันธ์ในที่ทำงานเหมือนครอบครัว รองลงมาคือ การสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนอย่างกัลยาณมิตร
และการมีความเต็มใจในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม ตามลำดับ หน่วยงานต้นสังกัดควรสร้าง
วัฒนธรรมในการทำงานลักษณะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และพูดคุยเชิงบวก และทุกคนมีส่วนร่วม
ในการออกแบบกิจกรรมจิตอาสา จัดกิจกรรมจิตอาสา เป็นต้น

5.3.8 ด้านคุณธรรม (Happy Soul) ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การให้อภัย
ต่อผู้สาคักผิด รองลงมาคือ การยอมรับผิดที่ทาคักกระทำ และการตอบแทนผู้มีพระคุณที่ช่วยเหลือ
ทาคักเสมอ ตามลำดับ หน่วยงานต้นสังกัดควรส่งเสริมการเปิดโอกาสรับฟังเหตุผลของฝ่ายที่กระทำ
ผิด วางแผนแนวทางการสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรม ประเมินความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบ
ข้อบังคับ และสร้างค่านิยมเชิงบวกในการกระทำผิดแล้วขอโทษหากความผิดนั้นเป็นจริง เป็นต้น

5.4 ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.4.1 ควรศึกษาแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนทุรี

5.4.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการ
พัฒนาและเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546) . พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- กษิณิณ ภูมิพรหม, สุกัญญา แซ่มซ้อย, และสืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา. (2564) .ความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ ตามแนวคิดอาชีพในอนาคต. *Panyapiwat Journal*, 13(1), 164-175.
- กอบปรลภ อภัยศักดิ์. (2563). บรรยากาสงค์กรแห่งความสุข: คนเบิกบาน งานสำเร็จ. *วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์*, 6(1), 315-331.
- ขวัญเมือง แก้วคำเกิง. (2556). *แนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุข*. นครปฐม: คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- คมสร วงษ์รักษา. (2540). *การเปรียบเทียบคุณภาพและความสอดคล้องของเทคนิคการจัดเรียงลำดับความสำคัญที่อิงโมเดลความแตกต่างในการประเมินความต้องการจำเป็น* (Unpublished Master's thesis). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- จิตติมา อัครธิตพงศ์. (2557). *การพัฒนาองค์การ*. พระนครศรีอยุธยา: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- จิราพร ระโหฐาน. (2557). *องค์กรแห่งความสุขต้นแบบในพื้นที่จังหวัดชลบุรี ระยอง จันทบุรี ตราด นครนายก*. กรุงเทพฯ: โครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ จังหวัดชลบุรี ระยอง จันทบุรี ตราด นครนายก .
- จุฑามาศ แก้วพิจิตร, วิชัย อุดสาหจิต, และสมบัติ กุสุมาวลี. (2554). *ความสุขหลากหลายมุมมอง*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สร้างเสริมสุขภาวะองค์กร.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, และธีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว. (2561). *องค์กรแห่งความสุข 4.0*. กรุงเทพฯ: บริษัท แอทโฟร์พรีนซ์ จำกัด.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2559). *มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ (ฉบับปรับปรุง 2559)*. กรุงเทพฯ: บริษัท แอทโฟร์พรีนซ์ จำกัด.
- เชาวเรศ ใจทัต. (2559). *การพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนการสอนโดยใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ฐานะมาศ หาดยาว. (2564). *ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- จิตติกรณ์ อาจะสมิต. (2563). *แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ณัฐพงษ์ น้อยโคตร. (2565). *แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ทิพวัลย์ งามรง, และसानิต ฤทธิมนตรี. (2561). แนวทางการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขในมหาวิทยาลัยเกษตร. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 44(1), 185-208.
- เทศ แก้วกลีกรม . (2538). *หลักการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นันท์สินี ทิวสุวรรณ, และสงวน อินทร์รักษ์. (2563). สุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 11(1), 153-164.
- นิเวศน์ เหมวชิรวรากร. (2560). *ความสุขของ VI*. สืบค้นจาก <https://www.finnomena.com/dri-niwes/happiness-vi/>
- บงกชกานต์ จามจุรี. (2564). *ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม ตามแนวความคิดการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร*. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 7(2), 31-46.
- ปรีชา กองจินดา. (2549). *แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.
- ปริญญ ชัยกองเกียรติ, นิยมศุรา แว, สาธิมาน มากชูจิต, และวราภรณ์ ศิวดำรงพงศ์. (2560). การพัฒนาสุขภาวะองค์กรด้วยการจัดการความรู้. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 7(1), 67-79.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2551). *ความสุข 5 ขั้น*. สืบค้นจาก <http://www.openbase.in.th/node/3067>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พระพรหมคุณาภรณ์. (2551). *ความสุข 5 ขั้น*. สืบค้นจาก <http://www.dhammajak.net/board/viewtopic.php?t=1474>
- พระมหาจุติชัย วชิรเมธี (ว.วชิรเมธี). (2550). *คนสำราญงานสำเร็จ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: อมรินทร์พินดิ้งแอนด์พับลิชชิง จำกัด (มหาชน).
- พัชรวินัย เลี้ยงชีพชอบ. (2562). ความต้องการจำเป็นในการบริหารวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาตามแนวคิดคนไทย 4.0. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น*, 16(2), 345-356.
- พัชรพรรณ เวียงเกา. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับการเป็นองค์กรแห่งความสุข กลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลแพร์* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- พิกุล พุ่มขาง, และปริญา มีสุข. (2562). การวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการศึกษาไทย. *Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 10(2), 647-663.
- พิชิต ฤทธิ์จรูญ. (2557). *หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: เฮาส์ ออฟเคอร์มิสท์.
- ภัทรพล สายแว, และต้องลักษณะ บุญธรรม. (2565). ความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี. ใน *การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 4 "GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2022 iHappiness: ความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืนในยุคสังคมดิจิทัล"* (น. 1474-1481). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- มหาวิทยาลัยมหิดล สถาบันวิจัยประชากรและสังคม. (2554). *คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER*. นครปฐม: ผู้แต่ง.
- ยุทธศักดิ์ นัฒน. (2535). *หลักสูตรและการจัดการมัธยมศึกษา*. กรุงเทพฯ: โอ เอส พริ้นดิ้ง เฮาส์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2557). *องค์กรแห่งความสุข*. สืบค้นจาก <http://legacy.orst.go.th/?knowledges>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ลลิตา มาไพศาลทรัพย์. (2557). *สรรสารองค์กรแห่งความสุข เล่ม 1 : กระบวนการเคลื่อนงานสร้างสุข*. กรุงเทพฯ: บริษัท พี เอ ลิฟวิ่งจำกัด.
- วรรณวิมล อัมรินทร์นุเคราะห์. (2549). *การพัฒนาองค์กร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วันชัย มีชาติ. (2549). *การบริหารองค์กร*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิกานดา ตั้งเตรียมใจ, และเชมณัฐ ภูทองไข. (2563). ความสุขในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดนครพนม. *วารสารปัญญาปริทัศน์*, 5(1), 174-188.
