



องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว)



โดย

นายอนุพงศ์ รอดบุญปาน

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ข ระดับปริญญามหาบัณฑิต

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2561

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว)



โดย
นายอนุพงศ์ รอดบุญปาน

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผนก ข ระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2561

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

HAPPY WORKPLACE OF ANUBANKUIBURI SCHOOL (WATWANGYAO)



A Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for Master of Education (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

Department of Educational Administration

Graduate School, Silpakorn University

Academic Year 2018

Copyright of Graduate School, Silpakorn University

หัวข้อ	องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว)
โดย	อนุพงศ์ รอดบุญปาน
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา แผนก ข ระดับปริญญามหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นุชนรา รัตนศิริระประภา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.จุไรรัตน์ นันทานิช)

พิจารณาเห็นชอบโดย

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นุชนรา รัตนศิริระประภา)

..... ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
(ดร. ชัดติยา ต้วงสำราญ)

58252392 : การบริหารการศึกษา แผน ข ระดับปริญญามหาบัณฑิต

คำสำคัญ : องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว)

นาย อนุพงศ์ รอดบุญปาน: องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นุชนรา รัตนศิริประภา

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) และ 2) แนวทางพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) หน่วยวิเคราะห์ คือ บุคลากรของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) จำนวนทั้งสิ้น 48 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข (ความสุข 8 ประการ) ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี 1 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด คือ คุณธรรม และอีก 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ มีสังคมดี การหาความรู้ น้ำใจงาม ครอบครัวยุติธรรม การผ่อนคลาย สุขภาพดี และใช้เงินเป็น

2. แนวทางพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) มีแนวทางที่สำคัญ 10 แนวทาง คือ 1) ผู้บริหารต้องกระทำตนเป็นผู้นำที่ดี มีความยุติธรรม เป็นกันเอง สามารถปรึกษาปัญหาต่างๆ ได้ พร้อมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคน และมีการบริหารจัดการที่ดี 2) จัดอบรมให้ความรู้ด้านการดูแลรักษาสุขภาพ ให้บุคลากรหมั่นออกกำลังกาย เลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ ไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด และจัดโครงการตรวจสุขภาพประจำปี 3) มุ่งเน้นให้บุคลากรทำงานเป็นทีม หมั่นแสดงความมีน้ำใจต่อกัน และยกย่องผู้เป็นแบบอย่างที่ดีในองค์กร 4) จัดประชุมวางแผน มอบหมายงานให้เหมาะสมตามความสามารถ และจัดกิจกรรมผ่อนคลายความเครียดด้วยวิธีการที่หลากหลาย 5) สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ นิเทศติดตามการทำงานและประเมินคุณภาพบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ 6) ปลุกฝังคุณธรรมจริยธรรมที่ดีงาม ให้บุคลากรเกิดความรักความปรารถนาดีต่อกัน ละอายต่อการกระทำผิด และละเว้นจากการทำความชั่ว 7) ส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักวางแผนการใช้เงิน ให้ความรู้ด้านการลงทุน จัดทำบัญชีรายรับ รายจ่าย สร้างนิสัยประหยัดและเก็บออม ลดการก่อหนี้ ไม่เล่นการพนันทุกรูปแบบ สนับสนุนงบประมาณ สื่อการสอน สวัสดิการ ให้แก่บุคลากรอย่างเพียงพอและเหมาะสม 8) ปลุกฝังให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของสถาบันครอบครัว กระทำตนเป็นสมาชิกที่ดี เข้าใจบทบาทหน้าที่ในครอบครัว และส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครอบครัวกับองค์กร 9) จัดภูมิทัศน์และดูแลอาคารสถานที่ต่างๆ ในองค์กรให้มีบรรยากาศร่มรื่น สะอาด ปลอดภัย น่าอยู่ และ 10) ส่งเสริมให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนและสังคมอย่างสม่ำเสมอ

58252392 : Major (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

Keyword : HAPPY WORKPLACE OF ANUBANKUIBURI SCHOOL (WATWANGYAO)

MR. ANUPONG RODBUNPAN : HAPPY WORKPLACE OF ANUBANKUIBURI SCHOOL (WATWANGYAO) THESIS ADVISOR : ASSISTANT PROFESSOR NUCHNARA RATTANASIRAPRAPHA, Ph.D.

The objectives of this research were to determine: 1) happy workplace of Anubankuiburi School (Watwangyao), and 2) guidelines for developing happy workplace of Anubankuiburi School (Watwangyao). The unit of analysis were 48 personnels of Anubankuiburi School (Watwangyao). The research instrument was an opinionnaire about 8 happy workplace based on conception of Thai Health Promotion Foundation. The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and content analysis.

The findings revealed that:

1. The happy workplace of Anubankuiburi School (Watwangyao) as a whole was at high level. When considering each aspect, there is one aspect was at the highest level which was happy soul. And seven aspects were at high level, ranking by arithmetic mean from the highest to the lowest include; happy society, happy brain, happy heart, happy family, happy relax, happy body and happy money respectively.

2. There are 10 guidelines for developing happy workplace of Anubankuiburi School (Watwangyao) which were as follow; 1) school Director must behave as good leader, be fair, be friendly, give good problem solution counseling and process with quality management. 2) provide knowledge training about health care, let personnel to keep exercising, eating useful healthy food, do not use any kinds of drugs and organizing annual medical checkup program. 3) emphasis on teamwork, always show kindness to each other and praising the person who was a good model in the organization. 4) organize meeting plan, assign appropriate tasks according to individual ability and organizing stress relief activities with various methods. 5) supporting personnel to be developed with knowledge and skills, supervise, follow up and evaluate quality of personnel regularly. 6) cultivate good morals and ethics, let the personnel love and have good wishes, ashamed of misconduct and refrain from doing evil. 7) encourage personnel manage to plan use for money, provide investment knowledge, prepare income and expense accounting, create savings habits, reduce debt formation, do not play any kinds of gambling, support the budget, Instruction media and welfare for adequate and appropriate personnel. 8) cultivate personnel to realize the importance of family institutions, behave as a good members, understand family roles and promote good relationships between families and organizations. 9) arrange the landscape and take care of various places in the organization to be shady, clean, safe, and be habitable, and 10) enhancing personnel to regularly perform activities that are beneficial to the community and society.

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ดำเนินการสำเร็จลุล่วงด้วยความอนุเคราะห์ของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นุชนรา รัตนศิริระประภา อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ รองศาสตราจารย์ ดร. ชุมศักดิ์ อินทร์ รักษ์ ประธานกรรมการการค้นคว้าอิสระ และ ดร. ชัตติยา ดั่งวงสำราญ ผู้ทรงคุณวุฒิการค้นคว้าอิสระ ที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษาในการศึกษาวิจัยและการแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนทำให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วง ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณอาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากรทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ รวมทั้งให้แนวทางและคำแนะนำที่เป็น ประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัย

ขอขอบพระคุณผู้บริหารและคณะครูโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว)ทุกท่านที่ให้ความ ร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและให้ความช่วยเหลือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณนางสาวนฤมล ศรีงามผ่อง รุ่นพี่นักศึกษาปริญญาโท รุ่น 35/1 และเพื่อนนักศึกษา ปริญญาโท รุ่น 35/2ทุกท่าน ที่มีส่วนช่วยเหลือและเป็นกำลังใจให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จได้ด้วยดี

คุณประโยชน์อันเกิดจากการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่ บิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่คอยให้ความช่วยเหลือด้วยความปรารถนาดีมาโดยตลอด ทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จได้จนทุกวันนี้

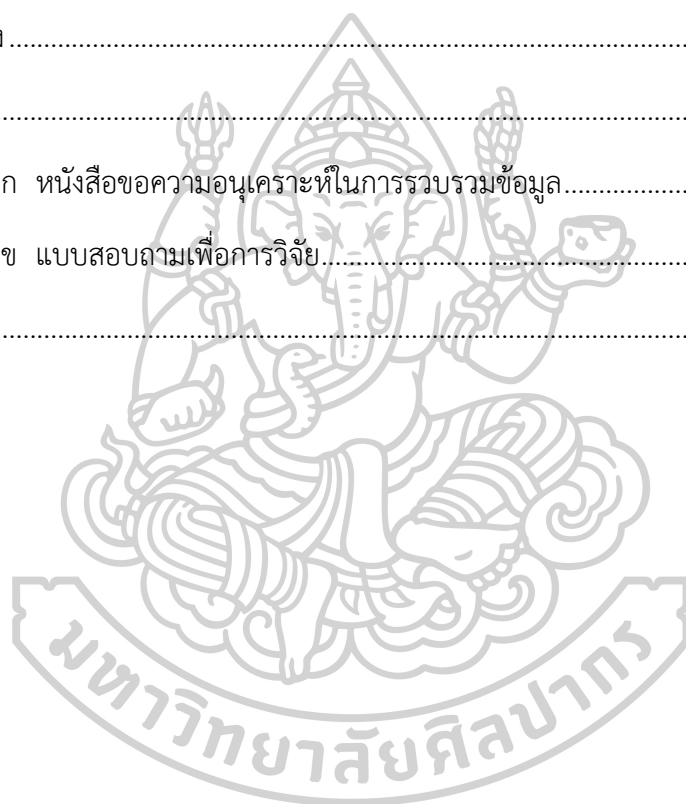
อนุพงศ์ รอดบุญปาน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย.....	2
ปัญหาของการวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
คำถามของการวิจัย.....	6
สมมติฐานของการวิจัย.....	6
ขอบข่ายเชิงอ้างอิงของการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	10
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	11
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	12
องค์กรแห่งความสุข.....	12
ความหมายขององค์กรแห่งความสุข.....	12
องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข.....	15
หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข.....	18
ข้อมูลพื้นฐานขอโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว).....	25
ประวัติของโรงเรียนโดยย่อ.....	25

ข้อมูลทั่วไปของโรงเรียน.....	26
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	29
งานวิจัยในประเทศ.....	29
งานวิจัยต่างประเทศ.....	34
สรุป.....	36
บทที่ 3 การดำเนินการวิจัย.....	37
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	37
ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย.....	37
ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงานตามโครงการวิจัย.....	37
ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย.....	38
ระเบียบวิธีวิจัย.....	38
แผนแบบของการวิจัย.....	38
ประชากร.....	39
ตัวแปรที่ศึกษา.....	39
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	40
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ.....	41
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	42
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	42
สรุป.....	44
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	45
ตอนที่ 2 องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว).....	47
ตอนที่ 3 แนวทางพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว).....	56

บทที่ 5 สรุปลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	64
สรุปลการวิจัย.....	64
อภิปรายผล.....	70
ข้อเสนอแนะ.....	78
ข้อเสนอแนะของการวิจัย.....	78
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	79
รายการอ้างอิง.....	80
ภาคผนวก.....	84
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการรวบรวมข้อมูล.....	85
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	87
ประวัติผู้เขียน.....	98



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	46
ตารางที่ 2 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน อนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) โดยภาพรวมและรายด้าน	47
ตารางที่ 3 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน อนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) ด้านสุขภาพดี (happy body).....	48
ตารางที่ 4 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน อนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) ด้านน้ำใจงาม (happy heart).....	49
ตารางที่ 5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน อนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) ด้านการผ่อนคลาย (happy relax)	50
ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน อนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) ด้านการหาความรู้ (happy brain).....	51
ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน อนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) ด้านคุณธรรม (happy soul).....	52
ตารางที่ 8 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน อนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) ด้านใช้เงินเป็น (happy money).....	53
ตารางที่ 9 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน อนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) ด้านครอบครัวที่ดี (happy family).....	54
ตารางที่ 10 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน อนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) ด้านมีสังคมดี (happy society).....	55

บทที่ 1

บทนำ

การพัฒนาประเทศไทยในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) อยู่ในห้วงเวลาของการปฏิรูปประเทศ ให้มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนในระยะยาว ซึ่งจำเป็นต้องเพิ่ม การวิจัยและพัฒนาทั้งด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ควบคู่กับการเร่งยกระดับทักษะฝีมือแรงงาน คุณภาพการศึกษา การเรียนรู้ และคุณภาพบริการสาธารณสุขให้ทั่วถึงในทุกพื้นที่ พร้อมทั้งส่งเสริมบทบาทสถาบันทางสังคมในการกลมเกลียวสร้างคนดี มีวินัย มีค่านิยมที่ดี มีความรับผิดชอบต่อสังคม ลดความเหลื่อมล้ำภายในสังคม และสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันจากการพัฒนาเมืองให้น่าอยู่โดยยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรม พัฒนาคนทุกช่วงวัย¹ องค์กรต่างๆ จึงเริ่มให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน หรือทุนมนุษย์มากขึ้น เพราะเป็นทรัพยากรที่จะสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับองค์กรและประเทศได้ การสร้างองค์กรแห่งความสุขเป็นแนวคิดหนึ่งที่จะช่วยรักษาทุนมนุษย์เหล่านั้นไว้กับองค์กร มีจุดประสงค์ในส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เพื่อลดความเครียด ความวิตกกังวล และสร้างสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน ซึ่งกระบวนการสร้างองค์กรแห่งความสุข คือ การสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคม บุคลากร และชุมชนให้เอื้อต่อการทำงาน ผู้บริหารให้ความสำคัญ แสดงภาวะผู้นำและสร้างความเชื่อมั่น ทุกคนในองค์กรได้มีส่วนร่วมเรียนรู้และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งปัจจัยแห่งความสำเร็จนั้นคือ การที่ทุกคนในองค์กรได้ร่วมมือกันเปลี่ยนแปลงตั้งแต่เริ่มแรก และมีส่วนร่วมในการสร้างองค์กรแห่งความสุขร่วมกัน²

¹ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง (2560-2564)** (กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี, 2560), 1-6.

² ก้านทอง บุหระ, "องค์กรแห่งความสุข: แนวคิด กระบวนการ และบทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์," **วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์** 28, 3 (กันยายน-ธันวาคม 2560): 69-70.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย

การจัดการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ ยึดหลักสำคัญ ประกอบด้วย หลักการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน หลักการจัดการศึกษาเพื่อความเท่าเทียมและทั่วถึง หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และหลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคม เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยกำหนดวิสัยทัศน์ คือ “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21” มีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา 4 ประการ คือ เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองดี มีคุณลักษณะทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับทบบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และคุณธรรม จริยธรรม รู้รักสามัคคี และร่วมมือผนึกกำลังมุ่งสู่ การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเพื่อนำประเทศไทยก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง และความเหลื่อมล้ำภายในประเทศลดลง³ การปฏิรูปการศึกษาจะต้องพิจารณา สถานการณ์ปัจจุบันและสภาพความเป็นจริง 5 ปัจจัยสำคัญของการศึกษา ได้แก่ ด้านปรัชญาการศึกษาของชาติ นโยบายการศึกษาของชาติ วิสัยทัศน์การศึกษาของชาติ ด้านหลักสูตรการศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผล และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนา รวมทั้งการบริหารจัดการศึกษาของหน่วยงานที่ดูแล กำกับ และเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา โดยพิจารณาถึงปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดคุณภาพ ซึ่งไม่จำเป็นต้องรื้อระบบ แต่ต้องจัดระบบใหม่ให้ทันสมัย ง่ายต่อการบริหารจัดการ ติดตามประเมินผลได้ และพร้อมสำหรับการพัฒนาต่อไป⁴ ต้องทำให้โรงเรียน ที่ทำงาน ชุมชนและประเทศเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และบุคลากรมีความสุขในการทำงาน พร้อมทั้งจะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต รู้จักข้อบกพร่อง ข้อจำกัด และจุดแข็งของตนเอง พยายามปรับปรุงตัวเองให้มีประสิทธิภาพ⁵

³ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579* (กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค, 2560), จ-ฉ.

⁴ อภินันท์ สิริรัตนจิตต์, "ข้อเสนอแนะ เพื่อปฏิรูปการศึกษา," เข้าถึงเมื่อ 20 ธันวาคม 2560, เข้าถึงได้จาก <https://mgronline.com/daily/detail/9590000030260>.

⁵ วิทยากร เชียงกุล, *รายงานสภาวะการศึกษาไทย ปี 2558 จะปฏิรูปการศึกษาไทยให้ทันโลกในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างไร* (กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559), 53-60.

โรงเรียนเป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นเพื่อการจัดการศึกษาและส่งเสริมการเรียนรู้แก่ผู้เรียน โดยมุ่งหวังให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขและเกิดเป็นองค์กรแห่งความสุข แต่ในสภาพปัจจุบันกลับพบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนทั้งผู้บริหารและคณะครูต้องมีการะงานมากขึ้น มีเวลาพักผ่อนน้อยลง แม้ในช่วงเวลาปิดภาคเรียน ความสุขในการทำงานของบุคลากรกำลังถูกบั่นทอนลง เพราะองค์กรมีการปรับตัวเพื่อเผชิญกับโลกาภิวัตน์และก้าวสู่ยุคของความทันสมัย รองรับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การสื่อสาร และเทคโนโลยี สิ่งที่คุณปฏิบัติงานมีความต้องการเหมือนกันคือความสุขในการทำงาน ซึ่งองค์กรจะต้องเสริมปัจจัยทางบวกและสกัดกั้นปัจจัยทางลบ ถ้าบุคลากรมีความสุขผลผลิตขององค์กรก็จะเพิ่มขึ้น และทำให้องค์กรโดยรวมดีขึ้นด้วย⁶ การสร้างองค์กรแห่งความสุข จึงมีประโยชน์ในหลายด้าน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) จึงได้เสนอแนวคิดและหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุขที่เรียกว่า ความสุข 8 ประการ (Happy 8) ได้แก่ สุขภาพดี (happy body) น้ำใจงาม (happy heart) การผ่อนคลาย (happy relax) การหาความรู้ (happy brain) คุณธรรม (happy soul) ใช้เงินเป็น (happy money) ครอบครัวที่ดี (happy family) และมีสังคมดี (happy society) โดยมีภารกิจในการส่งเสริมและพัฒนาคนในองค์กรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน มีความปลอดภัย มีสภาพแวดล้อมที่ดี มีทักษะและประสิทธิภาพที่ดี ในการทำงาน ตลอดจนมีความรักความผูกพันต่อองค์กร เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ ของระบบการจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมและยั่งยืน ซึ่งเป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในด้านการเสริมสร้างปัญญา การเสริมสร้างความสัมพันธ์ และการเสริมสร้างอารมณ์ของคนในองค์กร โดยให้ความสำคัญกับการปรับทัศนคติในการทำงานของบุคลากร และใช้กิจกรรมเชิงบวกที่เสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี (quality of working life) ของบุคลากรภายใต้ความคิดที่ว่า หากคนในองค์กรสามารถทำงานอย่างมีความสุขแล้วจะนำไปสู่ความสำเร็จของการทำงานด้วยแนวทางการบริหารจัดการองค์กรยุคใหม่จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นเรื่องหลัก ผลที่ตามมาคือ การทำงานที่มีประสิทธิภาพจะนำไปสู่ความสามารถในการแข่งขันขององค์กร⁷

⁶ พวงเพ็ญ ชุมพรพราน, "ความสุขในการทำงาน," วารสารพยาบาลศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฉบับพิเศษ (2549): 36-45.

⁷ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, *มาตรฐานองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ* (กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง, 2552), 6-13.

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในปัจจุบันนอกจากจะมุ่งพัฒนาผู้เรียนแล้ว การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาโดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู ให้สามารถทำงานอย่างมีความสุขถือเป็นสิ่งสำคัญมากเช่นกัน เพราะเป็นผู้มีหน้าที่โดยตรงในการบริหารงานและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน เมื่อบุคลากรทำงานอย่างมีความสุขก็จะทุ่มเทกำลังกาย ความคิด และอุทิศเวลาให้กับงาน เป็นแรงผลักดันให้งานที่ทำสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุด พัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ช่วยยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาไทยให้ดีขึ้นได้

ปัญหาของการวิจัย

แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ได้กล่าวถึงปัญหาที่เป็นจุดอ่อนและอุปสรรคต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศว่าในช่วงที่ผ่านมาประเทศไทยขาดแคลนบุคลากรในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะบุคลากรครูซึ่งพบปัญหาในหลายด้าน เช่น การบรรจุครูสอนไม่ตรงวุฒิ ครูไม่ครบชั้น ขาดครูในสาขาวิชาที่ขาดแคลน โดยเฉพาะในโรงเรียนขนาดเล็ก และในพื้นที่ห่างไกลครูมีภาระงานอื่นที่นอกเหนือจากงานสอนมากจนเกินไป ครูมีหนี้สินที่เพิ่มสูงขึ้น ครูมีสภาพบ้านพักครูที่ชำรุดทรุดโทรม มีครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวนมากต้องไปปฏิบัติหน้าที่ต่างภูมิภาคของตนเองทำให้ขาดกระทบต่อการจัดการศึกษาในพื้นที่ขวัญกำลังใจ รวมทั้งมีสถานการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ และปัญหาความมั่นคงในพื้นที่ชายแดน ชายขอบ พื้นที่สูง ทั้งหมดนี้ล้วนบั่นทอนความสุขในการทำงาน และคุณภาพในการจัดการศึกษาโดยตรง⁸

ปัญหาหนี้สิน เป็นอีกหนึ่งปัญหาสำคัญที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวนมากกำลังเผชิญอยู่ ซึ่งธนาคารออมสินได้เปิดเผยว่า ปัจจุบันธนาคารมีหนี้สินครูกว่า 4 แสนราย คิดเป็นวงเงินที่ปล่อยกู้ประมาณ 5 แสนล้านบาท และยอดหนี้เสียครูมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องโดยอยู่ที่ระดับ 2,000 - 3,000 ล้านบาท⁹ ซึ่งประธานคณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู ได้อนุมัติจัดสรรวงเงินกู้ยืมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 โดยอนุมัติให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย ครูผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ที่จะได้รับพิจารณาอนุมัติให้กู้ยืมเงินทุนหมุนเวียน โดยจะต้องเป็นผู้มีหนี้สินที่ก่อไว้ก่อนวันยื่นคำขอกู้เป็นหนี้ที่มีอยู่จริง บังคับได้ตามกฎหมาย ต้องเป็นหนี้กับธนาคาร

⁸ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, **แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)** (กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ, 2560), 40-49.

⁹ ครูบ้านนอก, "ออมสิน-ศึกษาธิการแก้หนี้ครูไม่ตก ชี้อุปสรรคคลังค้ำ," เข้าถึงเมื่อ 20 มีนาคม 2560, เข้าถึงได้จาก <https://bit.ly/2J7LGFo>.

สหกรณ์ออมทรัพย์ สถาบันการเงิน และเป็นหนี้ในสถานะผู้ค้ำประกันที่มีคำพิพากษาให้ชำระหนี้สำหรับหนี้ที่ไม่อนุญาติ คือ หนี้บัตรเครดิต หนี้บัตรสินเชื่อเงินสด หนี้ กยศ. หนี้เช่าซื้อ สินเชื่อเกี่ยวกับรถ และหนี้บริษัทประกันชีวิต¹⁰

ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กเป็นอีกหนึ่งปัญหาสำคัญที่พบได้ในโรงเรียนทั่วประเทศ โดยเฉพาะในพื้นที่จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้เปิดการสัมมนาชี้แจงแนวทางและนโยบายการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อแก้ปัญหาการขาดครูผู้สอนด้วยการบริหารจัดการ ตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการได้มีนโยบายให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเร่งแก้ปัญหาโรงเรียนขนาดเล็ก โดยใช้การบริหารจัดการมีครูครบชั้น ไม่มีการยุบเลิก เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้บริหารสถานศึกษาและประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ทราบแนวทางและนโยบายการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กและมีส่วนร่วมในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาได้หลากหลายรูปแบบ¹¹

การที่ผู้วิจัยได้ปฏิบัติหน้าที่ครูโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ผู้วิจัยพบว่า โรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) มีปัญหาบางด้านสอดคล้องกับที่กล่าวมาข้างต้น เช่น ครูบางท่านสอนไม่ตรงวุฒิ ขาดครูในบางสาขาวิชา ครูบางท่านมีปัญหาหนี้สิน บ้านพักครูมีสภาพค่อนข้างชำรุดทรุดโทรม ครูหลายท่านได้รับการบรรจุเข้ารับราชการต่างภูมิลำเนาของตนเอง ทำให้ขาดขวัญกำลังใจที่ดีจากครอบครัว และยังพบว่า มีหน่วยงานภายนอกเข้ามามอบหมายงานให้ครูและบุคลากรของโรงเรียนต้องมีภาระหน้าที่เพิ่มขึ้นจากการสอนอยู่เป็นประจำ เช่น โรงพยาบาล สถานีตำรวจ เทศบาล ธนาคร วัด เป็นต้น ทำให้ครูมีเวลาในการจัดการเรียนการสอนและเวลาพักผ่อนน้อยลง มีโอกาสเกิดความเครียดในการทำงานเพิ่มสูงขึ้น ผู้วิจัยมีความมุ่งหวังให้โรงเรียนซึ่งเป็นสถานที่ทำงานเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรทุกคน จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเพื่อทราบองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) ว่าอยู่ในระดับใด และทราบแนวทางพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) เพื่อให้บุคลากรทุกคนสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างสูงสุด

¹⁰ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, "เงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหานี้สินข้าราชการครู ประจำปี 2562," เข้าถึงเมื่อ 8 กุมภาพันธ์ 2562, เข้าถึงได้จาก <https://bit.ly/2F5UxU3>.

¹¹ เอกภพ วงษ์ประเสริฐ, "ประจวบคีรีขันธ์เร่งแก้ปัญหาโรงเรียนขาดครู," อินทรีสยาม (14 ตุลาคม 2559): 10.

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังต่อไปนี้

1. เพื่อทราบองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว)
2. เพื่อทราบแนวทางพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว)

คำถามของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดข้อคำถามของการวิจัยดังต่อไปนี้

1. องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) อยู่ในระดับใด
2. แนวทางพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) เป็นอย่างไร

สมมติฐานของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับข้อคำถามของการวิจัย ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ดังนี้

1. องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) อยู่ในระดับมาก
2. แนวทางพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) เป็นพหุแนวทาง

ขอบข่ายเชิงอ้างอิงของการวิจัย

การบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารควรมีหลักการและกระบวนการบริหาร เพื่อจัดการบริหารสถานศึกษาให้มีความเหมาะสม ประสบความสำเร็จตรงตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาโดยคำนึงถึงลักษณะระบบการจัดการของสถานศึกษาว่าสถานศึกษา มีลักษณะการจัดการเชิงระบบกล่าวคือสถานศึกษามีปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิตเช่นเดียวกับระบบอื่นๆ ลูเนนเบิร์กและอมสไตน์ (Lunenburg & Omstein) ได้กล่าวถึงทฤษฎีเชิงระบบไว้ว่า ระบบคือปัจจัยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์และมีผลกระทบซึ่งกันและกันในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยองค์ประกอบ 3 ส่วนคือ ปัจจัยนำเข้า (input) กระบวนการเปลี่ยนแปลง (transformation process)

และผลผลิต (output) จะทำงานร่วมกันเป็นวัฏจักร¹² การบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพนั้นสามารถดำเนินการได้โดยใช้ทฤษฎีเชิงระบบมาเป็นแนวทาง ในการดำเนินงาน เริ่มจากการกำหนดปัจจัยนำเข้า (input) ซึ่งเป็นทรัพยากรพื้นฐานทางการบริหาร มีอยู่ 4 ประการ เป็นที่รู้จักกันในนาม 4M's คือ 1) คน (man) ได้แก่ บุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์กรที่ร่วมกันทำงาน 2) เงิน (money) ได้แก่ งบประมาณที่ใช้ในการบริหารงานในองค์กร 3) วัสดุอุปกรณ์ (materials) ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ เทคโนโลยีต่างๆ 4) การจัดการ (management) ได้แก่ การบริหารงานโดยผู้บริหาร ซึ่งต้องดำเนินการตามนโยบายทางการศึกษา และ 5) ทรัพยากรอื่นๆ ปัจจัยเหล่านี้จะถูกแปรเปลี่ยนโดยกระบวนการเปลี่ยนแปลง (transformation process) ได้แก่ การบริหาร การจัดการเรียนการสอน และการนิเทศการศึกษา ให้ได้มาซึ่งผลผลิต (output) นั่นคือ นักเรียนมีคุณภาพตามเป้าหมาย ครูมีคุณภาพตามเป้าหมาย สถานศึกษามีคุณภาพตามเป้าหมาย และองค์กรแห่งความสุข เมื่อมีข้อบกพร่องบางอย่างเกิดขึ้นก็สามารถนำกลับมาแก้ไข (feed back) โดยผ่านกระบวนการต่างๆ อีกครั้ง ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้มีกระบวนการที่ต่อเนื่องกัน และจะมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม (context) ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ได้แก่ สภาพสังคม สภาพเศรษฐกิจ และสภาพการเมือง

กระบวนการมีส่วนสัมพันธ์กับโครงสร้างการบริหารขององค์กรซึ่งเป็นแนวทางที่จะทำให้เกิดระบบการบริหารงาน โดยนำปัจจัยนำเข้าต่างๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงานนั้น หากผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการทำงานก็ย่อมมีผลต่อประสิทธิภาพของงาน ดังนั้นเมื่อบุคลากรในสถานศึกษามีองค์กรแห่งความสุขก็ย่อมเกิดประโยชน์กับนักเรียนและสถานศึกษาตามไปด้วย มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานที่จะทำให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งความสุขไว้หลายท่าน เช่น แนวคิดของไดเนอร์ (Diener) มี 4 องค์ประกอบคือ 1) ความพึงพอใจในชีวิต (life satisfaction) 2) ความพึงพอใจในส่วนที่สำคัญของชีวิต (satisfaction with importance domains) 3) ความรู้สึกทางบวก (positive affect) 4) ความรู้สึกทางลบ (negative affect)¹³ วาร์ (Warr) กล่าวว่าความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ซึ่งองค์กรแห่งความสุขประกอบไปด้วย 1) ความรื่นรมย์ในงาน

¹² Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein, **Educational Administration: Concepts and Practices**, 6th Ed (CA: Wadsworth Publishing, 2007), 31-33.