- วุฒิเดช ซึ่งจิตศิริโรจน์, และพรรัตน์ แสงหาญ. (2562). รูปแบบการดำเนินงานของการเป็นองค์กรสุขภาวะต้นแบบในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย. *KKBS Journal*, 3(1), 91-106.
- ศราวดี อินดา, และวันทนา อมตาริยกุล. (2565). แนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย. *วารสารปัญญาปริทัศน์*, 7(1), 84-96.
- ศิริวัฒน์ บุญโตนด, และสธิพร เชาวนชัย. (2564). ความต้องการจำเป็น แนวทางการส่งเสริมการบริหารงานวิชาการ ความเป็นเลิศ. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(3), 252-274.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ. (2552). *สู่องค์กรความสุข ยุควิกฤตคิดสร้างสรรค์ จัดการแบบมีทางเลือก*. สืบค้นจาก <http://www.thaihealth.or.th/node/11713>
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2541). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร ในชุดฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง เล่มที่ 1*. กรุงเทพฯ: พี.เอ.ลิฟวิ่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษานานาชาติ. (2564). *ขนาดสถานศึกษาตามจำนวนนักเรียน*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานมัธยมศึกษาตอนต้น. (2565). *สหวิทยาเขต สำนักงานมัธยมศึกษาตอนต้น*. สืบค้นจาก <https://main.spmnonthaburi.go.th/school/>
- สุจินต์ วิสุทธิรานนท์. (2526). การพัฒนาการสอนของครูมัธยมศึกษา. ใน *เอกสารสอนชุดวิชาพฤติกรรมการสอนมัธยมศึกษา* (หน่วยที่ 11-15). กรุงเทพฯ: รุ่งเรืองศิลป์การพิมพ์.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2548). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุวิมล ว่องวานิช. (2562). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อิทธิพันธ์ สุวทันพรกุล. (2562). *การวิจัยทางการศึกษาแนวคิดและการประยุกต์ใช้* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Abdul, G. K. A., Ying-Leh, L., & Chen, S. P. (2016). An exploratory analysis of happiness at workplace from Malaysian teacher perspective using performance-welfare model. *International Journal Of Asian Social Science*, 6(6), 340-346.
- Ahmed, N. E., Hushin, H., & Mahayadin, M. (2020). Workplace Happiness and the Relationship to the Work Motivation Among Primary School Teacher in pasir Gudang District. *Sains Humanika*, 12(2-2), 35-39.
- Aree & Associates. (2021). *Organization development is heart of business*. Retrieved from <https://www.aree-associates.com/our-service/service>
- Barnard, C. I. (1970). *The Function of Executive*. Cambridge, Massachusettes: Harvard University.
- Bennis, W. G. (1969). *Organization Development: Its Nature, Origins and Prospects*. Massachusettes: Addison-Wesley Publishing Company.
- Dakasku, U. M., & Musa, S. (2020). Effect of Teaching Commitment and Emotional Intelligence for workplace happiness among senior secondary school teacher' in Yobe state, Nigeria. *African. Journal Of educational Archives*, 6(1), 1-11.
- Gavin, J. H., & Mason, R. O. (2004). The Virtuous Organization: The Value of Happiness in the Workplace. *Organizational Dynamics*, 33(4), 379–392.
- Good, C.V. (1973). *Dictionary of Education*. New York: McGraw-Hill.
- Grazino, A. M., & Raulin, M. L. (2004). *Research method: a process of Inquiry* (5th ed.). Boston: Pearson.
- Happy Workplace Center. (2017). *1 2 3 Make a Happier Workplace (Part 1: Individuals)*. Retrieved from <https://www.linkedin.com/pulse/1-2-3-make-happier-workplace-part-individuals-robert>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Kaufman, R. (1981). *Need assessment: Concepts and applications*. Englewood Cliffs, NJ: Educational Technology.
- Kun, A., & Gadanez, P. (2022). Workplace happiness, well-being and their relationship with psychological capital: A study of Hungarian teachers. *Current Psychology: A Journal for Diverse Perspectives on Diverse Psychological Issues*, 41(1), 185–199.
- Murray, R. B., & Zentner, J. P. (1993). *Nursing assessment and health promotion strategies through the life span* (4th ed.). U.S.A.: Appleton & Lange.
- Neufeldt, V., & Guralink, D. B. (1988). *Webster's new world dictionary* (3rd ed.). New York: Webster's New World.
- Omar, M. K., Ramdani, N. F. S. M., Mohd, I. H., & Hussein, N. (2018). Organizational Happiness Index (OHI): A Study of a Public University in Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(11), 1984–1994.
- Pfiffner, J.M., & Sherwood, F.P. (1965). *Administrative Organization*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Porter, L. W., Lawler, E., & Hackman, J. R. (1975). *Behavior in Organizations*. Tokyo: McGraw-Hill Kogakusha.
- Raj, R., Tiwari, G. K., & Rai, P. K. (2019). Assessing the predictive strengths of school organizations and organizational cultures in interdependent happiness of the secondary school teacher. *IAHRW International Journal of Social Sciences Review*, 7(6), 1093-1101.
- Revell, R. (2014). *The Four Levels Of Happiness*. Retrieved from <https://www.stpetersfireside.org/2014/04/four-levels-happines>
- Reviere, R. (1996). *Needs assessment: A creative and practical guide for social scientists*. London: Taylor & Francis.
- Rouda, R., & Kusy, M. (1995). Development of Human Resources: Needs Assessment-the First Step. *Tappi Journal*, 78, 255-257.
- Stoner, J. A. F., & Wankel, C. W. (1986). *Management* (3rd ed.). Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Veenhoven, R. (2009). *How do we assess how happy we are? Tenets, implications and tenability of three theories*. Retrieved from https://ideas.repec.org/h/elg/eechap/13280_3.html

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Wesley, E. (2021). *Five Elements of Happy Workplaces*. Retrieved from <https://www.spiceworks.com/hr/hr-analytics/guest-article/five-elements-of-happy-workplaces/>
- Witkin, B. R., & Altschuld, J. W. (1995). *Planning and Conducting Needs Assessment: A Practical Guide*. Thousand Oaks, CA.: Sage Publications.
- Wittman, P. (2003). *A Guide to Happiness for the Third Millennium*. Chaing Mai: Sangsilp Printing.
- World Health Organization. (1993). *WHOQOL: Study Protocol: Division of Mental Health*. Geneva: Author.
- World Health Organization. Regional Office for Europe. (1986). *Ottawa Charter for Health Promotion, 1986*. Retrieved from <https://apps.who.int/iris/handle/10665/349652>







ภาคผนวก ก

ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตารางวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

ข้อ	ข้อคำถาม	ประมาณค่าความคิดเห็น ของผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
1. ด้านสุขภาพดี (Happy Body)							
1	การรับประทานอาหารที่ดี มีประโยชน์ ถูกหลักโภชนาการ	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
2	การออกกำลังกายสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
3	การไม่สูบบุหรี่/ใบจาก/ยาเส้น อื่น ๆ	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
4	การไม่ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ทุกชนิด	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
5	การมีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ	+1	+1	-1	1	0.33	ไม่สอดคล้อง
2. ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart)							
6	การมีความเอื้ออาทรและรู้สึกห่วงใยต่อคนรอบข้างเสมอ	0	+1	+1	2	0.67	สอดคล้อง
7	การให้การช่วยเหลือและมีน้ำใจแบ่งปันสิ่งต่างๆ ต่อคนรอบข้างเสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
8	การให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม	+1	+1	0	2	0.67	สอดคล้อง
9	การมีความสัมพันธ์ในที่ทำงานเสมือนครอบครัว	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
10	การสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
11	การมีการแลกเปลี่ยนความรู้ในการทำงานระหว่างกันเสมอ	+1	+1	0	2	0.67	สอดคล้อง
12	การมีความเต็มใจและยินดีในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
13	การเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เป็นประจำ	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อคำถาม	ประมาณค่าความคิดเห็น ของผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
14	การได้ทำกิจกรรมที่สามารถ ทำได้ด้วยตนเองและมี ประโยชน์ต่อสังคม	+1	0	0	1	0.33	ไม่ สอดคล้อง
3. ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax)							
15	การนอนหลับพักผ่อนมากกว่า 7 ชั่วโมงอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
16	การมีในการทำกิจกรรมเพื่อเป็น พักผ่อนหย่อนใจอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
17	ความสามารถในการหาวิธีการ ผ่อนคลายจากความเครียดได้	+1	+1	0	2	0.67	สอดคล้อง
18	การคิดว่าชีวิตท่านเป็นไปตามที่ ท่านคาดหวัง	+1	0	-1	0	0.00	ไม่ สอดคล้อง
19	ความสามารถในการจัดการกับ ปัญหาต่าง ๆ ได้	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
ด้านการหาความรู้ (Happy Brain)							
20	การมีการเรียนรู้เพื่อเพิ่ม ความก้าวหน้าในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
21	การหาความรู้ใหม่ ๆ เสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
22	ความพร้อมที่จะแลกเปลี่ยนองค์ ความรู้กับผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
23	การมีโอกาที่จะรับการอบรม ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะหรือ ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
ด้านคุณธรรม (Happy Soul)							
24	การปฏิบัติตามหลักคุณธรรม พื้นฐานของการอยู่ร่วมกัน	+1	+1	0	2	0.67	สอดคล้อง
25	การปฏิบัติกิจตามศาสนาเพื่อให้ จิตใจสงบ	+1	0	0	1	0.33	ไม่ สอดคล้อง
26	การให้อภัยต่อผู้สํานึกผิด	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อคำถาม	ประมาณค่าความคิดเห็น ของผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
27	การยอมรับในความคิดที่ท่านกระทำ	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
28	การขอโทษในความคิดที่ท่านกระทำ	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
29	การตอบแทนผู้มีพระคุณที่ ช่วยเหลือท่านเสมอ	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง
ด้านใช้เงินเป็น (Happy Money)							
30	การมีการวางแผนการซื้อสินค้า อยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
31	การปลอดหนี้สิน	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
32	การมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
33	ค่าตอบแทนที่ได้รับทั้งหมด จาก การทำงานในแต่ละเดือนเพียงพอ ต่อรายจ่าย	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
34	การมีการวางแผนเพื่อการเกษียณ	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
ด้านครอบครัวดี (Happy Family)							
35	การมีเวลาอยู่กับครอบครัวอย่าง เพียงพอ	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
36	การมีกิจกรรมร่วมกับคนใน ครอบครัวสัปดาห์ละ 1 ครั้ง	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
37	การขอคำแนะนำหรือคำปรึกษา จากบุคคลในครอบครัว	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
38	การมีครอบครัวที่คอยสนับสนุน ท่าน	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
39	บุคคลในครอบครัวของท่านมี ความใส่ใจ/สนใจให้คำปรึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
ด้านความสุขขององค์กร (Happy Society)							
40	การมีเพื่อนร่วมงานที่มี ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
41	การปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ ข้อบังคับของสังคม	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อคำถาม	ประมาณค่าความคิดเห็น ของผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
42	การรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง
43	ความสามารถขอความช่วยเหลือจากคนในโรงเรียนของท่านเสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
44	การมีความสงบสุขของสังคมไทย	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง





ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1

.....

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยแบบสอบถามประกอบด้วยข้อมูล 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของสถานศึกษาในการเป็นองค์กรแห่งความสุข

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข

โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อคำถาม และขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด เพื่อให้การวิจัยนี้มีผลสรุปที่น่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้ประโยชน์อย่างแท้จริง ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจะเป็นความลับไม่มีผลกระทบต่อผู้ให้ข้อมูล

ขอขอบคุณท่านเป็นอย่างสูงที่เล็งเห็นถึงความสำคัญของการวิจัยในครั้งนี้และให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามด้วยดี อันจะส่งผลถึงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

นางสาววิญญา เศษตะสัจย์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยรังสิต

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาใหญ่พิเศษ

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ☐ ที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงของท่าน

1. เพศ

1) ☐ ชาย

2) ☐ หญิง

2. อายุ

1) ☐ น้อยกว่า 30 ปี

2) ☐ 30-40 ปี

3) ☐ 41-50 ปี

4) ☐ มากกว่า 50 ปี

3. ระดับการศึกษา

1) ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

2) ☐ ปริญญาตรี

3) ☐ ปริญญาโท

4) ☐ ปริญญาเอก

4. ตำแหน่งปฏิบัติงาน

1) ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา

2) ☐ ข้าราชการครู

3) ☐ ครูอัตราจ้าง

4) ☐ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน

5. สถานภาพการสมรส

1) ☐ โสด

2) ☐ แต่งงานและอยู่ด้วยกัน

3) ☐ แต่งงานและไม่อยู่ด้วยกัน

4) ☐ อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน

5) ☐ หย่าร้าง

6. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร

1) ☐ น้อยกว่า 1 ปี

2) ☐ ระหว่าง 1-2 ปี

3) ☐ ระหว่าง 3-5 ปี

4) ☐ ระหว่าง 6-9 ปี

5) ☐ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

ข้อ	รายการ	สภาพที่เป็นจริง					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax)											
13	การมีการนอนหลับพักผ่อนมากกว่า 7 ชั่วโมงอยู่เสมอ										
14	การมีกิจกรรมพักผ่อนเพื่อลดความเครียดอยู่เสมอ										
15	ความสามารถหาวิธีการผ่อนคลายจากความเครียดได้										
16	ความสามารถจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ได้										
ด้านการหาความรู้ (Happy Brain)											
17	การมีการเรียนรู้เพื่อเพิ่มความก้าวหน้าในการทำงาน										
18	การหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ										
19	ความพร้อมที่จะแลกเปลี่ยนองค์ความรู้กับผู้ร่วมงาน										
20	การมีโอกาที่จะรับการอบรม ศึกษาคุณงาน เพื่อพัฒนาทักษะหรือความสามารถของตนเองอยู่เสมอ										
ด้านคุณธรรม (Happy Soul)											
21	การปฏิบัติตามหลักธรรมในศาสนาของท่าน										
22	การให้อภัยต่อผู้สาคัญผิด										
23	การยอมรับในความผิดที่ท่านกระทำ										
24	การขอโทษในความผิดที่ท่านกระทำ										
25	การตอบแทนผู้มีพระคุณที่ช่วยเหลือท่านเสมอ										
ด้านใช้เงินเป็น (Happy Money)											
26	การมีการวางแผนการซื้อสินค้าอยู่เสมอ										
27	การปลอดหนี้สิน										
28	การมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน										
29	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับทั้งหมด จากการทำงานในแต่ละเดือนเพียงพอต่อรายจ่าย										
30	การมีการวางแผนเพื่อการเกษียณ										



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา

ขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

.....