¹³ E. Diener, "Subjective Well-Being: The Science of Happiness and a Proposal for a National Index," **American Psychologist** 1,55 (2000): 34-43.

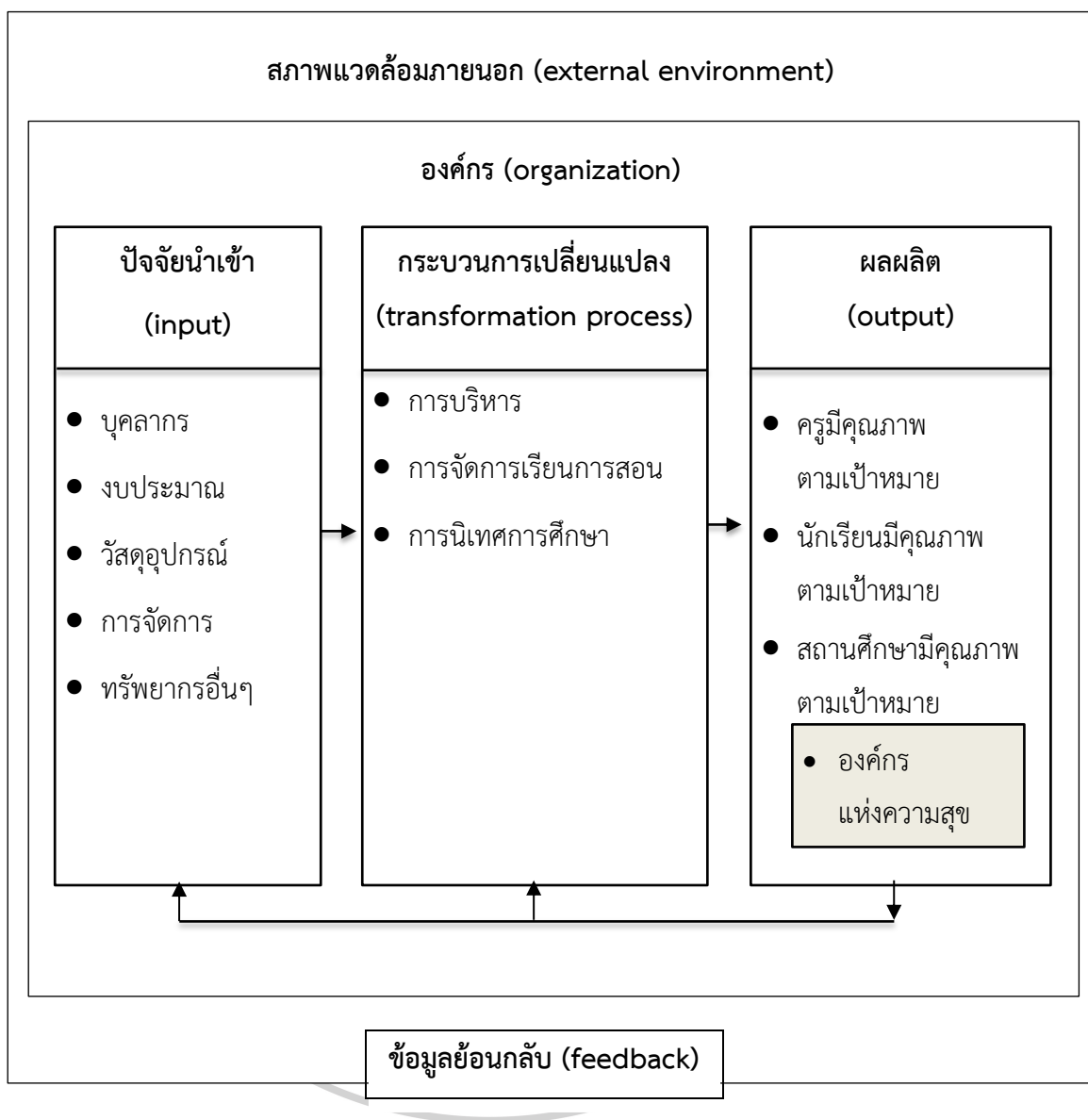
2) ความพึงพอใจในงาน 3) ความกระตือรือร้นในการทำงาน¹⁴ แอนดรู (Andrew) ได้กล่าวว่า สิ่งที่สร้างความสุขให้เกิดขึ้นกับการทำงานได้แก่ การสร้างสัมพันธภาพที่ดี มีวิธีแก้ปัญหาในการทำงาน การมีความเชื่อมั่นกับสิ่งที่จะทำ การมีผู้นำที่มีคุณภาพ การมีสมดุลของชีวิต และการมองเห็นภาพรวมทั้งหมดจากการทำงาน¹⁵ ในประเทศไทยก็มีสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้นำเสนอแนวคิดในการสร้างความสุขในชีวิตการทำงานที่ชื่อว่า องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ได้นำแผนงานดังกล่าวเข้ามาศึกษา ประกอบด้วยความสุข 8 ประการ (Happy 8) ได้แก่ 1) สุขภาพดี (happy body) 2) น้ำใจงาม (happy heart) 3) การผ่อนคลาย (happy relax) 4) การหาความรู้ (happy brain) 5) คุณธรรม (happy soul) 6) ใช้เงินเป็น (happy money) 7) ครอบครัวที่ดี (happy family) 8) มีสังคมดี (happy society)¹⁶ ดังปรากฏในแผนภูมิที่ 1



¹⁴ Peter Warr, "The Measurement of Well-Being and Other Aspects of Mental Health," *Journal of Occupation Psychology* 63 (1990): 193–210.

¹⁵ Sharon S. Andrew, *S.M.I.L.E.S. : The Differentiating Quotient for Happiness at Work* (London: Macmillan Publishers, 2011).

¹⁶ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, *มาตรฐานองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ* (กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง, 2552), 6-13



แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงอ้างอิงของการวิจัย

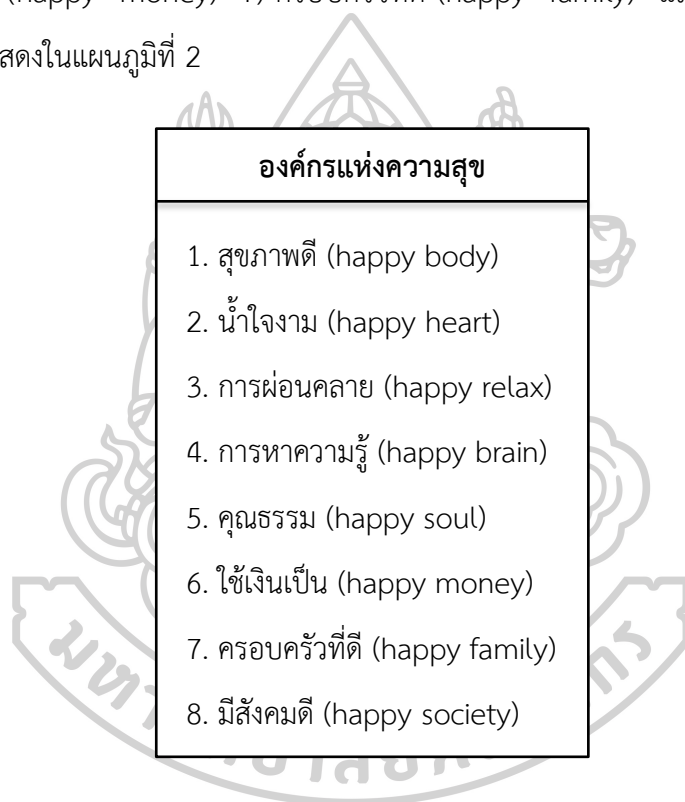
ที่มา : Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein. **Educational administration: Concepts and practices**, 6th ed., (CA: Wadsworth Publishing, 2007), 31-33.

: สุนันทา เลาहनันท์, **การพัฒนาองค์กร**, พิมพ์ครั้งที่ 6 (กรุงเทพฯ: วิวัฒน์ เอ็ดดูเคชั่น, 2553), 39.

: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, **มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ** (กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง, 2552), 6-13.

ขอบเขตของการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย โดยมุ่งศึกษา องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) ผู้วิจัยได้ศึกษาขอบข่ายองค์กรแห่งความสุข ตามแนวคิดความสุข 8 ประการ (Happy 8) ของศูนย์องค์กรสุขภาวะ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้แก่ 1) สุขภาพดี (happy body) 2) น้ำใจงาม (happy heart) 3) การผ่อนคลาย (happy relax) 4) การหาความรู้ (happy brain) 5) คุณธรรม (happy soul) 6) ใช้เงินเป็น (happy money) 7) ครอบครัวที่ดี (happy family) และ 8) มีสังคมดี (happy society) ดังแสดงในแผนภูมิที่ 2



แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย

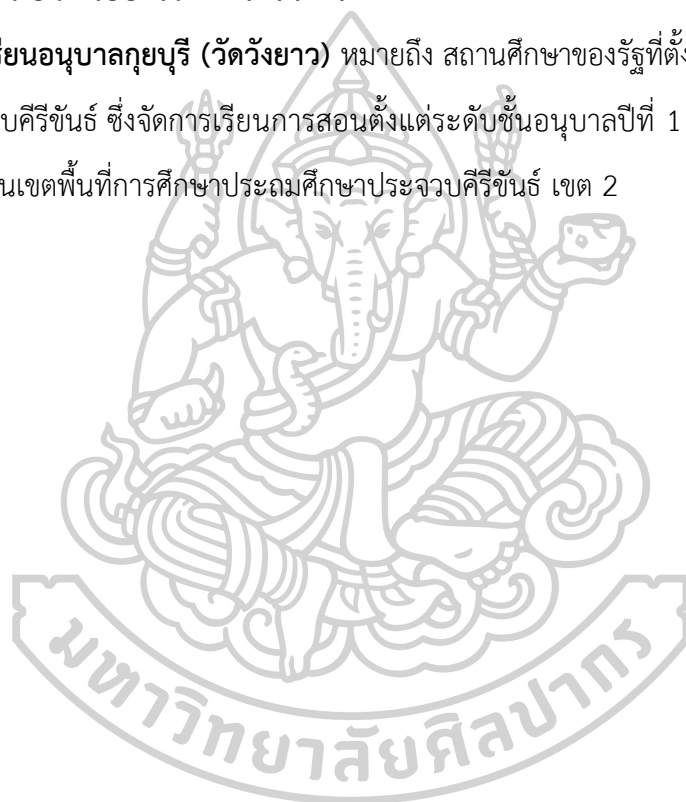
ที่มา : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, **มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ**

(กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง, 2552), 6-13.

นิยามศัพท์เฉพาะ

องค์กรแห่งความสุข หมายถึง สถานที่ทำงานที่บุคลากรรู้สึกพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า งานที่ทำมีคุณค่า สนุกสนานกับการทำงานในหน้าที่รับผิดชอบ พยายามที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นความสุขที่มีความสัมพันธ์กับสังคมภายในและภายนอกองค์กร ทั้งความสุขของตนเอง ความสุขของครอบครัว ความสุขขององค์กร และสังคม ประกอบด้วยความสุข 8 ประการ คือ สุขภาพดี น้ำใจงาม การผ่อนคลาย การหาความรู้ คุณธรรม ใช้เงินเป็น ครอบครัวที่ดี และมีสังคมดี

โรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) หมายถึง สถานศึกษาของรัฐที่ตั้งอยู่ในพื้นที่อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งจัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจอย่างชัดเจนต่อองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเรื่อง “องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว)” ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย 1) องค์กรแห่งความสุข 2) ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) และ 3) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสามารถสรุปสาระสำคัญของเอกสารที่ค้นคว้าได้ ดังนี้

องค์กรแห่งความสุข

ความหมายขององค์กรแห่งความสุข

นักวิชาการทั้งต่างประเทศและในประเทศให้ความหมายองค์กรแห่งความสุขไว้หลายท่าน ดังนี้

มาเนียน (Manion) กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง องค์กรที่ทำให้บุคลากรเกิดความสุขในการปฏิบัติงาน ความสุขจะเกิดขึ้นเมื่อมีการมองเห็นคุณค่าในตัวบุคคล ให้การยอมรับนับถือ ทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจ พึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงาน รู้สึกรักและอยากที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จได้ผลดี¹⁷ วาร์ (Warr) ให้ความหมาย องค์กรแห่งความสุข หมายถึง ความสุขที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ เพื่อตอบสนองต่อสภาวะการณ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงานในองค์กร เป็นประสบการณ์ของการทำงานที่มีความสำคัญต่อคน ทั้งในด้านการทำงานและชีวิตส่วนบุคคล¹⁸ มากิกังกาส, เฟลด์ท และคินนุเนน (Makikangas, Feldt and Kinnunen) กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข เป็นการมองภาพรวมขององค์กรเกี่ยวกับคุณภาพ ประสบการณ์และจิตใจของบุคลากรในขณะที่ทำงาน เป็นแนวคิดความสุขในมุมมองของความสุขสบาย (hedonic component) ที่คำนึงถึงประสบการณ์ความเพลิดเพลินของบุคคลผู้นั้น หรือความสมดุลของความรู้สึกด้านบวกมากกว่าความรู้สึกด้านลบ เป็นการตัดสินความรู้สึกโดย

¹⁷ J. Manion, "Joy at Work: Creating a Positive Workplace," *Journal of Nursing Administration* 33,12 (2003): 52-55.

¹⁸ Peter Warr, "Searching for Happiness at Work," *The Psychologist* 20, 12 (2007): 726.

บุคคลผู้นั้นเกี่ยวกับตัวของเขาเองที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานของเขา¹⁹ อเล็กซานเดอร์ เจรูล์ฟ (Alexander Kjerulf) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งความสุข หรือ ความสุขในการทำงานว่า เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนอง ต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงานในองค์กร โดยบุคคลนั้น 1) เกิดความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ (Enjoy what you do) 2) รู้สึกว่าได้ทำงานที่ดีและมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ (Do good work and fell proud of it) 3) รู้สึกว่าได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี (Work with nice people) 4) รับรู้ว่างาน ที่ทำอยู่นั้นมีความสำคัญ (Know that what you do is important) 5) รับรู้ว่ามีบุคคลที่เห็นคุณค่าในงานของตน (Are recognized for your work) 6) มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ (Take responsibility) 7) มีความรู้สึกสนุกและมีความสุขในงานที่ทำ (Have fun at work) 8) มีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน (Are motivated and energized) ซึ่งในแต่ละบุคคลปัจจัยเดียวกันอาจทำให้บุคคลหนึ่งมีความสุข ในขณะที่อีกคนหนึ่งอาจไม่มีความสุขก็ได้ นอกจากนี้องค์กรแห่งความสุขนั้น จะไม่สามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้ในทันที แต่เมื่อเกิดขึ้นแล้วจะยืนยาว²⁰ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ให้ความหมาย องค์กรแห่งความสุข ผ่านแนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ซึ่งกล่าวถึงความสุข 8 ประการ คือ สุขภาพดี น้ำใจงาม การผ่อนคลาย การหาความรู้ คุณธรรม ใช้เงินเป็น ครอบครัวที่ดี และมีสังคมดี หมายถึง การจัดสมดุลชีวิตจากความสุขในโลกสามใบที่ทับซ้อนกันอยู่ คือ โลกส่วนตัว โลกครอบครัว และโลกสังคม ที่จะมองความสุขทั่วไปว่ามีองค์ประกอบอะไรบ้างและจะจัดการได้อย่างไร ซึ่งในส่วนของสังคมได้แบ่งเป็นสังคมภายในองค์กรกับนอกองค์กร มองความสุขเป็นสามส่วนคือ ความสุขของตัวเอง ความสุขของครอบครัว ความสุขขององค์กรและสังคม²¹ ศิริรินทร์ กิตติสุขสถิต และคณะ กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง องค์กรที่มีความมั่นคง มีความก้าวหน้า บุคลากรเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาได้อย่างทั่วถึง มีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณา มีเพื่อนร่วมงานที่จริงจัง ได้รับสวัสดิการที่พอเพียง

¹⁹ A. Makikangas, Feldt, T. and Kinnunen, U, "Warr's Scale of Jop-Related Affective Wellbeing: A Longitudinal Examination of Its Structure and Relationships with Work Characteristics " **Work & Stress** 21, 3 (2007): 197-219.

²⁰ Alexander Kjerulf, "Praise for Happy Hour Is 9 to 5" อ้างถึงใน บุญจง ขวศิริวงศ์, "ความสุขในการทำงาน (Happy Workplace)," **วารสารพัฒนาสังคม** 9, 2 (ธันวาคม 2550): 61-63.

²¹ สำนักก่อสร้างเสริมสุขภาพ, **มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ** (กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง, 2552), 6-13

ได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับประสบการณ์และการยกย่องยอมรับจากคนทั่วไป ถ้าบุคลากรได้รับสิ่งต่างๆ ดังกล่าวอย่างบ่อยครั้งและต่อเนื่องก็จะทำงานอย่างมีความสุข²² อธิคุณ สินธนาปัญญา และคณะ กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกในทางบวก ความพอใจ ความชื่นชอบที่บุคลากรมีต่อสถานที่ทำงานที่ตนทำงานอยู่ เกิดจากการตอบสนองต่อ สถานการณ์ในการทำงาน หรือประสบการณ์การทำงานอันเป็นผลมาจากการทำงาน และ สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน²³ พงษ์กร มีสิทธิ์ และทหทัยทิพย์ ธรรมวิริยะกุล กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง การรับรู้หรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงานหรือความรู้สึกพึงพอใจ ในงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล รวมถึงอารมณ์ที่แสดงออกทางด้านบวกและ ด้านลบจากการใช้ชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ทำงาน รู้สึกพอใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบและ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน รู้สึกตนเองมีคุณค่า สนุกสนานกับการทำงาน พยายามที่จะปฏิบัติงานให้ สำเร็จตามเป้าหมายและตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานเป็นความรู้สึกชื่นชอบ หรือ เป็นสุขจากงานที่ได้ทำ²⁴

สรุปได้ว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง สถานที่ทำงานที่บุคลากรในองค์กรรู้สึกพึงพอใจกับ สภาพแวดล้อมในการทำงาน รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า งานที่ทำมีคุณค่า สนุกสนานกับการทำงานใน หน้าที่รับผิดชอบ พยายามที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นความสุขที่มี ความสัมพันธ์กับสังคมภายในและนอกองค์กรทั้งความสุขของตนเอง ความสุขของครอบครัว ความสุข ขององค์กรและสังคม

²² ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, **คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข** (กรุงเทพฯ: ธรรมดาเพรส, 2556), 33-34.

²³ อธิคุณ สินธนาปัญญา และคณะ, "การบริหารความสุขในสถานศึกษา," **วารสารสุทธิปริทัศน์** 28, 88 (ตุลาคม-ธันวาคม 2557): 15-32.

²⁴ พงษ์กร มีสิทธิ์ และทหทัยทิพย์ ธรรมวิริยะกุล, "บทบาทของแพทย์เวชปฏิบัติครอบครัวและความสุขในการทำงานบริการปฐมภูมิในพื้นที่ภาคใต้," **วารสารบูรพาเวชสาร** 4, 1 (มกราคม-มิถุนายน 2560): 43.

องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข

วาร์ (Warr) กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข เป็นองค์กรที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกที่ดีขึ้น ภายในจิตใจและมีการตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในขณะทำงาน ประกอบด้วย 1) ความตื่นตระหนกในงาน (Arousal) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน 2) ความพึงพอใจในการทำงาน (Pleasure) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ ความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน 3) ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self- Validation) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะทำงานโดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็วกระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน²⁵ ไดเนอร์ (Diener) กล่าวว่า สุขภาวะที่ดี (Subjective Well-Being) เป็นคำศัพท์ทางวิทยาศาสตร์ นักวิจัยหลายท่านมักจะนิยมใช้คำว่า สุขภาวะที่ดี เพื่อหลีกเลี่ยงที่จะใช้คำว่า ความสุข (Happiness) เนื่องจากในภาษาอังกฤษคำว่า ความสุข มีความหมายใกล้เคียงกับหลายคำ ซึ่งความสุข หรือสุขภาวะที่ดีตามทฤษฎีของไดเนอร์ (Diener) ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวกับการคิดและการตัดสินใจประเมิน เป็นการประเมินโดยทั่วไป ถึงคุณภาพชีวิตของบุคคล จากเกณฑ์ที่บุคคลนั้นกำหนดขึ้นมา ซึ่งการประเมินความพึงพอใจขึ้นอยู่กับ การเปรียบเทียบสภาพความเป็นอยู่ของบุคคลกับมาตรฐานที่บุคคลนั้นคิดว่าเหมาะสม ซึ่งขอบเขตการประเมินความพึงพอใจไม่ได้ขึ้นอยู่กับนักวิจัยแต่ขึ้นอยู่กับเกณฑ์การประเมินของบุคคลนั้น เพราะบุคคลผู้นี้ให้คุณค่าความสำคัญกับประเด็นที่แตกต่างกัน 2) ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ พอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีความสุขในงานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดงานที่ทำจากคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม 3) ความรู้สึกทางบวก (Positive Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์และความรู้สึกที่เป็นสุขกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ทำให้เกิดอารมณ์ความรู้สึกที่รื่นรมย์ สนุกสนาน ยิ้มแย้มแจ่มใส เบิกบานใจ ยินดีพอใจ มองผู้อื่นในด้านบวก และเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นที่อยากจะทำสิ่งต่างๆ 4) ความรู้สึกทางลบ

²⁵ Peter Warr, " The Measurement of Well – Being and Other Aspects of Mental Health," *Journal of Occupation Psychology* 63 (1990): 193–210.

(Negative Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์เกี่ยวกับเหตุการณ์แย่หรือเลวร้ายเกิดขึ้น ทำให้เกิดอารมณ์ความรู้สึกไม่ดี เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย เศร้าหมอง หดหู่ โกรธเคือง ไม่สบายใจ เป็นต้น²⁶ มาเนียน (Manion) กล่าวว่า องค์การแห่งความสุข คือการกระทำที่ส่งผลถึงการเรียนรู้ในการสร้างสรรค์ตนเองให้เกิดความปลาบปลื้มใจเป็นผลสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถอธิบายจากองค์ประกอบหลัก 4 ด้าน คือ 1) การติดต่อสัมพันธ์(Connection) เป็นพื้นฐานที่สร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานในที่ทำงาน โดยการร่วมมือกันทำงานก่อให้เกิดเป็นสังคมการทำงานขึ้น โดยมีสัมพันธ์ภาพที่ดีให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือกัน มีการพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร มีความจริงจังระหว่างการทำงานกันระหว่างบุคคล 2) ความรักในงาน (Love of the work) เป็นความรู้สึกผูกพันในงานที่ตนเองทำอย่างมาก รู้ว่าตนเองมีพันธกิจที่ต้องปฏิบัติให้สำเร็จ มีความยินดีที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของงาน มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีความภาคภูมิใจในงานของตน และรู้สึกมีความสุขเมื่อได้ทำงาน 3) ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) เป็นการรับรู้ที่ตนเองปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในการทำงานตามระยะเวลาที่วางไว้ รวมถึงการได้รับมอบหมายงานที่ต้องอาศัยทักษะทำให้เกิดความท้าทายที่ต้องปฏิบัติให้สำเร็จ ส่งผลทางบวกให้ตนเองรู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จ มีความเจริญก้าวหน้า องค์การเกิดการพัฒนา 4) การยอมรับ (Recognition) เป็นการรับรู้ที่ตนเองได้รับความไว้วางใจหน้าเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามของตนเกี่ยวกับงาน เป็นผลให้ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สร้างความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานส่งผลให้เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความรู้จากผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่อง²⁷ กาวิน และ มาสัน (Gavin and Mason) กล่าวว่า องค์การแห่งความสุขมิใช่มีเพียงการได้รับความสุขสำราญ เกียรติยศชื่อเสียงเงินทองของมีค่าเท่านั้น ความสุขนั้นเป็นผลมาจากความรู้สึกภายในตนเองที่ส่งผลให้เกิดความรู้สึกทางบวกประกอบด้วย 3 ลักษณะ คือ 1) ความมีอิสระ กล่าวคือ ความสุขเกิดจากบุคคลที่สามารถเลือกสิ่งที่ตนเองต้องการได้ มีเสรีภาพในการตัดสินใจ สามารถควบคุมหรือกำหนดและสามารถตอบสนองการกระทำให้ตนเองเกิดความสุขได้ 2) ความรู้ กล่าวคือ ความสามารถในการใช้เหตุผลในการตัดสินใจ

²⁶ E. Diener, "Subjective Well-Being: The Science of Happiness and a Proposal for a National Index," 34-43.

²⁷ J. Manion, "Joy at Work: Creating a Positive Workplace," *Journal of Nursing Administration* 33,12 (2003): 52-55.

ต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง โดยอาศัยข้อมูลและความรู้ที่มีอยู่ในเรื่องนั้นๆ ดังนั้น การทำงานกับบุคคลอื่นมีส่วนสำคัญช่วยให้เกิดการใช้เหตุผลในการตัดสินใจอย่างชาญฉลาด 3) ความดี กล่าวคือ บุคคลที่มีความสุขนั้นต้องมีคุณลักษณะทางจริยธรรมประกอบด้วย โดยเกิดจากการซึมซับจากการกระทำของบุคคลนั้นโดยมาจากการรวมวิสัยทัศน์และการสร้างหลักการให้บุคคลอย่างต่อเนื่องภายใต้คุณธรรมและความรับผิดชอบ ก่อให้เกิดการตัดสินใจที่นำไปสู่ความภาคภูมิใจ เพิ่มความสามารถในการแก้ไขปัญหาและเพิ่มการรับรู้ความสามารถของตนเองและช่วยลดอารมณ์ความรู้สึกทางลบที่เกิดจากภาวะความเครียด²⁸ ดีเรndon (Dierendonk) ศีกษาองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข พบว่า ลักษณะงานเป็นส่วนประกอบขององค์กรแห่งความสุขและลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดองค์กรแห่งความสุขคือ งานที่อิสระ งานที่ทำหาย และมีอำนาจตัดสินใจด้วยตนเอง²⁹ ฟิชเชอร์ (Fisher) ระบุองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขไว้ 7 องค์ประกอบ คือ 1) ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) คือ เจตคติต่องานมีองค์ประกอบทั้งด้านปัญญาและอารมณ์ แต่ผู้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานจะให้ความสนใจที่ด้านปัญญา โดยการทำงานลักษณะของงานมากกว่าการวัดประสบการณ์ทางอารมณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานหรือความรู้สึกที่เกี่ยวกับงาน 2) ความผูกพันต่อองค์กร (organizational commitment) เมื่อก้าวถึงองค์กรแห่งความสุข องค์ประกอบนี้เป็นองค์ประกอบที่ถูกนำมาใช้วัดองค์กรแห่งความสุขมากเป็นอันดับสอง รองจากความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 องค์ประกอบ คือ ความผูกพันเชิงอารมณ์ ความผูกพันเชิงการลงทุน และความผูกพันเชิงหน้าที่ล้วนแล้วแต่มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุข 3) ความเกี่ยวข้องในงาน (job involvement) เป็นองค์ประกอบหนึ่งของความผูกพันในงาน คิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของงานที่ทำและแสดงให้เห็นว่างานคือสิ่งสะท้อนความเป็นตัวตน (one's identity) และสะท้อนคุณค่าของตน (self-esteem) 4) ความผูกใจมั่น (engagement) หมายถึง การที่บุคคลอุทิศกายใจเพื่องาน มีความเอาใจใส่ต่องานที่ตนทำ 5) ความเติบโตองงามและความกระปรี้กระเปร่า (thriving and vigor) เป็นองค์ประกอบที่ถูก

²⁸ Joanne H. Gavin and Richard O. Mason, "The Value of Happiness in the Workplace," *Journal of Organizational Dynamic* 33, 4 (2004): 79-92.

²⁹ Dirk V. Dierendonk, "The Construct Validity of Ryff's Scales of Psychological Well-Being and Its Extension with Spiritual Well-Being," *Personality and Individual Differences* 36, 3 (2005): 29-43.

กำหนดขึ้นมาใหม่ ซึ่งบางการวิจัยระบุว่าเป็นส่วนหนึ่งของความผูกใจมั่นในงาน 6) สภาวะสิ้นไหล แรงจูงใจภายใน (flow and intrinsic motivation) เป็นประสบการณ์ทางอารมณ์ที่บุคคลเกิดความเพลิดเพลินและเบิกบานใจขณะมีใจจดจ่อกับงานที่ตนทำ สภาวะสิ้นไหลจะเกิดได้มากขึ้นเมื่อบุคคลมีการรับรู้ความสามารถของตนที่สูงขึ้น (high self-efficacy) และได้รับทรัพยากร เช่น การสนับสนุนจากองค์กร 7) อารมณ์ในการทำงาน (affect at work) เป็นองค์ประกอบที่แตกต่างจากองค์ประกอบที่กล่าวมา เนื่องจากองค์ประกอบที่กล่าวมาทั้งหมดเป็นองค์ประกอบด้านปัญญาหรือ ด้านเจตคติ³⁰ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพกล่าวว่า การสร้างองค์กรแห่งความสุข จะต้องพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และกำหนดยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ 1) คนทำงานมีความสุข Happy People คือ ต้องรู้ว่าคนเป็นบุคลากรที่สำคัญขององค์กร มีความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นอยู่มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงาม และเอื้ออาทรต่อตนเองและสังคม คนทำงานมีความสุข เพราะมีสุขภาพกายและจิตใจที่ดี มีความมั่นคงในชีวิต ด้านการงาน เศรษฐกิจ และสังคม และนำไปสู่ความสุขในการทำงาน 2) ที่ทำงานน่าอยู่ Happy Home คือ ต้องทำให้ที่ทำงานเป็นเหมือนบ้านหลังที่สองของพนักงาน ปัญหาความขัดแย้งเรื่องงานลดลง มีความรักและสามัคคีในองค์กร และ 3) ชุมชนสมานฉันท์ Happy Team Work ต้องมีความสามัคคีในการทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และเอื้ออาทรกับสังคมนรอบข้าง³¹

หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข

เฮลิเกน (Heylighen) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุข พบว่ามี 8 ปัจจัย คือ 1) ความมั่งคั่ง (wealth) ซึ่งวัดจากกำลังซื้อและความสามารถในการครอบครองวัตถุที่ตอบสนองความต้องการพื้นฐานได้ แต่ความมั่งคั่งช่วยเพิ่มความสุขได้เพียงเล็กน้อยเท่านั้น 2) การเข้าถึงความรู้ (Access to

³⁰ Cynthia D. Fisher, "Happiness at Work," *International journal of Management Reviews* 12, 4 (2010): 384-412.

³¹ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, *มาตรฐานองค์กรแห่งความสุขกันเถาะ* (กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง, 2552), 27-28

knowledge) ซึ่งวัดจากการอ่านออกเขียนได้ การสื่อสาร และการตอบสนองจากความสามารถทางสติปัญญาของตนเอง 3) การมีอิสระส่วนบุคคล (Personal freedom) บุคคลจะพึงพอใจน้อยลงในสภาพสังคมที่จำกัดอิสรภาพในการทำงานหรือใช้ชีวิต และจะมีความสุขในสถานที่ที่สามารถควบคุมได้มากกว่าถูกควบคุม แต่เมื่อรู้สึกถูกควบคุมก็จะมีความต้องการทางวัตถุขึ้นมาแทน 4) ความเสมอภาค (Equality) กล่าวคือ ผู้ที่มีตำแหน่งต่ำกว่าจะมีสิทธิ์ในการควบคุมสิ่งต่างๆ ได้น้อยกว่าผู้ที่มีตำแหน่งสูงซึ่งจะมีสิทธิพิเศษต่างๆ มากกว่า 5) สุขภาพแข็งแรง (Health) กล่าวคือ บุคคลที่มีความสุขมักจะไม่ค่อยเจ็บป่วยและจะมีชีวิตยืนยาวมากกว่าผู้ที่ไร้ความสุข และพบถึงความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความสุขกับสุขภาพกาย 6) สุขภาพจิตดี (Psychological characterized) กล่าวคือ บุคคลที่มีความสุขจะเชื่อว่าตนเองสามารถกำหนดชีวิตของตนเองได้ ส่วนบุคคลที่ไม่มีความสุขจะเชื่อว่าตนเองถูกบังคับให้กระทำตาม และบุคคลที่มีความสุขจะสามารถฟื้นฟูสภาพจิตใจได้เร็ว ใส่ใจความรู้สึกผู้อื่นเปิดเผยและต้องการตอบสนองความต้องการในระดับประจักษ์ในตนเอง (Self-actualization) 7) ตำแหน่งทางสังคม (social position) ซึ่งเป็นความสุขที่จะเกิดจากความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ การมีส่วนร่วมช่วยสนับสนุนผู้อื่น บุคคลที่มีองค์กรแห่งความสุขจะมีตำแหน่งสูงเป็นส่วนใหญ่ เช่น ผู้เชี่ยวชาญและผู้จัดการ เนื่องจากบุคคลเหล่านี้ มีความสามารถในการควบคุมชิ้นงานที่ทำได้มากกว่าการถูกสั่งการจากหัวหน้างานเพียงอย่างเดียว 8) เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิต (Life event) คือความสุขเกิดจากเหตุการณ์ในชีวิตที่น่ายินดี เช่น การแต่งงาน การได้เลื่อนตำแหน่งงาน และไม่มีเหตุการณ์เลวร้ายเข้ามาในชีวิต เช่น อุบัติเหตุ การให้ออกจากงาน เป็นต้น บุคคลที่มีความสุขจะเชื่อว่าตนเองสามารถกำหนดชีวิตหรือเป้าหมายในชีวิตได้ แม้เกิดความล้มเหลวขึ้นก็ตาม โดยเชื่อว่าตนเองสามารถตัดสินใจและควบคุมเหตุการณ์ต่างๆ ได้³² ไลยูโบเมสกี (Lyubomirsky) กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุขเกิดขึ้นได้จากหลายปัจจัย ทั้งปัจจัยส่วนบุคคล ประสบการณ์ แรงจูงใจ ตลอดจนแนวคิดเชิงบวก และแนวคิดเชิงจริยธรรม ความสุขให้ผลลัพธ์ที่ดีหลายประการ เช่น สุขภาพดี มีความอ่อนเยาว์ อารมณ์ดี เกิดการตัดสินใจที่ดี มีความเข้มแข็ง³³ สมิท สัจฉกร กล่าวว่า การสร้างองค์กรแห่งความสุขสามารถทำได้ตามสภาวะการณ์และต้องเกี่ยวข้องกับเงื่อนไขดังนี้ 1) ลักษณะงาน ถ้าได้ทำงานที่เรารักและเราชอบ เราก็จะมีความสุข แต่ถ้าหากเราไม่สามารถเลือกงานได้ เราต้องใช้วิธีการปรับตัวให้เข้ากับงานที่ทำอยู่ แสวงหาวิธีการที่จะทำให้รักและพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย และอาจทำงานที่

³² F. Heylighen, "Happiness," accessed May 3 2017, available from <http://pespmcl.vub.ac.be/happines.html>.

³³ S. Lyubomirsky, "Personal and Environmental Correlates of Happiness," *Personality and Individual Differences* 23,3 (2003): 53-62.

เรารักหรือชอบจริงๆ แต่ไม่ได้ทำให้เป็นงานอดิเรก 2) การได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถทำให้คนมีความสุข เพื่อให้ได้รับการยอมรับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานที่ยาก ต้องใช้ทั้งความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และทำงานที่เป็นนวัตกรรมใหม่ๆ ยิ่งทำงานนั้นสำเร็จลงได้ก็จะเกิดความภาคภูมิใจ มีความเชื่อมั่น และมีความสุขที่ได้รับเกียรติและได้รับการยกย่องนับถือจากคนทั้งในและนอกวงการ 3) การได้ทำงานที่แต่ละคนมีใจรักและอยากทำถือว่าเป็นงานที่สนุกสนาน สร้างความพึงพอใจสูงสุด เพราะได้ตอบสนองความต้องการของผู้ที่ปฏิบัติงานนั้นๆ จะมีผลทำให้เกิดความชอบ มีความพยายาม มีใจฝักใฝ่ หมั่น ใฝ่ตรองจนเกิดความทุ่มเทให้กับงานอย่างจริงจัง³⁴ ศิริณีพิทย์ ผอมน้อย กล่าวว่า องค์การแห่งความสุขเกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกิดจากองค์ประกอบที่หลากหลาย คือ 1) ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย คือ ความมั่นคง การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา 2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การได้มีโอกาสเลื่อนขั้นในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การมีโอกาสก้าวหน้าจากความสามารถในงานย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ผู้ชายมีความต้องการในเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง 3) สถานที่ทำงานและการจัดการ หมายถึง สภาพที่ทำงาน ทั้งลักษณะทางกายภาพโดยทั่วไป และลักษณะของการจัดการดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมายงานนั้นๆ รวมถึงชื่อเสียงและเกียรติภูมิของสถานที่ทำงานนั้นด้วย 4) อัตราค่าจ้างที่ได้รับ ผู้ปฏิบัติงานชายจะให้ความสำคัญกับค่าจ้างมากกว่าผู้ปฏิบัติงานหญิงและผู้ที่ทำงานในหน่วยงานภาคเอกชนให้ความสำคัญแก่ค่าจ้างมากกว่าผู้ที่ทำงานในหน่วยภาครัฐบาล 5) ลักษณะงานที่ทำ คือ ลักษณะเฉพาะของงานแต่ละประเภท ซึ่งมีลักษณะเฉพาะแตกต่างกันออกไป เช่น งานสอน งานบริหาร งานบริการ เป็นต้น ลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถของผู้ปฏิบัติงานมาก หากบุคคลได้ทำงานตรงตามความต้องการและความถนัดของตนเองก็จะเกิดความพึงพอใจ 6) การนิเทศงาน หมายถึง การติดตามดูแลให้การปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่ผู้ปฏิบัติงานการนิเทศมีความสำคัญและสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพอใจต่องานได้ การนิเทศงานภายในหน่วยงานที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดการย้ายงานและลาออกจากงาน 7) ลักษณะทางสังคม การใช้ชีวิตในสถานที่ทำงานร่วมกับผู้อื่น 8) สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ลักษณะของแสง เสียง การถ่ายเทอากาศ การจัดชั่วโมงการทำงาน ฯลฯ ซึ่งองค์ประกอบด้านนี้ ผู้ปฏิบัติงานหญิงจะให้ความสำคัญมากกว่าผู้ปฏิบัติงานชาย 9) สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับนอกเหนือจากค่าจ้าง เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน เงินตอบแทนในโอกาสพิเศษสวัสดิการต่างๆ 10) บรรยากาศ สิ่งแวดล้อม เครื่องมือที่ช่วยในการทำงาน สถานที่ทำงานสะอาด รู้สึกปลอดภัย สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สามารถจูงใจให้บุคคลทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ 11) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การทำงานทุกอย่างต้องมีทีมงาน มีเพื่อนร่วมงาน มีผู้บังคับบัญชาหรือ

³⁴ สมิต สัชฌุกร, การบริหารความขัดแย้ง (กรุงเทพฯ: พอร์ควอลิตี้, 2549), 32-34.

เจ้านาย ถ้าผู้ทำงานเข้ากับทุกคน ทุกระดับได้ การทำงานนั้นจะมีความสุข 12) การยอมรับนับถือ คนทำงานทุกคนต้องการให้คนอื่นยอมรับนับถือให้เกียรติ มีการปฏิบัติที่ดีทั้งต่อหน้าและลับหลัง มีความจริงใจต่อกัน 13) การสื่อสาร การสื่อสารในงานมีสองอย่าง แบบใช้คำพูดกับไม่ใช่คำพูด การสื่อสารในงาน มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้รวดเร็วทันเหตุการณ์ แบบใช้คำพูดมีหลักการ คือ ต้องพูดจริง พูดตรงไปตรงมา พูดเปิดเผย ส่วนการสื่อสารที่ไม่ใช่คำพูด ได้แก่ ประกาศ หนังสือเวียน ฯลฯ การติดต่อสื่อสารช่วยสร้างความเข้าใจให้ตรงกันแก่ผู้ร่วมงาน ทำให้งานสะดวกหรือเกิดอุปสรรคน้อยลง 14) การพัฒนาตน เป็นการพัฒนาตนเองในเรื่องความรู้ โอกาสในการสร้างความก้าวหน้า การได้เข้ารับการอบรมในโครงการต่างๆ องค์กรประกอบเหล่านี้เป็นเพียงปัจจัยที่สามารถทำให้คนทำงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานได้ แต่ความสุขจากการทำงานนั้นเกิดจากความคิดความรู้สึกภายในจิตใจเราเอง พึงระลึกไว้เสมอว่า เมื่อเรามีงาน โอกาสของเราย่อมมีมากกว่าคนที่ตกงาน หรือกำลังหางาน และจงปฏิบัติหน้าที่นั้นให้เต็มความสามารถ เพียงเท่านี้ก็จะเกิดความภาคภูมิใจ และก่อให้เกิดความสุขได้เช่นกัน³⁵ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้นำเสนอแนวคิดความสุข 8 ประการ หรือ Happy 8 บนฐานของสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางจิต สุขภาวะทางปัญญาและสุขภาวะทางสังคม มีเป้าหมายในการส่งเสริมให้องค์กร โดยเฉพาะภาคเอกชนในประเทศไทยเป็นองค์กรสุขภาวะหรือองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ได้นำเสนอแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข 8 ประการ คือ 1) สุขภาพดี (happy body) หมายถึง การมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มีสุขภาพจิตที่ดี ซึ่งเกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน มีเวลาในการพักผ่อนและการออกกำลังกายที่เหมาะสม ไม่ยุ่งเกี่ยวกับสารเสพติดต่างๆ ใช้ชีวิตได้อย่างเหมาะสมกับเพศและวัย 2) น้ำใจงาม (happy heart) หมายถึง ความมีน้ำใจเอื้ออาทร คิดถึงคนอื่น ห่วงใยต่อกันและกัน รู้จักแบ่งปันกันอย่างเหมาะสม รับผิดชอบต่อหน้าที่ของเจ้านาย ลูกน้อง หน้าที่ของตนและผู้อื่น และผลของการกระทำของตนเองต่อสิ่งต่างๆ มีกิจกรรมที่ทำร่วมกันเพื่อสร้างความสามัคคี ความรักความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีการพูดคุยแสดงความเข้าใจต่อปัญหาและถ่ายทอดประสบการณ์ระหว่างกัน 3) การผ่อนคลาย (happy relax) หมายถึง การรู้จักผ่อนคลายกับสิ่งต่างๆผ่อนคลายต่อการแก้ปัญหาในการดำเนินชีวิตที่นำไปสู่ความเครียดทั้งร่างกายและจิตใจ รวมถึงองค์กรมีมาตรการในการประเมินความเครียด ขณะเดียวกันการใช้ชีวิตส่วนตัวก็ต้องรู้จักผ่อนคลายเหมือนกันนั่นคือสมดุลชีวิต 4) การหาความรู้ (happy brain) หมายถึง การศึกษาหาความรู้ พัฒนาตนเองตลอดเวลา เพื่อให้เป็นมืออาชีพ และเกิดความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีระเบียบวินัย ตรงต่อเวลา สอนคนอื่นได้ในงานที่ตนรู้ เปิดโอกาสให้คนทำงานได้เข้าร่วมการอบรม หรือการศึกษาดูงานต่างๆ เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตน 5) คุณธรรม (happy soul) หมายถึง คุณธรรมพื้นฐานสำหรับการอยู่

³⁵ ศิรินทิพย์ ผอมน้อย, "ความสุขในการทำงาน," *คนตรัง* 1, 15 (กรกฎาคม 2551): 15-20.

ร่วมกันของมนุษย์ในสังคมในการทำงานเป็นทีม คือ หิริโอตฺตปปะ หมายถึงความละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำของตนเอง โดยเฉพาะการกระทำที่ไม่ดี ผู้คุณธรรม จะมีความศรัทธาต่อศาสนา มีการปฏิบัติกิจตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีความซื่อสัตย์ ความสามัคคี เอื้ออาทรช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ตลอดจนรู้จักขอโทษและให้อภัยต่อกัน 6) ใช้เงินเป็น (happy money) หมายถึง เป็นผู้ใช้เงินเป็น มีเงินเก็บ รู้จักใช้ เป็นหนี้อย่างมีเหตุผล มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง หรืออาจกล่าวว่าเป็นบุคคลที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ ทั้งนี้ต้องบริหารจัดการรายรับและรายจ่ายของตนเองและครอบครัว โดยอาจทำบันทึกบัญชีรายรับ รายจ่าย 7) ครอบครัวที่ดี (happy family) หมายถึง การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ให้ความสำคัญกับครอบครัวและเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน มีกิจกรรมร่วมกับครอบครัวของผู้ร่วมงาน เพื่อสร้างความเป็นกันเองและความรู้สึกดีต่อกัน เพราะครอบครัวเป็นเหมือนภูมิคุ้มกัน เป็นกำลังใจเมื่อต้องเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิต การมีครอบครัวเข้มแข็งจะทำให้สังคมมั่นคงด้วย และ 8) มีสังคมดี (happy society) หมายถึง การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม โดยสังคมมีสองมิติคือสังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน มีความรัก ความสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อคนในที่ทำงานและที่พักอาศัย รวมถึงมีสภาพแวดล้อมที่ดี เป็นที่ทำงานที่น่าอยู่ มีความห่วงใย ต่อปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อม³⁶

นอกจากหลักการและแนวคิดที่กล่าวมาแล้ว ยังมีทฤษฎีที่เกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขที่น่าสนใจ เช่น ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) มาสโลว์ (Maslow) ซึ่งแบ่งระดับความต้องการออกเป็น 5 ระดับ โดยพิจารณาจากความต้องการที่จำเป็นของมนุษย์ จากต่ำไปหาสูงสุด คือ 1) ความต้องการทางกายภาพ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่สำคัญที่สุดเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการปัจจัย 4 ความต้องการทางเพศ เป็นต้น 2) ความต้องการความปลอดภัย เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการทางร่างกายจนเป็นที่พอใจแล้วก็จะเกิดความต้องการความปลอดภัย เช่น ต้องการได้รับความคุ้มครอง เป็นต้น 3) ความต้องการทางสังคม เป็นความต้องการที่จะเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับจากสังคม ถ้าไม่ได้รับความพึงพอใจจะเกิดความรู้สึกโดดเดี่ยว ว้าเหว ซึ่งจะสามารถเกิดผลต่อเนื่องไปถึงการปรับตัวที่ไม่ดีในสังคมได้ 4) ความต้องการชื่อเสียง เป็นความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง การยอมรับนับถือจากคนอื่น และความต้องการยอมรับนับถือตนเอง เคารพตนเอง 5) ความต้องการความสำเร็จ เป็นความต้องการพัฒนาตนเองตามสถานภาพสูงสุดได้แสดงออกซึ่งทักษะ ความเป็นเลิศในสิ่งบางอย่างที่ตนมี และมีอารมณ์ซึ่งแสดงถึงบุคลิกภาพที่สมบูรณ์ความต้องการความสำเร็จสูงสุดแห่งตนเป็นกระบวนการที่ไม่มีที่สิ้นสุด ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ มีแนวคิดที่สำคัญ คือ 1) ความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้นโดยเริ่มจากความ

³⁶ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, **มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ** (กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง, 2552), 6-13.

ต้องการขั้นต่ำสุดไปหาความต้องการสูงสุด 2) ความต้องการของมนุษย์มีความต่อเนื่องมนุษย์มีความต้องการไม่สิ้นสุดเมื่อใดต้องการอันใดอันหนึ่งได้รับการตอบสนองก็จะเป็นความต้องการชนิดใดขั้นอีก 3) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการระดับต่ำแล้ว ก็จะมีความต้องการระดับสูงขึ้นไป แต่บางครั้งเมื่อต้องการระดับสูงได้รับการตอบสนองแล้ว ก็อาจจะเกิดความต้องการระดับต่ำอีกก็ได้ 4) คุณต้องการไปปรับระดับของมนุษย์มีความเกี่ยวเนื่องกันและซ้ำซ้อนกันอยู่ใหม่ว่าความต้องการระดับ หนึ่งระดับใดหายไปแล้วเกิดความต้องการระดับอื่นเข้ามาแทนที่แต่ความจริงแล้วเธอต้องการเหล่านั้นได้รับการตอบสนองเพียงบางส่วนเท่านั้น ดังนั้นความต้องการทุกระดับไม่สามารถแยกออกจากกันได้เด็ดขาด³⁷ อีกทฤษฎีหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งความสุขและได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายจากนักบริหาร คือ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ทฤษฎีนี้เรียกว่า Motivation-Maintenance Theory หรือ ทฤษฎีสองปัจจัยในการจูงใจ (Two-Factors Theory of Motivation) จากการวิจัยของเขาและคณะ ปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีของบุคคลต่อการทำงานแบ่งได้เป็น 2 ประเภทคือ 1) ปัจจัยจูงใจ (motivation) รู้ตัวกระตุ้นให้คนทำงาน ได้แก่ ลักษณะของงานโดยตัวงานเองจูงใจให้อยากทำ ความรู้สึกที่เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบที่มีมากขึ้น การยกย่องในงานที่ทำ และโอกาสที่จะก้าวหน้า 2) ปัจจัยเกื้อกูล ได้แก่ รูปแบบในการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือน นโยบาย และการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงของงาน ปัจจัยเกื้อกูลต่างๆ เหล่านี้ไม่ใช่สิ่งจูงใจในการทำงานหรือเพิ่มผลผลิต แต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันมิให้คนไม่พอใจในงานที่ทำอยู่เท่านั้น ผู้บริหารบางคนเชื่อว่าการให้ผลประโยชน์พิเศษจะเป็นการจูงใจในการเพิ่มผลผลิตแท้จริงแล้วเป็นเพียงสิ่งบำรุงเท่านั้น ไม่ได้สร้างความพอใจให้เกิดขึ้นเลย วิธีจัดกิจกรรมจูงใจตามทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก การจูงใจทำได้หลายวิธี คือ 1) การมอบหมายงานควรมอบหมายงานง่ายให้ทำก่อนส่งมอบงานที่ยากขึ้นให้ตามลำดับ 2) เพิ่มความรับผิดชอบต่องานให้ทั่วถึง และมากขึ้น 3) ยกย่องให้เกียรติเมื่อมีโอกาส เช่น มอบรางวัล มอบเกียรติบัตร มอบโล่ จัดงานเลี้ยง แสดงความยินดี เป็นต้น 4) ให้มีโอกาสร่วมประชุม ในวาระการประชุมที่สำคัญ 5) มอบหมายงานที่สำคัญและงานที่ทำหาย 6) แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นและ มีความรับผิดชอบมากขึ้น 7) สร้างความรู้สึกว่างานขององค์กรเป็นงานที่มีเกียรติมีคุณค่า 8) เปิดโอกาส ให้ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีโอกาสเข้ารับการศึกษาอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน³⁸ นอกจากนี้ ดักลาส แมกเกรเกอร์ (Douglas McGregor) ได้ตั้ง

³⁷ Abraham H. Maslow, *Motivation and Personality* 2nd Ed (New York: Harper & Row, 1970), 35-36.

³⁸ Frederick F. Herzberg and others, *The Motivation of Work* (New York: John Wiley & Sons, 1959), 32-35.

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ขึ้น โดยมีแนวคิดว่าการบังคับบัญชาของผู้บริหารแต่ละคนนั้นขึ้นอยู่กับความเชื่อเกี่ยวกับผู้ใต้บังคับบัญชาว่าเป็นอย่างไร การบริหารงานของเขาจะขึ้นอยู่กับทัศนคติและความคิดเห็นของเขาเองที่เกี่ยวกับผู้ใต้บังคับบัญชา ความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา และแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ทฤษฎี X ได้ตั้งสมมติฐานว่า 1) คนส่วนมากโดยธรรมชาติแล้วไม่ชอบทำงานเกินคร่ำ 2) คนส่วนมากไม่มีความทะเยอทะยาน มีความรับผิดชอบน้อย 3) คนส่วนมากมีความคิดริเริ่มน้อยในการแก้ปัญหาขององค์กร 4) การจูงใจเป็นการจูงใจทางด้านร่างกายและความปลอดภัยเท่านั้น 5) คนส่วนมากชอบให้ควบคุมอย่างใกล้ชิดและถูกบังคับเพื่อให้เกิดความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กร ทฤษฎี Y ได้ตั้งสมมติฐาน 1) คนส่วนมากโดยธรรมชาติเป็นคนดี ชอบทำงาน ตั้งใจทำงาน 2) คนส่วนมากมีความทะเยอทะยาน อยากก้าวหน้าในชีวิต หน้าที่การงาน 3) คนส่วนมากมีความคิดริเริ่มและแก้ปัญหาได้ชอบอิสระ 4) คนส่วนมากต้องการกำลังใจ การจูงใจจึงเป็นเรื่องสำคัญ 5) คนส่วนมากสามารถควบคุมตนเองให้เป็นคนดี ขยันหมั่นเพียร ไม่ชอบให้ใครมาควบคุม ทฤษฎี X และทฤษฎี Y นี้ มีความสัมพันธ์กับทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ ทฤษฎี X จะตั้งอยู่บนสมมติฐานการตอบสนองความต้องการในระดับต่ำเท่านั้น (ความต้องการทางร่างกายและความต้องการความปลอดภัย) ในการจูงใจบุคคลในองค์กรจึงคาดหวังเกี่ยวกับผู้ใต้บังคับบัญชาว่า 1) ปฏิบัติตามคำสั่งเท่านั้น 2) มีความสนใจในการปรับปรุงงานน้อยมาก 3) จากมีการหยุดพักหรืออยู่ด้วยนานมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ 4) ต้องการผลตอบแทนทางด้านการเงินเท่านั้น ทฤษฎี Y จะตั้งอยู่บนสมมติฐานของการตอบสนองในระดับสูง (ความมีชื่อเสียงและความสมหวังในชีวิต) การจูงใจบุคคลในองค์กรจึงคาดหวังเกี่ยวกับผู้ใต้บังคับบัญชาว่า 1) การปฏิบัติงานมากกว่าที่กำหนด 2) ให้ความสนใจในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น 3) ไม่ยอมเสียเวลาในการทำงาน 4) ต้องการให้เป็นที่ยอมรับของผู้อื่น วิธีจัดกิจกรรมจูงใจตามทฤษฎี X และทฤษฎี Y เมื่อวิเคราะห์ได้ว่าบุคลากรส่วนใหญ่ขององค์กรมีลักษณะตามทฤษฎี X หรือทฤษฎี Y วิธีจูงใจแตกต่างกันดังนี้ กิจกรรมจูงใจตามทฤษฎี X คือ 1) ออกระเบียบข้อบังคับให้ละเอียด 2) ใช้ระบบการลงโทษเมื่อทำผิดหรือผลงานต่ำกว่ามาตรฐาน 3) คำสั่งการมอบหมายงานต้องชัดเจน 4) ควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด ใช้ระบบการตรวจสอบสม่ำเสมอ 6) การจูงใจใช้เงินเป็นหลัก ส่วนกิจกรรมการจูงใจตามทฤษฎี Y คือ 1) อำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น สถานที่ อุปกรณ์ เครื่องมือ ให้ครบถ้วน 2) เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการทำงาน 3) ให้อิสระในการทำงานและแสดงความคิดเห็น 4) มีระบบการให้รางวัลตามผลงาน เช่น คอมมิชชั่น โบนัส 5) ยกย่องชมเชยเมื่อผลงานดีเด่น 6) เปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้า³⁹

³⁹ Douglas McGregor, *The Human Side of Enterprise* (New York: McGraw-Hill, 1960), 33-34.

ข้อมูลพื้นฐานขอโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว)

ประวัติของโรงเรียนโดยย่อ

โรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) ตั้งอยู่เลขที่ 481/1 หมู่ที่ 1 ตำบลกุยบุรี อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สังกัดงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โทรศัพท์ : 0-3268-1759 โทรสาร : 0-3268-1196 website: <http://www.anubankuiburi.com> เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 สีประจำโรงเรียน คือ ขาว-แดง และธงประจำโรงเรียน มีสีขาวและแดงสีละครึ่งผืนตามแนวนอน เนื้อที่ของโรงเรียน 15 ไร่ 3 ตารางวา เนื้อที่ของวัดวังยาวที่โรงเรียนใช้ 17 ไร่ 3 งาน เขตพื้นที่บริการ ได้แก่ หมู่ที่ 1 ตำบลกุยบุรี และหมู่ที่ 6 ตำบลกุยเหนือ อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

เดิมชื่อโรงเรียนประชาบาลตำบลกุยใต้ เปิดทำการสอน เมื่อเดือนตุลาคม พ.ศ. 2476 โดยอาศัยศาลาวัดวังยาว เป็นสถานที่เรียน มีนายชวน สนธิ เป็นครูใหญ่คนแรก ต่อมานายแก้ว ประจวบเหมาะ และ นายพิเคราะห์ ประจวบเหมาะ ได้บริจาคที่ดินจำนวน 22 ไร่ สร้างอาคารเรียนชั่วคราว หลังคามุงจาก เปิดสอนตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-4

พ.ศ. 2498 ขยายการสอนถึงชั้นประถมศึกษาตอนปลาย และขออาศัยอาคารเรียนและอุปกรณ์การสอนจากโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดวังยาวและเปลี่ยนชื่อโรงเรียนเป็น “โรงเรียนประชาบาลวัดวังยาว”

พ.ศ. 2500 สร้างอาคารแบบ 001 ได้งบประมาณจากกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 100,000 บาท โดยเจ้าอาวาสวัดวังยาวให้สร้างในที่ของวัด และท่านเป็นผู้ดำเนินการจัดสร้างเองร่วมกับพระเถรและประชาชนในท้องถิ่นจนสำเร็จ เป็นอาคารเรียนถาวรหลังแรก เปลี่ยนชื่อโรงเรียนเป็น “โรงเรียนมัธยมเมืองประจวบคีรีขันธ์” สังกัดกองการพิเศษ กรมสามัญ มีนายไสว สุธางคกุล เป็นครูใหญ่ ต่อมาได้เปลี่ยนชื่อเป็น “โรงเรียนกุยบุรี”

พ.ศ. 2504 ได้ยุบโรงเรียนกุยบุรี เปิดเป็นสอนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย ตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2503 โดยมีนายจิต ฉายศรี ดำรงตำแหน่งครูใหญ่ชั้นประถมปลาย และนายไทม ฉายศรี ดำรงตำแหน่งครูใหญ่ชั้นประถมศึกษาตอนต้น ต่อมาได้ยุบรวมเป็นโรงเรียนเดียว เปลี่ยนชื่อโรงเรียนเป็น “โรงเรียนบ้านวังยาว” ซึ่งมี นายจิต ฉายศรี ดำรงตำแหน่งครูใหญ่

พ.ศ. 2513 สร้างโรงอาหารจากเงินงบประมาณ 45,000 บาท

พ.ศ. 2517 ได้งบประมาณต่อเติมอาคาร 017 จำนวน 160,000 บาท และสร้างบ้านพักครู 1 หลัง

พ.ศ. 2518 ได้รับงบประมาณสร้างบ้านพักครู 4 หลัง จำนวน 60,000 บาท

พ.ศ. 2520 ได้รับงบประมาณสร้างบ้านพักครู 2 หลัง จำนวน 120,000 บาทและสุขา 1 หลัง เป็นเงิน 25,000 บาท

พ.ศ. 2524 ได้เปลี่ยนชื่อโรงเรียน เป็น “โรงเรียนวัดวังยาว” เนื่องจากใช้ที่ดินของวัดวังยาว เป็นที่ก่อสร้างอาคารเรียน และเพื่อเป็นรำลึกถึงพระคุณของเจ้าอาวาสด้วย

พ.ศ. 2539 ได้รับการคัดเลือกเป็นโรงเรียนปฏิรูปการศึกษา และได้รับงบประมาณในการจัด ห้องเรียนพิเศษ เช่น ห้องปฏิบัติการทางภาษา ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ และห้องวิทยาศาสตร์

พ.ศ. 2541 ได้รับการคัดเลือกให้เป็นโรงเรียนสหวิทยาเขตมหามงคล (อนุบาลอำเภอ) เปลี่ยนชื่อโรงเรียนเป็น “โรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว)”

พ.ศ. 2551 ได้รับการประเมินให้เป็นโรงเรียนในฝันรุ่นที่ 2 โรงเรียนดีใกล้บ้าน

พ.ศ. 2554-2555 ได้รับการจัดสรรงบประมาณลงทุนสร้างอาคารเรียน สพฐ.1 จำนวนเงิน 13,764,000 บาท

พ.ศ. 2558 ได้รับงบประมาณก่อสร้างบ้านพักครู 205/26 จำนวนเงิน 644,000 บาท

พ.ศ. 2560 ได้รับมอบอาคารเรียน 216ล/57-ก 3 ชั้น จำนวนเงิน 20,328,000 บาท ได้สร้างอาคารเรียนอนุบาล 1 จากเงินรายได้สถานศึกษาและเงินบริจาค งบประมาณ 500,000 บาท และสร้างหลังคาคลุมลานอเนกประสงค์ จากเงินรายได้สถานศึกษา งบประมาณ 1,520,000 บาท

ข้อมูลทั่วไปของโรงเรียน

อาณาเขตโรงเรียน

ทิศเหนือ	จดที่ดินของชาวบ้าน
ทิศตะวันออก	จดรางรถไฟสายใต้
ทิศตะวันตก	จดพระบรมธาตุเจดีย์ของวัดวังยาว
ทิศใต้	จดลำคลองกุยบุรี

ข้อมูลผู้บริหาร

ผู้อำนวยการโรงเรียน ชื่อนายสมสกุล สีสันต์ โทรศัพท์ 081-4508469 วุฒิการศึกษาสูงสุด ปริญญาโทสาขาบริหารการศึกษา ดำรงตำแหน่งที่โรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) ตั้งแต่วันที่ 1 เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2554 จนถึงปัจจุบัน

ข้อมูลนักเรียนตามระดับชั้นที่เปิดสอน (ณ วันที่ 10 ธันวาคม 2561)

1. อนุบาล	จำนวน 8 ห้อง	จำนวนนักเรียน 163 คน
2. ประถมศึกษา	จำนวน 18 ห้อง	จำนวนนักเรียน 553 คน
3. มัธยมศึกษาตอนต้น	จำนวน 8 ห้อง	จำนวนนักเรียน 176 คน
4. มัธยมศึกษาตอนปลาย	จำนวน 5 ห้อง	จำนวนนักเรียน 75 คน
รวม	จำนวน 39 ห้อง	จำนวนนักเรียน 967 คน ดังนี้

ชั้น/เพศ	ชาย	หญิง	รวม	ห้องเรียน
อนุบาล 1	16	21	37	2
อนุบาล 2	21	29	50	3
อนุบาล 3	46	30	76	3
รวมอนุบาล	83	80	163	8
ป. 1	41	49	90	3
ป. 2	56	46	102	3
ป. 3	34	46	80	3
ป. 4	50	53	103	3
ป. 5	41	43	84	3
ป. 6	39	55	94	3
รวมประถมศึกษา	261	292	553	18
ม. 1	32	25	57	2
ม. 2	38	24	62	3
ม. 3	25	32	57	3
รวมมัธยมศึกษาตอนต้น	95	81	176	8
ม. 4	8	14	22	2
ม. 5	15	9	24	1
ม. 6	12	17	29	2
รวมมัธยมศึกษาตอนปลาย	35	40	75	5
รวมทั้งหมด	474	493	967	39

ข้อมูลบุคลากร

1. ผู้อำนวยการโรงเรียน	1	คน
2. รองผู้อำนวยการโรงเรียน	1	คน
3. ข้าราชการครู	44	คน
4. ครูอัตราจ้าง	3	คน
	รวม	49 คน

สภาพชุมชนโดยรอบ

โรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) เป็นโรงเรียนที่อยู่ติดกับวัดวังยาว ได้รับการสนับสนุนจากเจ้าอาวาสวัดวังยาว คือ พระครูโกศลสุภกิจ ในการสนับสนุนที่ดินในการก่อสร้างอาคารอเนกประสงค์ พระสอนธรรมศึกษาและพระพุทธศาสนาให้กับนักเรียน สนับสนุนการศึกษา โรงเรียนอยู่ในเขตเทศบาลตำบลกุยบุรี จึงได้รับการสนับสนุนในการจัดกิจกรรมของโรงเรียน เช่น นิทรรศการวิชาการ กีฬาสี การเข้าค่ายลูกเสือ-เนตรนารี ฯลฯ สภาพชุมชนโดยรอบบริเวณโรงเรียนมีลักษณะเป็นชุมชนเมืองกึ่งชนบท และมีประชากรประมาณ 5,000 คน ในบริเวณรอบโรงเรียน ได้แก่ วัดวังยาว สถานีรถไฟกุยบุรี ตลาดสดเทศบาลกุยบุรี ที่ทำการไปรษณีย์กุยบุรี โรงพยาบาลกุยบุรี อาชีพหลักของชุมชนเป็นอาชีพค้าขาย เกษตรกรรม และรับจ้างเนื่องจากมีโรงงานรับจ้างอุตสาหกรรมสับปะรดกระป๋อง 2 โรงงาน มีตลาดสด และมีการเลี้ยงสัตว์ มีที่ทำไร่สับปะรด สวนมะพร้าว ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ประเพณีศิลปวัฒนธรรมในท้องถิ่นที่รู้จักโดยทั่วไปจะเป็นประเพณีศิลปะของประชาชนชาวภาคกลาง เช่น สงกรานต์ เข้าพรรษา ออกพรรษา ลอยกระทง ไม่มีประเพณีพิเศษเฉพาะถิ่น ผู้ปกครองส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับการศึกษาภาคบังคับ ร้อยละ 60 ประกอบอาชีพรับจ้าง ร้อยละ 99 นับถือศาสนาพุทธ ฐานะทางเศรษฐกิจ รายได้โดยเฉลี่ยต่อปี 56,011.94 บาท⁴⁰

⁴⁰ โรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว), แผนปฏิบัติการโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) ประจำปีงบประมาณ 2562 (ประจวบคีรีขันธ์: ผู้แต่ง, 2561), 1-6.

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ปอวลี ผลประทุม ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ตามลำดับ ได้แก่ ด้านสุขภาพดี ด้านน้ำใจงาม ด้านทางสงบ ด้านหาความรู้ ด้านผ่อนคลาย ด้านครอบครัวดี ด้านสังคมดี และด้านปลอดภัย ตามลำดับ และ 2) การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามระยะทางในการเดินทางและประสบการณ์ในการทำงาน มีแตกต่างกัน 1 ด้าน ส่วนโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามรายได้ต่อเดือน มีไม่แตกต่างกัน 3 ด้าน ส่วนโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05⁴¹

วิมลรัตน์ พูลหน่าย ได้ศึกษาวิจัยเรื่องบุคลิกภาพเชิงรุก การรับรู้คุณลักษณะงาน และความสุขในการทำงานของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสุขในการทำงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับสูง มีลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกอยู่ในระดับสูง และมีการรับรู้คุณลักษณะงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง และ 2) บุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้คุณลักษณะงานโดยรวมและรายด้าน ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกมี

⁴¹ปอวลี ผลประทุม, "ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3" (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2555), ง.

ความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน และการรับรู้คุณลักษณะงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ⁴²

พจนรินทร์ เหลืองอรุณภา ได้ศึกษาวิจัยเรื่องทักษะการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ⁴³

อภิชาติ นิลภาย ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานกับสมรรถนะข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานครสังกัดสำนักงานเขตบางพลัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามี 2 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ความพึงพอใจในงาน และอารมณ์ทางบวก และอีก 2 ด้านอยู่ในระดับมาก คือ ความพึงพอใจในชีวิต และอารมณ์ทางลบในระดับต่ำ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับสมรรถนะของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3) ทรรศนะของผู้บริหารในการส่งเสริมความสุขในการทำงาน ผู้บริหารจะเน้นการทำงานแบบให้ครูมีส่วนร่วม และหา

⁴² วิมลรัตน์ พูลหน่าย, "บุคลิกภาพเชิงรุก การรับรู้คุณลักษณะงาน และความสุขในการทำงานของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39" (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2555), ง.

⁴³ พจนรินทร์ เหลืองอรุณภา, "ทักษะการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8" (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556), ง.

แนวทางร่วมกันในการทำงาน สนับสนุน ช่วยเหลือครูทุกด้าน ให้อิสระในการทำงานและให้คำปรึกษาถึงผู้เรียนเป็นหลักเป็นตัวอย่างที่ดี เต็มที่และเต็มใจทำงานร่วมกันกับครู⁴⁴

จันทร์ทร ปานคล้ำ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ การมีคุณธรรม การหาความรู้ การผ่อนคลาย สังคมดี และอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ น้ำใจงาม สุขภาพดี ใช้เงินเป็น และครอบครัวที่ดี⁴⁵

ธานีชา มุลอามาตย์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ระดับความรู้สึกรู้สึกของครูต่อบุคลิกภาพและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านองค์กร กับความสุขในการทำงาน ได้แก่ เพศหญิง ระดับชั้นที่สอน มีความสัมพันธ์กันทางลบกับความรู้สึกในการทำงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ด้านสุขภาพดี ด้านน้ำใจงาน ด้านครอบครัวที่ดี ด้านสังคมดี ด้านใฝ่รู้ดี ด้านสุขภาพการเงินดี มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลิกภาพทั้ง 5 ด้าน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ สัมพันธภาพในครอบครัว และการสนับสนุนจากครอบครัว มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะของ

⁴⁴ อภิชาติ นิลภาทย์, "ความสุขในการทำงานกับสมรรถนะข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด" (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556), ง.

⁴⁵ จันทร์ทร ปานคล้ำ, "การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร" (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2557), ง.

งานขวัญกำลังใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05⁴⁶

อรกัญญา พงษ์พิมาย ได้ศึกษาวิจัยเรื่องผลกระทบของคุณลักษณะของงานที่มีต่อความสำเร็จในการทำงานผ่านความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนนาคประสิทธิ์ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของงานในด้านความมีเอกลักษณ์ของงานและด้านความสำคัญของงานอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งด้านความหลากหลายของงาน ด้านความเป็นอิสระในงาน และด้านข้อมูลผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า คุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายของงาน ด้านความสำคัญของงานและด้านข้อมูลผลการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน ในขณะที่คุณลักษณะด้านความมีเอกลักษณ์ของงานและด้านความเป็นอิสระในงานไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ส่วนความสุขในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความสำเร็จในการทำงาน⁴⁷

ชยากานต์ เปี่ยมถาวรพจน์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสุขในการทำงานของครู วัฒนธรรมโรงเรียน ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ และการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก และ 2) วัฒนธรรมโรงเรียน ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01⁴⁸

ปิยะพร วงษ์อุดม ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา

⁴⁶ ธานิดา มุลอามาตย์, "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3" (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2557), ง.

⁴⁷ อรกัญญา พงษ์พิมาย, "ผลกระทบของคุณลักษณะของงานที่มีต่อความสำเร็จในการทำงานผ่านความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนนาคประสิทธิ์ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม" (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2557), ง.

⁴⁸ ชยากานต์ เปี่ยมถาวรพจน์, "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6" (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2559), ง.

ขั้นพื้นฐาน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน จากการสังเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ จากผู้ให้ข้อมูล 7 ท่าน เรียงตามลำดับความสำคัญของข้อค้นพบ ดังนี้ ปัจจัยจิตวิญญาณความเป็นครู ปัจจัยการสนับสนุนจากสังคม ปัจจัยพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร และปัจจัยคุณลักษณะ⁴⁹

เมธาพร ผังลักษณ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ความสำเร็จในงาน ความรักในงาน และการเป็นที่ยอมรับตามลำดับ และ 2) การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และวิทยฐานะ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ⁵⁰

ณัฐพันธ์ มีมุข ได้ศึกษาวิจัยเรื่องอิทธิพลขององค์กรแห่งความสุขที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีดัชนีองค์กรแห่งความสุข โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และความผูกพันในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 2) คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ มีความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงแตกต่างกัน และ 3) ปัจจัยขององค์กรแห่งความสุข ได้แก่ การมีน้ำใจ

⁴⁹ปิยะพร วงษ์อุดม, "ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน" (ดุชนิพนธ์ปริญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2559), ง.

⁵⁰เมธาพร ผังลักษณ์, "ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1" (วิทยานิพนธ์ปริญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2559), ง.

เอื้อเพื่อพ่อแม่ และค่าตอบแทนที่เพียงพอ มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร โดยรวมของบุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง⁵¹

งานวิจัยต่างประเทศ

นีโต (Neto) ได้ศึกษาภาวะความสุขด้วยแบบประเมินภาวะความสุขของ The Oxford Happiness Inventory แบบประเมินบุคลิกภาพที่ซึ่งหลากหลายกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 171 คน พบว่า ภาวะความสุขมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจต่อชีวิตประจำวัน ความภาคภูมิใจในตนเองและความสามารถทางสังคม ส่วนความโดดเดี่ยว ความเขินอาย และความวิตกกังวลในเรื่องการ แสดงออกทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะความสุข⁵²

มานิเยน (Manion) ได้ศึกษาความสุขในการทำงาน (Joy at work) ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 24 คน พบว่า คำจำกัดความของความสุขในการทำงานคือ ผลอันเกิดจากการเรียนรู้จากการทำงาน การสร้างสรรค์ของตนเอง ผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงานและการมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มขึ้น ทำให้แสดงอารมณ์ทางบวก เช่น ความสนุกสนาน การแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ นำไปสู่การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีในที่ทำงาน ทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานน่ารื่นรมย์ รู้สึกดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงานและคงอยู่ในองค์กรต่อไป ผลจากความสุขในการทำงานคือ ผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้⁵³

ชูวแมนโต (Chimento) ผู้บริหารระดับสูงในประเทศอังกฤษได้รวบรวมการสำรวจดัชนีความสุขในที่ทำงาน (Happiness at Work Index) โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานทั้งประจำและไม่ประจำในองค์กรที่มีพนักงานอย่างน้อย 20 คน เป็นจำนวน 1,063 คน ผลการวิจัยพบว่า

⁵¹ ญัฐพันธ์ มีมุข, "อิทธิพลขององค์กรแห่งความสุขที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง" (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2560), ง.

⁵² F. Neto, "Personality Predictor of Happiness," *Psychological Report*, 88 (2001): 17-24.

⁵³ J. Manion, "Joy at Work: Creating a Positive Workplace." *Journal of Nursing Administration* 33,12 (2003): 52-55.

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานถือเป็นกุญแจที่สำคัญที่ทำให้เกิดความสุขในที่ทำงานและการขาดการสื่อสารที่มาจากผู้บริหารระดับบนเป็นสาเหตุที่สำคัญที่ทำให้พนักงานไม่มีความสุขและรายงานการสำรวจครั้งนี้ได้สรุป 10 ปัจจัย ที่ส่งผลเกี่ยวกับความสุขในที่ทำงาน ได้แก่ 1) ความเป็นมิตรและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน 2) งานที่ทำมีความสนุก 3) การมีเจ้านายที่ดี 4) มีความสมดุลในการทำงานที่ดี 5) งานที่ทำมีความหลากหลาย 6) เชื่อว่าเรากำลังทำบางสิ่งที่มีคุณค่าอยู่ 7) รู้สึกว่าบางสิ่งที่เราทำสร้างความแตกต่างให้เกิดขึ้นได้ 8) เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของทีม 9) ได้รับการยอมรับในความสำเร็จที่ทำได้ 10) เงินเดือนดี⁵⁴

ฟรีเยอมุท และโชนิวิลล์ (Freyermuth and Schonewille) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน และการสร้างองค์กรแห่งความสุข ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำจะต้องเป็นผู้สร้างความสุขในสถานที่ทำงาน โดยเริ่มจากการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ทุกคนรู้สึกมีความสุขและพวกเขายังได้สรุปแนวทางในการสร้างองค์กรแห่งความสุข 8 ข้อ ดังนี้ 1) การคิดสิ่งที่ยิ่งใหญ่เพื่อทำให้เกิดความแตกต่าง (for something) 2) การมีทัศนคติด้านบวกกับทุกเรื่อง รู้สึกมีความสุข (unabashed happiness) 3) ความเข้าใจในธรรมชาติ และรู้จักบทบาทหน้าที่ของตน (nurturing environment) 4) สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ โดยเริ่มต้นจากความรับผิดชอบต่อตนเอง (Working together we can) 5) รู้จักสู้กับความผิดหวังและนำมาปรับปรุงสู่ความสำเร็จ (outrageous acknowledgement) 6) ความกระตือรือร้น (reach high) 7) การสร้างผลลัพธ์ที่น่าอัศจรรย์ผ่านความคิดที่สร้างสรรค์ (Kick ass) และ 8) การมองเห็นสิ่งที่ต้องการและวัดค่าได้ (specific outcome)⁵⁵

⁵⁴ Sarah Chiumento, "Happiness at Work Index," **Research on Human Resource issue** (2007): 1-6.

⁵⁵ Paul A. Freyermuth and Drs. Reinder J. Schonewille, "Happy Workplaces ! Happy ? Are You Nuts ?," **The Journal of the Conference for Global Transformation** 9,1 (2009): 9.

สรุป

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พอสรุปได้ว่า การปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้งานมีคุณภาพและประสิทธิภาพนั้น นอกจากจะต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณธรรมจริยธรรมให้เหมาะสมกับงาน การเป็นองค์กรแห่งความสุขคือสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ดังแนวคิดความสุข 8 ประการ ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้แก่ 1) สุขภาพดี (happy body) 2) น้ำใจงาม (happy heart) 3) การผ่อนคลาย (happy relax) 4) การหาความรู้ (happy brain) 5) คุณธรรม (happy soul) 6) ใช้เงินเป็น (happy money) 7) ครอบครัวที่ดี (happy family) และ 8) มีสังคมดี (happy society) เมื่อบุคลากรมีความสุขในการทำงานก็จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลให้งานนั้นสำเร็จตามความมุ่งหมาย เกิดประโยชน์ต่อองค์กรในหลายด้าน เช่น ลดต้นทุนทั้งด้านค่ารักษาพยาบาล ลดความเลื่อมล้ำในองค์กร บุคลากรมีส่วนร่วมกับองค์กร มีบรรยากาศการทำงานที่ดี ลดอัตราการออกของพนักงาน บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น องค์กรมีผลการดำเนินงานที่ดี และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร เป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์ ทั้งในด้านการเสริมสร้างปัญญา การเสริมสร้างความสัมพันธ์ และการเสริมสร้างอารมณ์ของคนในองค์กร โดยให้ความสำคัญกับการปรับทัศนคติในการทำงานของบุคลากร และใช้กิจกรรมเชิงบวกที่เสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี (quality of working life) ของบุคลากรภายใต้ความคิดที่ว่าหากคนในองค์กรมีความสุขในการทำงานแล้วจะนำไปสู่ความสำเร็จของการทำงานด้วย ดังนั้นแนวทางการบริหารจัดการองค์กรยุคใหม่ จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องหลัก ซึ่งผลที่ตามมาคือ การทำงานที่มีประสิทธิภาพ จะนำไปสู่ความสามารถในการแข่งขันขององค์กร

บทที่ 3

การดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว)” ดำเนินการวิจัยด้วยระเบียบวิธีวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) และ 2) แนวทางพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) การดำเนินการวิจัยแบ่งเป็นสองส่วน คือ ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย และระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้องตามระเบียบวิธีวิจัย และบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัยตามที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้ลำดับขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย

ผู้วิจัยจัดเตรียมโครงการวิจัยอย่างเป็นระบบโดยเริ่มด้วยการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ตำรา ข้อมูลสารสนเทศ งานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ สือหลากหลายทั่วไปและสื่ออิเล็กทรอนิกส์ นำมากำหนดขอบข่ายเชิงอ้างอิงการวิจัยจัดทำโครงร่างการวิจัยตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ นำเสนอต่อภาควิชาการบริหารการศึกษา เพื่อขออนุมัติโครงร่างงานวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงานตามโครงการวิจัย

การดำเนินการวิจัยเพื่อตอบคำถามการวิจัย ข้อ 1 และข้อ 2 ในขั้นตอนนี้เป็นการดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย ทดลองใช้เครื่องมือ ปรับปรุงให้เป็นเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ นำไปเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

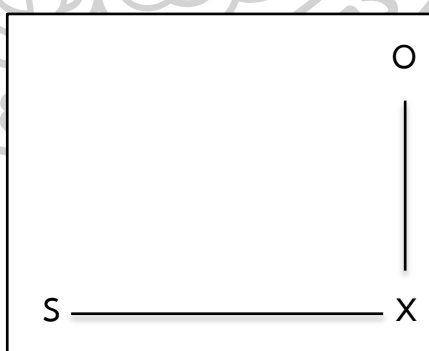
ผู้วิจัยสรุปข้อค้นพบ อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไข และจัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้งานวิจัยนี้เกิดประสิทธิผล ผู้วิจัยจึงได้กำหนดรายละเอียดเกี่ยวข้องกับระเบียบวิธีวิจัย ประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย ประชากร ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างและ พัฒนาเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

แผนแบบของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) มีแผนแบบการวิจัยเป็นแบบกลุ่มตัวอย่างกลุ่มเดียว มีการวัดครั้งเดียว ในลักษณะศึกษาสภาพการณ์โดยไม่มีการทดลอง (the one shot, non – experimental case study design) เขียนเป็นแผนภูมิ (diagram) ได้ดังนี้



เมื่อ S หมายถึง ประชากร

X หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษา

O หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

ประชากร

ประชากรสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน ข้าราชการครู จำนวน 43 คน และครูอัตราจ้าง จำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้น 48 คน (ไม่รวมผู้วิจัย)

ตัวแปรที่ศึกษา

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปรพื้นฐานและตัวแปรที่ศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

1. **ตัวแปรพื้นฐาน** เป็นตัวแปรสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยถาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่
2. **ตัวแปรที่ศึกษา** เป็นตัวแปรองค์แห่งความสุข ตามแนวคิดความสุข 8 ประการ หรือ Happy 8 ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ดังนี้
 - 2.1 สุขภาพดี (happy body) หมายถึง การมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มีสุขภาพจิตที่ดี ซึ่งเกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต มีเวลาในการพักผ่อนและการออกกำลังกายที่เหมาะสม ไม่ยุ่งเกี่ยวกับสารเสพติดต่างๆ ใช้ชีวิตได้อย่างเหมาะสมกับเพศและวัย
 - 2.2 น้ำใจงาม (happy heart) หมายถึง ความมีน้ำใจเอื้ออาทร คิดถึงคนอื่น ห่วงใยต่อกันและกัน รู้จักแบ่งปันกันอย่างเหมาะสม รับผิดชอบต่อหน้าที่ของเจ้านาย ลูกน้อง หน้าที่ของตนและผู้อื่น และผลของการกระทำของตนเองต่อสิ่งต่างๆ มีกิจกรรมที่ทำร่วมกันเพื่อสร้างความสามัคคี ความรัก ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีการพูดคุยแสดงความเข้าใจต่อปัญหาและถ่ายทอดประสบการณ์ระหว่างกัน
 - 2.3 การผ่อนคลาย (happy relax) หมายถึง การรู้จักผ่อนคลายกับสิ่งต่างๆ ผ่อนคลายต่อการแก้ปัญหาในการดำเนินชีวิตที่นำไปสู่ความเครียดทั้งร่างกายและจิตใจ รวมถึงองค์กรมีมาตรการในการประเมินความเครียด ขณะเดียวกันการใช้ชีวิตส่วนตัวก็ต้องรู้จักผ่อนคลายเหมือนกันนั่นคือสมดุลชีวิต
 - 2.4 การหาความรู้ (happy brain) หมายถึง การศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา เพื่อให้เป็นมืออาชีพ และเกิดความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีระเบียบวินัย ตรงต่อเวลา สอนคนอื่นได้ในงานที่ตนรู้ เปิดโอกาสให้คนทำงานได้เข้าร่วมการอบรม หรือการศึกษาดูงานต่างๆ เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตน

2.5 มีคุณธรรม (happy soul) หมายถึง คุณธรรมพื้นฐานสำหรับการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคม ในการทำงานเป็นทีม คือ หิริโอตตัปปะ ซึ่งหมายถึงความละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำของตนเอง โดยเฉพาะการกระทำที่ไม่ดี ผู้มีคุณธรรมจะมีความศรัทธาต่อศาสนา มีการปฏิบัติกิจตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีความซื่อสัตย์ สามัคคี เอื้ออาทรช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ตลอดจนรู้จักขอโทษและให้อภัยต่อกัน

2.6 ใช้เงินเป็น (happy money) หมายถึง เป็นผู้ใช้เงินเป็น มีเงินเก็บ รู้จักใช้ เป็นหนี้ อย่างมีเหตุผล มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง หรืออาจกล่าวว่าเป็นบุคคลที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ ทั้งนี้ต้องบริหารจัดการรายรับ และรายจ่ายของตนเองและครอบครัว โดยอาจทำบัญชีรายรับ รายจ่าย

2.7 ครอบครัวที่ดี (happy family) หมายถึง การมีครอบครัวที่มีความอบอุ่น และมั่นคงให้ความสำคัญกับครอบครัวและเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน มีกิจกรรมร่วมกับครอบครัวของผู้ร่วมงาน เพื่อสร้างความเป็นกันเองและความรู้สึกดีต่อกัน เพราะครอบครัวเป็นเหมือนภูมิคุ้มกัน เป็นกำลังใจเมื่อต้องเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิต การมีครอบครัวเข้มแข็งจะทำให้สังคมมั่นคงด้วย

2.8 มีสังคมดี (happy society) หมายถึง การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม โดยสังคมมีสองมิติคือสังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน มีความรัก ความสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อคนในที่ทำงานและที่พำนักอาศัย รวมถึงมีสภาพแวดล้อมที่ดีเป็นที่ยังงานที่น่าอยู่ มีความห่วงใยต่อปัญหาสังคม และสิ่งแวดล้อม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยบรรลุวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้ออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็น แบบสอบถามความคิดเห็น (opinionnaire) แบ่งเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดตัวเลือกไว้ให้ (forced choice) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่

ตอนที่ 2 องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) เป็นแบบสอบถาม องค์กรแห่งความสุข ตามแนวคิดความสุข 8 ประการ หรือ Happy 8 ของสำนักงานกองทุนสนับสนุน

การสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) สร้างเป็นข้อคำถามในลักษณะจัดลำดับคุณภาพ 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's five rating scale)⁵⁶ ผู้วิจัยจึงกำหนดระดับคุณภาพและช่วงคะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

ตอนที่ 3 แนวทางพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) เป็นคำถามปลายเปิด ตามแนวคิดความสุข 8 ประการ

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้พัฒนาและปรับปรุงแบบสอบถามของนายพจนรินทร์ เหลืองอรุณภา ซึ่งเป็นเครื่องมือจากวิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เมื่อปีการศึกษา 2556 วิทยานิพนธ์เรื่อง “ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8” โดยปรับปรุงข้อความบางส่วนให้สอดคล้องกับหน่วยวิเคราะห์ของผู้วิจัย และเพิ่มตอนที่ 3 แนวทางพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด ตามแนวคิดความสุข 8 ประการ โดยเครื่องมือฉบับนี้ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) จากผู้เชี่ยวชาญ และมีค่าความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)⁵⁷ เท่ากับ .975

⁵⁶ Rensis Likert, *The Method of Constructing and Attitude Scale Readings in Attitude Theory and Measurement* (New York: John Wiley & Son, 1967), 90-95.

⁵⁷ Lee j. Cronbach, *Essentials of Psychological Tests* (New York: Row Publisher, 1974), 161.

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยจากแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนตามลำดับดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงภาควิชาการบริหารการศึกษา ขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) เพื่อขอความร่วมมือให้ผู้บริหารและครูโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามสำหรับการวิจัยครั้งนี้
2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการส่งและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาเพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
2. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป
3. วิเคราะห์ข้อมูลจากคำถามปลายเปิดด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และสถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ ค่าความถี่ (frequency : f) และค่าร้อยละ (percentage : %)
2. วิเคราะห์ระดับองค์กรแห่งความสุขของครูโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) ซึ่งสถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ ค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean : μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: σ) โดยพิจารณาค่ามัชฌิมเลขคณิตของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามแล้วเทียบกับเกณฑ์ตามแนวความคิดของเบสท์ (Best)⁵⁸ มีรายละเอียดดังนี้

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 4.50 – 5.00 หมายถึง องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) อยู่ในระดับมากที่สุด

⁵⁸ John W. Best, *Research in Education*, 3rd Ed., Rev. (New Jersey: Prentice Hall, 1977), 174.

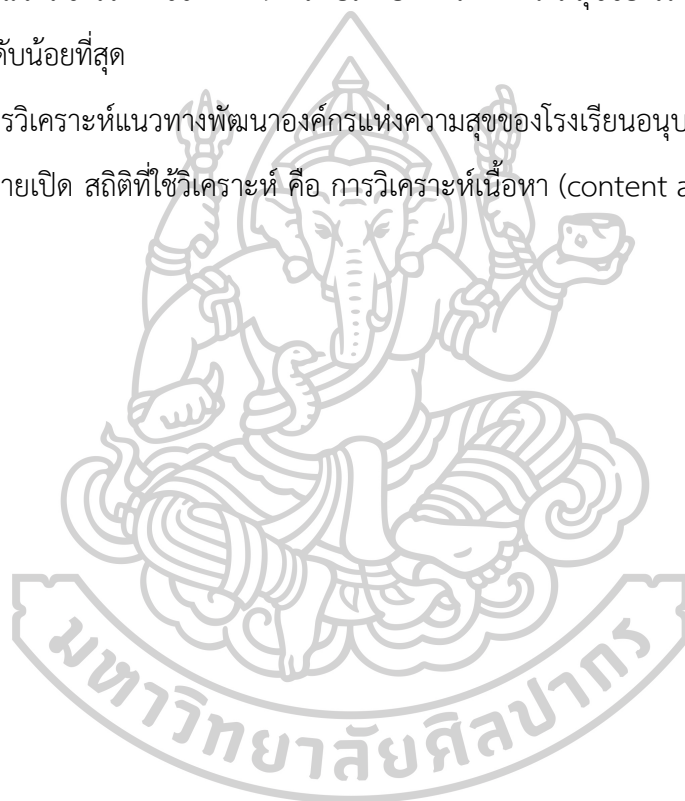
ค่ามัชฌิมเลขคณิต 3.50 – 4.49 หมายถึง องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) อยู่ในระดับมาก

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 2.50 – 3.49 หมายถึง องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) อยู่ในระดับปานกลาง

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.50 – 2.49 หมายถึง องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) อยู่ในระดับน้อย

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.00 – 1.49 หมายถึง องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) จากคำถามปลายเปิด สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)



สรุป

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) และ 2) แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) มีแผนแบบการวิจัยเป็นแบบกลุ่มตัวอย่างกลุ่มเดียวมีการวัดครั้งเดียว ในลักษณะของการศึกษาสภาวะการณ์โดยไม่มีการทดลอง (the one shot, non-experimental case study design) ประชากรสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน ข้าราชการครู จำนวน 43 คน และครูอัตราจ้าง จำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้น 48 คน (ไม่รวมผู้วิจัย) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามความคิดเห็น (opinionnaire) โดยแบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดตัวเลือกไว้ให้ (forced choice) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาและตำแหน่งหน้าที่ ตอนที่ 2 องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) เป็นแบบสอบถามองค์กรแห่งความสุขสร้างเป็นข้อคำถามในลักษณะจัดลำดับคุณภาพ 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's five rating scale) และตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) เป็นคำถามปลายเปิด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 1) วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ ค่าความถี่ (frequency : f) และค่าร้อยละ (percentage : %) 2) วิเคราะห์องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ ค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean : μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: σ) โดยพิจารณาค่ามัชฌิมเลขคณิตของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลแล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวความคิดของเบสต์ (Best) และ 3) การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนา องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) จากคำถามปลายเปิด สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) และ 2) แนวทางพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) โดยมี บุคลากรของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ผู้วิจัยได้ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือ คือ แบบสอบถามความคิดเห็น (opinionnaire) เกี่ยวกับ องค์กรแห่งความสุขตามแนวคิดความสุข 8 ประการ ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริม สุขภาพ (สสส.) ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังบุคลากรของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) ซึ่งเป็น ประชากรสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการ โรงเรียน จำนวน 1 คน ข้าราชการครู จำนวน 43 คนและครูอัตราจ้าง จำนวน 3 คนรวมทั้งสิ้น 48 คน ได้รับแบบสอบถามคืนมาครบ คิดเป็นร้อยละ 100 นำมาวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย จำแนกออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว)

ตอนที่ 3 แนวทางพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว)

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จากการเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประชากร คือ บุคลากรของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน ข้าราชการครู จำนวน 43 คน และครูอัตราจ้าง จำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้น 48 คน (ไม่รวมผู้วิจัย) คิดเป็นร้อยละ 100 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับ การศึกษา และตำแหน่งหน้าที่ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = 48)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	14	29.17
หญิง	34	70.83
รวม	48	100.00
2. อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	13	27.08
31 - 40 ปี	13	27.08
41 - 50 ปี	6	12.51
มากกว่า 50 ปี	16	33.33
รวม	48	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	28	58.33
ปริญญาโท	20	41.67
ปริญญาเอก	-	-
รวม	48	100.00
4. ตำแหน่งหน้าที่		
ผู้อำนวยการโรงเรียน	1	2.08
รองผู้อำนวยการโรงเรียน	1	2.08
หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	8	16.67
ครู	38	79.17
รวม	48	100.00

จากตารางที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 48 คน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่ เมื่อพิจารณาตามเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศชาย และเพศหญิง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง จำนวน 34 คน คิดเป็น ร้อยละ 70.83 เพศชาย จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 29.17 เมื่อพิจารณาตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ช่วงอายุไม่เกิน 30 ปี ช่วงอายุ 31 - 40 ปี ช่วงอายุ 41 - 50 ปี และช่วง

อายุมากกว่า 50 ปี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 27.08 อายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 27.08 อายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 12.51 และอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอก พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 58.33 วุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 41.67 และไม่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอก เมื่อพิจารณาตามตำแหน่งหน้าที่ของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครู พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.08 รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.08 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 และครู จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 79.17

ตอนที่ 2 องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว)

การวิเคราะห์ระดับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) เป็นการวิเคราะห์องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) จำนวน 8 ด้าน ตามแนวคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ผู้วิจัยวิเคราะห์จากค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean : μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: σ) แล้วนำค่ามัชฌิมเลขคณิตไปเทียบเกณฑ์ตามแนวความคิดของเบสท์ (Best) ปราบกฏผลโดยภาพรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 2-10

ตารางที่ 2 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 48)

ด้าน	องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว)	μ	σ	ระดับ
1	สุขภาพดี (happy body)	3.99	0.55	มาก
2	น้ำใจงาม (happy heart)	4.24	0.50	มาก
3	การผ่อนคลาย (happy relax)	4.05	0.48	มาก
4	การหาความรู้ (happy brain)	4.31	0.43	มาก
5	คุณธรรม (happy soul)	4.57	0.42	มากที่สุด
6	ใช้เงินเป็น (happy money)	3.90	0.75	มาก
7	ครอบครัวที่ดี (happy family)	4.24	0.56	มาก

ด้าน	องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว)	μ	σ	ระดับ
8	มีสังคมดี (happy society)	4.42	0.42	มาก
	รวม	4.21	0.35	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\mu = 4.21$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($\sigma = 0.35$) ลักษณะเช่นนี้แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย พบว่า มี 1 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านคุณธรรม (happy soul) ($\mu = 4.57$, $\sigma = 0.42$) และอีก 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ ด้านมีสังคมดี (happy society) ($\mu = 4.42$, $\sigma = 0.42$) ด้านการหาความรู้ (happy brain) ($\mu = 4.31$, $\sigma = 0.43$) ด้านน้ำใจงาม (happy heart) ($\mu = 4.24$, $\sigma = 0.50$) ด้านครอบครัวที่ดี (happy family) ($\mu = 4.24$, $\sigma = 0.56$) ด้านการผ่อนคลาย (happy relax) ($\mu = 4.05$, $\sigma = 0.48$) ด้านสุขภาพดี (happy body) ($\mu = 3.99$, $\sigma = 0.55$) และด้านใช้เงินเป็น (happy money) ($\mu = 3.90$, $\sigma = 0.75$) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขององค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) ด้านสุขภาพดี (happy body)

(n = 48)

ข้อ	สุขภาพดี (Happy Body)	μ	σ	ระดับ
1	ท่านมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงไม่เจ็บป่วยบ่อย	3.85	0.87	มาก
2	ท่านมีสุขภาพจิตที่ดีพร้อมที่จะทำงาน	4.15	0.74	มาก
3	ท่านมีเวลาในการพักผ่อนวันละ 6 - 8 ชั่วโมง	3.90	0.90	มาก
4	ท่านไม่ยุ่งเกี่ยวกับสารเสพติดต่างๆ เช่น เหล้า บุหรี่ ฯลฯ	4.71	0.54	มากที่สุด
5	ท่านมีเวลาในการออกกำลังกาย มากกว่า 3 ครั้ง ต่อสัปดาห์	3.33	1.10	ปานกลาง
	รวม	3.99	0.55	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) ด้านสุขภาพดี (happy body) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\mu = 3.99$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($\sigma = 0.55$) ลักษณะเช่นนี้แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ โดยข้อคำถาม ท่านไม่ยุ่งเกี่ยว

กับสารเสพติดต่างๆ เช่น เหล้า บุหรี่ ฯลฯ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ($\mu = 4.71$, $\sigma = 0.54$) รองลงมา อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ ท่านมีสุขภาพจิตที่ดีพร้อมที่จะทำงาน ($\mu = 4.15$, $\sigma = 0.74$) ท่านมีเวลาในการพักผ่อนวันละ 6-8 ชั่วโมง ($\mu = 3.90$, $\sigma = 0.90$) ท่านมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงไม่เจ็บป่วยบ่อย ($\mu = 3.85$, $\sigma = 0.87$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ คือ ท่านมีเวลาในการออกกำลังกาย มากกว่า 3 ครั้งต่อสัปดาห์ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\mu = 3.33$, $\sigma = 1.10$)

ตารางที่ 4 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) ด้านน้ำใจงาม (happy heart)

(n = 48)

ข้อ	น้ำใจงาม (happy heart)	μ	σ	ระดับ
1	ท่านมีความเอื้ออาทรห่วงใยต่อเพื่อนร่วมงานและรู้จักแบ่งปันกันอย่างเหมาะสม	4.44	0.50	มาก
2	ท่านรู้บทบาทหน้าที่ของตนเองและเพื่อนร่วมงาน สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสันติ	4.40	0.61	มาก
3	ท่านมีกิจกรรมที่ทำร่วมกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อสร้างความสามัคคีและความเป็นหนึ่งเดียวกัน	4.25	0.60	มาก
4	ท่านมีความรักความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	4.25	0.76	มาก
5	ท่านพูดคุยกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน เพื่อแลกเปลี่ยนปัญหาและถ่ายทอดประสบการณ์ในการทำงานระหว่างกัน	3.88	0.79	มาก
รวม		4.24	0.50	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) ด้านน้ำใจงาม (happy heart) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\mu = 4.42$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($\sigma = 0.50$) ลักษณะเช่นนี้แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทั้ง 5 ข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ ท่านมีความเอื้ออาทรห่วงใยต่อเพื่อนร่วมงานและรู้จักแบ่งปันกันอย่างเหมาะสม มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ($\mu = 4.44$, $\sigma = 0.50$) รองลงมาคือ ท่านรู้บทบาทหน้าที่ของตนเองและเพื่อนร่วมงาน สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ($\mu = 4.40$, $\sigma = 0.61$) ท่านมีกิจกรรมที่ทำร่วมกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อสร้างความสามัคคีและความเป็นหนึ่งเดียวกัน ($\mu = 4.25$, $\sigma = 0.60$) ท่านมีความรัก

ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ($\mu = 4.25$, $\sigma = 0.76$) และข้อคำถาม ท่านพูดคุยกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน เพื่อแลกเปลี่ยนปัญหาและถ่ายทอดประสบการณ์ในการทำงานระหว่างกัน มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\mu = 3.88$, $\sigma = 0.79$)

ตารางที่ 5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) ด้านการผ่อนคลาย (happy relax)

(n = 48)

ข้อ	การผ่อนคลาย (happy relax)	μ	σ	ระดับ
1	ท่านมีวิธีการผ่อนคลายและจัดการความเครียดได้อย่างเหมาะสม	4.02	0.64	มาก
2	ท่านมีอารมณ์และความคิดด้านบวกเมื่อประสบปัญหา	3.90	0.72	มาก
3	ท่านจัดการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง	4.27	0.68	มาก
4	ท่านพึงพอใจกับงานที่ตนเองทำ	4.25	0.67	มาก
5	ท่านมีเวลาในการทำกิจกรรมเพื่อผ่อนคลาย เช่น ดูหนัง ฟังเพลง ฯลฯ	3.79	0.87	มาก
รวม		4.05	0.48	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) ด้านการผ่อนคลาย (happy relax) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\mu = 4.05$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($\sigma = 0.48$) ลักษณะเช่นนี้แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทั้ง 5 ข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ ท่านจัดการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ($\mu = 4.27$, $\sigma = 0.68$) รองลงมาคือ ท่านพึงพอใจกับงานที่ตนเองทำ ($\mu = 4.25$, $\sigma = 0.67$) ท่านมีวิธีการผ่อนคลายและจัดการความเครียดได้อย่างเหมาะสม ($\mu = 4.02$, $\sigma = 0.64$) ท่านมีอารมณ์และความคิดด้านบวกเมื่อประสบปัญหา ($\mu = 3.90$, $\sigma = 0.72$) และข้อคำถาม ท่านมีเวลาในการทำกิจกรรมเพื่อผ่อนคลาย เช่น ดูหนัง ฟังเพลง ฯลฯ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\mu = 3.79$, $\sigma = 0.87$)

ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) ด้านการหาความรู้ (happy brain)

(n = 48)

ข้อ	การหาความรู้ (happy brain)	μ	σ	ระดับ
1	ท่านมีความสนใจในการศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ	4.42	0.54	มาก
2	ท่านสนใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าของชีวิตและการทำงาน	4.40	0.54	มาก
3	ท่านมีวินัยในการทำงาน และมีความตรงต่อเวลา	4.33	0.66	มาก
4	ท่านสามารถแบ่งปันความรู้ในสิ่งที่ตนเองถนัด หรือสนใจแก่ผู้อื่นได้	4.21	0.65	มาก
5	ท่านสนใจเข้าร่วมการอบรม หรือการศึกษาดูงานต่างๆ เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตน	4.19	0.76	มาก
	รวม	4.31	0.43	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) ด้านการหาความรู้ (happy brain) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\mu=4.31$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($\sigma=0.43$) ลักษณะเช่นนี้แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทั้ง 5 ข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ ท่านมีความสนใจในการศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ($\mu=4.42$, $\sigma=0.54$) รองลงมาคือ ท่านสนใจที่จะพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าของชีวิต และการทำงาน ($\mu=4.40$, $\sigma=0.54$) ท่านมีวินัยในการทำงาน และมีความตรงต่อเวลา ($\mu=4.33$, $\sigma=0.66$) ท่านสามารถแบ่งปันความรู้ในสิ่งที่ตนเองถนัด หรือสนใจแก่ผู้อื่น ($\mu=4.21$, $\sigma = 0.65$) และข้อคำถาม ท่านสนใจเข้าร่วมการอบรมหรือการศึกษาดูงานต่างๆ เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตน มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\mu = 4.19$, $\sigma = 0.76$)

ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) ด้านคุณธรรม (happy soul)

(n = 48)

ข้อ	คุณธรรม (happy soul)	μ	σ	ระดับ
1	ท่านมีความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำที่ไม่ดี	4.69	0.59	มากที่สุด
2	ท่านมีความศรัทธาต่อศาสนาและมีการปฏิบัติกิจตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ	4.60	0.57	มากที่สุด
3	ท่านรู้จักการให้อภัยต่อผู้ที่สำนึกผิด	4.38	0.64	มาก
4	ท่านรู้จักขอโทษและสำนึกผิดต่อความผิดที่ตนเป็นผู้กระทำหรือมีส่วนร่วม	4.54	0.54	มากที่สุด
5	ท่านมีความซื่อสัตย์และความสามัคคีช่วยเหลือกันในการทำงาน	4.65	0.53	มากที่สุด
รวม		4.57	0.42	มากที่สุด

จากตารางที่ 7 พบว่า องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) ด้านคุณธรรม (happy soul) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\mu = 4.57$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($\sigma = 0.42$) ลักษณะเช่นนี้แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มี 4 ข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ ท่านมีความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำที่ไม่ดี มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ($\mu = 4.69$, $\sigma = 0.59$) รองลงมาคือ ท่านมีความซื่อสัตย์และความสามัคคีช่วยเหลือกันในการทำงาน ($\mu = 4.65$, $\sigma = 0.53$) ท่านมีความศรัทธาต่อศาสนาและมีการปฏิบัติกิจตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ ($\mu = 4.60$, $\sigma = 0.57$) ท่านรู้จักขอโทษและสำนึกผิดต่อความผิดที่ตนเป็นผู้กระทำหรือมีส่วนร่วม ($\mu = 4.54$, $\sigma = 0.54$) และอีก 1 ข้อ อยู่ในระดับมาก คือ ท่านรู้จักการให้อภัยต่อผู้ที่สำนึกผิด มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\mu = 4.38$, $\sigma = 0.64$)

ตารางที่ 8 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) ด้านใช้เงินเป็น (happy money)

(n = 48)

ข้อ	ใช้เงินเป็น (happy money)	μ	σ	ระดับ
1	ท่านมีการจัดสรรรายรับรายจ่ายในแต่ละเดือนได้อย่างสมดุล	4.10	0.81	มาก
2	ท่านไม่มีปัญหาหนี้สิน	3.58	1.37	มาก
3	ท่านมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน	3.69	0.95	มาก
4	ท่านมีการใช้ชีวิตที่เหมาะสมกับฐานะทางการเงินของตน	4.15	0.82	มาก
5	ท่านมีการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการใช้จ่ายที่เหมาะสมและการออมเงิน	3.98	0.73	มาก
รวม		3.90	0.75	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) ด้านใช้เงินเป็น (happy money) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\mu = 3.90$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($\sigma = 0.75$) ลักษณะเช่นนี้แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทั้ง 5 ข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ ท่านมีการใช้ชีวิตที่เหมาะสมกับฐานะทางการเงินของตน มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ($\mu = 4.15$, $\sigma = 0.82$) รองลงมาคือ ท่านมีการจัดสรรรายรับรายจ่ายในแต่ละเดือนได้อย่างสมดุล ($\mu = 4.10$, $\sigma = 0.81$) ท่านมีการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการใช้จ่ายที่เหมาะสมและการออมเงิน ($\mu = 3.98$, $\sigma = 0.73$) ท่านมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน ($\mu = 3.69$, $\sigma = 0.95$) และข้อคำถาม ท่านไม่มีปัญหาหนี้สิน มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\mu = 3.58$, $\sigma = 1.37$)

ตารางที่ 9 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) ด้านครอบครัวที่ดี (happy family)

(n = 48)

ข้อ	ครอบครัวที่ดี (happy family)	μ	σ	ระดับ
1	ท่านมีความสนิทสนมกับคนในครอบครัว และไม่มีปัญหาทะเลาะเบาะแว้งภายในครอบครัว	4.56	0.62	มากที่สุด
2	ท่านให้ความสำคัญและดูแลครอบครัวอย่างดี	4.71	0.58	มากที่สุด
3	ท่านได้รับกำลังใจที่ดีในการทำงานจากครอบครัว	4.60	0.64	มากที่สุด
4	ท่านนำครอบครัวมาร่วมกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้น	3.33	1.21	ปานกลาง
5	ท่านมีความเป็นกันเองกับครอบครัวของผู้ร่วมงาน	3.98	0.89	มาก
รวม		4.24	0.56	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) ด้านครอบครัวที่ดี (happy family) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\mu = 4.24$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($\sigma = 0.56$) ลักษณะเช่นนี้แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มี 3 ข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ ท่านให้ความสำคัญและดูแลครอบครัวอย่างดี มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ($\mu=4.71$, $\sigma=0.58$) รองลงมาคือ ท่านได้รับกำลังใจที่ดีในการทำงานจากครอบครัว ($\mu=4.60$, $\sigma=0.64$) ท่านมีความสนิทสนมกับคนในครอบครัว และไม่มีปัญหาทะเลาะเบาะแว้งภายในครอบครัว ($\mu=4.56$, $\sigma=0.62$) มี 1 ข้อ อยู่ในระดับมาก คือ ท่านมีความเป็นกันเองกับครอบครัวของผู้ร่วมงาน ($\mu=3.98$, $\sigma=0.89$) และ มี 1 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านนำครอบครัวมาร่วมกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้น มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\mu=3.33$, $\sigma=1.21$)

ตารางที่ 10 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) ด้านมีสังคมดี (happy society)

(n = 48)

ข้อ	มีสังคมดี (happy society)	μ	σ	ระดับ
1	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดี ห่วงใย และเต็มใจช่วยเหลือเมื่อเพื่อนร่วมงานประสบปัญหา	4.52	0.50	มากที่สุด
2	ท่านพอใจกับสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	4.02	0.89	มาก
3	ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	4.42	0.50	มาก
4	ท่านมีความปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงาน	4.56	0.50	มากที่สุด
5	ท่านมีความห่วงใยต่อปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อม	4.56	0.54	มากที่สุด
รวม		4.42	0.42	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) ด้านมีสังคมดี (happy society) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\mu=4.42$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($\sigma=0.42$) ลักษณะเช่นนี้แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีจำนวน 3 ข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ ท่านมีความปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงาน ($\mu=4.56$, $\sigma=0.50$) รองลงมาคือ ท่านมีความห่วงใยต่อปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อม มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ($\mu=4.56$, $\sigma=0.54$) และท่านมีความสัมพันธ์ที่ดี ห่วงใย และเต็มใจช่วยเหลือเมื่อเพื่อนร่วมงานประสบปัญหา ($\mu=4.52$, $\sigma=0.50$) อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ($\mu=4.42$, $\sigma=0.50$) และข้อคำถามท่านพอใจกับสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\mu=4.02$, $\sigma=0.89$)

ตอนที่ 3 แนวทางพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว)

จากการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ที่ได้จากคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) ทั้ง 8 ด้าน ที่บุคลากรของโรงเรียนได้ให้ข้อมูลมานั้น พบว่ามีจำนวนรวม 50 แนวทาง ได้แก่ ด้านสุขภาพดี (happy body) จำนวน 6 แนวทาง ด้านน้ำใจงาม (happy heart) จำนวน 3 แนวทาง ด้านการผ่อนคลาย (happy relax) จำนวน 6 แนวทาง ด้านการหาความรู้ (happy brain) จำนวน 8 แนวทาง ด้านคุณธรรม (happy soul) จำนวน 7 แนวทาง ด้านใช้เงินเป็น (happy money) จำนวน 8 แนวทาง ด้านครอบครัวที่ดี (happy family) จำนวน 5 แนวทาง และด้านมีสังคมดี (happy society) จำนวน 7 แนวทาง มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ด้านสุขภาพดี (happy body) มี 6 แนวทาง ดังนี้

1.1 ควรส่งเสริมให้บุคลากรออกกำลังกายเป็นประจำทั้งในเวลางานและนอกเวลางาน โดย ในเวลางานกำหนดให้บุคลากรมีชั่วโมงการออกกำลังกายร่วมกับนักเรียนอย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง ส่วนนอกเวลางานก็ส่งเสริมให้บุคลากรได้ออกกำลังกายตามความสนใจ เช่น รวมนักเตะฟุตบอล แอโรบิก เล่นฟุตบอล วอลเลย์บอล หรือเข้าฟิตเนส เป็นต้น ซึ่งในโรงเรียนก็ควรมีห้องออกกำลังกายสำหรับบุคลากร มีเครื่องออกกำลังกายและอุปกรณ์กีฬาประเภทต่างๆ ไว้พร้อมสำหรับการให้บริการ

1.2 ควรจัดอบรมให้ความรู้ด้านการดูแลสุขภาพส่วนบุคคล เช่น การเลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ โภชนาการของยาเสพติด การจัดการกับความเครียด เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับการเลือกรับประทานอาหารที่ถูกสุขลักษณะ สะอาด ปลอดภัย หลีกเลี่ยงอาหารที่มีไขมันสูงและอาหารรสจัด ไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติดทุกชนิด หลีกเลี่ยงการทำงานหนัก การพักผ่อนที่ไม่เพียงพอ และมีวิธีการจัดการกับความเครียดในการทำงาน เพื่อการมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีของบุคลากรทุกคน

1.3 ควรจัดบอร์ดและป้ายนิเทศไว้ตามอาคารสถานที่ต่างๆ ของโรงเรียน เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ

1.4 ควรกำหนดมาตรการควบคุมดูแลร้านค้าที่จำหน่ายอาหารในโรงเรียน ให้จำหน่ายเฉพาะอาหารที่มีประโยชน์ สะอาด ปลอดภัย ไม่จำหน่ายอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการน้อยหรือเป็นอันตรายต่อสุขภาพ เช่น น้ำอัดลม ลูกอม ขนมขบเคี้ยวที่มีส่วนผสมของผงชูรส หรือน้ำตาลในปริมาณมาก เป็นต้น

1.5 ควรจัดโครงการตรวจสุขภาพประจำปีให้กับบุคลากรทุกคน อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อตรวจหาปัจจัยเสี่ยงที่จะทำให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพของบุคลากร เป็นการป้องกันก่อนที่จะเกิดโรค ตั้งแต่ระยะที่ยังไม่ปรากฏอาการของโรค ซึ่งดีกว่าการตรวจพบเมื่อมีอาการปรากฏแล้ว

1.6 ควรจัดกิจกรรมประกวด “บุคลากรสุขภาพดีประจำโรงเรียน” เพื่อกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทุกคนหันมาใส่ใจดูแลรักษาสุขภาพร่างกายและจิตใจของตนเองให้แข็งแรงพร้อมที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอ

2. ด้านน้ำใจงาม (happy heart) มี 3 แนวทาง ดังนี้

2.1 ควรปลูกฝังบุคลากรให้เป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน มีน้ำใจแบ่งปัน เอื้อเฟื้อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งจะเสียสละความสุขและประโยชน์ส่วนตัวเพื่อส่วนรวม ด้วยความจริงใจและเต็มใจเมื่อมีโอกาส เช่น การช่วยปฏิบัติงานแทน เมื่อมีบุคลากรลาป่วย ลากิจ ไปราชการ มีธุระเร่งด่วน หรือช่วยงานอื่นๆ ตามความสามารถที่ตนเองปฏิบัติได้ รวมทั้งช่วยกันปกป้องชื่อเสียงของสมาชิกและชื่อเสียงขององค์กรไม่ให้เกิดความเสียหาย

2.2 ควรมอบหมายภาระหน้าที่ให้บุคลากรได้ทำงานเป็นทีม หรือทำกิจกรรมร่วมกันให้มากขึ้น โดยมีการวางแผนทีมงาน จัดโครงสร้างของทีมงาน เลือกบุคลากรเข้าร่วมทีมให้โดยพิจารณาจากความสามารถให้เหมาะสมกับงาน และเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนสามารถเสนอตัวเป็นจิตอาสาเพื่อช่วยงานองค์กรในทุกโอกาส โดยมุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ให้มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ถ่ายทอดประสบการณ์และเรียนรู้ซึ่งกันและกัน สร้างความใกล้ชิดสนิทสนม ความรักความผูกพัน และโอกาสในการแสดงออกถึงน้ำใจที่งดงามของสมาชิกในองค์กร

2.3 ควรชื่นชม ยกย่อง ให้รางวัล และส่งเสริมผู้ที่เป็นแบบอย่างด้านความมีน้ำใจในองค์กร ให้สมาชิกทุกคนได้รับทราบอย่างทั่วถึงกัน เพื่อเป็นการให้กำลังใจในการทำความดีของบุคลากร และเป็นต้นแบบด้านน้ำใจงามที่องค์กรปรารถนาให้บุคลากรคนอื่นๆ ได้ยึดถือและปฏิบัติตามในสิ่งที่ดี

3. ด้านการผ่อนคลาย (happy relax) มี 6 แนวทาง ดังนี้

3.1 ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมเพื่อผ่อนคลายและจัดการกับความเครียด โดยใช้เวลว่าง หรือเวลาหลังเลิกงาน เช่น กิจกรรมกีฬา ฟังเพลง ร้องเพลง อ่านหนังสือตามความสนใจ ชมภาพยนตร์ ทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัวให้มากขึ้น รวมทั้งการนอนหลับพักผ่อนให้เพียงพอ

3.2 ควรกำหนดให้บุคลากรได้มีการประชุม วางแผน ปรึกษากันในช่วงเวลาต่างๆ ของการทำงาน ทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการทำงาน เพื่อให้งานที่มอบหมายดำเนินไปด้วยความราบรื่น ป้องกันปัญหา ข้อขัดแย้ง หรือความเครียดในการทำงานของบุคลากรแต่ละฝ่าย เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นจะได้ช่วยกันแก้ไขอย่างทันท่วงที โดยไม่ปล่อยให้บุคลากรที่มีหน้าที่รับผิดชอบต้องเผชิญปัญหาเพียงลำพัง

3.3 ควรจัดแข่งขันกีฬาสำหรับบุคลากร อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง เพื่อผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน ให้บุคลากรมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงและสร้างความสามัคคีในองค์กร

3.4 ควรจัดกิจกรรมพบปะสังสรรค์ ร่วมรับประทานอาหาร หรือท่องเที่ยวเกี่ยวกับบุคลากรในองค์กร และครอบครัวในโอกาสต่างๆ เช่น วันปีใหม่ วันครู วันเกิดเพื่อนครู วันปิดภาคเรียน เป็นต้น

3.5 ควรจัดกิจกรรมนำบุคลากรเข้าวัดทำบุญ ฟังเทศน์ฟังธรรม ไหว้พระขอพร ฝึกนั่งสมาธิทำจิตใจให้สงบ เพื่อปลุกฝังให้บุคลากรรู้จักมองโลกในแง่ดีและมีวิธีผ่อนคลายจากความเครียดหรือความรู้สึกไม่สบายใจ

3.6 ควรจัดมุมพักผ่อนหรือห้องพักผ่อนสำหรับบุคลากร โดยจัดเครื่องดื่มและขนมไว้บริการ เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้มีสถานที่พักผ่อนในช่วงเวลาว่าง ได้ปรึกษาเรื่องราวต่างๆ แบ่งปันประสบการณ์ร่วมกัน เป็นการผ่อนคลายจากการทำงาน และสร้างความสนิทสนมกันมากขึ้น

4. ด้านการหาความรู้ (happy brain) มี 8 แนวทาง ดังนี้

4.1 ควรส่งเสริมบุคลากรให้มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ พยายามหาความรู้ในสิ่งที่ตนเองสนใจจากหนังสือ ผู้รู้ สื่อต่างๆ รวมทั้งเข้ารับการอบรม สัมมนา ประชุม เพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ และนำความรู้ที่ได้มาถ่ายทอดให้กับบุคลากรคนอื่นๆ ต่อไป

4.2 ควรสำรวจและสอบถามบุคลากรถึงความสนใจ ความต้องการ หรือความจำเป็นที่จะเข้ารับการอบรม สัมมนา ประชุม เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะการทำงานอยู่เสมอ แล้วจึงสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาตามความเหมาะสม

4.3 ควรจัดอบรมความรู้ให้กับบุคลากรทุกคน โดยเชิญวิทยากรหรือผู้รู้จากหน่วยงานภายนอกมาพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย

4.4 ควรนำบุคลากรไปศึกษาดูงานของโรงเรียนหรือหน่วยงานอื่นๆ ที่มีความดีเด่นหรือเป็นเลิศในด้านต่างๆ เช่น ด้านวิชาการ ด้านกีฬา ด้านคุณธรรม ด้านเศรษฐกิจพอเพียง เป็นต้น เพื่อนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนานักเรียน บุคลากร และโรงเรียนตามลำดับ

4.5 ควรสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้ารับการศึกษาคู่ต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเพิ่มคุณวุฒิและทักษะความสามารถในการปฏิบัติงาน

4.6 ควรพัฒนาห้องสมุดโรงเรียนให้ทันสมัย พร้อมต่อการให้บริการนักเรียนและบุคลากร โดยมีหนังสือที่หลากหลายทั้งด้านวิชาการ บันเทิง และสารคดีต่างๆ ไว้ให้บริการยืมคืน มีเครื่องคอมพิวเตอร์ในจำนวนเพียงพอต่อความต้องการของผู้ใช้บริการและมีอินเทอร์เน็ตสำหรับการสืบค้นข้อมูล

4.7 ควรสร้างเครือข่ายเพื่อแบ่งปันความรู้ที่มีประโยชน์และช่วยเหลือกันในการดำเนินงาน โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามามีส่วนช่วย เช่น การใช้แอปพลิเคชันไลน์ เฟซบุ๊ก หรือการสร้างเว็บเพจในการกระจายข้อมูลข่าวสารต่างๆ ไปยังบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร

4.8 ควรมีการนิเทศติดตามการทำงานและการประเมินคุณภาพครูผู้สอนและบุคลากร โดยศึกษานิเทศก์ ผู้เชี่ยวชาญ หรือหน่วยงานด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานหรือการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร

5. ด้านคุณธรรม (happy soul) มี 7 แนวทาง ดังนี้

5.1 ควรปลูกฝังให้บุคลากรมีความซื่อสัตย์ เสียสละ อดทน สามัคคี ร่วมแรงร่วมใจกันทำงานด้วยความรับผิดชอบเพื่อประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ รู้จักให้อภัยเมื่อเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลรอบข้างกระทำผิดและรู้จักสำนึกผิด

5.2 ควรยกตัวอย่างการทำหน้าที่ของบุคลากรในองค์กรอื่นๆ ทั้งที่ดีและไม่ดี ให้บุคลากรได้รับทราบในที่ประชุม เพื่อเตือนใจทุกคนให้ทำหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่หลงผิดสร้างความเสื่อมเสียให้กับตนเองและองค์กร

5.3 ควรจัดค่ายหรือกิจกรรมอบรมคุณธรรมจริยธรรมแก่บุคลากรเป็นประจำทุกภาคเรียน ให้บุคลากรได้ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต ให้เกิดความรักความปรารถนาดีต่อกัน มีความเกรงกลัวและละอายต่อการกระทำผิดทุกรูปแบบ ละเว้นจากการทำความชั่วทั้งปวง และทำจิตใจให้บริสุทธิ์อยู่เสมอ

5.4 ควรจัดกิจกรรมให้บุคลากรทุกคนได้มีโอกาสเข้าวัด ฟังเทศน์ฟังธรรม ทำบุญบริจาคทานอยู่เป็นประจำ เช่น ในโอกาสวันสำคัญต่างๆ ทางพระพุทธศาสนา

5.5 ควรกำหนดเวลาให้บุคลากรมีกิจกรรมสวดมนต์นั่งสมาธิร่วมกับนักเรียนเป็นประจำทุกสัปดาห์ เพื่อฝึกทำจิตใจให้สงบ

5.6 ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านคุณธรรมเป็นประจำทุกภาคเรียน โดยกำหนดให้ทุกคนต้องเข้าร่วมกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้นให้ผ่านเกณฑ์การประเมินในทุกครั้ง

5.7 ควรมอบรางวัล ยกย่อง เชิดชูเกียรติให้กับบุคลากรในองค์กรที่ปฏิบัติตนเป็นต้นแบบด้านคุณธรรม หรือทำความดีให้เป็นที่ประจักษ์แก่สาธารณชน เพื่อเป็นกำลังใจในการปฏิบัติงานและเป็นแบบอย่างที่ดีของบุคลากรคนอื่นๆ

6. ด้านใช้เงินเป็น (happy money) มี 8 แนวทาง ดังนี้

6.1 ควรส่งเสริมให้บุคลากรวางแผนการใช้เงิน โดยจัดทำบัญชีรายรับ รายจ่ายในแต่ละเดือนอย่างเหมาะสม ฝึกการใช้จ่ายเท่าที่จำเป็น สร้างนิสัยประหยัดและเก็บออมอย่างสม่ำเสมอ ทั้งไม่ก่อหนี้ที่เกินความสามารถในการชำระ เพื่อลดความเสี่ยงต่อการเกิดปัญหาทางการเงิน และสร้างความมั่นคงให้กับฐานะทางการเงินของบุคลากร

6.2 ควรเชิญชวนให้บุคลากรทุกคนมีการฝากเงินกับโครงการธนาคารโรงเรียนเป็นประจำทุกเดือน อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง และมีสมุดเงินฝากประจำธนาคารอย่างน้อย 1 เล่ม เพื่อสร้างนิสัยการเก็บออม ให้บุคลากรมีเงินออมที่สามารถนำไปใช้จ่ายในยามฉุกเฉินได้

6.3 ควรเชิญวิทยากรจากหน่วยงานภายนอกมาให้ความรู้แก่บุคลากรในด้านการลงทุน เพื่อสร้างความมั่นคงทางการเงิน เช่น การลงทุนกับสถาบันการเงิน หรือการลงทุนทำธุรกิจที่มีความเสี่ยงน้อยเพื่อสร้างรายได้เสริม

6.4 ควรรณรงค์ให้บุคลากรไม่เล่นการพนันทุกรูปแบบ เพราะการพนันเป็นต้นเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดปัญหาหนี้สินและปัญหาอื่นๆ ตามมา เช่น ปัญหาสุขภาพ ปัญหาครอบครัว ซึ่งจะบั่นทอนกำลังใจในการทำงานและทำให้บุคลากรเกิดความทุกข์

6.5 ควรสนับสนุนให้ครูเข้าเป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ครูประจำจังหวัด เพื่อให้สามารถฝากเงิน และมีสิทธิ์ได้รับเงินปันผลจากการดำเนินงานของสหกรณ์กลับคืนในทุกๆ ปี เป็นการเพิ่มโอกาสในการออมเงินและสร้างความมั่นคงทางการเงินให้กับครูอีกรูปแบบหนึ่ง

6.6 ควรสนับสนุนงบประมาณ จัดหาเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานที่จำเป็นให้แก่บุคลากรอย่างเพียงพอ ไม่ควรปล่อยให้บุคลากรต้องใช้งบประมาณส่วนตัวมาเป็นค่าใช้จ่ายในการทำกิจกรรมหรืองานส่วนรวม จะได้ไม่เป็นการเพิ่มภาระค่าใช้จ่ายให้กับบุคลากร

6.7 ควรจัดสวัสดิการ เพื่อช่วยลดรายจ่ายให้แก่บุคลากรตามความเหมาะสม เช่น มีอาหารกลางวันให้บุคลากรได้รับประทานที่โรงเรียนในทุกวันโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย สร้างบ้านพักครูให้เพียงพอต่อความต้องการของครูในสภาพที่เหมาะสมต่อการพักอาศัย เป็นต้น

6.8 ควรจัดอบรมเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้ใช้ชีวิตบนพื้นฐานของความพอเพียง มีภูมิคุ้มกันที่ดี รู้จักประมาณตน รู้จักใช้จ่ายให้เหมาะสมกับรายได้ และฐานะทางเศรษฐกิจของตน

7. ด้านครอบครัวที่ดี (happy family) มี 5 แนวทาง ดังนี้

7.1 ควรปลูกฝังบุคลากรให้ตระหนักถึงความสำคัญของสถาบันครอบครัวและกระทำตนเป็นสมาชิกที่ดี มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว รู้จักแบ่งเวลางาน สำหรับครอบครัว และเวลาส่วนตัวให้เหมาะสม เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนที่มีต่อครอบครัว ช่วยเหลือแบ่งเบาภาระงานต่างๆ ตามความสามารถ ให้ความรัก ให้ความปรารถนาดี ให้คำแนะนำที่ดีในการดำเนินชีวิต ให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น ให้โอกาสสมาชิกในครอบครัวได้ทำในสิ่งที่รัก เมื่อมีปัญหาควรปรึกษากับคนในครอบครัวเพื่อหาวิธีการแก้ไข โดยใช้คำพูดที่สุภาพ ไม่แสดงกิริยาหยาบคาย ทำร้ายร่างกาย และจิตใจสมาชิกในครอบครัว หรือทำลายทรัพย์สินของครอบครัวให้เกิดความเสียหาย พร้อมทั้งให้อภัยเมื่อสมาชิกในครอบครัวทำผิดและพยายามที่จะปรับปรุงตัว

7.2 ควรรณรงค์ให้บุคลากร ลด ละ เลิก อบายมุขทั้งปวง เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่สมาชิกในครอบครัว

7.3 ควรเชิญชวนบุคลากรให้นำสมาชิกในครอบครัวมาร่วมงานหรือช่วยเหลือกิจกรรมต่างๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ เช่น กิจกรรมวันปีใหม่ วันเด็ก วันพ่อ วันแม่ กีฬาสี หรืองานเลี้ยงสังสรรค์ต่างๆ เป็นต้น

7.4 ควรจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้นำสมาชิกในครอบครัวไปท่องเที่ยวร่วมกันในช่วงวันหยุด เพื่อสร้างความใกล้ชิดสนิทสนม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างครอบครัว ให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข

7.5 ควรสร้างธรรมเนียมปฏิบัติในการส่งคณะบุคลากร นำโดยผู้บริหาร ตัวแทนบุคลากร และตัวแทนนักเรียน เดินทางไปร่วมแสดงความยินดีกับบุคลากร หรือผู้มีอุปการคุณต่อโรงเรียนในโอกาสสำคัญ เช่น วันคล้ายวันเกิด วันเข้ารับตำแหน่งใหม่ วันมงคลสมรส วันปีใหม่ หรือเมื่อทราบว่ามีท่านสำคัญเหล่านั้นเจ็บป่วยต้องเข้ารับการรักษาพยาบาล เป็นการสร้างความสัมพันธ์และมิตรภาพที่ดีระหว่างกัน

8. ด้านมีสังคมดี (happy society) มี 7 แนวทาง ดังนี้

8.1 ผู้บริหารจะต้องพึงเป็นผู้นำที่ตัวอย่างเสมอต้นเสมอปลาย มีน้ำใจ มีความยุติธรรม มีวาจาที่สุภาพ มีความเป็นกันเอง ให้บุคลากรทุกคนสามารถเข้าพบและปรึกษาเรื่องต่างๆ ได้อย่างสะดวก โดยไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่มากำหนดให้ความคิดของตนเป็นใหญ่สามารถสอนงานแก่บุคลากรได้ แก้ไขปัญหาได้ และมีการบริหารจัดการที่ดี คิดถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ

8.2 ควรปลูกฝังบุคลากรให้เป็นผู้มีกิริยามารยาทที่ดี รัก ให้เกียรติและปรารถนาดีต่อกันอย่างจริงใจ ปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนด้วยความรับผิดชอบ ไม่ละเมียดสีหน้าหน้าที่ หรือเรื่องส่วนตัวของผู้อื่น

8.3 ควรส่งเสริมให้บุคลากรทำกิจกรรมสาธารณประโยชน์ เช่น การดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม ในชุมชนที่ตนเองอาศัยอยู่ด้วยการร่วมเก็บขยะ ขุดลอกคูคลอง ปลูกต้นไม้ในโอกาสวันสำคัญต่างๆ และร่วมทำกิจกรรมตามประเพณีที่ดั่งงามของชุมชนอย่างสม่ำเสมอ เช่น ประเพณีการแห่เทียนพรรษา ประเพณีวันสงกรานต์ เป็นต้น

8.4 ควรจัดประชุมบุคลากรอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง เพื่อร่วมกันวางแผน และมอบหมายงานโดยเลือกใช้คนให้เหมาะสมตามความถนัดหรือความสามารถ และสอบถามถึงความก้าวหน้าของงาน รวมทั้งปัญหาของการปฏิบัติงานอยู่เป็นระยะ ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีม ให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งความร่วมมือ

8.5 ควรจัดให้บุคลากรได้รับประทานอาหารกลางวันร่วมกันในทุกวัน เพื่อสร้างโอกาสในการพูดคุย การรับฟังความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ ให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

8.6 ควรจัดภูมิทัศน์และดูแลอาคารสถานที่ต่างๆ ในโรงเรียนให้มีความสะอาด ปลอดภัย ร่มรื่น สวยงาม และมีอากาศถ่ายเทสะดวก สวยงามและน่าอยู่ เพื่อสร้างสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เช่น จัดโครงการคัดแยกขยะ จัดมุมพักผ่อน สวนหย่อม ศาลาที่พัก และติดตั้งกล้องวงจรปิดในบริเวณต่างๆ ของโรงเรียนที่มีความเสี่ยงว่าจะเกิดอันตราย เพื่อดูแลรักษาความปลอดภัยให้กับบุคลากร นักเรียน และทรัพย์สินของทางราชการ

8.7 ควรใช้วิธีการเจรจาไกล่เกลี่ย แทนการลงโทษที่รุนแรง เมื่อพบว่าบุคลากรมีปัญหา ความขัดแย้งระหว่างกัน ให้บุคลากรรู้จักให้อภัยซึ่งกันและกัน และสามารถปรับความเข้าใจกันได้ อย่างมีเหตุผล โดยยึดความสามัคคีปรองดองของหมู่คณะเป็นสำคัญ

จากแนวทางพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) ทั้ง 8 ด้าน รวม 50 แนวทาง ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์ใหม่ โดยใช้ความสัมพันธ์หรือความสอดคล้องกับประเด็น แต่ละแนวทาง จนได้แนวทางพัฒนาที่สำคัญ จำนวน 10 แนวทาง มีรายละเอียดดังนี้

1. ผู้บริหารต้องกระทำตนเป็นผู้นำที่ดี มีความยุติธรรม มีความเป็นกันเอง สามารถปรึกษาปัญหาต่างๆ ได้อย่างสะดวก พร้อมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคน และมีการบริหารจัดการที่ดี
2. ควรจัดอบรมให้ความรู้ด้านการดูแลสุขภาพส่วนบุคคล ให้บุคลากรหมั่นออกกำลังกายเป็นประจำ เลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ ไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติดทุกชนิด และจัดโครงการตรวจสุขภาพประจำปี
3. ควรมุ่งเน้นให้บุคลากรทำงานเป็นทีม แสดงความมีน้ำใจต่อกัน และชื่นชม ยกย่อง ผู้เป็นแบบอย่างที่ดีในองค์กร
4. ควรมีการประชุมวางแผนการทำงาน มอบหมายงานให้เหมาะสมตามความสามารถของบุคลากร เพื่อป้องกันปัญหาความขัดแย้ง หรือความเครียดในการทำงาน และจัดกิจกรรมผ่อนคลายความเครียดด้วยวิธีการที่หลากหลาย
5. ควรสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ พัฒนาห้องสมุดโรงเรียนให้ทันสมัย สร้างเครือข่ายเพื่อแบ่งปันความรู้ มีการนิเทศติดตามการทำงานและการประเมินคุณภาพบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
6. ควรปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมที่ดั่งามให้แก่บุคลากร โดยการจัดค่าย หรือกิจกรรม เข้าวัด ฟังเทศน์ฟังธรรม ทำบุญบริจาคทาน ให้เกิดความรักความปรารถนาดีต่อกัน เกิดความเกรงกลัว ละอายต่อการกระทำผิด และละเว้นจากการทำความชั่ว
7. ควรส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักวางแผนการใช้เงิน ให้ความรู้ด้านการลงทุน จัดทำบัญชีรายรับรายจ่าย สร้างนิสัยประหยัดและเก็บออม ลดการก่อหนี้ ไม่เล่นการพนันทุกรูปแบบ และสนับสนุนงบประมาณ สื่อการสอน สวัสดิการ ให้แก่บุคลากรอย่างเพียงพอและเหมาะสม

8. ควรปลูกฝังให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของสถาบันครอบครัวและกระทำตนเป็นสมาชิกที่ดี มีความรับผิดชอบ เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนที่มีต่อครอบครัว และส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครอบครัวกับองค์กร

9. ควรจัดภูมิทัศน์และดูแลอาคารสถานที่ต่างๆ ภายในองค์กรให้มีบรรยากาศร่มรื่น สะอาด ปลอดภัย และน่าอยู่

10. ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้ร่วมทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์สาธารณประโยชน์ต่อชุมชน และสังคมอย่างสม่ำเสมอ



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว)” ดำเนินการวิจัยด้วยระเบียบวิธีวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) และ 2) แนวทางพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) โดยมีบุคลากรของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือ คือ แบบสอบถามความคิดเห็น (opinionnaire) เกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข ตามแนวคิดความสุข 8 ประการของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) โดยได้ส่งแบบสอบถามไปยังบุคลากรของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) ซึ่งเป็นประชากรสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วยผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน ข้าราชการครู จำนวน 43 คน และครูอัตราจ้าง จำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้น 48 คน ได้รับแบบสอบถามคืนมาครบ คิดเป็นร้อยละ 100 นำมาวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (frequency : f) ค่าร้อยละ (percentage : %) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean : μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard Deviation: σ) และการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี 1 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านคุณธรรม และอีก 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย คือ มีสังคมดี การหาความรู้ นำใจงาม ครอบครัวที่ดี การผ่อนคลาย สุขภาพดี และใช้เงินเป็น ตามลำดับ

2. แนวทางพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) ทั้ง 8 ด้าน พบว่ามีจำนวนรวม 50 แนวทาง ได้แก่ ด้านสุขภาพดี (happy body) จำนวน 6 แนวทาง ด้านน้ำใจงาม (happy heart) จำนวน 3 แนวทาง ด้านการผ่อนคลาย (happy relax) จำนวน 6 แนวทาง ด้านการหาความรู้ (happy brain) จำนวน 8 แนวทาง ด้านคุณธรรม (happy soul) จำนวน 7 แนวทาง ด้านใช้เงินเป็น (happy money) จำนวน 8 แนวทาง ด้านครอบครัวที่ดี (happy family) จำนวน 5 แนวทาง และด้านมีสังคมดี (happy society) จำนวน 7 แนวทาง มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 ด้านสุขภาพดี (happy body) มี 6 แนวทาง คือ 1) ควรส่งเสริมให้บุคลากรออกกำลังกายเป็นประจำทั้งในเวลางานและนอกเวลางาน โดยในเวลางานกำหนดให้บุคลากรมีชั่วโมง การออกกำลังกายร่วมกับนักเรียนอย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง ส่วนนอกเวลางานก็ส่งเสริมให้บุคลากรได้ออกกำลังกายตามความสนใจ เช่น รวมกลุ่มเดินแอโรบิก เล่นฟุตบอล วอลเลย์บอล หรือเข้าฟิตเนส เป็นต้น ซึ่งในโรงเรียนก็ควรมีห้องออกกำลังกายสำหรับบุคลากร มีเครื่องออกกำลังกายและอุปกรณ์กีฬาประเภทต่างๆ ไว้พร้อมสำหรับการให้บริการ 2) ควรจัดอบรมให้ความรู้ด้านการดูแลสุขภาพแก่บุคลากร เช่น การเลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ โทษภัยของยาเสพติด การจัดการกับความเครียด เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับการเลือกรับประทานอาหารที่ถูกสุขลักษณะ สะอาด ปลอดภัย หลีกเลี่ยงอาหารที่มีไขมันสูงและอาหารรสจัด ไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติดทุกชนิด หลีกเลี่ยงการทำงานหนัก การพักผ่อนที่ไม่เพียงพอ และมีวิธีจัดการกับความเครียดในการทำงาน เพื่อการมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีของบุคลากรทุกคน 3) ควรจัดบอร์ดและป้ายนิเทศไว้ตามอาคารสถานที่ต่างๆ ของโรงเรียน เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ 4) ควรกำหนดมาตรการควบคุมดูแลร้านค้าที่จำหน่ายอาหารในโรงเรียน ให้จำหน่ายเฉพาะอาหารที่มีประโยชน์ สะอาด ปลอดภัย ไม่จำหน่ายอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการน้อยหรือเป็นอันตรายต่อสุขภาพ เช่น น้ำอัดลม ลูกอม ขนมขบเคี้ยวที่มีส่วนผสมของผงชูรส หรือน้ำตาลในปริมาณมาก เป็นต้น 5) ควรจัดโครงการตรวจสุขภาพประจำปีให้กับบุคลากรทุกคน อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อตรวจหาปัจจัยเสี่ยงที่จะทำให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพของบุคลากร เป็นการป้องกันก่อนที่จะเกิดโรค ตั้งแต่ระยะที่ยังไม่ปรากฏอาการของโรค ซึ่งดีกว่าการตรวจพบเมื่อมีอาการปรากฏแล้ว และ 6) ควรจัดกิจกรรมประกวด “บุคลากรสุขภาพดีประจำโรงเรียน” เพื่อกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทุกคนหันมาใส่ใจดูแลสุขภาพร่างกายและจิตใจของตนเองให้แข็งแรง พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานอยู่เสมอ

2.2 ด้านน้ำใจงาม (happy heart) มี 3 แนวทาง คือ 1) ควรปลูกฝังบุคลากรให้เป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน มีน้ำใจแบ่งปัน เอื้อเฟื้อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งจะเสียสละความสุขและประโยชน์ส่วนตัวเพื่อส่วนรวม ด้วยความจริงใจและเต็มใจเมื่อมีโอกาส เช่น การช่วยปฏิบัติงานแทนเมื่อมีบุคลากรลาป่วย ลากิจ ไปราชการ มีธุระเร่งด่วน หรือช่วยงานอื่นๆ ตามความสามารถที่ตนเองปฏิบัติได้ รวมทั้งช่วยกันปกป้องชื่อเสียงของสมาชิกและชื่อเสียงขององค์กรไม่ให้เกิดความเสียหาย

2) ควรมอบหมายภาระหน้าที่ให้บุคลากรได้ทำงานเป็นทีม หรือทำกิจกรรมร่วมกันให้มากขึ้น โดยมี การวางแผนทีมงาน จัดโครงสร้างของทีมงาน เลือกบุคลากรเข้าร่วมทีมให้โดยพิจารณาจาก ความสามารถให้เหมาะสมกับงาน และเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนสามารถเสนอตัวเป็นจิตอาสา เพื่อ ช่วยงานองค์กรในทุกโอกาส โดยมุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ให้มีปฏิสัมพันธ์ที่ดี ต่อกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ถ่ายทอดประสบการณ์และเรียนรู้ซึ่งกันและกัน สร้างความใกล้ชิด สนิทสนม ความรักความผูกพัน และโอกาสในการแสดงออกถึงน้ำใจที่งดงามของสมาชิกในองค์กร และ 3) ควรชื่นชม ยกย่อง ให้รางวัล และส่งเสริมผู้ที่ เป็นแบบอย่างด้านความมีน้ำใจในองค์กร ให้ สมาชิกทุกคนได้รับทราบอย่างทั่วถึงกัน เพื่อเป็นการให้กำลังใจในการทำความดีของบุคลากร และเป็น ต้นแบบด้านน้ำใจงามที่องค์กรปรารถนาให้บุคลากรคนอื่นๆ ได้ยึดถือและปฏิบัติตามในสิ่งที่ดี

2.3 ด้านการผ่อนคลาย (happy relax) มี 6 แนวทาง คือ 1) ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้ ทำกิจกรรมเพื่อผ่อนคลายและจัดการกับความเครียด โดยใช้เวลาว่าง หรือเวลาหลังเลิกงาน เช่น กิจกรรมกีฬา ฟังเพลง ร้องเพลง อ่านหนังสือตามความสนใจ ชมภาพยนตร์ ทำกิจกรรมร่วมกับ ครอบครัวให้มากขึ้น รวมทั้งการนอนหลับพักผ่อนให้เพียงพอ 2) ควรกำหนดให้บุคลากรได้มีการ ประชุม วางแผน ปรึกษากันในช่วงเวลาต่างๆ ของการทำงาน ทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการทำงาน เพื่อให้งานที่มอบหมายดำเนินไปด้วยความราบรื่น ป้องกันปัญหา ข้อขัดแย้ง หรือความเครียดในการ ทำงานของบุคลากรแต่ละฝ่าย เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นจะได้ช่วยกันแก้ไขอย่างทันท่วงที โดยไม่ปล่อยให้ บุคลากรที่มีหน้าที่รับผิดชอบต้องเผชิญปัญหาเพียงลำพัง 3) ควรจัดแข่งขันกีฬาสำหรับบุคลากร อย่าง น้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง เพื่อผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน ให้บุคลากรมีสุขภาพร่างกายที่ แข็งแรงและสร้างความสามัคคีในองค์กร 4) ควรจัดกิจกรรมพบปะสังสรรค์ ร่วมรับประทานอาหาร หรือท่องเที่ยวกับบุคลากรในองค์กร และครอบครัวในโอกาสต่างๆ เช่น วันปีใหม่ วันครู วันเกิดเพื่อน ครู วันปิดภาคเรียน เป็นต้น 5) ควรจัดกิจกรรมนำบุคลากรเข้าวัดทำบุญ ฟังเทศน์ฟังธรรม ไหว้พระขอ พร ฝึกนั่งสมาธิทำจิตใจให้สงบ เพื่อปลุกฝังให้บุคลากรรู้จักมองโลกในแง่ดีและมีวิธีผ่อนคลายจาก ความเครียดหรือความรู้สึกไม่สบายใจ และ 6) ควรจัดมุมพักผ่อนหรือห้องพักผ่อนสำหรับบุคลากร โดยจัดเครื่องดื่มและขนมไว้บริการ เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้มีสถานที่พักผ่อนในช่วงเวลาว่าง ได้ ปรึกษาเรื่องราวต่างๆ แบ่งปันประสบการณ์ร่วมกัน เป็นการผ่อนคลายจากการทำงาน และสร้างความ สนิทสนมกันมากขึ้น

2.4 ด้านการหาความรู้ (happy brain) มี 8 แนวทาง คือ 1) ควรส่งเสริมบุคลากรให้มี นิสัยใฝ่เรียนรู้ พยายามหาความรู้ในสิ่งที่ตนเองสนใจ จากหนังสือ ผู้รู้ สื่อต่างๆ รวมทั้งเข้ารับการ อบรม สัมมนา ประชุม เพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ และนำความรู้ที่ได้มาถ่ายทอดให้กับบุคลากร คนอื่นๆ ต่อไป 2) ควรสำรวจและสอบถามบุคลากรถึงความสนใจ ความต้องการ หรือความจำเป็นที่ จะเข้ารับการอบรม สัมมนา ประชุม เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะการทำงานอยู่เสมอ แล้วจึง

สนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาตามความเหมาะสม 3) ควรจัดอบรมความรู้ให้กับบุคลากรทุกคน โดยเชิญวิทยากรหรือผู้รู้จากหน่วยงานภายนอกมาพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน ตามที่ได้รับมอบหมาย 4) ควรนำบุคลากรไปศึกษาดูงานของโรงเรียนหรือหน่วยงานอื่นๆ ที่มีความดีเด่นหรือเป็นเลิศในด้านต่างๆ เช่น ด้านวิชาการ ด้านกีฬา ด้านคุณธรรม ด้านเศรษฐกิจพอเพียง เป็นต้น เพื่อนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนานักเรียน บุคลากร และโรงเรียนตามลำดับ 5) ควรสนับสนุนบุคลากรให้เข้ารับการศึกษาคู่ เพื่อเพิ่มคุณวุฒิและทักษะความสามารถในการปฏิบัติงาน 6) ควรพัฒนาห้องสมุดโรงเรียนให้ทันสมัย พร้อมต่อการให้บริการนักเรียนและบุคลากร มีหนังสือที่หลากหลายทั้งด้านวิชาการ บันเทิง และสารคดีต่างๆ ไว้ให้บริการยืมคืน มีเครื่องคอมพิวเตอร์ในจำนวนเพียงพอต่อความต้องการของผู้ใช้บริการและมีอินเทอร์เน็ตสำหรับการสืบค้นข้อมูล 7) ควรสร้างเครือข่ายเพื่อแบ่งปันความรู้ที่มีประโยชน์และช่วยเหลือกันในการทำงาน โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามามีส่วนช่วย เช่น การใช้แอปพลิเคชันไลน์ เฟซบุ๊ก หรือการสร้างเว็บเพจในการกระจายข้อมูลข่าวสารต่างๆ ไปยังบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร และ 8) ควรมีการนิเทศติดตามการทำงานและการประเมินคุณภาพครูผู้สอนและบุคลากร โดยศึกษานิเทศก์ ผู้เชี่ยวชาญ หรือหน่วยงานด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานหรือการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร

2.5 ด้านคุณธรรม (happy soul) มี 7 แนวทาง คือ 1) ควรปลูกฝังให้บุคลากรมีความซื่อสัตย์ เสียสละ อดทน สามัคคี ร่วมแรงร่วมใจกันทำงานด้วยความรับผิดชอบเพื่อประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ รู้จักให้อภัยเมื่อเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลรอบข้างกระทำผิดและรู้จักสำนึกผิด 2) ควรยกตัวอย่างการทำงานที่ของบุคลากรในองค์กรอื่นๆ ทั้งที่ดีและไม่ดี ให้บุคลากรได้รับทราบในที่ประชุม เพื่อเตือนใจทุกคนให้ทำหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่สร้างความเสื่อมเสียให้กับตนเองและองค์กร 3) ควรจัดค่ายหรือกิจกรรมอบรมคุณธรรมจริยธรรมแก่บุคลากรเป็นประจำทุกภาคเรียน ให้บุคลากรได้ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต ให้เกิดความรักความปรารถนาดีต่อกัน มีความเกรงกลัวและละอายต่อการกระทำผิดทุกรูปแบบ ละเว้นจากการทำความชั่วทั้งปวง และทำจิตใจให้บริสุทธิ์อยู่เสมอ 4) ควรจัดกิจกรรมให้บุคลากรทุกคนได้มีโอกาสเข้าวัด ฟังเทศน์ฟังธรรม ทำบุญ บริจาคทานอยู่เป็นประจำ เช่น ในโอกาสวันสำคัญต่างๆ ทางพระพุทธศาสนา 5) ควรกำหนดเวลาให้บุคลากรมีกิจกรรมสวดมนต์นั่งสมาธิร่วมกับนักเรียนเป็นประจำทุกสัปดาห์ เป็นการฝึกทำจิตใจให้สงบ 6) ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านคุณธรรมเป็นประจำทุกภาคเรียน โดยกำหนดให้ทุกคนต้องเข้าร่วมกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้นให้ผ่านเกณฑ์การประเมินในทุกครั้ง และ 7) ควรมอบรางวัล ยกย่อง เชิดชูเกียรติให้กับบุคลากรในองค์กรที่ปฏิบัติตนเป็นต้นแบบด้านคุณธรรม หรือทำความดีให้เป็นที่ประจักษ์แก่สาธารณชน เพื่อเป็นกำลังใจในการปฏิบัติงานและเป็นแบบอย่างที่ดีของบุคลากรคนอื่นๆ

2.6 ด้านใช้เงินเป็น (happy money) มี 8 แนวทาง คือ 1) ควรส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักวางแผนการใช้เงิน โดยจัดทำบัญชีรายรับ รายจ่าย ในแต่ละเดือนอย่างเหมาะสม ฝึกการใช้จ่ายเท่าที่จำเป็น สร้างนิสัยประหยัดและเก็บออมอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งไม่ก่อหนี้ที่เกินความสามารถในการชำระ เพื่อลดความเสี่ยงต่อการเกิดปัญหาทางการเงิน และสร้างความมั่นคงให้กับฐานะทางการเงินของบุคลากร 2) ควรเชิญชวนให้บุคลากรทุกคนมีการฝากเงินกับโครงการธนาคารโรงเรียนเป็นประจำทุกเดือน อย่างน้อย เดือนละ 1 ครั้ง และมีสมุดเงินฝากประจำธนาคารอย่างน้อย 1 เล่ม เพื่อสร้างนิสัยการเก็บออมให้บุคลากรมีเงินออมที่สามารถนำไปใช้จ่ายในยามฉุกเฉินได้ 3) ควรเชิญวิทยากรจากหน่วยงานภายนอกมาให้ความรู้แก่บุคลากรในด้านการลงทุน เพื่อสร้างความมั่นคงทางการเงิน เช่น การลงทุนกับสถาบันการเงิน หรือการลงทุนทำธุรกิจที่มีความเสี่ยงน้อยเพื่อสร้างรายได้เสริม 4) ควรรณรงค์ให้บุคลากรไม่เล่นการพนันทุกรูปแบบ เพราะการพนันเป็นต้นเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดปัญหาหนี้สินและปัญหาอื่นๆ ตามมา เช่น ปัญหาสุขภาพ ปัญหาครอบครัว ซึ่งจะบั่นทอนกำลังใจในการทำงานและทำให้บุคลากรเกิดความทุกข์ 5) ควรสนับสนุนให้ครูเข้าเป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ครูประจำจังหวัด เพื่อให้สามารถฝาก ถอน กู้ และมีสิทธิ์ได้รับเงินปันผลจากการดำเนินงานของสหกรณ์กลับคืน ในทุกๆ ปี เป็นการเพิ่มโอกาสในการออมเงินและสร้างความมั่นคงทางการเงินให้กับครูอีกรูปแบบหนึ่ง 6) ควรสนับสนุนงบประมาณ จัดหาเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานที่จำเป็นให้แก่บุคลากรอย่างเพียงพอ ไม่ควรปล่อยให้บุคลากรต้องใช้งบประมาณส่วนตัวมาเป็นค่าใช้จ่ายในการทำกิจกรรมหรืองานส่วนรวม จะได้ไม่เป็นการเพิ่มภาระค่าใช้จ่ายให้กับบุคลากร 7) ควรจัดสวัสดิการ เพื่อช่วยลดรายจ่ายให้แก่บุคลากรตามความเหมาะสม เช่น มีอาหารกลางวันให้บุคลากรได้รับประทานที่โรงเรียนในทุกวันโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย สร้างบ้านพักครูให้เพียงพอต่อความต้องการของครูในสภาพที่เหมาะสมต่อการพักอาศัย เป็นต้น และ 8) ควรจัดอบรมเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้ใช้ชีวิตบนพื้นฐานของความพอเพียง มีภูมิคุ้มกันที่ดี รู้จักประมาณตน รู้จักใช้จ่ายให้เหมาะสมกับรายได้ และฐานะทางเศรษฐกิจของตน

2.7 ด้านครอบครัวที่ดี (happy family) มี 5 แนวทาง คือ 1) ควรปลูกฝังบุคลากรให้ตระหนักถึงความสำคัญของสถาบันครอบครัวและกระทำตนเป็นสมาชิกที่ดี มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว รู้จักแบ่งเวลางาน สำหรับครอบครัว และเวลาส่วนตัวให้เหมาะสม เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนที่มีต่อครอบครัว ช่วยเหลือแบ่งเบาภาระงานต่างๆ ตามความสามารถ ให้ความรัก ให้ความปรารถนาดี ให้คำแนะนำที่ดีในการดำเนินชีวิต ให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น ให้ออกาสสมาชิกในครอบครัวได้ทำในสิ่งที่รัก เมื่อมีปัญหาควรปรึกษากับคนในครอบครัวเพื่อหาวิธีการแก้ไข โดยใช้คำพูดที่สุภาพ ไม่แสดงกิริยาหยาบคาย ทำร้ายร่างกาย และจิตใจสมาชิกในครอบครัว หรือทำลายทรัพย์สินของครอบครัวให้เกิดความเสียหาย พร้อมทั้งจะให้อภัยเมื่อสมาชิกในครอบครัวทำผิดและพยายามที่จะ

ปรับปรุงตัว 2) ควรรณรงค์ให้บุคลากร ลด ละ เลิก อบายมุขทั้งปวง เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่สมาชิกในครอบครัว 3) ควรเชิญชวนบุคลากรให้นำสมาชิกในครอบครัวมาร่วมงานหรือช่วยเหลือกิจกรรมต่างๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ เช่น กิจกรรมวันปีใหม่ วันเด็ก วันพ่อ วันแม่ กีฬาสี หรืองานเลี้ยงสังสรรค์ต่างๆ เป็นต้น 4) ควรจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้นำสมาชิกในครอบครัวไปท่องเที่ยวร่วมกันในช่วงวันหยุด เพื่อสร้างความสนิทสนม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างครอบครัว ให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข และ 5) ควรสร้างธรรมเนียมปฏิบัติในการส่งคณะบุคลากรนำโดยผู้บริหาร ตัวแทนบุคลากร และตัวแทนนักเรียน เดินทางไปร่วมแสดงความยินดีกับบุคลากรหรือผู้มีอุปการคุณต่อโรงเรียนในโอกาสสำคัญ เช่น วันคล้ายวันเกิด วันเข้ารับตำแหน่งใหม่ วันมงคลสมรส วันปีใหม่ หรือเมื่อทราบว่าท่านเหล่านั้นเจ็บป่วยต้องเข้ารับการรักษาพยาบาล เป็นการสร้างความสัมพันธ์และมิตรภาพที่ดีระหว่างกัน

2.8 ด้านมีสังคมดี (happy society) มี 7 แนวทาง คือ 1) ผู้บริหารจะต้องกระทำตนเป็นผู้นำที่ดีอย่างเสมอต้นเสมอปลาย มีน้ำใจ มีความยุติธรรม มีวาจาที่สุภาพ มีความเป็นกันเอง ให้บุคลากรทุกคนสามารถเข้าพบและปรึกษาเรื่องต่างๆ ได้อย่างสะดวก โดยไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่มากำหนดให้ความคิดของตนเป็นใหญ่ สามารถสอนงานแก่บุคลากรได้ แก้ไขปัญหาได้ และมีการบริหารจัดการที่ดี คิดถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ 2) ควรปลูกฝังบุคลากรให้เป็นผู้มีกิริยามารยาทที่ดีรัก ให้เกียรติและปรารถนาดีต่อกันอย่างจริงใจ ปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนด้วยความรับผิดชอบ ไม่ละเมิดสิทธิหน้าที่ หรือเรื่องส่วนตัวของผู้อื่น 3) ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้ร่วมทำกิจกรรมสาธารณประโยชน์ เช่น การดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมในชุมชนที่ตนเองอาศัยอยู่ด้วยการร่วมเก็บขยะ ขุดลอกคูคลอง ปลูกต้นไม้ในโอกาสวันสำคัญต่างๆ และร่วมทำกิจกรรมตามประเพณีที่ดีงามของชุมชน เช่น ประเพณีการแห่เทียนพรรษา ประเพณีวันสงกรานต์ เป็นต้น 4) ควรจัดประชุมบุคลากรอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง เพื่อร่วมกันวางแผน และมอบหมายงานโดยเลือกใช้คนให้เหมาะสมตามความถนัดหรือความสามารถ และสอบถามถึงความก้าวหน้าของงาน รวมทั้งปัญหาของการปฏิบัติงานอยู่เป็นระยะ ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีม ให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งความร่วมมือ 5) ควรจัดให้บุคลากรได้รับประทานอาหารกลางวันร่วมกันในทุกวัน เพื่อสร้างโอกาสในการพูดคุย การรับฟังความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ ให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข 6) ควรจัดภูมิทัศน์และดูแลอาคารสถานที่ในโรงเรียนให้มีความสะอาด ปลอดภัย ร่มรื่น มีอากาศถ่ายเทสะดวก เพื่อสร้างสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เช่น จัดโครงการ คัดแยกขยะ จัดมุมพักผ่อน สวนหย่อม ศาลาที่พัก และติดตั้งกล้องวงจรปิดในบริเวณต่างๆ ของโรงเรียนที่มีความเสี่ยงว่าจะเกิดอันตราย เพื่อดูแลรักษา ความปลอดภัยให้กับบุคลากร นักเรียน และทรัพย์สินของทางราชการ และ 7) ควรใช้วิธีการเจรจาไกล่เกลี่ย แทนการลงโทษที่รุนแรง เมื่อพบว่าบุคลากรมีปัญหาความ

ขัดแย้งระหว่างกัน ให้บุคลากรรู้จักให้อภัยซึ่งกันและกัน และสามารถปรับความเข้าใจกันได้อย่างมีเหตุผล โดยยึดความสามัคคีปรองดองของหมู่คณะเป็นสำคัญ

อภิปรายผล

จากการวิจัยครั้งนี้ มีผลการวิจัยดังกล่าวเบื้องต้น เพื่อสนับสนุนการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) โดยวิเคราะห์องค์กรแห่งความสุข ทั้ง 8 ด้าน ประกอบด้วย สุขภาพดี น้ำใจงาม การผ่อนคลาย การหาความรู้ คุณธรรม ใช้เงินเป็น ครอบครัวยุติ และมีสังคมดี ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีแนวทางในการบริหารงานบุคคลที่ดี มีการบริหารโดยเน้นหลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมให้บุคลากรหมั่นออกกำลังกาย เลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ ไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด ทุกชนิด ให้บุคลากรรู้จักวางแผนการใช้เงิน ประพฤติตนเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม ยกย่องบุคลากรผู้เป็นแบบอย่างที่ดีในองค์กร จัดภูมิทัศน์และดูแลสถานที่ต่างๆ ในองค์กรให้มีความสะอาดปลอดภัย จัดกิจกรรมผ่อนคลายความเครียด ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมสำหรับบุคลากร สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ได้มีส่วนร่วมทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนและสังคมอย่างสม่ำเสมอ ทำให้บุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน จึงเกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ เจอรูฟ (Kjerulf) ได้กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงานในองค์กร โดยที่บุคคลนั้น 1) เกิดความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ (Enjoy what you do) 2) รู้สึกว่าได้ทำงานที่ดีและมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ (Do good work and feel proud of it) 3) รู้สึกว่าได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี (Work with nice people) 4) รับรู้ว่าจะงานที่ทำอยู่นั้นมีความสำคัญ (Know that what you do is important) 5) รับรู้ว่ามีบุคคลที่เห็นคุณค่าในงานของตน (Are recognized for your work) 6) มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ (Take responsibility) 7) มีความรู้สึกสนุกและมีความสุขในงานที่ทำ (Have fun at work) 8) มีความรู้สึกที่ได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน (Are motivated and energized) ซึ่งในแต่ละบุคคล ปัจจัยเดียวกันอาจทำให้บุคคลหนึ่งมีความสุข ในขณะที่อีกคนหนึ่งอาจไม่มีความสุขก็ได้ นอกจากนี้ องค์กรแห่งความสุขนั้นจะไม่สามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้ในทันที แต่เมื่อเกิดขึ้นแล้วจะยั่งยืนยาว ส่วน ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข เป็นองค์กรที่มีความมั่นคง ก้าวหน้า บุคลากรเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาได้อย่างทั่วถึง มีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณา มีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ ได้รับสวัสดิการที่พอเพียง ได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับประสบการณ์

และการยกย่องยอมรับ จากคนทั่วไป ถ้าบุคลากรได้รับสิ่งต่างๆ ดังกล่าวอย่างบ่อยครั้งและต่อเนื่องก็ จะทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับ อภิชาติ นิลาภathy ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสุขในการทำงาน กับสมรรถนะข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด พบว่า ความสุขในการ ทำงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานครสังกัดสำนักงานเขตบางพลัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามี 2 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ความพึงพอใจในงาน และ อารมณ์ทางบวก และอีก 2 ด้านอยู่ในระดับมาก คือ ความพึงพอใจในชีวิต และอารมณ์ทางลบใน ระดับต่ำ ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับสมรรถนะของข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และทัศนคติของผู้บริหารในการส่งเสริมความสุขในการทำงาน ผู้บริหารจะเน้นการทำงานแบบมี ส่วนร่วม และหาแนวทางร่วมกันในการทำงาน สนับสนุน ช่วยเหลือครูทุกด้าน ให้อิสระในการทำงาน และให้คำนึงถึงผู้เรียนเป็นหลักเป็นตัวอย่างที่ดี เต็มที่และเต็มใจทำงานร่วมกันกับครู ชยากานต์ เปี่ยมถาวรพจน์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัด ฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการ ทำงานของครู วัฒนธรรมโรงเรียน ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ และการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และวัฒนธรรมโรงเรียน ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อรกัญญา พงษ์พิมาย ได้ศึกษาวิจัยเรื่องผลกระทบของ คุณลักษณะของงานที่มีต่อความสำเร็จในการทำงานผ่านความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนนาค ประสิทธิ์ อำเภอสามพราณ จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของงานในด้านความมี เอกลักษณะของงานและด้านความสำคัญของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งด้านความหลากหลายของ งาน ด้านความเป็นอิสระในงานและด้านข้อมูลผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบ สมมติฐานพบว่า คุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายของงาน ด้านความสำคัญของงานและด้าน ข้อมูลผลการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน ในขณะที่คุณลักษณะด้านความมี เอกลักษณะของงานและด้านความเป็นอิสระในงานไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ส่วนความสุข ในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความสำเร็จในการทำงาน ดังนั้น เมื่อพิจารณาองค์กรแห่งความสุข ของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) เป็นรายด้าน ได้ดังนี้

1. ด้านสุขภาพดี (happy body) ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะบุคลากร ส่วนใหญ่มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงไม่เจ็บป่วยบ่อย ไม่ยุ่งเกี่ยวกับสารเสพติดต่างๆ เช่น สุรา บุหรี่ เป็นต้น มีเวลาในการพักผ่อนที่เพียงพอ วันละ 6-8 ชั่วโมง มีเวลาในการออกกำลังกาย มากกว่า 3 ครั้งต่อสัปดาห์ รวมไปถึงการมีสุขภาพจิตที่ดีพร้อมที่จะทำงาน แสดงให้เห็นว่าบุคลากรใส่ใจดูแล สุขภาพของตนเป็น อย่างดี โดยทราบดีว่าการมีปัญหาด้านสุขภาพจะส่งผลกระทบต่อการทำงานและ

องค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งสอดคล้องกับ ขวัญเมือง แก้วดำเกิง ได้ให้แนวคิดว่า ปัญหาสุขภาพกาย และสุขภาพใจของคนวัยทำงานเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานและผลงาน ซึ่งสิ่งที่สะท้อนถึง ปัญหาสุขภาพกายและสุขภาพใจของบุคลากรในองค์กร ได้แก่ อัตราการเจ็บป่วย การขาดงาน การลาหรือการขาดงาน และค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล องค์กรจะต้องสูญเสียทั้ง กำลังคนและเวลาในการทำงาน ขณะเดียวกันบุคลากรจะมีชั่วโมงการทำงานลดลง มีรายได้ที่ไม่แน่นอนหรืออาจไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต องค์กรที่เอาใจใส่เรื่องสุขภาพของบุคลากรจะพัฒนา กระบวนการผลิตที่สมบูรณ์มีประสิทธิภาพ ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพสูง หรือให้บริการที่มีคุณภาพ ทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีสามารถพัฒนาไปสู่มาตรฐานงานทุกด้าน เนื่องจากผู้ที่มีสุขภาพดีจะสามารถ ทำงานได้อย่างต่อเนื่อง โดยไม่อ่อนล้าง่าย จนบั่นทอนหรือเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน และการมี สุขภาพจิตดี มีความสบายใจ ไม่มีภาวะความเครียดสูงจากสภาพแวดล้อมการทำงาน ปัญหาส่วนตัว หรือปัญหาครอบครัว จะทำให้มีสมาธิในการทำงาน เอาใจใส่ต่อภาระงาน คิดงานที่สร้างสรรค์ และสามารถให้บริการด้วยความยิ้มแย้ม สร้างความประทับใจแก่ผู้ที่พบเห็นได้

แนวทางพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) ด้านสุขภาพดี คือ ควรส่งเสริมให้บุคลากรออกกำลังกายเป็นประจำทั้งในเวลางานและนอกเวลางาน ควรจัดอบรมให้ความรู้ จัดบอร์ดและป้ายนิเทศเกี่ยวกับการดูแลรักษาสุขภาพแก่บุคลากรไว้ตามอาคารสถานที่ต่างๆ ของโรงเรียนด้าน ควรกำหนดมาตรการควบคุมดูแลร้านค้าที่จำหน่ายอาหารในโรงเรียนให้จำหน่าย เฉพาะอาหารที่มีประโยชน์ สะอาด ปลอดภัย ควรจัดโครงการตรวจสุขภาพประจำปีให้กับบุคลากรทุกคน อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และควรจัดกิจกรรมประกวด “บุคลากรสุขภาพดีประจำโรงเรียน” เพื่อ กระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทุกคนหันมาใส่ใจดูแลรักษาสุขภาพร่างกายและจิตใจของตนเอง ให้แข็งแรง พร้อมที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอ

2. ด้านน้ำใจงาม (happy heart) ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะบุคลากร ส่วนใหญ่มีจิตใจที่นึกถึงผู้อื่น หรือเห็นแก่ส่วนรวมมากกว่าตนเอง มีความเอื้ออาทร ห่วงใย รู้จัก แบ่งปันกันอย่างเหมาะสม รู้บทบาทหน้าที่ของตนเองและเพื่อนร่วมงาน สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสันติ มีความรักความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีกิจกรรมที่ทำร่วมกันเพื่อสร้างความสามัคคีเป็น หนึ่งเดียวกัน บุคลากรมีการพูดคุยกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเพื่อช่วยเหลือกัน รวมทั้งถ่ายทอด ประสบการณ์ในการทำงานระหว่างกัน การมีน้ำใจและความเอื้ออาทรต่อกันในองค์กรถือเป็นสิ่งที่ บุคลากรทุกคนควรมีให้มาก เพราะก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม และช่วยลดปัญหาความขัดแย้งในการ ทำงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐชนนัทพร ทิพย์รักษา ที่ศึกษาแรงจูงใจในการ ทำงาน ความขี้เกียจ และความสุขในการทำงาน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่จะมีความสุขโดยเน้นไปที่ เรื่องของจิตใจและการมีน้ำใจช่วยเหลือสังคม ซึ่งด้านที่บุคลากรมีความสุขมากที่สุดคือ ด้านน้ำใจงาม และด้านสังคมดี

แนวทางพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) ด้านน้ำใจ คือ ควรปลูกฝังบุคลากรให้เป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน มีน้ำใจแบ่งปัน เอื้อเฟื้อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งจะเสียสละความสุขและประโยชน์ส่วนตัวเพื่อส่วนรวม ควรมอบหมายภาระหน้าที่ให้บุคลากรได้ทำงานเป็นทีม โดยมีการวางแผนทีมงาน จัดโครงสร้างของทีมงาน เลือกบุคลากรเข้าร่วมทีมโดยพิจารณาจากความสามารถให้เหมาะสมกับงาน ควรชื่นชม ยกย่อง ให้รางวัล และส่งเสริมผู้ที่เป็นแบบอย่างด้านความมีน้ำใจในองค์กร ให้สมาชิกทุกคนได้รับทราบอย่างทั่วถึงกัน เพื่อให้กำลังใจในการทำ ความดี และเป็นต้นแบบด้านน้ำใจงามที่องค์กรปรารถนาให้บุคลากรคนอื่นๆ ได้ยึดถือและปฏิบัติตาม

3. ด้านการผ่อนคลาย (happy relax) ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะบุคลากรส่วนใหญ่สามารถจัดการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง มีความพึงพอใจกับงานและภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย สามารถควบคุมอารมณ์และความคิดให้เป็นไปในทางที่ดีเมื่อประสบกับปัญหาต่างๆ โดยมีวิธีการจัดการความเครียดอย่างเหมาะสม เช่น การดูหนัง ฟังเพลง ออกกำลังกาย อ่านหนังสือ ทำกิจกรรมที่ชอบ หรือใช้เวลาว่างกับครอบครัว เป็นต้น หากบุคลากรไม่มีวิธีการผ่อนคลายความเครียดที่เหมาะสมย่อมส่งผลกระทบต่อความสุขด้านอื่นด้วย โดยเฉพาะด้านสุขภาพ ซึ่งสอดคล้องกับกระทรวงสาธารณสุข ได้อธิบายว่า ความเครียดหรือความวิตกกังวลเรื้อรังมักเกิดกับกลุ่มคนทำงานในปัจจุบันที่ใช้เวลาอยู่กับงานค่อนข้างมาก ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดโรคต่างๆ เช่น โรคซึมเศร้า โรคความดันโลหิตสูง โรคเบาหวาน โรคมะเร็ง โรคหัวใจและหลอดเลือด ซึ่งเป็นโรคที่อันตรายถึงขั้นเสียชีวิต พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีภาวะเครียด คือ ความโกรธ ความเศร้า ความวิตกกังวล ความท้อแท้ เบื่อหน่าย ทำให้ผู้มีภาวะเครียดขาดความสนใจและความสนุกสนานในการทำงาน ขาดความเชื่อมั่น ไม่เห็นคุณค่าในตนเอง มองโลกในแง่ร้าย มีพฤติกรรมรุนแรง ทำร้ายตนเอง คนในครอบครัว หรือผู้อื่นได้ ดังนั้น องค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควรให้ความสำคัญกับการทำให้บุคลากรในองค์กรรู้สึกผ่อนคลาย ไม่เกิดความเครียดในการทำงาน มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีพร้อมที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอ

แนวทางพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) ด้านการผ่อนคลาย คือ ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมเพื่อผ่อนคลายและจัดการกับความเครียด โดยใช้เวลารว่างหรือเวลาหลังเลิกงาน ควรกำหนดให้บุคลากรมีการประชุม วางแผนการทำงานในช่วงเวลาต่างๆ ทั้งก่อนการทำงาน ระหว่างการทำงาน และหลังการทำงาน เพื่อให้งานดำเนินไปด้วยความราบรื่น ป้องกันปัญหา ข้อขัดแย้ง หรือความเครียดของบุคลากร ควรจัดแข่งขันกีฬาสำหรับบุคลากร อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง ควรจัดกิจกรรมพบปะสังสรรค์ ร่วมรับประทานอาหาร หรือท่องเที่ยวในโอกาสต่างๆ ควรนำบุคลากร เข้าวัดทำบุญ ฟังเทศน์ฟังธรรม ไหว้พระขอพร ฝึกนั่งสมาธิทำจิตใจให้สงบ และควรจัดมุมพักผ่อนหรือห้องพักผ่อนสำหรับบุคลากร โดยมีเครื่องดื่มและขนมไว้บริการ

4. ด้านการหาความรู้ (happy brain) ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะบุคลากรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการศึกษา มีความสนใจที่จะหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การสอบถามจากผู้รู้ การอ่านหนังสือตามความสนใจ การเข้าร่วมอบรม การศึกษาดูงาน การลงมือปฏิบัติ รวมทั้งการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนในทุกๆ ด้าน ทำให้สามารถแบ่งปันความรู้ในสิ่งที่ตนเองถนัดหรือสนใจแก่ผู้อื่นได้ ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่กล่าวถึงการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-directed learning) ว่าเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ริเริ่มจากการเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามความสนใจ ความต้องการ และความถนัด อย่างมีเป้าหมาย รู้จักแสวงหาแหล่งทรัพยากร เลือกวิธีการเรียนรู้ จนถึงการประเมินความก้าวหน้าในการเรียนรู้ โดยจะดำเนินการด้วยตนเองหรือร่วมมือช่วยเหลือกับผู้อื่นก็ได้ ซึ่งการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นคุณลักษณะที่สำคัญต่อการดำเนินชีวิต มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการศึกษาในปัจจุบันที่จะต้องส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรต่างๆ โดยเฉพาะบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณลักษณะของการชี้นำตนเองสู่การเรียนรู้ เพราะการที่บุคลากรหมั่นพัฒนาตนเองอยู่เสมอจะเป็นการเพิ่มประสบการณ์เพิ่มศักยภาพในการทำงานและความเจริญก้าวหน้าในชีวิตมากยิ่งขึ้น

แนวทางพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) ด้านการหาความรู้ คือ ควรส่งเสริมบุคลากรให้มีโอกาสได้เรียนรู้จากสื่อต่างๆ รวมทั้งเข้ารับการอบรม สัมมนา ประชุม เพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ และนำความรู้ที่ได้มาถ่ายทอดให้กับบุคลากรคนอื่นๆ ต่อไป ควรสำรวจและสอบถามบุคลากรถึงความสนใจ ความต้องการ หรือความจำเป็นที่จะเข้ารับการอบรม สัมมนา ประชุม เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะการทำงานอยู่เสมอ แล้วจึงสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาตามความเหมาะสม ควรจัดอบรมความรู้ให้กับบุคลากรทุกคน ควรนำบุคลากรไปศึกษาดูงานของโรงเรียนหรือหน่วยงานอื่นๆ ที่มีความดีเด่นหรือเป็นเลิศในด้านต่างๆ ควรสนับสนุนบุคลากรให้เข้ารับการศึกษาคือ ควรพัฒนาห้องสมุดโรงเรียนให้มีความทันสมัย พร้อมต่อการให้บริการนักเรียนและบุคลากร ควรมีการนิเทศติดตามการทำงาน การประเมินคุณภาพครูผู้สอนและบุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานหรือการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร

5. ด้านคุณธรรม (happy soul) ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะบุคลากรทุกคนต่างได้รับการปลูกฝังในเรื่องคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ เพราะการเป็นครูและบุคลากรทางการศึกษานั้นจะต้องมีความประพฤติที่เหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนในโรงเรียนและสังคมได้ บุคลากรทุกคนจึงมีความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำที่ไม่ดี มีความซื่อสัตย์ สามัคคีช่วยเหลือกันในการทำงาน ศรัทธาต่อศาสนา ปฏิบัติกิจตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบอยู่เสมอ รู้จักขอโทษและสำนึกต่อความผิดที่ตนเป็นผู้กระทำหรือมีส่วนร่วม ตลอดจนรู้จักให้อภัยต่อผู้ที่สำนึกผิด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คชกรณ บัวคำ สุวิมล โพธิ์กลิ่น และสมาน อัครภูมิ ที่

ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า คุณธรรมและจริยธรรมด้านความรู้ ด้านพฤติกรรม และด้านเจตคติโดยภาพรวมมีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก แต่ด้านที่เกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพและมาตรฐานวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแนวทางการพัฒนา ประกอบด้วย 1) การเรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพและมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อให้ครูรู้และเข้าใจข้อกำหนดเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติตน และแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู 2) การฝึกประสบการณ์เน้นการฝึกในการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพ และตามแบบแผนพฤติกรรมจรรยาบรรณวิชาชีพครู เพื่อให้ครูปฏิบัติงานในหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มีความซื่อสัตย์ เที่ยงธรรมและปฏิบัติตนโดยยึดวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และ 3) การสร้างเจตคติที่ดี เน้นการสร้างความตระหนักและเข้าใจในวิธีการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพและการปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพครูเพื่อให้ครูละอายต่อการทำผิดจรรยาบรรณวิชาชีพครู เกรงกลัวต่อการทำผิดวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

แนวทางพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) ด้านคุณธรรม คือ ควรปลูกฝังให้บุคลากรมีความซื่อสัตย์ เสียสละ อดทน สามัคคี รู้จักให้อภัย ทำงานด้วยความรับผิดชอบเพื่อประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ ควรยกตัวอย่างการทำหน้าที่ของบุคลากรในองค์กรอื่นๆ ทั้งที่ดีและไม่ดี ให้บุคลากรได้รับทราบในที่ประชุม เพื่อเตือนใจให้ทำหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่สร้างความเสียหายให้กับตนเองและองค์กร ควรจัดกิจกรรมอบรมคุณธรรมจริยธรรมแก่บุคลากร และให้บุคลากรได้มีโอกาสเข้าวัด ฟังเทศน์ฟังธรรม ทำบุญบริจาคทานอย่างสม่ำเสมอ ควรกำหนดเวลาให้บุคลากรมีกิจกรรมสวดมนต์นั่งสมาธิร่วมกับนักเรียนเป็นประจำทุกสัปดาห์ เพื่อฝึกทำจิตใจให้สงบ ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านคุณธรรมในทุกภาคเรียน และควรมอบรางวัล ยกย่อง เชิดชูเกียรติให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติตนเป็นต้นแบบด้านคุณธรรม หรือทำความดีเป็นที่ประจักษ์แก่สาธารณชน เพื่อเป็นกำลังใจในการปฏิบัติงานและเป็นแบบอย่างที่ดีของบุคลากรคนอื่นๆ

6. ด้านใช้เงินเป็น (happy money) ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาค่ามัชฌิมเลขคณิตแล้วกลับพบว่า มีค่าน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น อาจเป็นเพราะบุคลากรบางส่วนยังมีปัญหาทางการเงินอยู่บ้าง เนื่องจากมีอัตราเงินเดือนต่ำ และมีความจำเป็นต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายจากค่าครองชีพที่สูงขึ้น ทำให้ไม่สามารถบริหารจัดการรายรับและรายจ่ายของตนเองให้เพียงพอได้ จนเกิดภาระหนี้สินตามมา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีชา วิทยาภรณ์ ที่ศึกษากระบวนการแก้ไขปัญหาหนี้สินของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า การเกิดหนี้สินของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีมูลเหตุ 3 ด้าน คือ 1) ด้านความต้องการ ได้แก่ เป็นหนี้เพราะผ่อนชำระบ้าน ที่ดิน ที่อยู่อาศัย เป็นหนี้เพราะต้องนำเงินไปใช้เพื่อการดำรงชีวิต 2) ด้าน

ค่านิยม ได้แก่ ค่านิยมทางวิชาการ เป็นหนี้เพราะการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และเป็นหนี้จากการทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่ง ค่านิยมทางเศรษฐกิจ และค่านิยมทางสังคม 3) ด้านพฤติกรรม ได้แก่ การกินอาหารนอกบ้านหรูหรา และนำเงินไปใช้จ่ายเกี่ยวกับบอขายมุข ซึ่งบุคลากรที่มีปัญหาดังกล่าวยังเป็นเพียงส่วนน้อยเท่านั้น ในขณะที่บุคลากรส่วนใหญ่สามารถใช้ชีวิตได้อย่างเหมาะสมกับฐานะทางการเงินของตน โดยมีการจัดสรรรายรับและรายจ่ายได้อย่างสมดุล มีการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการใช้จ่าย และมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน

แนวทางพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) ด้านใช้เงินเป็น คือ ควรส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักวางแผนการใช้จ่ายเงิน โดยจัดทำบัญชีรายรับ รายจ่าย ฝึกการใช้จ่ายเท่าที่จำเป็น สร้างนิสัยประหยัดและเก็บออมอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งไม่ก่อหนี้ที่เกินความสามารถในการชำระ ควรเชิญชวนให้บุคลากรทุกคนมีการฝากเงินกับโครงการธนาคารโรงเรียน และมีสมุดเงินฝากประจำธนาคารอย่างน้อย 1 เล่ม โดยมีการฝากออมเป็นประจำทุกเดือน ควรเชิญวิทยากรจากหน่วยงานภายนอกมาให้ความรู้แก่บุคลากรในด้านการลงทุน เพื่อสร้างความมั่นคงทางการเงิน ควรรณรงค์ให้บุคลากรไม่เล่นการพนันทุกรูปแบบ เพราะเป็นต้นเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดปัญหาหนี้สินและปัญหาอื่นๆ ตามมา ควรสนับสนุนงบประมาณ จัดหาเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานที่จำเป็นให้แก่บุคลากรอย่างเพียงพอ ควรจัดสวัสดิการ เพื่อช่วยลดรายจ่ายให้แก่บุคลากรตามความเหมาะสม และควรจัดอบรมเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้ใช้ชีวิตบนพื้นฐานของความพอเพียง มีภูมิคุ้มกันที่ดี รู้จักประมาณตน รู้จักใช้จ่ายให้เหมาะสมกับรายได้ และฐานะทางเศรษฐกิจของตน

7. ด้านครอบครัวที่ดี (happy family) ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะบุคลากรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญและดูแลสมาชิกในครอบครัวเป็นอย่างดี ได้รับกำลังใจ ในการทำงาน จากครอบครัว มีความสนิทสนมกับสมาชิกในครอบครัว ไม่มีปัญหาทะเลาะเบาะแว้งภายในครอบครัว มีความเป็นกันเองกับครอบครัวของผู้ร่วมงาน และบุคลากรได้นำครอบครัวมาร่วมกิจกรรมที่โรงเรียน จัดขึ้นอยู่เสมอ ซึ่งการมีครอบครัวที่ดีคอยให้คำปรึกษาจะทำให้บุคลากรมีกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น หากบุคลากรคนใดมีปัญหาด้านครอบครัวก็จะพบว่าไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ เนื่องจากมีสิ่งที่คอยรบกวนจิตใจให้เกิดความกังวลอยู่ตลอดเวลา แสดงให้เห็นว่าในสังคมไทยสถาบันครอบครัวยังเป็นเบื้องหลังที่คอยให้คำปรึกษาที่ดีเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธา นิชา มุลอามาตย์ ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ข้าราชการครู มีระดับ สัมพันธภาพในครอบครัวและการสนับสนุนจากครอบครัว อยู่ในระดับมาก เนื่องจากเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่น เห็นคุณค่าของเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และครอบครัว การสนับสนุนของคนในครอบครัว การให้ความรัก ความห่วงใย ความเอาใจใส่ การให้

คำปรึกษาและทำกิจกรรมร่วมกันในครอบครัว จะช่วยผลักดันให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสบผลสำเร็จ และมีความสุขกับการทำงาน

แนวทางพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) ด้านครอบครัวที่ดี คือ ควรปลูกฝังบุคลากรให้ตระหนักถึงความสำคัญของสถาบันครอบครัวกระทำตนเป็นสมาชิกที่ดี มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ช่วยเหลือแบ่งเบาภาระงานต่างๆ ตามความสามารถ ให้ความรัก ให้คำแนะนำที่ดีในการดำเนินชีวิต ให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น ให้อภัยเมื่อสมาชิกในครอบครัวกระทำผิดและพยายามที่จะปรับปรุงตัว ควรรณรงค์ให้บุคลากร ลด ละ เลิก อบายมุขทั้งปวง เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่สมาชิกในครอบครัว ควรเชิญชวนบุคลากรให้นำสมาชิกในครอบครัวเข้ามาร่วมงานหรือกิจกรรมต่างๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ควรสร้างธรรมเนียมปฏิบัติในการส่งคณะบุคลากร นำโดยผู้บริหาร ครู และตัวแทนนักเรียน เดินทางไปร่วมแสดงความคิดเห็น หรือเยี่ยมเยียนบุคลากรของโรงเรียน รวมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโอกาสสำคัญต่างๆ

8. ด้านมีสังคมดี (happy society) ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะบุคลากรส่วนใหญ่มีความห่วงใยต่อปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อม บรรณาติต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ที่ดี ห่วงใยและเต็มใจช่วยเหลือเมื่อเพื่อนร่วมงานประสบปัญหา ยอมรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน และพอใจกับสภาพแวดล้อมในองค์กร ซึ่งสัมพันธ์ภาพทางสังคมในองค์กร มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรเป็นอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เหมือนฝัน นาคทรพรพ ที่ศึกษาสัมพันธ์ภาพทางสังคม พรหมวิหาร 4 การรับรู้คุณลักษณะของงาน และความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จังหวัดนนทบุรี พบว่า สัมพันธ์ภาพทางสังคม พรหมวิหาร 4 การรับรู้คุณลักษณะของงาน และความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนอยู่ในระดับสูง อาสาพัฒนาชุมชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน พื้นที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการเป็นอาสาพัฒนาชุมชน และสถานภาพการเป็นสมาชิกของชมรมในชุมชน แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สัมพันธ์ภาพทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

แนวทางพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) ด้านมีสังคมดี คือ ผู้บริหารจะต้องกระทำตนเป็นผู้นำที่ดีอย่างเสมอต้นเสมอปลาย มีน้ำใจ มีความยุติธรรม มีวาจาสุภาพ มีความเป็นกันเอง ให้บุคลากรทุกคนสามารถเข้าพบและปรึกษาเรื่องต่างๆ ได้อย่างสะดวก สามารถสอนงานแก่บุคลากรได้ แก้ไขปัญหาได้ และมีการบริหารจัดการที่ดี คิดถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญ ควรปลูกฝังบุคลากรให้เป็นผู้มีกิริยามารยาทที่ดี รัก ให้เกียรติและปรารถนาดีต่อกันอย่างจริงจัง ปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนด้วยความรับผิดชอบ ไม่ละเมียดลิตหน้าหน้าที่ หรือเรื่องส่วนตัวของผู้อื่น ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้ร่วมทำกิจกรรมสาธารณประโยชน์ และกิจกรรมตามประเพณีที่ดีงามของ

ชุมชนอย่างสม่ำเสมอ ควรจัดประชุมบุคลากรอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง เพื่อร่วมกันวางแผน และมอบหมายงานโดยเลือกใช้คนให้เหมาะสมตามความถนัดหรือความสามารถ ควรจัดให้บุคลากรได้รับประทานอาหารกลางวันร่วมกันในทุกวัน เพื่อสร้างโอกาสในการพูดคุย ให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ควรจัดภูมิทัศน์และดูแลอาคารสถานที่ในโรงเรียนให้มีความสะอาด ปลอดภัย รมรื่น และน่าอยู่ ควรใช้วิธีการเจรจาไกล่เกลี่ย แทนการลงโทษที่รุนแรง เมื่อพบว่าบุคลากรมีปัญหาความขัดแย้งระหว่างกัน ให้บุคลากรรู้จักให้อภัยซึ่งกันและกัน และสามารถปรับความเข้าใจกันได้อย่างมีเหตุผล โดยยึดความสามัคคีปรองดองของหมู่คณะเป็นสำคัญ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งผลการศึกษาเรื่ององค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างองค์กรแห่งความสุขและเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป มีรายละเอียดดังนี้

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

จากผลการวิจัย องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) พบว่า ด้านใช้เงิน เป็น อยู่ในระดับมาก แต่มีค่ามัธยฐานเลขคณิตน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

1) ควรส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักวางแผนการใช้เงิน โดยจัดทำบัญชีรายรับ รายจ่าย ในแต่ละเดือนอย่างเหมาะสม ฝึกการใช้จ่ายเท่าที่จำเป็น สร้างนิสัยประหยัดและเก็บออมอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งไม่ก่อหนี้ที่เกินความสามารถในการชำระ เพื่อลดความเสี่ยงต่อการเกิดปัญหาทางการเงิน และสร้างความมั่นคงให้กับฐานะทางการเงินของบุคลากร

2) ควรเชิญชวนให้บุคลากรทุกคนมีการฝากเงินกับโครงการธนาคารโรงเรียนเป็นประจำ และมีสมุดเงินฝากประจำธนาคารอย่างน้อย 1 เล่ม เพื่อสร้างนิสัยการเก็บออม ให้บุคลากรมีเงินออมที่สามารถนำไปใช้จ่ายในยามฉุกเฉินได้

3) ควรเชิญวิทยากรจากหน่วยงานภายนอกมาให้ความรู้แก่บุคลากรในด้านการลงทุน เพื่อสร้างความมั่นคงทางการเงิน เช่น การลงทุนกับสถาบันการเงิน หรือการลงทุนทำธุรกิจที่มีความเสี่ยงน้อย เพื่อสร้างรายได้เสริม

4) ควรรณรงค์ให้บุคลากรไม่เล่นการพนันทุกรูปแบบ เพราะการพนันเป็นต้นเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดปัญหาหนี้สินและปัญหาอื่นๆ ตามมา เช่น ปัญหาสุขภาพ ปัญหาครอบครัว ซึ่งจะบั่นทอนกำลังใจในการทำงานและทำให้บุคลากรเกิดความทุกข์

5) ควรสนับสนุนให้ครูเข้าเป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ครูประจำจังหวัด เพื่อให้สามารถฝาก และมีสิทธิได้รับเงินปันผลจากการดำเนินงานของสหกรณ์กลับคืนในทุกๆ ปี เป็นการเพิ่มโอกาสในการออมเงินและสร้างความมั่นคงทางการเงินให้กับครูอีกรูปแบบหนึ่ง

6) ควรสนับสนุนงบประมาณ จัดหาเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานที่จำเป็นให้แก่บุคลากรอย่างเพียงพอ ไม่ควรปล่อยให้บุคลากรต้องใช้งบประมาณส่วนตัวมาเป็นค่าใช้จ่ายในการทำกิจกรรมหรืองานส่วนรวม จะได้ไม่เป็นการเพิ่มภาระค่าใช้จ่ายให้กับบุคลากร

7) ควรจัดสวัสดิการ เพื่อช่วยลดรายจ่ายให้แก่บุคลากรตามความเหมาะสม เช่น มีอาหารกลางวันให้บุคลากรได้รับประทานที่โรงเรียนในทุกวันโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย สร้างบ้านพักครูให้เพียงพอต่อความต้องการของครูในสภาพที่เหมาะสมต่อการพักอาศัย เป็นต้น

8) ควรจัดอบรมเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้ใช้ชีวิตบนพื้นฐานของความพอเพียง มีภูมิคุ้มกันที่ดี รู้จักประมาณตน รู้จักใช้จ่ายให้เหมาะสมกับรายได้ และฐานะทางเศรษฐกิจของตน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาประจำบุรีรัมย์ เขต 2 ให้ทราบว่าม้องค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับใด แตกต่างกันในด้านใดบ้าง และบุคลากรได้เสนอแนะแนวทางพัฒนาไว้อย่างไร

2. ควรศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจำบุรีรัมย์ เขต 2

3. ควรศึกษาขององค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนเชิงคุณภาพ โดยเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) หรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) อาจได้ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงมากกว่าการใช้แบบสอบถามเพียงอย่างเดียว

รายการอ้างอิง

- Abraham H. Maslow. **Motivation and Personality** 2nd Ed. New York: Harper & Row, 1970.
- Alexander Kjerulf. "Praise for Happy Hour Is 9 to 5" อ้างถึงใน บุญจง ชวศิริวงศ์, "ความสุขในการทำงาน (Happy Workplace)." **วารสารพัฒนาสังคม** 9, 2 (ธันวาคม 2550).
- Cynthia D. Fisher. "Happiness at Work." **International journal of Management Reviews** 12, 4 (2010).
- Dirk V. Dierendonk. "The Construct Validity of Ryff's Scales of Psychological Well-Being and Its Extension with Spiritual Well-Being." **Personality and Individual Differences** 36, 3 (2005).
- Douglas McGregor. **The Human Side of Enterprise**. New York: McGraw-Hill, 1960.
- E. Diener. "Subjective Well-Being: The Science of Happiness and a Proposal for a National Index." **American Psychologist** 1,55 (2000).
- F. Heylighen. "**Happiness**." accessed May 3 2017, available from <http://pespmcl.vub.ac.be/happines.html>.
- F. Neto. "Personality Predictor of Happiness." **Psychological Report**, 88 (2001).
- Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein. **Educational Administration: Concepts and Practices**, 6th Ed. CA: Wadsworth Publishing, 2007.
- Frederick F. Herzberg and others. **The Motivation of Work**. New York: John Wiley & Sons, 1959.
- J. Manion. "Joy at Work: Creating a Positive Workplace." **Journal of Nursing Administration** 33,12 (2003).
- Joanne H. Gavin and Richard O. Mason. "The Value of Happiness in the Workplace." **Journal of Organizational Dynamic** 33, 4 (2004).
- John W. Best. *Research in Education*, 3rd Ed.,Rev. New Jersey: Prentice Hall, 1977.
- Lee j. Cronbach. **Essentials of Psychological Tests**. New York: Row Publisher,1974.
- Makikangas, A., Feldt, T. and Kinnunen, U. "Warr's Scale of Job-Related Affective Wellbeing: A Longitudinal Examination of Its Structure and Relationships with Work Characteristics ". **Work & Stress** 21, 3 (2007).

Paul A. Freyermuth and Drs. Reinder J. Schonewille. "Happy Workplaces ! Happy ? Are You Nuts ?". **The Journal of the Conference for Global Transformation** 9,1 (2009).

Peter Warr. "The Measurement of Well-Being and Other Aspects of Mental Health." **Journal of Occupation Psychology** 63 (1990).

———. "The Measurement of Well – Being and Other Aspects of Mental Health." **Journal of Occupation Psychology** 63 (1990).

———. "Searching for Happiness at Work." *The Psychologist* 20, 12 (2007).

Rensis Likert. **The Method of Constructing and Attitude Scale Readings in Attitude Theory and Measurement** New York: John Wiley & Son, 1967.

S. Lyubomirsky. "Personal and Environmental Correlates of Happiness." **Personality and Individual Differences** 23,3 (2003).

Sarah Chiumento. "Happiness at Work Index." **Research on Human Resource issue** (2007).

Sharon S. Andrew. **S.M.I.L.E.S. : The Differentiating Quotient for Happiness at Work.** London: Macmillan Publishers, 2011.

ก้านทอง บุหระา. "องค์กรแห่งความสุข: แนวคิด กระบวนการ และบทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์." **วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์** 28, 3 (กันยายน-ธันวาคม 2560).

ครูบ้านนอก. "ออมสิน-ศึกษาธิการแก้หนี้ครูไม่ตก ชี้อุปสรรคคลังค้ำ." เข้าถึงเมื่อ 20 มีนาคม 2560, เข้าถึงได้จาก <https://bit.ly/2J7LGFo>.

จันทร์ทร ปานคล้า. "การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร." **วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร**, 2557.

ชยาگانต์ เปี่ยมถาวรพจน์. "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6." **วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา**, 2559.

ณัฐพันธ์ มีมุข. "อิทธิพลขององค์กรแห่งความสุขที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง." **วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง**, 2560.

- ธานีชา มุลาอามาตย์. "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3." วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2557.
- ปอวลี ผลประทุม. "ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3." วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2555.
- ปิยะพร วงษ์อุดม. "ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน." ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2559.
- พจนรินทร์ เหลืองอร่าม. "ทักษะการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8." วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556.
- พนัชกร มีสิทธิ์ และทพย์ทิพย์ ธรรมวิริยะกุล. "บทบาทของแพทย์เวชปฏิบัติครอบครัวและความสุขในการทำงานบริการปฐมภูมิในพื้นที่ภาคใต้." วารสารบูรพาเวชสาร 4, 1 (มกราคม-มิถุนายน 2560).
- พวงเพ็ญ ชูณหพราน. "ความสุขในการทำงาน." วารสารพยาบาลศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฉบับพิเศษ (2549).
- เมธาวร ผังลักษณ์. "ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1." วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2559.
- โรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว). แผนปฏิบัติการโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) ประจำปีงบประมาณ 2562 ประจวบคีรีขันธ์: ผู้แต่ง, 2561.
- วิทยากร เชียงกูล. รายงานสภาวะการศึกษาไทย ปี 2558 จะปฏิรูปการศึกษาไทยให้ทันโลกในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างไร. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559.
- วิมลรัตน์ พูลหน่าย. "บุคลิกภาพเชิงรุก การรับรู้คุณลักษณะงาน และความสุขในการทำงานของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39." วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2555.
- ศิรินทิพย์ ผอมน้อย. "ความสุขในการทำงาน." คนตรัง 1, 15 (กรกฎาคม 2551).
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข. กรุงเทพฯ: ธรรมดาเพรส, 2556.
- สมิต สัจฉกร. การบริหารความขัดแย้ง. กรุงเทพฯ: ฟอว์คอลลีตี, 2549.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. **มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ**. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง, 2552.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. **"เงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู ประจำปี 2562."** เข้าถึงเมื่อ 8 กุมภาพันธ์ 2562, เข้าถึงได้จาก <https://bit.ly/2F5UxU3>.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง (2560-2564)**. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี, 2560.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. **แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)**. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ, 2560.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค, 2560.

อริคุณ สินธนาปัญญา และคณะ. "การบริหารความสุขในสถานศึกษา." **วารสารสุทธิปริทัศน์** 28, 88 (ตุลาคม-ธันวาคม 2557).

อภิชาติ นิลภาย์. "ความสุขในการทำงานกับสมรรถนะข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด." **วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร**, 2556.

อภิรักษ์ สิริรัตนจิตต์. **"ข้อเสนอแนะ เพื่อปฏิรูปการศึกษา."** เข้าถึงเมื่อ 20 ธันวาคม 2560, เข้าถึงได้จาก <https://mgronline.com/daily/detail/9590000030260>.

อรกัญญา พงษ์พิมาย. "ผลกระทบของคุณลักษณะของงานที่มีต่อความสำเร็จในการทำงานผ่านความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนนาคประสิทธิ์ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม." **วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร**, 2557.

เอกภพ วงษ์ประเสริฐ. "ประจวบคีรีขันธ์เร่งแก้ปัญหาโรงเรียนขาดครู." **อินทรีสยาม** (14 ตุลาคม 2559).



ภาคผนวก





ที่ ศธ 6812.2/347

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

26 กุมภาพันธ์ 2561

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว)

ด้วย นายอนุพงศ์ รอดบุญปาน รหัสนักศึกษา 58252392 นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำการค้นคว้าอิสระเรื่อง “องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว)” มีความประสงค์ จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และ ครูผู้สอน ในหน่วยงานของท่าน เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา จึงขออนุญาตเผยแพร่เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้แก่ นักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาตามที่เห็นสมควร จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

11/02/61
ดร.อนุพงศ์ รอดบุญปาน
รหัสนักศึกษา 58252392
ขอเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาตามที่เห็นสมควร จักขอบพระคุณยิ่ง
๕ มี.ค. 61

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทร. 09 3979 3455
นิติ. 09 1165 8702



“องค์กรแห่งการสร้างสรรค์”
“Creative Organization”



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว)

.....

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อทราบองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) และแนวทางพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว)

2. แบบสอบถามฉบับนี้ มีจำนวน 10 หน้า แบ่งออกเป็น 2 ตอน รวมทั้งสิ้น 52 ข้อ คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) จำนวน 40 ข้อ และแนวทางพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) ตามแนวคิดความสุข 8 ประการ ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด จำนวน 8 ข้อ

ขอความกรุณาท่านได้โปรดให้ข้อมูลตามสภาพจริงที่ปรากฏในสถานศึกษาของท่านให้ครบทุกข้อ เพื่อผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี จากทุกๆ ท่าน ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นายอนุพงศ์ รอดบุญปาน

นักศึกษาปริญญาโท ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง
องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว)

.....

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	สถานภาพ	สำหรับผู้วิจัย
1.	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	
2.	อายุ <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 30 ปี <input type="checkbox"/> 31 - 40 ปี <input type="checkbox"/> 41 - 50 ปี <input type="checkbox"/> มากกว่า 50 ปี	
3.	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก	
4.	ตำแหน่งหน้าที่ <input type="checkbox"/> ผู้อำนวยการโรงเรียน <input type="checkbox"/> รองผู้อำนวยการโรงเรียน <input type="checkbox"/> หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ <input type="checkbox"/> ครู	

คำชี้แจง โปรดให้ข้อมูลให้ครบทุกส่วน

1. โปรดอ่านและพิจารณาข้อความอย่างละเอียด และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง
ระดับความคิดเห็น โดยพิจารณาจาก

ระดับ 5 หมายถึง องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) อยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) อยู่ในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) อยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) อยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) ด้านน้ำใจงาม (happy heart)	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
1	ท่านมีความเอื้ออาทรห่วงใยต่อเพื่อนร่วมงาน และรู้จักแบ่งปันกันอย่างเหมาะสม						
2	ท่านรู้บทบาทหน้าที่ของตนเองและเพื่อนร่วมงาน สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสันติ						
3	ท่านมีกิจกรรมที่ทำร่วมกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อสร้างความสามัคคีและความเป็นหนึ่งเดียวกัน						
4	ท่านมีความรักความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร						
5	ท่านพูดคุยกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน เพื่อแลกเปลี่ยน ปัญหาและถ่ายทอดประสบการณ์ในการทำงานระหว่างกัน						

2. โปรดนำเสนอแนวทางพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว)
ด้านน้ำใจงาม (happy heart) ตามทัศนะของท่าน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

คำชี้แจง โปรดให้ข้อมูลให้ครบทุกส่วน

1. โปรดอ่านและพิจารณาข้อความอย่างละเอียด และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง
ระดับความคิดเห็น โดยพิจารณาจาก

ระดับ 5 หมายถึง องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) อยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) อยู่ในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) อยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) อยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) ด้านการหาความรู้ (happy brain)	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
1	ท่านมีความสนใจในการศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ						
2	ท่านสนใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าของชีวิต และการทำงาน						
3	ท่านมีวินัยในการทำงาน และมีความตรงต่อเวลา						
4	ท่านสามารถแบ่งปันความรู้ในสิ่งที่ตนเองถนัด หรือสนใจ แก่ผู้อื่นได้						
5	ท่านสนใจเข้าร่วมการอบรม หรือการศึกษาดูงานต่างๆ เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตน						

2. โปรดนำเสนอแนวทางพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว)
ด้านการหาความรู้ (happy brain) ตามทัศนะของท่าน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

คำชี้แจง โปรดให้ข้อมูลให้ครบทุกส่วน

1. โปรดอ่านและพิจารณาข้อความอย่างละเอียด และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง
ระดับความคิดเห็น โดยพิจารณาจาก

ระดับ 5 หมายถึง องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) ด้านคุณธรรม (happy soul)	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
1	ท่านมีความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำที่ไม่ดี						
2	ท่านมีความศรัทธาต่อศาสนาและมีการปฏิบัติกิจตามศาสนา เพื่อให้จิตใจสงบ						
3	ท่านรู้จักการให้อภัยต่อผู้ที่สำนึกผิด						
4	ท่านรู้จักขอโทษและสำนึกผิดต่อความผิดที่ตนเป็นผู้กระทำ หรือมีส่วนร่วม						
5	ท่านมีความซื่อสัตย์และความสามัคคีช่วยเหลือกัน ในการทำงาน						

2. โปรดนำเสนอแนวทางพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว)
ด้านคุณธรรม (happy soul) ตามทัศนะของท่าน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

คำชี้แจง โปรดให้ข้อมูลให้ครบทุกส่วน

1. โปรดอ่านและพิจารณาข้อความอย่างละเอียด และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง
ระดับความคิดเห็น โดยพิจารณาจาก

ระดับ 5 หมายถึง องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) อยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) อยู่ในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) อยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) อยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) ด้านมีสังคมดี (happy society)	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
1	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดี ห่วงใย และเต็มใจช่วยเหลือ เมื่อเพื่อนร่วมงานประสบปัญหา						
2	ท่านพอใจกับสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน						
3	ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน						
4	ท่านมีความปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงาน						
5	ท่านมีความหวังใจต่อปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อม						

2. โปรดนำเสนอแนวทางพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว)
ด้านมีสังคมดี (happy society) ตามทัศนะของท่าน

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านสำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้
ในการศึกษาเท่านั้น

นายอนุพงศ์ รอดบุญปาน
นักศึกษาปริญญาโท ภาควิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นายอนุพงศ์ รอดบุญปาน
วัน เดือน ปี เกิด	11 สิงหาคม 2534
สถานที่เกิด	ชุมพร
วุฒิการศึกษา	สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) เกียรตินิยมอันดับ 1 สาขาวิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ในปี พ.ศ. 2558 และเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร
ที่อยู่ปัจจุบัน	150 หมู่ที่ 9 ตำบลท่ามะปลา อำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพร รหัสไปรษณีย์ 86110 โทรศัพท์ส่วนตัว : 091-1658702 อีเมลล์ : anupong_id@hotmail.com สถานที่ทำงาน : โรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) ตำบลกุยบุรี อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ รหัสไปรษณีย์ 77150 โทรศัพท์โรงเรียน : 0-3268-1759