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

2. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ประเด็นคำถามเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของสถานศึกษาในการเป็นองค์กรแห่งความสุข

3. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้เป็นการศึกษาเพื่อมุ่งเน้นประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น ซึ่งจะไม่มีผลกระทบต่อหน่วยงาน หรือบุคคล กับผู้สัมภาษณ์แต่อย่างใด จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้กรุณาให้การสัมภาษณ์เพื่อให้การวิจัยนี้มีผลสรุปน่าเชื่อถือ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์อย่างแท้จริง จักขอบคุณเป็นอย่างยิ่ง

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการให้สัมภาษณ์ครั้งนี้เป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลหลัก

1. ชื่อ-นามสกุล

.....

2. วุฒิการศึกษาสูงสุด

.....

3. สาขาวิชา

.....

4. ตำแหน่งปัจจุบัน

.....

5. ประสบการณ์การทำงาน

.....



ตอนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน
มัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1

แนวทางการพัฒนาประเด็นดังต่อไปนี้

ด้านสุขภาพดี (Happy Body)

1. การรับประทานอาหารที่ดี มีประโยชน์ ถูกหลักโภชนาการ

.....

.....

.....

.....

2. การไม่ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ทุกชนิด

.....

.....

.....

.....

3. การออกกำลังกายสม่ำเสมอ

.....

.....

.....

.....

ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family)

1. การมีเวลาอยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอ

.....

.....

.....

.....

2. บุคคลในครอบครัวมีความใส่ใจ/สนใจและให้คำปรึกษา

.....

.....

.....

3. การมีกิจกรรมร่วมกับคนในครอบครัวสัปดาห์ละ 1 ครั้ง

.....

.....

.....

.....

ด้านความสุขขององค์กรและสังคม (Happy Society)

1. การปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ข้อบังคับของสังคม

.....

.....

.....

.....

2. ความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

.....

.....

.....

.....

3. การมีความสุขของสังคมไทย

.....

.....

.....

.....

ด้านการหาความรู้ (Happy Brain)

1. การมีการเรียนรู้เพื่อเพิ่มความก้าวหน้าในการทำงาน

.....

.....

.....

.....

2. การมีโอกาที่จะรับการอบรมศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะหรือความสามารถของตนเอง
อยู่เสมอ

.....

.....

.....

3.การหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ

.....

.....

.....

ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax)

1.ความสามารถในการจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ได้

.....

.....

.....

2. การมีกิจกรรมพักผ่อนเพื่อลดความเครียดอยู่เสมอ

.....

.....

.....

3. การนอนหลับพักผ่อนมากกว่า 7 ชั่วโมงอยู่เสมอ

.....

.....

.....

ด้านใช้เงินเป็น (Happy Money)

1. การปลดหนี้สิน

.....

.....

.....

.....

2. การมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน

.....

.....

.....

.....

3. ค่าตอบแทนที่ได้รับทั้งหมดจากการทำงานในแต่ละเดือนเพียงพอต่อรายจ่าย

.....

.....

.....

.....

ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart)

1. การมีความสัมพันธ์ในที่ทำงานเหมือนครอบครัว

.....

.....

.....

.....

2. การสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนอย่างเป็นกัลยาณมิตร

.....

.....

.....

.....

3. การมีความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์

.....

.....

.....

.....

ด้านคุณธรรม (Happy Soul)

1. การให้อภัยต่อผู้อื่น

.....

.....

.....

.....

2. การยอมรับในความผิดที่ตนกระทำ

.....

.....

.....

.....

3. การขอโทษในความผิดที่ตนกระทำ

.....

.....

.....

.....

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	วรัญญา เศษตะสตัย
วัน เดือน ปีเกิด	6 พฤษภาคม 2538
สถานที่เกิด	จังหวัดบึงกาฬ ประเทศไทย
ประวัติการศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์, 2560 มหาวิทยาลัยรังสิต ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, 2566
ที่อยู่ปัจจุบัน	29 ตำบลสวนใหญ่ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี 11000
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนสตรีนนทบุรี
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี