

แนวทางการบริหารองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า
อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

รัศม์จิราภรณ์ อ่อนบรรจง

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

พ.ศ. 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ แนวทางการบริหารองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอ แม่
สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

ชื่อผู้วิจัย นางสาววิมลจิราภรณ์ อ่อนบรรจง **รหัสนักศึกษา** 654140124

ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พฤตภูมิพล พฤตภูมิกุล **ปีการศึกษา** 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารสถานศึกษาที่นำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุข (2) เปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาที่นำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุข และ (3) หาแนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุขเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งสิ้น 258 คน ซึ่งได้มาโดยใช้เกณฑ์กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสูตรตัวอย่างของเคริจซ์และ มอร์แกน และกลุ่มตัวอย่างได้มาด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ 17 คน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ แจกแจงความถี่ (f) ร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (t-test Independent) และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (F-test : One Way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า (1) สภาพความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัญหาสำคัญที่พบมากที่สุด คือ ลักษณะงานที่มีผลกระทบต่อสุขภาพของบุคลากรทางการศึกษา (2) การเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาที่นำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุข จำแนกตามประสบการณ์และขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (3) แนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย 9 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านสุขภาพดี ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดลำดับความสำคัญของงาน 2) ด้านผ่อนคลายดี ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดเวลาและสถานที่พักผ่อนให้เหมาะสมเพื่อฟื้นฟูพลังงานของบุคลากรทางการศึกษา 3) ด้านน้ำใจดี ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้างาน ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทางการศึกษาและเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความร่วมมือเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงาน 4) ด้านจิตวิญญาณดี ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับศาสนาที่บุคลากรทางการศึกษานับถือ 5) ด้านครอบครัวดี ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสรรเวลาและระบบงานที่ยืดหยุ่นเพื่อส่งเสริมสมดุลชีวิตและงาน 6) ด้านสังคมดี ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความสามัคคี และการสื่อสารอย่างเปิดเผย 7) ด้านใฝ่รู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนการพัฒนาความรู้ของบุคลากรทางการศึกษาผ่านการอบรมและศึกษาต่อ 8) ด้านสุขภาพการเงินดี ผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน มอบรางวัล และค่าขึ้นชมอย่างยุติธรรม 9) ด้านการงานดี ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดหน้าที่และขอบเขตงานให้ชัดเจน มอบหมายงานตามความถนัดของบุคลากรทางการศึกษา

คำสำคัญ : แนวทางการบริหาร, การบริหารองค์กรแห่งความสุข, เขตชายแดนไทย-พม่า

Independent Study Title: Administration Guidelines of Happy Organization in Thai- Myanmar Border Schools, Mae Sot District under Tak Primary Educational Service Area office 2

Researcher: Miss. Rutjiraporn Onbanjong; **Student ID:** 654140124;

Degree: Master of Educational Administration (Educational Administration);

Advisors: Dr. Pruettipol Pruettikul, Assistant Professor; **Academic Year:** 2024

Abstract

The purposes of this research were to 1) study the conditions and the problems of school administration through happy organization, 2) compare school administration through happy organization, and 3) find the guidelines of happy organization in Thai- Myanmar border schools, Mae Sot District under Tak Primary Educational Service Area office 2. The samples consisted of 258 school administrators and educational persons. The samples were obtained by Multi-stage sampling with Krejcie & Morgan Tables. The respondent consisted of 17 experts. The research instruments were a questionnaire and an interview. The data were analyzed using frequency distribution (f), percentage (%), mean ($\bar{X}$), standard deviation (S.D.), t-test Independent, and F-test: One Way ANOVA.

The results revealed that 1) in general, the conditions of happy organization of schools were at the high level. The highest mean of problems was occupational factors affecting personnel's health. 2) The comparison of school administration through happy organization classified by experience and school sizes was found that there was no difference. (3) The guidelines for the administration through happy organization consisted of 9 aspects: 1) Good health, the administrators should set work prioritization. 2) Good relaxation, the administrators should organize time and places for relaxation to enhance the staff recovery and well-being. 3) Good compassion, the administrators and the leaders should allow the staff to exchange their opinions and establish cooperative environment to promote job satisfactions. 4) Good spirituality, the administrators should promote religious activities in accordance with staff believes. 5) Good family, the administrators should allocate time and flexible work system to promote work-life balance. 6) Good society, the administrators should create organizational culture that supported teamwork and open communication. 7) Curiosity, the administrators should promote staff knowledge development with trainings and further study. 8) Good financial health the administrators should ensure fairness in salary promotion, rewards, and recognition. 9) Good work, the administrators should set and assign jobs to be proper with staff abilities.

Keywords: Guidelines, the administration of happy organization, Thai-Myanmar border.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จด้วยดี ด้วยได้รับความกรุณาจากอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พฤษภูมิพล พฤษภูมิกุล ซึ่งเป็นผู้ควบคุมการค้นคว้าอิสระ ที่ให้คำปรึกษาและช่วยเหลือ แนะนำอย่างดียิ่ง ซึ่งทำให้ผู้วิจัยได้รับแนวทางในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ และประสบการณ์ในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ ขอขอบพระคุณอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์เสียสละเวลาในการตรวจคุณภาพเครื่องมือและให้ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ดังรายนามที่ปรากฏในการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประจวบ ขวัญมัน คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จารุนันท์ ขวัญแน่น รองคณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร นายพัลลภ สุ่มสกุล รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 นายญาณวุฒิ วงศ์ใหญ่สินศิริ ศึกษาานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 และนายทศพล พรหมดี ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยม่วง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางพัฒนาสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า สู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุข อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่มีคุณค่าอย่างยิ่ง ในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ ที่ให้ความอนุเคราะห์เสียสละเวลาในการตรวจสอบความถูกต้องของเล่มการศึกษาค้นคว้าอิสระ และการให้คำแนะนำต่างๆ เพื่อปรับปรุงแก้ไขเนื้อหาเชิงวิชาการให้ดียิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ครอบครัว เพื่อน และกัลยาณมิตรทั้งหลายที่มีส่วนในการช่วยเหลือสนับสนุนและให้กำลังใจมาโดยตลอด และสุดท้ายขอขอบคุณเพื่อนร่วมรุ่นสาขาบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชรทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือจนการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์อันเกิดจากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาในพระคุณของบิดามารดา คณาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์และสนับสนุนการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระจนประสบความสำเร็จ

รัศม์จิราภรณ์ อ่อนบรรจง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ณ
สารบัญภาพ.....	ฐ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	7
สมมติฐานการวิจัย.....	7
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	10
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	14
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	15
แนวคิดและหลักการการบริหารสถานศึกษา.....	16
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างองค์กรแห่งความสุข.....	23
ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข.....	33
บริบทสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่	
การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2.....	36
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	46
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	53

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	55
ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพ ปัญหา และเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาที่นำไปสู่ ความเป็นองค์กรแห่งความสุข เขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2.....	55
ขั้นตอนที่ 2 การหาแนวทางพัฒนาสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า สู่ความเป็นองค์กร แห่งความสุข อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตาก เขต 2.....	61
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	65
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา เขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตาก เขต 2.....	66
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลให้สถานศึกษาไม่เป็น องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2.....	82
ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบสภาพสภาพความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา เขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตาก เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และจำแนกตาม ขนาดของสถานศึกษา.....	91
ตอนที่ 5 ผลการหาแนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุข เขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตาก เขต 2.....	93

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	104
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	104
วิธีดำเนินการวิจัย.....	104
สรุปผลการวิจัย.....	105
อภิปรายผลการวิจัย.....	112
ข้อเสนอแนะ.....	136
บรรณานุกรม.....	139
ภาคผนวก.....	149
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	150
ภาคผนวก ข ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม.....	170
ภาคผนวก ค ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	185
ภาคผนวก ง แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย.....	187
ภาคผนวก จ รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์.....	203
ภาคผนวก ฉ หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	206
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	210

สารบัญตาราง

ตารางที่

หน้า

1	แสดงผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตาก เขต 2.....	42
2	แสดงผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตาก เขต 2.....	44
3	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	56
4	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ ขนาด สถานศึกษา ประสบการณ์การทำงาน.....	65
5	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพความเป็นองค์กรแห่งความสุขของ สถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตาก เขต 2 โดยภาพรวม.....	66
6	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพความเป็นองค์กรแห่งความสุขของ สถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านสุขภาพดี.....	67
7	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพความเป็นองค์กรแห่งความสุขของ สถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านผ่อนคลายดี.....	69
8	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพความเป็นองค์กรแห่งความสุขของ สถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านน้ำใจดี.....	70
9	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพความเป็นองค์กรแห่งความสุขของ สถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านจิตวิญญาณดี.....	72
10	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพความเป็นองค์กรแห่งความสุขของ สถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านครอบครัวดี.....	73

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่

หน้า

11	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพความเป็นองค์กรแห่งความสุขของ สถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านสังคมดี.....	75
12	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพความเป็นองค์กรแห่งความสุขของ สถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านใฝ่รู้ดี.....	76
13	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพความเป็นองค์กรแห่งความสุขของ สถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านสุขภาพเงินดี.....	78
14	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพความเป็นองค์กรแห่งความสุขของ สถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านการงานดี.....	80
15	แสดงความถี่และร้อยละของปัญหาการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลให้สถานศึกษา ไม่เป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านสุขภาพดี.....	82
16	แสดงความถี่และร้อยละของปัญหาการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลให้สถานศึกษา ไม่เป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านผ่อนคลายดี.....	83
17	แสดงความถี่และร้อยละของปัญหาการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลให้สถานศึกษา ไม่เป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านน้ำใจดี.....	84
18	แสดงความถี่และร้อยละของปัญหาการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลให้สถานศึกษา ไม่เป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านจิตวิญญาณดี.....	85
19	แสดงความถี่และร้อยละของปัญหาการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลให้สถานศึกษา ไม่เป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านครอบครัวดี.....	86

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
20	แสดงความถี่และร้อยละของปัญหาการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลให้สถานศึกษา ไม่เป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านสังคมดี..... 87
21	แสดงความถี่และร้อยละของปัญหาการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลให้สถานศึกษา ไม่เป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านใฝ่รู้ดี..... 88
22	แสดงความถี่และร้อยละของปัญหาการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลให้สถานศึกษา ไม่เป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านสุขภาพเงินดี..... 89
23	แสดงความถี่และร้อยละของปัญหาการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลให้สถานศึกษา ไม่เป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านการงานดี..... 90
24	แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา เขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตาก เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน..... 91
25	แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา เขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตาก เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา..... 92
26	แสดงแนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุขเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านสุขภาพดี..... 94
27	แสดงแนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุขเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านผ่อนคลายดี..... 95
28	แสดงแนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุขเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านน้ำใจดี.... 96

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
29	แสดงแนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุขเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านจิตวิญญาณดี..... 97
30	แสดงแนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุขเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านครอบครัวดี..... 98
31	แสดงแนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุขเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านสังคมดี... 99
32	แสดงแนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุขเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านใฝ่รู้ดี.....100
33	แสดงแนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุขเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านสุขภาพ การเงินดี.....101
34	แสดงแนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุขเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านการงานดี..102

สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย..... 54

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ท่ามกลางโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ตามความเจริญของนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ ภายหลังการเกิดโรคอุบัติใหม่ (Emerging Diseases) ในช่วงที่มีการแพร่ระบาดส่งผลกระทบต่อหลายประเทศ โรคอุบัติใหม่นั้น มีลักษณะเป็นโรคที่เกิดขึ้นใหม่และค้นพบโดยมนุษย์ เป็นลูกที่เกิดจากการกลายพันธุ์ติดจากสัตว์สู่มนุษย์ เช่น โควิด-19 (COVID-19) ไข้หวัดนก (H5N1) ไข้หวัดใหญ่สายพันธุ์ใหม่ (H1N1) โรคเมอร์ส (MERS) โรคซาร์ส (SARS) ไวรัสซิกา (Zika) โรคฝีดาษลิง (Monkeypox) เป็นต้น ภายหลังการเกิดโรคอุบัติใหม่ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ของสังคมในหลายด้านทั้งในระดับบุคคล ชุมชนประเทศ และระดับโลก การเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม ที่เห็นได้ชัดว่าเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงไป คือ การเว้นระยะห่างทางสังคม กลายเป็นพฤติกรรม ปกติเช่นไม่จับมือ สวมใส่หน้ากากอนามัยปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานและการเรียนในรูปแบบออนไลน์ กลายเป็นวัฒนธรรมใหม่ของการทำงานและการเรียน และการร่วมกิจกรรมสาธารณะลดลง จากนั้นยังเกิดความเหลื่อมล้ำทางสังคมที่เด่นชัด โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบาง เช่น คนจน คนไร้งาน ซึ่งได้รับผลกระทบหลังจากเกิดโรคอุบัติใหม่ทั้งยังส่งผลทางด้านเศรษฐกิจและการดำรงชีวิต เกิดอัตราการว่างงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากธุรกิจถูกปิดตัวลงเพราะรายได้ลดลงพฤติกรรมบริโภค เปลี่ยนแปลงไป เน้นการซื้อของ จำเป็นลดการใช้จ่ายอย่างฟุ่มเฟือย ธุรกิจที่กำลังเติบโตได้ดี คือธุรกิจเกี่ยวกับสุขภาพและเทคโนโลยี เช่น ธุรกิจการส่งอาหาร แพลตฟอร์มการสื่อสาร เมื่อหลังจากเกิดโรค ส่งผลถึงปัญหาหลายอย่างและกระทบต่อจิตใจและพฤติกรรมของมนุษย์ เกิดความเครียดและความวิตกกังวลสูงขึ้น จากสภาวะโลกและการสูญเสียรายได้ รวมถึงการสูญเสียคนรักจึงหันไปพึ่งพา สื่อออนไลน์และโซเชียลมีเดียมากขึ้นทั้ง การติดตามข่าวสาร และการปลอบใจ จากปัญหาดังกล่าว ที่เกิดขึ้นส่งผลกระทบต่อ ภายหลังการเกิดโรคอุบัติใหม่ ผู้บริหารในองค์กร ต้องปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งพัฒนาและหาโอกาสในวิกฤตที่เกิดขึ้นแล้ว นำองค์กรฝ่าวิกฤตดังกล่าวไปได้ ภายหลังการเกิดโรคอุบัติใหม่จะสะท้อนให้เห็นว่าประเทศไทย ต้องมีการเตรียมความพร้อม และจำเป็นต้องมีภูมิคุ้มกันในการรับมือกับวิกฤตต่างๆ ให้ได้ ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ซึ่งเป้าหมายหลักของ

การพัฒนา คือ การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ โดยมุ่งเน้นคนไทยให้มีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ ทั้งทักษะความรู้ ทักษะพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม พร้อมทั้งการเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่ มุ่งสร้างความพร้อมในการรับมือและแสวงหาโอกาสจากการเป็นสังคมสูงวัย เปลี่ยนแปลงให้เท่าทันในการเกิดวิกฤตการณ์ต่างๆ เช่น สภาพภูมิอากาศ โรคระบาด และภัยคุกคามทางไซเบอร์ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566, หน้า 20-21)

การพัฒนามนุษย์เป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาประเทศในด้านต่างๆ เพราะมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 การพัฒนาคนในด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม และวัฒนธรรม โดยมีการมุ่งเน้นการพัฒนามนุษย์ ให้สามารถพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในการดำรงชีวิต และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยมนุษย์ รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิ หน้าที่ เสรีภาพ เคารพกฎหมาย และความเสมอภาค คัดค้านการเป็นมนุษย์ รู้จักรักษามลประโยชน์ของส่วนรวม และประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้อันเป็นสากลตลอดจนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งพาตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560, หน้า 3) ในการที่จะพัฒนาประเทศได้ ต้องเริ่มจากการพัฒนามนุษย์โดยบุคคลที่มีความสำคัญในการพัฒนามนุษย์ ก็คือครู บุคคลที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษา ครูเป็นกลไกที่สำคัญของระบบการศึกษา และเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ประสิทธิภาพในการทำงานของครู จึงเป็นสิ่งสำคัญในการสนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ แวะได้พัฒนาให้มีความรู้ความเข้าใจ ปลุกฝังค่านิยมที่ถูกต้องและเสริมสร้างภูมิคุ้มกัน สามารถปรับตัวรับมือกับภัยคุกคามรูปแบบใหม่ ได้ทันสถานการณ์ อาชีพครูเป็นอาชีพที่ได้รับการคาดหวังจากสังคมค่อนข้างสูง เช่น สังคมมักมองว่าครูต้องปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ไม่ว่าจะเป็นการแต่งกายและพฤติกรรมต่างๆ ต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ครูต้องเป็นผู้แนะนำ สั่งสอนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีเจตคติที่ดีตามหลักประชาธิปไตยและต้องเป็นครูที่ดีของนักเรียน เป็นเพื่อร่วมงานที่ดี รวมถึงต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ปกครองซึ่งการที่สังคมคาดหวังในสิ่งเหล่านี้กับอาชีพครู ครูจึงเป็นอาชีพที่ต้องใช้ความอดทนและความพยายามในการจัดการอารมณ์ของตนเองเมื่อต้องเจอสถานการณ์ต่างๆ ที่ไม่พึงประสงค์ต่อความรู้สึกไม่ว่าเป็นในสังคม หรือในสถานที่ทำงาน จากความไม่พึงประสงค์ดังกล่าว อาจจะส่งผลให้ครูเกิดความอ่อนล้าทางด้านจิตใจ และอาการเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน และปัญหาต่างๆ เหล่านี้ก่อให้เกิดความเครียดและความวิตก

กังวลซึ่งเป็นอันตรายต่อการทำงาน เพราะส่งผลกระทบต่อภาวะทางสุขภาพจิตและศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (อารยา ปิยะกุล, 2566, หน้า 302-304)

องค์กรแห่งความสุข หรือ Happy Workplace คือ กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรเพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน เป็นกระบวนการพัฒนาคนในองค์กร โดยเน้นการจัดการคนเป็นหลักโดยใช้ความสุข การทำให้องค์กรสุขภาวะเกิดขึ้นได้ต้องมีกระบวนการในการสร้างสุขภาวะที่ดีมี 3 องค์ประกอบ คือ 1. คนทำงานมีความสุข เพราะองค์กรต้องตระหนักว่าคนทำงานทุกคนล้วนมีความสำคัญ ดังนั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมให้คนทำงานมีความสุขทั้งด้านร่างกาย จิตใจ ปัญญาและสังคม หมายถึงการมีสุขภาพ ร่างกาย สุขภาพจิตใจที่แข็งแรง มีความเป็นอยู่ที่ดี มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงาม มีความเอื้ออาทรต่อตนเอง และสังคมเมื่อคนทำงานมีความสุขจะสามารถสร้างความมั่นคงในชีวิตด้านการงาน เศรษฐกิจและสังคม 2. ที่ทำงานน่าอยู่ คือ องค์กรต้องทำให้สถานที่ทำงานเป็นเสมือนบ้านหลังที่ 2 ของคนทำงาน โดยจัดให้มีสภาพแวดล้อมให้สอดคล้องกับวิธีการทำงานและเอื้อต่อการดูแลส่งเสริมและสนับสนุนการมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดีของคนทำงาน รวมทั้งเอื้อให้เกิดปฏิสัมพันธ์และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการระหว่างผู้บริหารคนทำงาน รวมถึงบุคคลภายนอก 3. สังคมดี คือ ประกอบด้วยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายภาคส่วนที่ หมายรวมถึงชุมชนแวดล้อมต่างๆ รอบข้างขององค์กรอาทิชุมชนที่อยู่ในพื้นที่ตั้งขององค์กรผู้รับบริการหรือลูกค้าขององค์กรคู่ค้าซัพพลายเออร์ หรือองค์กรที่เป็นพาร์ทเนอร์ร่วมงาน ซึ่งมีความสำคัญไม่น้อยที่องค์กรจะต้องให้ความสนใจใส่ใจดูแล เพราะเชื่อว่าการที่ผู้คนมีความเป็นอยู่ที่ดี ภายในสังคมหรือชุมชน ย่อมเป็นพื้นฐานที่ดี ทำให้ผู้อยู่อาศัยมีความรักปรองดอง สามัคคีต่อกันพร้อมร่วมแรงร่วมใจกันพัฒนาชุมชนให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น แนวทางการพัฒนาองค์กรสุขภาวะ ต้องส่งเสริมการบริหารจัดการชีวิตให้มีความสุขอย่างยั่งยืน สร้างทัศนคติบวกต่อมุมมองในการดำเนินชีวิตการอยู่ร่วมกับผู้อื่น การรับผิดชอบต่อสังคมเป็นสมาชิกที่ดีต่อครอบครัวองค์กรและสังคม โดยมีความสุขที่แท้จริงบนพื้นฐานที่สมดุลกับชีวิต ได้แก่ 1) สุขภาพดี (Happy Body) คือ การมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ทางด้านร่างกายและจิตใจ พร้อมทั้งจะรับมือกับปัญหาที่เข้ามาได้เป็นอย่างดี 2) ผ่อนคลายดี (Happy Relay) คือ รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต เพราะเชื่อว่าการที่คนทำงานหากไม่รู้จักรักษาการผ่อนคลายให้กับ ตนเองจะทำให้ร่างกายและจิตใจเกิดความเครียด อันส่งผลกระทบต่อหน้าที่การทำงาน 3) น้ำใจดี (Happy Heart) คือ มีความเอื้ออาทรต่อกันและกัน เนื่องจากมีความเชื่อว่าความสุขที่แท้จริงคือการเป็นผู้ให้ 4) จิตวิญญาณดี (Happy Soul) คือ มีความศรัทธาในศาสนา และมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะเชื่อว่าหลักธรรมคำสอนของศาสนาเป็นสิ่งที่จะช่วยดำเนินชีวิตของทุกคนให้ดำเนินไปในเส้นทางที่ดีได้ทำให้ทุกคนมีสติ มีสมาธิในการทำงาน สามารถรับมือกับปัญหาที่เข้ามาได้ ยึดหลักสนับสนุนให้เป็นคนดี คิดดี ทำดีและ

มีความศรัทธาในคุณงามความดีทั้งปวง 5) ครอบครัวดี (Happy Family) คือ มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ปลุกฝังนิสัยรักครอบครัวเพื่อนำไปเป็นหลักในการใช้ชีวิตให้รู้จักความรัก ความเชื่อมั่นและความศรัทธาในความดีงาม จึงจะเกิดเป็นคนดีในสังคม รักตนเอง รักครอบครัว รักการงาน รักเพื่อนรักในสิ่งที่เพียงพอ 6) สังคมดี (Happy Society) คือ คือ การมีความรักความสามัคคีต่อชุมชนที่ตนทำงาน ที่พักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี เพราะเชื่อว่าการที่ผู้คนมีความเป็นอยู่ที่ดีภายในสังคมหรือชุมชนที่ดีย่อมเป็นพื้นฐาน ทำให้ผู้อยู่อาศัยมีความรัก ความปรองดองความสามัคคีต่อกัน พร้อมร่วมแรงร่วมใจ ช่วยกันพัฒนาชุมชนให้มีชีวิตการเป็นอยู่ที่ดีขึ้น 7) ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) คือ พัฒนาค้นคว้าตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน เพราะเชื่อว่าถ้าเรา ทุกคนแสวงหาความรู้ใหม่ๆ มาเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ก็จะเป็นอีกหนึ่งแรงผลักดันช่วยให้องค์กรพัฒนาขึ้นด้วยบุคลากรที่มีศักยภาพ 8) สุขภาพเงินดี (Happy Money) คือ มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ไม่เป็นหนี้ปลุกฝังนิสัยอดออมประหยัด รู้จักวิธีใช้เงินไม่ใช่สุรุ่ยสุร่ายใช้จ่ายแต่จำเท่าที่จำเป็นยึดหลักคำสอนการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง การปรับใช้แนวคิดและทฤษฎีการเอาแนวคิด Happy Workplace มาปรับใช้เป็นแนวทางในการจัดการชีวิตของตนเองให้มีความสุขอย่างยั่งยืน สร้างทัศนคติเชิงบวกต่อมุมมองในการดำเนินชีวิตการอยู่ร่วมกับผู้อื่น รับผิดชอบต่อสังคม มีความสุขที่แท้จริงบนพื้นฐานความสุข ที่สมดุลกับชีวิตทำให้มีความสุขทำให้มีความสุขได้ด้วยตัวเองได้ไม่เป็นภาระใครยามแก่ (สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร, 2564, หน้า 7-10)

เขตพื้นที่ชายแดนเป็นพื้นที่ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประเทศตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน พื้นที่ชายแดนมีความสำคัญหลักในมิติด้านความมั่นคงในฐานะเป็นพื้นที่แรกในการป้องกันภัยคุกคามรวมถึงมิติด้านเศรษฐกิจในฐานะพื้นที่ชายแดนเป็นแหล่งผลิตและการค้า สินค้าหายากมีราคา ซึ่งสร้างความมั่นคงให้กับภาครัฐ ซึ่งส่งผลโดยตรง ต่อความมั่นคงและความปลอดภัยของประเทศ ดังนั้น การบริหารจัดการนโยบายกระบวนการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพไร้รอยต่อ จึงถือเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้ประเทศสามารถรักษาผลประโยชน์ของชาติในพื้นที่ชายแดนได้ แนวโน้มสถานการณ์และปัญหาความมั่นคง ชายแดนในระยะที่ 5 สถานการณ์ความมั่นคงประเทศรอบบ้าน ส่งผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประเทศไทยอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เช่น สถานการณ์ความไม่สงบของประเทศพม่า ที่มีเขตติดต่อกับอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก มีสถานการณ์การสู้รบระหว่างฝ่ายรัฐบาลรักษาการและฝ่ายต่อต้านซึ่งมีแนวโน้ม ยืดเยื้อรุนแรง และขยายตัวเพิ่มมากขึ้นทั้งในเชิงพื้นที่และระดับความรุนแรง รวมทั้ง 2 ฝ่ายยังไม่มีแนวโน้มในการใช้การเจรจาเพื่อหาทางออก รวมถึงปัญหาอาชญากรรม ข้ามชาติและอาชญากรรมอื่นๆ ในเขตพื้นที่ชายแดน โดยเฉพาะปัญหาการค้ายาเสพติด การค้าอาวุธการค้ายาเสพติดในพื้นที่ชายแดน ขบวนการลักลอบตัดไม้ข้ามชาติ ซึ่งเป็นปัญหาต่อเนื่องและมีพลวัตสูงทำให้ยากแก่การจับกุม นอกจากนี้ยังพบปัญหาอาชญากรรมทางไซเบอร์ในพื้นที่ชายแดน อาทิ การมีที่ตั้งสำหรับการพนันออนไลน์ในพื้นที่ชายแดน การเป็นที่ตั้งสำหรับกลุ่มมิจฉาชีพ

คอลเซ็นเตอร์ โดยเฉพาะประชาชนชาวไทยทั้งในพื้นที่ชายแดนและพื้นที่ชั้นใน ตกเป็นเป้าหมายของธุรกิจดังกล่าว และปัญหาแรงงานผิดกฎหมาย การลักลอบเข้าเมืองผิดกฎหมายและการค้ามนุษย์ เกิดจากปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจของไทยและประเทศรอบบ้าน ได้แก่ ความต้องการแรงงานภายในประเทศไทย และแสวงหาโอกาสของประชาชนในประเทศรอบบ้าน รวมทั้งปัญหาการแพร่ระบาดของโรคตามแนวชายแดน หลังจากการเกิดโรคอุบัติใหม่และอุบัติซ้ำ รวมถึงโรคระบาด มีความซับซ้อนในการบริหารจัดการและควบคุม รวมถึงโรคบางประเภทส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อมในหลายมิติ อาจส่งผลให้เกิดการแพร่ระบาดของโรคตามเขตชายแดน ทั้งที่เกิดในคนและสัตว์เป็นวงกว้าง ปัญหาดังกล่าวอาจส่งผลกระทบต่อไทยทั้งในด้านความเสี่ยงต่อการระบาดของโรคในประเทศ ตลอดจนด้านเศรษฐกิจในกรณีที่มีการปิดพรมแดนเพื่อป้องกันโรคระบาด (สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ, 2566, หน้า 2-6)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 เป็นองค์กรหลักในการรับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่ 5 อำเภอชายแดนฝั่งตะวันตกของจังหวัดตาก ได้แก่ 1. อำเภอแม่สอด 2. อำเภอแม่ระมาด 3. อำเภอท่าสองยาง 4. อำเภอพบพระ 5. อำเภออุ้มผาง มีอาณาเขตดังนี้ ทิศเหนือติดต่อกับอำเภอสบเมย จังหวัดแม่ฮ่องสอน และอำเภออมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่ ทิศใต้ติดต่อกับอำเภอสังขละบุรี อำเภอทองผาภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี อำเภอบ้านไร่ จังหวัดอุทัยธานี อำเภอคลองลาน จังหวัดกำแพงเพชร และอำเภอชุมตาบง จังหวัดนครสวรรค์ ทิศตะวันออกติดต่อกับอำเภอเมืองตาก อำเภอบ้านตาก อำเภอสามเงา จังหวัดตาก ทิศตะวันตกติดต่อกับสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์ ภาพรวมของโรงเรียนในสังกัดอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก มีกลุ่มโรงเรียนทั้งหมด 5 กลุ่ม จำนวนโรงเรียน 38 โรงเรียน และมีจำนวนข้าราชการครูทั้งสิ้น 683 คน โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 มีพันธกิจหลักในการ ส่งเสริมการพัฒนาผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองทิศทางการพัฒนาประเทศ และพัฒนาระบบบริหารจัดการของหน่วยงานในสังกัดให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล เหมาะสมกับบริบท จากรายงานผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ประจำปีงบประมาณ 2567 พบว่า ผู้บริหารใหม่ทิศทางการบริหารงานในมิติของนักบริหารสถานศึกษายังมองได้ไม่ชัดเจน และยังไม่ครอบคลุม และครูประจำการหรือครูตามวิชาเอกไม่เพียงพอต่อชั้นเรียน/กลุ่มสาระการเรียนรู้ จึงเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ทำให้ปฏิบัติหน้าที่หนัก อีกทั้งการปฏิบัติหน้าที่ เช่น การประชุมหรือการทำงานที่ต้องอาศัยการเชื่อมต่อสัญญาณอินเทอร์เน็ต ไม่ค่อยเสถียรเนื่องจากปรากฏการณ์ทางธรรมชาติ และปัญหาการจัดประชุมฯ ในช่วงวันหยุด (เสาร์-อาทิตย์) เนื่องจากทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ไม่ต้องการให้การประชุมกระทบการจัดการเรียนการสอน จึงทำให้ผู้บริหารและครูต้องสละเวลาในช่วงวันหยุด อีกทั้งกิจกรรมของโรงเรียนและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

มีมากจึงทำให้ผู้บริหารและครู ปฏิบัติหน้าที่อย่างหนัก อีกทั้งปัญหาเกี่ยวกับงบประมาณในการนำมาบริหารงานต่างๆ ภายในสถานศึกษาไม่เพียงพอ และปัญหาการขาดแคลนอุปกรณ์ อิเล็กทรอนิกส์ที่ไม่เพียงพอต่อการทำงาน และการโยกย้ายของข้าราชการครูส่งผลกระทบต่อการทำงานที่ต้องการความต่อเนื่องทำให้ผู้ที่มารับงานต่อไม่เกิดความเชี่ยวชาญในการทำงาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2, 2567, หน้า 69-71) การมาปฏิบัติหน้าที่ของครูในโรงเรียนชายแดนหรือโรงเรียนชายขอบที่มีพื้นที่ห่างไกล คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนชายขอบ หรือห้องเรียนในพื้นที่ห่างไกล ยังมีคุณภาพที่ต่ำกว่ามาตรฐาน เพราะโรงเรียนที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล หรือในพื้นที่เขตชายแดนขาดปัจจัยขั้นพื้นฐานต่างๆ เช่นระบบสาธารณูปโภคที่ไม่ครอบคลุม ปัญหาครูไม่ครบชั้น ไม่มีครูเฉพาะทางปัญหาคุณภาพชีวิตของครู บริบทและหน้าที่ของครูในพื้นที่ห่างไกล เพื่อที่เขตชายแดนนั้นครูต้องทำหน้าที่มากกว่า 3-4 หน้าที่ เพราะครูที่มาปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนชายขอบ หรือในโรงเรียนที่ตั้งในพื้นที่ห่างไกล ครูต้องทำหน้าที่เปรียบเสมือนผู้ปกครองของนักเรียนที่ต้องคอยดูแลนักเรียน ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ (เมธี อนันต์, 2566, หน้า 123)

ด้วยสภาพและปัญหาดังกล่าวทำให้เห็นว่า การปรับตัวภายหลังการเกิดโรคอุบัติใหม่ (Emerging Diseases) ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาต้องปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งพัฒนาและหาโอกาสในวิกฤตที่เกิดขึ้นแล้วนำองค์กรฟื้นฝ่าวิกฤตดังกล่าวไปให้ได้ และปัญหาการโยกย้ายของผู้บริหาร ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 เนื่องจากย้ายกลับภูมิลำเนา ส่งผลกระทบต่อปฏิบัติงานขาดความชำนาญในการรับภาระหน้าที่ใหม่ และขาดแคลนบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่เพียงพอต่อการดำเนินกิจกรรมการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ทำให้บุคลากรทางการศึกษาต้องรับภาระหน้าที่หนัก และการขาดแคลนการอำนวยความสะดวกทางด้านเทคโนโลยีในการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ทั้งปัญหางบประมาณที่ไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานต่างๆ ภายในสถานศึกษารวมถึงปัญหาความมั่นคงชายแดนไทย-พม่า สถานการณ์ความไม่สงบของประเทศพม่า ที่มีเขตติดต่อกับอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก รวมถึงปัญหาอาชญากรรม ข้ามชาติและอาชญากรรมอื่นๆ ปัญหาการค้ายาเสพติดการค้า อาวุธการค้ามนุษย์ในพื้นที่ชายแดน ขบวนการลักลอบตัดไม้ข้ามชาติ ปัญหาอาชญากรรมทางไซเบอร์ในพื้นที่ชายแดน ปัญหาแรงงานผิดกฎหมาย และปัญหาการแพร่ระบาดของโรคตามเขตชายแดน ซึ่งจากปัญหาดังกล่าวทำให้สถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับผลกระทบที่ทำให้การบริหารและการทำงานในองค์กรของสถานศึกษาไม่เกิดเป็นองค์กรแห่งความสุข จึงต้องส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน สร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุขเพราะความสุขของคนทำงาน นำไปสู่ผลงานของคนทำงาน ผลงานของคนทำงานนำไปสู่ความยั่งยืนขององค์กรที่มีความสุขในสถานศึกษาได้ จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพและปัญหาความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอ

แม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 และนำผลสภาพและปัญหา มาเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาที่นำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุข โดยจำแนกตาม ประสิทธิภาพ และขนาดของสถานศึกษา เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางพัฒนาสถานศึกษา สู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด และองค์กร ที่บริบทใกล้เคียงกัน นำมาประยุกต์ใช้บริหารภายในองค์กรสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้ดียิ่งขึ้นและมั่นคงในลำดับต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดน ไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาที่นำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุข เขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 จำแนกตามประสิทธิภาพและขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อหาแนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุขเขตชายแดน ไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

สมมติฐานการวิจัย

1. สภาพความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอ แม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 จำแนกตามประสิทธิภาพ มีความแตกต่างกัน
2. สภาพความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอ แม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 จำแนกตามขนาดของ สถานศึกษา มีความแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาแนวทางการบริหารองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สภาพ ปัญหา และเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาที่นำไปสู่ความเป็น
องค์กรแห่งความสุข เขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาตาก เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์และขนาดของสถานศึกษา

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาสภาพ ปัญหาและเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษา
ที่นำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุข เขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยกำหนดขอบเขต
ของการวิจัยสังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขของสำนักสนับสนุน
สุขภาวะองค์กร สำนักงานสนับสนุนกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (สสส.) โดยใช้เครื่องมือ
วัดความสุขด้วยตนเอง (Happinometer) และใช้วงจรการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (PCDA)
มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยมีองค์ประกอบความสุขในองค์กร 9 มิติ ดังนี้

1. สุขภาพดี (Happy Body)
2. ผ่อนคลายดี (Happy Relay)
3. น้ำใจดี (Happy Heart)
4. จิตวิญญาณดี (Happy Soul)
5. ครอบครัวดี (Happy Family)
6. สังคมดี (Happy Society)
7. ใฝ่รู้ดี (Happy Brain)
8. สุขภาพเงินดี (Happy Money)
9. การงานดี (Happy Work-Life)

โดยผู้วิจัยนำกระบวนการบริหาร PDCA (Deming Cycle) มาเป็นกระบวนการในครั้ง
นี้ ประกอบด้วย 1. P (Plan) คือ การวางแผน 2. D (Do) คือ ปฏิบัติตามแผน 3. C (Check) คือ
ตรวจสอบการปฏิบัติตามแผน 4. A (Act) คือ ปรับปรุงแก้ไข

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรอง
ผู้อำนวยการสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาตาก เขต 2 จำนวน 48 คน บุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-
พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ได้แก่ ข้าราชการครู
พนักงานราชการ ลูกจ้าง/อัตราจ้าง จำนวน 736 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก
เขต 2, 2567, หน้า 2-3)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา เขตชายแดน ไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ได้แก่ ข้าราชการครู พนักงานราชการ ลูกจ้าง/อัตราจ้าง จำนวน 210 คน โดยใช้เกณฑ์กำหนดขนาด กลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางเครืจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 608-609) และ กลุ่มตัวอย่างได้มาด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling)

ขอบเขตด้านตัวแปร

1. ตัวแปรต้น ได้แก่

1.1 ประสบการณ์ทำงาน

1.1.1 ประสบการณ์การในการทำงาน 1-10 ปี

1.1.2 ประสบการณ์การในการทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป

1.2 ขนาดสถานศึกษา

1.2.1 ขนาดเล็ก

1.2.2 ขนาดกลาง

1.2.3 ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ สภาพความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา

เขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

ขั้นตอนที่ 2 หาแนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุขเขตชายแดน

ไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งหาแนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุข อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 โดยสังเคราะห์งานวิจัย และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข โดยมีองค์ประกอบความสุขในองค์กร 9 มิติ และใช้วงจรการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (PCDA) ดังนี้

1. สุขภาพดี (Happy Body)
2. ผ่อนคลายดี (Happy Relay)
3. น้ำใจดี (Happy Heart)
4. จิตวิญญาณดี (Happy Soul)
5. ครอบครัวดี (Happy Family)
6. สังคมดี (Happy Society)
7. ใฝ่รู้ดี (Happy Brain)
8. สุขภาพเงินดี (Happy Money)

9. การงานดี (Happy Work-Life)

โดยผู้วิจัยนำกระบวนการบริหาร PDCA (Deming Cycle) มาเป็นกระบวนการในครั้งนี้ ประกอบด้วย 1. P (Plan) คือ การวางแผน 2. D (Do) คือ ปฏิบัติตามแผน 3. C (Check) คือ ตรวจสอบการปฏิบัติตามแผน 4. A (Act) คือ ปรับปรุงแก้ไข

ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูล

กำหนดผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถในการสร้างความสุข และการบริหารความสุขในองค์กร จำนวน 17 คน ซึ่งมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา โดยสร้างความสุขในองค์กร มีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 4 คน
2. ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 มีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน
3. ข้าราชการครู คือ ผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 มีวิทยฐานะไม่น้อยกว่าชำนาญการพิเศษ จำนวน 2 คน
4. นักจิตวิทยา คือ ผู้ให้คำปรึกษาผู้เชี่ยวชาญที่ให้คำปรึกษาด้านสภาวะทางจิตใจ และอารมณ์ที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรม ทักษะคิดและการใช้ชีวิตของคน จำนวน 2 คน
5. ผู้นำศาสนา คือ บุคคลที่มีอำนาจในชุมชนศาสนาและมีบทบาทสำคัญในการตีความและหล่อหลอมความเข้าใจของผู้คนเกี่ยวกับศาสนาของตน มีอำนาจในการโน้มน้าวความคาดหวังเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ยอมรับได้ของครอบครัวและการตอบสนองต่อพฤติกรรมที่ยอมรับไม่ได้ภายในครอบครัว จำนวน 7 คน

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ หาแนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุข เขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. องค์กร หมายถึง การรวมกลุ่มกันของบุคคลกลุ่มหนึ่ง โดยการทำงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมาย และมีการใช้อำนาจการบริหารที่ชัดเจน มีการแบ่งงานและหน้าที่เป็นหน่วยงานราชการต่างๆ ที่ทำหน้าที่ให้บริการประชาชน และมีบทบาท หน้าที่ที่ชัดเจนเป็นไปตามระเบียบของทางราชการ เพื่อจัดการและบริหารให้มีประสิทธิภาพ และความสำเร็จขององค์กร ประกอบด้วย

ส่วนสำคัญ คือ มีเป้าหมายวัตถุประสงค์ ภาระหน้าที่ การแบ่งงาน มีสายผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา

2. องค์กรแห่งความสุข หมายถึง องค์กรที่มีกระบวนการ สภาพแวดล้อม และวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการลดปัจจัยเสี่ยง และสร้างปัจจัยเสริมให้แก่บุคลากรทางการศึกษามีความสุขอย่างยั่งยืน ในการทำงานร่วมกับคนในสังคม องค์กรให้ความสุข จะประกอบไปด้วย 9 มิติ ดังต่อไปนี้

2.1 สุขภาพดี (Happy Body) หมายถึง ส่งเสริมสนับสนุนให้คนทำงานมีสุขภาพกายและใจที่แข็งแรง มีพฤติกรรมและสภาวะที่เหมาะสมรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกินให้เหมาะสมกับเพศและวัย รู้จักนอนและไม่เครียดเพื่อให้คนในองค์กรมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง และมีสุขภาพจิตที่ดีพร้อมที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และรับมือกับปัญหาที่จะเข้ามาได้เป็นอย่างดี

2.2 ผ่อนคลายดี (Happy Relax) หมายถึง ส่งเสริมและสนับสนุนให้คนทำงานได้รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิตและการทำงาน มุ่งเน้นให้คนทำงานในองค์กรรู้จักการผ่อนคลายกับสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต รักษาสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน

2.3 น้ำใจดี (Happy Heart) หมายถึง ส่งเสริมและสนับสนุนความมีน้ำใจและเอื้ออาทรต่อกันภายในองค์กร เพื่อให้คนทำงานเกิดความรักใคร่ปรองดองน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันรู้จักการแบ่งปันอย่างเหมาะสม รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง

2.4 จิตวิญญาณดี (Happy Soul) หมายถึง ส่งเสริมและสนับสนุนให้คนทำงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับชีวิต มีศรัทธาในการเข้าใจ ตนเองเข้าใจผู้อื่น เห็นความสัมพันธ์เชื่อมโยงตนเองกับสังคมและครอบครัวมีความมั่นคงภายในสามารถวางจิต และวางใจได้อย่างถูกต้อง คิดดี ทำดีและเห็นตรง ช่วยให้ดำเนินชีวิตได้อย่างสมดุล เป็นปกติสุขทั้งกายและใจสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ที่ผ่านเข้ามาในชีวิต ช่วยให้จิตเป็นอิสระท่ามกลางความผันผวนแปรปรวนต่างๆ

2.5 ครอบครัวดี (Happy Family) หมายถึง ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างครอบครัวที่อบอุ่นและ มั่นคงให้กับคนทำงานในองค์กร สามารถบริหารจัดการความสมดุลในครอบครัว จัดสรรเวลาในการอยู่ร่วมกัน ดูแลกันของสมาชิกในครอบครัว เพราะครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำสิ่งต่างๆ มีภูมิคุ้มกันที่สามารถเผชิญกับอุปสรรคในชีวิตได้และทำให้มุ่งมั่นในการใช้ชีวิตได้ดีขึ้น

2.6 สังคมดี (Happy Society) หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนให้คนทำงานในองค์กรสร้างสังคมที่ตนเองอยู่ให้เป็นสังคมที่ดีทั้งสังคมในการทำงานและสังคม นอกที่ทำงานมีความรักสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองทำงานและที่พักอาศัย ให้มีสภาพแวดล้อมที่ดี เพราะหากสังคมรอบข้างดี องค์กรที่อยู่ในสังคมนั้นย่อมมีความสุขไปด้วย ทำให้ทุกคนในสังคมมีน้ำใจดี สามัคคีต่อกัน พร้อมร่วมแรงร่วมใจ ช่วยกันพัฒนาชุมชนให้มีชีวิตการเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

2.7 ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) หมายถึง ส่งเสริมและสนับสนุนให้คนทำงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน

2.8 สุขภาพเงินดี (Happy Money) หมายถึง ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการทางการเงินที่ดีของคนทำงานในองค์กรและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม คือการใช้เงินเป็น มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ เป็นหนี้ให้พอดี รู้จักกันทำบัญชีรายรับรายจ่าย ใช้ชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง

2.9 การงานดี (Happy Work-Life) หมายถึง การส่งเสริม และสนับสนุน การทำงานที่ดี โดยการได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับงาน และงานมีความมั่นคง ปลอดภัย และส่งเสริมความภาคภูมิใจ แล้วความก้าวหน้าในงานนั้นๆ

3. แนวทางการบริหารองค์กรแห่งความสุข หมายถึง การบริหารจัดการองค์กร โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรในองค์กรมีความสุขในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความยั่งยืนขององค์กร

4. สถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด หมายถึง สถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ซึ่งเป็นพื้นที่ติดชายแดนระหว่างประเทศไทยกับประเทศเมียนมา โดยสถานศึกษาเหล่านี้มีบทบาทในการให้บริการการศึกษาแก่ประชาชนในพื้นที่รวมถึงเด็กและเยาวชนจากครอบครัว แรงงานข้ามชาติ และกลุ่มชาติพันธุ์หลากหลาย

5. สภาพความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 หมายถึง บริบทและลักษณะการทำงานของโครงสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

6. ปัญหาความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 หมายถึง อุปสรรคในการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

7. แนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุข อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 หมายถึง วิธีการสร้างองค์กรและพัฒนาความสุขให้เกิดในองค์กรของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

8. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน น้อยกว่า 120 คน คือ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 121 ถึง 600 คน คือ โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนที่มีจำนวน

นักเรียน 601 ถึง 1500 คน คือ โรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 1,501 ขึ้นไป คือ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

9. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษา ในเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สวด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2
10. ศึกษานิเทศก์ หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศ ชี้แนะ กระตุ้นให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษา ให้เกิดมีความรู้ มีทักษะในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งสามารถเป็นที่ปรึกษาทางด้านวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2
11. บุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ข้าราชการครู พนักงานราชการ ลูกจ้าง ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สวด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2
12. นักจิตวิทยา หมายถึง ผู้ให้คำปรึกษาเชี่ยวชาญที่ให้คำปรึกษาด้านสภาวะทางจิตใจ และอารมณ์ที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรม ทักษะและการใช้ชีวิตของคน
13. ผู้นำศาสนา หมายถึง บุคคลที่มีอำนาจในชุมชนศาสนาและมีบทบาทสำคัญในการ ตีความและหล่อหลอมความเข้าใจของผู้คนเกี่ยวกับศาสนาของตน มีอำนาจในการโน้มน้าว ความคาดหวังเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ยอมรับได้ของครอบครัวและการตอบสนองต่อพฤติกรรมที่ยอมรับ ไม่ได้ภายในครอบครัว
14. อำเภอแม่สวด หมายถึง พื้นที่ที่แบ่งการดูแล กระจายอำนาจประกอบไปด้วยกลุ่ม โรงเรียน 5 กลุ่ม ประกอบไปด้วย 1) กลุ่มโรงเรียนแม่สวด-ท่าสายลวด จำนวน 5 โรงเรียน 2) กลุ่ม โรงเรียนแม่ตาว-พระธาตุผาแดง จำนวน 7 โรงเรียน 3) กลุ่มโรงเรียนแม่ปะ-แม่กาษา จำนวน 9 โรงเรียน 4) กลุ่มโรงเรียนพะวอ-ด่านแม่ละเมา จำนวน 8 โรงเรียน 5) กลุ่มโรงเรียน แม่กุ-มหาวัน จำนวน 9 โรงเรียน
15. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 หมายถึง หน่วยงานที่ราชการ จัดตั้งขึ้นตามมาตรา 38 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 4 พ.ศ.2562 มีหน้าที่รับผิดชอบ ดูแล ประเมินผลและติดตาม โรงเรียนระดับ ประถมศึกษา ใน 5 อำเภอ ได้แก่ 1) อำเภอแม่สวด 2) อำเภอแม่ระมาด 3) อำเภอพบพระ 4) อำเภอ อุ้มผาง 5) อำเภอท่าสองยาง ซึ่งโรงเรียนใน 5 อำเภอดังกล่าว คือการดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ได้ทราบถึงสภาพและปัญหาความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดน ไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2
2. ได้ทราบถึงการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาที่นำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุข เขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์และขนาดของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน
3. ผลการวิจัยจะเป็นแนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุขเขต ชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ส่งเสริมให้การบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม รวมถึงสนับสนุนองค์กรแห่งความสุข ให้มีการ บริหารเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 เพื่อปรับปรุงและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ ต่อไป
4. นำข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากการวิจัยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องนำมาวางแผน ปรับปรุงและ พัฒนาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุข
5. สถานศึกษาของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 สามารถ นำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข
6. สถานศึกษาที่มีบริบทใกล้เคียงกับสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางพัฒนา สถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุข

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุข เขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาประกอบการศึกษา ตามรายละเอียด ดังนี้

1. แนวคิดและหลักการการบริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 1.2 หลักการของการบริหารสถานศึกษา
 - 1.3 ความสำคัญของการบริหารการศึกษา
 - 1.4 ขอบข่ายของการบริหารการศึกษา
 - 1.5 กระบวนการบริหารเชิงคุณภาพแบบ Deming Cycle (PDCA)
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างองค์กรแห่งความสุข
 - 2.1 ความหมายขององค์กรแห่งความสุข
 - 2.2 แนวคิดและหลักการของการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข
 - 2.3 แนวทางและการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข (สสส.)
3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข
4. บริบทสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดและหลักการการบริหารสถานศึกษา

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

ได้มีนักวิชาการให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

สุภาพรณ์ เทียงทางธรรม (2564, หน้า 11) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดกระบวนการทำงานโดยผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนทั้งศาสตร์และศิลป์ให้เกิดความร่วมมือกันของบุคลากรในสถานศึกษา ในการพัฒนาสถานศึกษาพัฒนาเยาวชน ชุมชน สังคมในทุกๆ ด้าน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนและตรงตามความต้องการของสังคม

กัญจนพร ศรีมงคล (2565, หน้า 34) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การทำงานต่างๆ ภายในสถานศึกษาที่จะทำให้บุคลากรเกิดการรับรู้กระบวนการในการบริหารสถานศึกษา เพื่อสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทำให้เกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบต่อหน้าที่นำไปสู่การดำเนินงานที่ดีมีประสิทธิภาพบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

ณัฐ ช่วยงาน (2565, หน้า 11) การบริหารสถานศึกษาหมายถึงภารกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการกำหนดแบบแผนวิธีการและขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ มีการควบคุมการจัดการเกี่ยวกับงานในสถานศึกษาทั้งการบริหารงานในสถานศึกษา และการดำเนินกิจการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทั้งหมดเพื่อให้ทำงานร่วมกันจนเป็นผลสำเร็จตรงตามจุดหมายของสถานศึกษาที่ได้วางไว้

ณัฐภรณ์ สมภาร (2566, หน้า 13) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานต่างๆ ภายในสถานศึกษา เป็นกระบวนการที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาทำงานร่วมกัน โดยมีการวางแผนและแนวทางการปฏิบัติการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ นำไปสู่การดำเนินงานที่ดี เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล

วิวรรณ เชื้อจิตร (2566, หน้า 18) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานต่างๆ ภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาทำงานร่วมกัน โดยมีการวางแผนและแนวทางปฏิบัติ การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ นำไปสู่การดำเนินงานที่ดี เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นภารกิจหลักที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ ในการวางแผนและแนวทางปฏิบัติให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ และบรรลุเป้าหมายที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้ตั้งเป้าหมายไว้

หลักการของการบริหารสถานศึกษา

ได้มีนักวิชาการสรุปหลักการของการบริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

สัมมา รณินัย (2560, หน้า 94) ได้กล่าวถึง หลักการบริหารเป็นการประยุกต์ กระบวนการบริหารการศึกษาเข้ามาใช้ในวงการศึกษ ประกอบด้วย การตัดสินใจ การวางแผน การนำแผนสู่การปฏิบัติ การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การอำนวยความสะดวก การจัดสรรทรัพยากร และการติดต่อสื่อสาร รวมถึงการประสานงานและควบคุมงาน พร้อมทั้งมีการประเมินผลและปรับปรุง รวมทั้งป้องกันกระตุ้นการจูงใจ กระบวนการบริหารสถานศึกษา ถือเป็นเครื่องมือสำคัญของการบริหารงานทุกระดับ ผู้บริหารการศึกษา มีผลทำให้การบริหารดีขึ้นจะช่วยให้การทำงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการไปอย่างราบรื่น มีระบบไม่สับสนและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่ดีต้องมีทักษะในการใช้กระบวนการบริหารทุกขั้นตอนโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในขั้นตอนการตัดสินใจ นั้นมีความหมายมากหากผู้บริหารตัดสินใจไม่ถูก การดำเนินการในขั้นตอนต่อไปจะเกิดปัญหาและอุปสรรคตามมา ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์กว้างไกลมีแนวคิด และข้อมูล ครบถ้วนในการตัดสินใจและอาศัยกระบวนการบริหารเป็นหลักในการบริหารงานสถานศึกษา หรือโรงเรียนเป็นองค์การ หรือสถาบันที่ทำหน้าที่จัดและให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคม สถานศึกษาจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าผู้บริหารสถานศึกษา ไม่ปฏิบัติตามหน้าที่และบทบาท โดยมีความรอบรู้และใช้หลักในการบริหารอย่างมีจุดหมาย ซึ่งมีหลักการบริหาร นักศึกษา ดังนี้

1. การวางแผนเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ชัดเจน
2. การวางแผน แนะนำเทคนิคในการบริหารงาน
3. การจัดโครงสร้าง และวางระบบงาน
4. การใช้ทรัพยากรและค่าใช้จ่ายที่คุ้มค่า
5. การใช้อำนาจในการสั่งการและควบคุม
6. การประเมินผลเพื่อปรับปรุงงาน

จิตรจรรยา ทรงวิทยา (2562, หน้า 18) ได้กล่าวถึง หลักการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพแบบสมดุล ให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐให้ทันต่อเหตุการณ์ประชาชน ได้รับการอำนวยความสะดวกได้รับการตอบสนองความต้องการ และหลักการบริหารที่ได้รับการยอมรับและแพร่หลาย

1. การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน หมายถึง การบริหารการจัดการตามความต้องการและความจำเป็นของสถานศึกษา โดยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมทำ และร่วมประเมิน โดยใช้หลักการกระจายอำนาจไปยังสถานศึกษา
- 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล และด้านบริหารทั่วไป บนพื้นฐาน

ของหลักการมีส่วนร่วม หลักการคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้ประชาชน หลักการบริหารตนเองและ หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล

2. การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การบริหารจัดการศึกษาที่เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วม เกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ ใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในการแก้ปัญหา โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของแนวคิด การแบ่งอำนาจหน้าที่การบริหารให้ผู้ได้บังคับบัญชาในอีกประเด็นหนึ่งเป็น การเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามา มีส่วนร่วมในการบริหาร เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจและร่วมดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามเป้าประสงค์ที่กำหนด

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า หลักการบริหารสถานศึกษา คือ หลักการที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจในองค์กรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ลักษณะในการบริหารสถานศึกษาต้องอาศัยการตัดสินใจร่วมกัน จะเกิดการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้วยคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้ประชาชนในรูปของคณะบุคคลที่เรียกว่าคณะกรรมการสถานศึกษา รวมถึงมีการบริหารตนเองซึ่งสามารถตรวจสอบและถ่วงดุลอำนาจใดเพื่อทำให้เกิดความเชื่อมั่นในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลตรงตามบริบทของชุมชน

ความสำคัญของการบริหารการศึกษา

ได้มีนักวิชาการสรุปความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

ขวัญพิชชา มีแก้ว (2562, หน้า 12) ได้กล่าวถึงการให้ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง สถานศึกษาต่างๆ จะมีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำที่เป็นมืออาชีพ มีการจัดการเรียนการสอนอย่างมีวัตถุประสงค์ และมีสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ที่มั่นคงถาวรและมุ่งส่งเสริมเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่แท้จริง

ชนภัทร รัตนพันธ์ (2562, หน้า 9) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหาร หมายถึง การทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่นตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยอาศัยศิลปะในการทำงาน ผ่านการบริหารอย่างมีขั้นตอนและมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์หลักของแต่ละองค์การ

สุนิสา มัยจิน (2563, หน้า 13) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการดำเนินการร่วมกันอย่างเป็นระบบ การบริหารจัดการที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา มีการพัฒนาทักษะความรู้ในกระบวนการดำเนินงาน และการสั่งสมประสบการณ์ การกำหนดเป้าหมาย และการวางแผนในการทำงานอย่างต่อเนื่อง การยอมรับจากบุคคลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา รวมทั้งการจัดการที่ดีและมีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จของสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุสำเร็จตามที่กำหนดไว้ได้

ชยากร ทิพมาศ (2565, หน้า 9) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องร่วมมือกันเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความเจริญงอกงาม มีความรู้

ความสามารถ เป็นคนดีของสังคมโดยการจัดแผนยุทธศาสตร์ทางการศึกษาการใช้ทรัพยากร และกระบวนการบริหารที่สอดคล้อง และเหมาะสมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง

ณัฐภรณ์ สมภาร (2566, หน้า 16) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา และการบริหารการศึกษา คือ กระบวนการที่เป็นภารกิจหน้าที่หลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องกำหนดแบบแผนและมีเทคนิคต่างๆ ในการบริหารที่มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ถือเป็นการบริหารจัดการของผู้มีความรู้ความสามารถ มีความเข้าใจในด้านการการศึกษา มีวิธีการบริหารจัดการที่เป็นระบบ ขั้นตอน มีกฎกติกาที่ชัดเจน และต้องได้รับความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษา ผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา และหน่วยงานอื่นๆ เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของสถานศึกษา

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา คือ การทำงานร่วมกันระหว่างบุคคลที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา รวมถึงบุคคลอื่นที่ใช้หลักการบริหารสถานศึกษาที่ต้องมีบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยมีการกำหนดเป้าหมายของการบริหารสถานศึกษา และมีการกำหนดขั้นตอนและวัตถุประสงค์ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ขอบข่ายของการบริหารการศึกษา

ได้มีนักวิชาการสรุปขอบข่ายของการบริหารการศึกษา ดังนี้

ธวัชชัย แสนดวง (2565, หน้า 47) ได้กล่าวถึงโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทุกสังกัดต้องจัด ทำแผนผังการบริหารงาน 4 ฝ่าย และมีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานดำเนินงานตามภารกิจตามที่ระบบไว้ในกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 โดยละเอียด และรอบคอบตามหลักการที่เป็นสาระสำคัญของกฎกระทรวง

กัญจนพร ศรีมงคล (2565, หน้า 40) ได้กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา ตามที่กล่าวมาข้างต้น พบว่า การบริหารสถานศึกษาตามขอบข่ายที่นักวิชาการจำแนกไว้จะมีลักษณะของงานส่วนใหญ่คล้ายคลึงกันและเกี่ยวข้องกัน ซึ่งประกอบด้วย การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป จากทัศนะของนักวิชาการแหล่งต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการมาเป็นตัวแปรการบริหารสถานศึกษา โดยเล็งเห็นว่า การบริหารงานในโรงเรียน 4 ฝ่าย ได้แก่ การจัดการศึกษาในด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารทั่วไป ตามกฎกระทรวง ซึ่งถูกกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 อาศัย

อำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545)

ชยากร ทิพมาศ (2565, หน้า 12) ได้กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานมี 4 งาน คือ กลุ่มงานบริหารวิชาการ ซึ่งเป็นงานหลักที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดกระบวนการเรียนการสอนการวัดผลประเมินผล เป็นต้น กลุ่มงานบริหารงบประมาณ ซึ่งเป็นงานเกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนงบประมาณการเงิน การบัญชี พัสดุ เป็นต้น กลุ่มบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นงานเกี่ยวข้องกับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เงินเดือน วินัยของข้าราชการและการพัฒนาข้าราชการ เป็นต้น กลุ่มบริหารทั่วไป ซึ่งเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบสารสนเทศ การวางแผน บริหารงานการศึกษา งานธุรการ อาคารสถานที่ การระดมทรัพยากรทางการศึกษา งานกิจการนักเรียน เป็นต้น

ทศม วรประวัติ (2565, หน้า 71) ได้กล่าวถึงสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดขอบข่ายงานที่สถานศึกษาต้องปฏิบัติไว้ 6 งาน คือ 1) งานวิชาการ 2) งานบริหารบุคคล 3) งานบริหารกิจการนักเรียน 4) งานธุรการการเงิน 5) งานอาคารและสถานที่ 6) งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน หลังจากมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารสถานศึกษาออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านงานบุคคล และด้านงานทั่วไป

วิวรรณ เชื้อจิตร (2566, หน้า 97) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของการบริหารการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับสถานศึกษาจะมีความเกี่ยวข้องกับงาน 4 ด้าน อันได้แก่ 1) งานด้านวิชาการ 2) งานด้านบุคลากร 3) งานด้านงบประมาณ และ 4) การบริหารทั่วไป และในส่วนของการบริหารการศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษาก็จะมีความคล้ายคลึงกับการบริหารสถานศึกษาซึ่งเกี่ยวข้องกับงานหลักๆ ที่ประกอบไปด้วย 1) งานด้านการอำนวยการ 2) งานด้านนโยบายและแผน 3) งานด้านส่งเสริมการศึกษาทางไกลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 4) งานด้านบริหารงาน การเงินและสินทรัพย์ 5) งานด้านบริหารงานบุคคล 6) งานด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 7) งานด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา 8) งานด้านส่งเสริมการจัดการศึกษา และ 9) งานด้านการตรวจสอบภายใน

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ขอบข่ายของการบริหารการศึกษา ประกอบด้วยงาน 4 ด้าน ได้แก่ 1) งานด้านวิชาการ 2) งานด้านบุคลากร 3) งานด้านงบประมาณ และ 4) การบริหารทั่วไป

กระบวนการบริหารเชิงคุณภาพแบบ Deming Cycle (PDCA)

ได้มีนักวิชาการสรุป กระบวนการบริหารเชิงคุณภาพแบบ Deming Cycle (PDCA) ดังนี้
 ยูธนา เกื้อกุล (2560, หน้า 156) ได้กล่าวถึง การบริหารงานในองค์กร ส่วนใหญ่ มีการนำหลักการ PDCA เสมอ โดยมีการดำเนินกิจกรรมบางกิจกรรมที่ครบวงจร ในขณะที่อาจจะไม่ครบวงจร ตามลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในแต่ละองค์กรจะมีวงจร PDCA อยู่หลายๆ วง วงใหญ่ที่สุดคือ วงที่มีวิสัยทัศน์และแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรเป็นแผนงาน (P) แผนงาน วงใหญ่อาจครอบคลุมระยะเวลาต่อเนื่องกันหลายปีจึงจะบรรลุผล การจะผลักดันให้วิสัยทัศน์ และแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรปรากฏเป็นจริงได้จะต้องปฏิบัติ (P) โดยนำแผนยุทธศาสตร์มากำหนด เป็นแผนการปฏิบัติงานประจำปีของหน่วยงานต่างๆ ขององค์กร แผนการปฏิบัติงานประจำปีจะ ก่อให้เกิดวงจร PDCA ของหน่วยงานขึ้นใหม่ หากหน่วยงานมีขนาดใหญ่ มีบุคลากรที่เกี่ยวข้องจำนวนมาก ก็จะต้องแบ่งกระจายความรับผิดชอบไปยังหน่วยงานต่างๆ ทำให้เกิดวงจร PDCA เพิ่มขึ้นอีก หลายๆ วงโดยมีความเชื่อมโยงและซ้อนกันอยู่ การปฏิบัติงานของหน่วยงานทั้งหมดจะรวมกันเป็น (D) ขององค์กรนั้น ซึ่งองค์กรจะต้องทำการติดตามตรวจสอบ (C) และแก้ไขปรับปรุงจุดที่เป็นปัญหาหรือ อาจต้องปรับแผนใหม่ในแต่ละปี (A) เพื่อให้วิสัยทัศน์และแผนยุทธศาสตร์ระยะยาวนั้นปรากฏเป็นจริง และทำให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์รวมขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ

จิตินัดดา สิงห์แก้ว (2562, หน้า 49) ได้กล่าวถึงวงจรคุณภาพ (PDCA) คือ การพัฒนา การทำงานในรูปของกระบวนการ ประกอบด้วย การวางแผน (Plan) การดำเนินการตามแผน (Do) การตรวจสอบ (Check) และการปรับปรุงแก้ไข (Act) โดยการวางแผน การลงมือปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบผลลัพธ์ที่ได้และหากไม่ได้ผลลัพธ์ตามที่คาดหวังไว้จะต้องทำการทบทวนแผนการ โดยเริ่มต้นใหม่และทำตามวงจรคุณภาพซ้ำอีก ซึ่งหลักการดังกล่าว หากนำมาปรับใช้กับสถานศึกษา จะช่วยพัฒนาบุคลากรและผู้เรียนใหม่คุณภาพได้

ธัญยาภรณ์ สังข์เมือง (2565, หน้า 16) ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารเชิงคุณภาพ แบบ Deming Cycle (PDCA) คือ กระบวนการในการบริหารงานที่ให้ความสำคัญในการดำเนินงาน อย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) การวางแผน (Plan) 2) การปฏิบัติตามแผน (Do) 3) การตรวจสอบ (Check) 4) การปรับปรุงการดำเนินการอย่างเหมาะสม (Act) แนวทางการ บริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา

เกวลิน งามพิริยกร และณัฐพล ธรรมมาวิวัฒน์ (2565, หน้า 35) ได้กล่าวถึง การบริหาร เชิงระบบตามวงจรคุณภาพ Deming Cycle (PDCA) เป็นกิจกรรมพื้นฐานการพัฒนา ประสิทธิภาพและคุณภาพของการดำเนินงาน ประกอบไปด้วยขั้นตอน 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน (Plan) 2) การปฏิบัติ (Do) 3) การตรวจสอบ (Check) 4) การปรับปรุง (Act) การบริหารเช่นนี้

เป็นการบริหารโดยการดำเนินการกิจกรรมอย่างเป็นระบบ และหมุนเวียนไปเรื่อยเรื่อย ส่งผลให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเพิ่มขึ้น

วริยาพัชร วรภัทร์สรกุล (2566, หน้า 163) ได้กล่าวถึง วงจรคุณภาพ PDCA เป็นแนวคิดที่เน้นการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ และมีเป้าหมายในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการพัฒนาและการควบคุมคุณภาพงาน แบ่งเป็น 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน (Plan) ปฏิบัติตามแผน (Do) ตรวจสอบการปฏิบัติตามแผน (Check) และปรับปรุงแก้ไขพัฒนาต่อเนื่อง (Act) การนำ Deming Cycle (PDCA) มาใช้ในการบริหารช่วยให้ทีมงานสามารถรักษาและพัฒนา ควบคุมคุณภาพของงานได้อย่างต่อเนื่อง โดยการทำวงจรซ้ำๆ ตลอดระยะการดำเนินงาน จะช่วยส่งเสริมและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง แม้จะมีการตรวจสอบการดำเนินงานทุกครั้ง ถือเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการจัดการการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ

เดมมิง (Deming, 2004, p. 41, อ้างถึงใน สมศักดิ์ สินธุระเวช, 2542, หน้า 45) ได้กล่าวถึง กระบวนการบริหารเชิงคุณภาพเดมมิง เป็นกระบวนการที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดผลผลิตและบริการที่มีคุณภาพ โดยหลักการที่เรียกว่า วงจรคุณภาพ (PDCA) วงจรเดมมิง ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบ และการปรับปรุงแก้ไข ดังนี้

1. Plan คือ การวางแผนเพื่อเปลี่ยนแปลงหรือทดสอบ สาเหตุของปัญหาเพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้น
2. Do คือ การปฏิบัติตามแผนที่ได้กำหนดไว้ โดยได้วิเคราะห์จากการกำหนดสาเหตุของปัญหา และแผนที่ได้วางไว้มาทดลองปฏิบัติเป็นการนำร่อง
3. Check คือ การตรวจสอบเพื่อให้ทราบว่า การปฏิบัติบรรลุผลตามแผนที่ได้วางแผนไว้หรือไม่ และเป็นตรวจสอบความผิดพลาด
4. Act คือ เป็นขั้นตอนการยอมรับการเปลี่ยนแปลง ในกรณีที่หากบรรลุผลเป็นที่น่าพอใจหรือหากผลปฏิบัติไม่ได้เป็นไปตามแผน ให้ทำวงจรโดยการเรียนรู้การกระทำในวงจรที่ปฏิบัติไปแล้ว

เรอาลีวาสเกซ วาร์กัส และคนอื่นๆ (Realyvasquez-Vargas, et al., 2018, p. 17) ได้กล่าวถึง กระบวนการบริหารเชิงคุณภาพ Deming Cycle (PDCA) เป็นปรัชญาในการบริหารกระบวนการอย่างต่อเนื่องภายในองค์กร และการถ่ายทอดองค์ความรู้ในบริษัทต่างๆ โดยมีทั้งหมด 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน (Plan) ในขั้นตอนนี้เป็นการระบุปัญหาและกำหนดระดับความสำคัญ โดยมีการวิเคราะห์สถานการณ์ในปัจจุบันและหาสาเหตุของการแก้ปัญหาและวางแผน การแก้ปัญหา การลงมือทำ (Do) ขั้นตอนที่ 2 คือ การดำเนินการตามแผนโดยรวบรวมและจัดทำข้อมูลเรียนรู้จากประสบการณ์หรือความผิดพลาด การตรวจสอบ (Check) ขั้นตอนที่ 3 เป็นการวิเคราะห์ผลของการ

ดำเนินงานเปรียบเทียบก่อนหลังใช้และการปรับปรุงแก้ไข (Act) คือ ขั้นตอนที่ 4 เป็นการปรับปรุง และทำให้แนวทางที่ได้ผลลัพธ์กลายเป็นมาตรฐานหากผลไม่ชัดเจน หรือต้องการข้อมูลใหม่ อาจเริ่ม กระบวนการใหม่อีกครั้ง

วิhengเวียน, จวียง เค.บี.เซา และแท้ง ตราน (Vi Nguyen, Chuong K.B. Chau & Thanh Tran, 2023) ได้กล่าวถึง กระบวนการบริหารเชิงคุณภาพ Deming Cycle (PDCA) คือ เป็นเครื่องมือในการปรับปรุงคุณภาพกระบวนการผลิต แล้วความล้มเหลว โดยใช้กระบวนการ PDCA ช่วยให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความผิดพลาดซ้ำซาก และส่งเสริมการเรียนรู้ในองค์กร โดยเฉพาะในส่วนของคุณตอนแรก คือ Plan และขั้น Check ที่เป็นขั้นที่สำคัญแต่จะถูกมองข้าม ในภาคปฏิบัติจริง

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า กระบวนการบริหารเชิงคุณภาพแบบ Deming Cycle (PDCA) PDCA คือ วงจรบริหารงานคุณภาพ ประกอบไปด้วย 4 ขั้นตอน Plan-Do-Check-Act เป็นกระบวนการที่ใช้ปรับปรุงการทำงานขององค์กรอย่างเป็นระบบ โดยมีเป้าหมาย เพื่อแก้ปัญหาและเกิดการพัฒนายอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) จุดเด่น คือ เป็น กระบวนการที่ทำซ้ำได้เรื่อยๆ จนกลายเป็นวงจร (Cycle) ประโยชน์ของ PDCA เรียบง่ายและทำซ้ำได้ คือคุณสมบัติหลักของวงจรบริหารงานคุณภาพ สิ่งนี้ทำให้ PDCA มีประโยชน์เหนือเครื่องมืออื่นดังนี้ สร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีกว่า เพราะกระบวนการนี้เริ่มต้นที่ปัญหา และต้องการแก้ไขมัน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร เกิดการปรับปรุงพัฒนายอย่างต่อเนื่อง เพราะเป็นกระบวนการที่ทำซ้ำ ได้ในระยะยาว จึงเกิดประสิทธิภาพสูงสุดหากปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ทำให้ตัดสินใจง่ายขึ้น เพราะมีการ ตั้งเป้าหมายและการวัดผลที่ชัดเจน ข้อมูลที่ได้มาสามารถนำมาวิเคราะห์เพื่อพัฒนาองค์กรต่อไป ลดความเสี่ยงในการจัดการ เพราะกระบวนการนี้ประยุกต์ใช้กับทีมเล็กๆ ก่อน หากเกิดความผิดพลาด ก็จะควบคุมสถานการณ์ได้ง่ายกว่า ทั้งยังสามารถอุดรอยรั่วไม่ให้เกิดความเสี่ยงในอนาคต

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างองค์กรแห่งความสุข

ความหมายขององค์กรแห่งความสุข

ความหมายขององค์กรแห่งความสุข ได้มีนักวิชาการหลายท่าน และหลายองค์กรได้กำหนด นิยามให้ความหมาย ไว้ดังนี้

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2559, หน้า 23) ได้ให้ความหมายคำว่า องค์กรแห่งความสุข คือ กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของ องค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน โดยองค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วยคนทำงานมีความสุขที่ทำงานน่ายุและชุมชนสมานฉันท์

การสร้างองค์กรแห่งความสุข จึงต้องดำเนินการพัฒนาทั้ง 3 ด้านจะพัฒนาด้านความสุขของพนักงานอย่างเดียวไม่ได้

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา (2560, หน้า 3) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งความสุข หมายถึง หน่วยงานสถานประกอบการสถานศึกษาที่ทำงาน ที่มีความมั่นคง ก้าวหน้าตามจุดประสงค์ของภารกิจของคนในองค์กรที่ทุกฝ่ายมีความพึงพอใจและตั้งใจทำงาน โดยมีบรรยากาศที่เกื้อหนุนให้บุคลากรมีสุขภาพที่ดี และทำงานร่วมกันอย่างสมานฉันท์ หลักการที่สำคัญคือความสำเร็จของภารกิจนั้นขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของบุคคลทุกฝ่าย และที่ขาดไม่ได้คือความสุขของทุกคน องค์กรที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างสุขภาพได้กำหนดองค์ประกอบของชีวิต คนไทยมีความสุขไว้ 8 ประการ คือ สุขภาพดี (Happy Body) ผ่อนคลายดี (Happy Relax) น้ำใจดี (Happy Heart) จิตวิญญาณดี (Happy Soul) ครอบครัวดี (Happy Family) สังคมดี (Happy Society) ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) สุขภาพเงินดี (Happy Money) การงานดี (Happy Work-Life) ความสุข ทั้งแก่ประกันดังกล่าว เป็นที่มาของตัวชี้วัดสุขภาวะขององค์กรที่เน้นความสำคัญของคนทำงานในทุกฝ่ายทุกระดับได้ทำงานในสถานที่ ตนเองมีความสุข ความสุขของบุคคลย่อมเชื่อมโยงกับสภาพของสังคมเป็นวงกว้าง ถ้าคนในสังคมฉกฉวยผลประโยชน์ เจ่งดีกันขาดความเอื้อเฟื้ออุดหนุนกันสังคมนั้นย่อมวุ่นวายและเกิดความขัดแย้งบุคคลจะมีความสุขได้ต่อเนื่อง ช่วยกันสร้างสังคม สันติร่วมกันสร้างชุมชนน่าอยู่เกิดสิ่งแวดล้อมที่ดี

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2560, หน้า 8) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งความสุข คือ เป็นองค์กรที่พนักงานเกิดความรู้สึกดี มีความประทับใจและภาคภูมิใจ ที่จะทำงานอยู่ในองค์กรนั้นๆ ปัจจัยเรื่องการจัดวางระบบงานบุคคล และการสร้างคน หรือคลื่นน้ำให้รู้จักให้อิสระรู้จักให้ความเป็นธรรมและรู้จักให้ความห่วงใย จึงเป็นเรื่องที่องค์กรไม่อาจละเลยได้เพราะปัจจัยทั้ง 2 ส่วนมีผลต่อการล้อมตัวให้เกิดองค์กรแห่งความสุข สถานที่ใดที่พนักงานมีความสุข สถานที่นั้นเป็นเหตุจูงใจให้พนักงานเกิดความผูกพัน และเกิดความทุ่มเทเพื่อผลงานของตนเองให้เกิดขึ้น

พัชรพรรณ เวียงเก่า (2561, หน้า 16) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งความสุข หมายถึง กระบวนการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นตามแนวคิดความสุขขั้นพื้นฐาน 8 ประการ โดยมีแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กรให้มีความเป็นอยู่ทางด้านชีวิตส่วนตัวด้านครอบครัวและด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมที่ทำให้ การทำงานในองค์กรมีความสุข สร้างความรู้สึกให้บุคลากรในองค์กร เกิดความรักในการทำงาน และสร้างองค์กรให้เปรียบเสมือนบ้านของตัวเอง สร้างความรู้สึกให้การทำงานในองค์กรเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

ทัศนีย์ พงษ์สุพรรณ (2561, หน้า 16) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งความสุข หมายถึง องค์กรที่บุคลากรมีความสุขในการทำงาน มีความพึงพอใจและตั้งใจทำงาน ร่วมกันด้วยความสบายกาย สบายใจ และมีภูมิทัศน์ที่พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง โดยมีการจัดการสร้างบรรยากาศ

และสภาพแวดล้อมที่ดี ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี และมีการนำดำเนินการที่มุ่งพัฒนาคนอย่างมีเป้าหมาย มีการจัดการองค์กรโดยเน้นการจัดการคนเป็นหลัก

อุทัยวรรณ ศรีรัตน์ (2562, หน้า 10) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งความสุข หมายถึงการพัฒนาองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ของครูในสถานศึกษา มีการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ในการทำงาน สร้างทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน และยอมรับกฎกติกาขององค์กร มีการพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง และมีแนวทางในการพิจารณา 3 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านบุคคล 2. ด้านกระบวนการ 3. ด้านสถานที่

กมลทิพย์ ใจเที่ยง (2563, หน้า 74) ได้ให้ความหมายองค์กรแห่งความสุข หมายถึง กระบวนการ จัดการมีเป้าหมายเพื่อรักษาและคงไว้ซึ่งความเป็นอยู่ที่ดีและความพึงพอใจในการทำงานของทั้งบุคลากรระดับบริหารและพนักงานภายในองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความรู้สึก อุทิศตน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ลดอัตราการลาป่วยและการลาออก และส่งเสริม ประสิทธิภาพในการทำงาน โดยคำนึงถึงความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงาน การดูแลให้พนักงาน มีสุขภาพกายและใจที่ดี และปลูกฝังคุณภาพชีวิตครอบครัวที่ดี การส่งเสริมหลัก จริยธรรมและการกำกับดูแลเป็นสิ่งสำคัญ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน และนำ ระบบ ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรมซึ่งสอดคล้องกับการดำรงชีวิตของพนักงาน การสร้าง ความมั่นคงทั้งในการทำงานและชีวิตส่วนตัวเป็นสิ่งสำคัญ ควบคู่กับเส้นทางการพัฒนาอาชีพที่ชัดเจน และสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อความปลอดภัย สุขทึรียภาพ และมีสิ่งอำนวยความสะดวก ที่เหมาะสมเพื่อรองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างอาคารและสถานที่ที่ปลอดภัยและ สวยงามส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์และบรรยากาศในการทำงานที่ดี องค์กรมุ่งมั่นที่จะส่งเสริม คุณค่าในตนเองในหมู่พนักงาน ส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวกภายในองค์กร สำนึกในพันธสัญญาและ โครงสร้างการจัดการที่มีประสิทธิภาพที่เชื่อมโยงทุกฝ่ายไปสู่เป้าหมาย องค์กรมีหน้าที่รับผิดชอบ ในการสร้างผลลัพธ์และผลลัพธ์ที่มีคุณภาพสูง ในขณะเดียวกันก็ปฏิบัติตามความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยความมุ่งมั่น

กรวรรณ พิภสุบรรณ (2563, หน้า 38) ได้ให้ความหมายองค์กรแห่งความสุข หมายถึง กระบวนการและระบบจัดการของบุคลากร เพื่อสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับ การทำงาน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ความกระตือรือร้น การมองโลกในแง่ดี และส่งผลดีต่อองค์กร จากการศึกษาบริบทและหน้าที่ของข้าราชการตำรวจในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า สำนักงาน ตำรวจแห่งชาติเป็นองค์กรภาครัฐ องค์กรหนึ่งในกระบวนการยุติธรรม ที่มีภาระหน้าที่รับผิดชอบ รักษาความสงบเรียบร้อยของสังคม โดยมีข้าราชการตำรวจเป็นบุคคลขององค์กร มีหน้าที่ในการ ป้องกันและปราบปรามผู้กระทำความผิดทางกฎหมาย นอกจากนี้ ข้าราชการตำรวจยังมีหน้าที่สำคัญในการ

ให้บริการประชาชนด้วยบทบาทที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้รับนั้น ทำให้ข้าราชการตำรวจต้องเผชิญความเครียดในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติหน้าที่ตามผู้บังคับบัญชาสั่งการ มีการถือยศตำแหน่ง ถ้าหากบุคคลใด เป็นข้าราชการชั้นผู้น้อยก็ต้องยอมทำตามกฎของผู้บังคับบัญชาทำให้ในบางครั้งไม่ได้ตัดสินใจด้วยตนเอง การมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานก็ย่อมส่งผลต่อจิตใจด้วย

ภัทรพล สายแวว (2564, หน้า 20) ได้ให้ความหมายองค์กรแห่งความสุข คือ องค์กรที่มีแนวทางในการส่งเสริมและให้สถานสนับสนุนบุคลากรในองค์กรให้เกิดความรักในการทำงาน สร้างสรรค์คิดเชิงบวกต่อองค์กร โดยมีแรงจูงใจในการทำงานและก็สร้างความสุขให้แก่คนในองค์กรทั้งด้านร่างกายจิตใจ โดยการส่งเสริมบุคลากรในองค์กรให้เกิดความรัก ความเป็นหนึ่ง โดยมีแนวทางสำคัญในการสร้างความสุขจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทั้งด้านสังคม ในสถานที่ทำงาน และมีการเตรียมความพร้อมทางด้านพลังงานและพลังใจ การปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายในองค์กร

ณัฐพงษ์ น้อยโคตร (2565, หน้า 48) ได้ให้ความหมายองค์กรแห่งความสุข คือ เป็นองค์กรที่มีการปฏิบัติเพื่อพัฒนาองค์กรอย่างมีเป้าหมายส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย จิตใจสังคม และสติปัญญา อีกทั้งยังมุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

พงศกร ศรีรงค์ทอง (2565, หน้า 155) ได้ให้ความหมายองค์กรแห่งความสุข หมายถึง องค์กรที่สร้างความสุขให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กร โดยมีการดำเนินการที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและบริบทขององค์กร เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี นอกจากนี้ องค์กรแห่งความสุขยังมีความสำคัญต่อการบริหารองค์กรและการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมาก ทำให้พนักงานได้รับการดูแล มีความเครียดน้อยลง ลดการขาดงาน การลาป่วย การลาออก มีแรงจูงใจในการทำงาน มีความพึงพอใจต่องานและองค์กร มีความผูกพันต่อองค์กร

ชามา เทียนโสภา (2566, หน้า 67) ได้ให้ความหมายองค์กรแห่งความสุข หมายถึง แนวทางใหม่ในการบริหารองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความสุขและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานเป็นหลักเกี่ยวข้องกับการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานในเชิงบวก การส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่แข็งแกร่ง การส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และการให้โอกาสในการเติบโตและการพัฒนาส่วนบุคคล องค์กรเหล่านี้ให้ความสำคัญกับความพึงพอใจของพนักงานและตระหนักถึงความสำคัญในการผลักดัน ความสำเร็จในระยะยาว โดยเน้นที่ความสุขและความเป็นอยู่ที่ดี องค์กรเหล่านี้มุ่งสร้างความสามัคคีและเติมเต็มสถานที่ทำงาน นำไปสู่การเพิ่มผลผลิต ความคิดสร้างสรรค์ และประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กร แนวคิดองค์กรแห่งความสุขได้รับความสนใจในงานวิจัยเชิงวิชาการในฐานะต้นแบบองค์กรที่ยั่งยืนและประสบความสำเร็จ

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า องค์กรแห่งความสุข หมายความว่า องค์กรที่มุ่งเน้นให้บุคลากรมีความสุข โดยเน้นความสุขในการทำงาน ความสุขในสังคม และความสุขในสถานที่ทำงาน การที่บุคลากรในองค์กรมีความสุข ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น เมื่อบุคลากรในองค์กรมีความสุข จะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และการที่ผู้บริหารมุ่งเน้นสร้างองค์กรแห่งความสุข โดยคำนึงถึงความสมดุลระหว่างการทำงานและความสมดุลระหว่างครอบครัว ในชีวิตของบุคลากร จะส่งผลให้เกิดการอยากมาทำงานมากขึ้น และทำให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างผลงานที่ดีให้กับองค์กรเพิ่มขึ้น

แนวคิดและหลักการของการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข

การสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข เป็นสัจธรรมการบริหารอย่างหนึ่งที่สำคัญในการทำงาน ก่อให้เกิดผลสำเร็จของการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้จึงมีผู้สนใจศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดและหลักการของการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข ไว้ดังต่อไปนี้

เทพพนม เมืองแมน (2559, หน้า 50) ได้เสนอแนวคิดว่า บรรยากาศองค์กรของคนส่วนมาก ต้องการความเจริญเติบโตทั้งด้านทักษะความสามารถทางวิชาชีพและประสบการณ์เครื่องมือที่จะเป็นแรงจูงใจที่ดี คือ การให้คำมั่นสัญญาและการดำเนินการตามนั้น ส่วนบุคคลมีความเจริญเติบโต มีทักษะ เพราะมีผลมาจากประสบการณ์ในการทำงาน เช่น การให้การฝึกอบรม มีโครงการศึกษาดูงานนอกสถานที่ การหมุนเวียนงานและการะงานจะเป็นการสร้างประสบการณ์ให้ก้าวหน้าในด้านความเจริญงอกงามส่วนบุคคล และการให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

วิชัย ต้นศิริ (2560, หน้า 31) ได้เสนอแนวคิดว่า การพัฒนาครูผู้บริหารโรงเรียนต้องวางแผนทุกระยะ 5 ปี เนื่องจากที่ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดให้ผู้ต้องจบปริญญาตรี ต้องให้ออกาสที่จะได้รับการอบรมสัมมนาบ่อยๆ การเปิดโลกกว้างในการอบรมศึกษาดูงานเพื่อจะได้มีความรู้สึกว่าการทำงานต้องมีความตื่นตัวอยู่เสมอ

พัชรพรรณ เวียงเก่า (2561, หน้า 22) ได้เสนอแนวคิดว่าการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขจะเกิดขึ้นได้นั้น ต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารสูงสุดขององค์กร เป็นผู้ส่งเสริมผลักดัน โครงการต่างๆ ให้ดำเนินการกิจกรรมต่างๆ โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกคน และยังเป็นปัจจัยสำคัญในการสนับสนุนให้คนในองค์กรสามารถจัดสมดุลชีวิตของตนเองตามแนวคิดความสุข 8 ประการได้ และส่งเสริมการพัฒนาตนเองเป็นผู้มีความรู้ความสามารถอยู่เสมอ มีความเป็นมืออาชีพในการทำงาน ภายใต้ความเชื่อพื้นฐานว่าเมื่อคนทำงานมีความสุข จะทำให้องค์กรมีผลผลิตที่ดีมีคุณภาพ

วัลลภา องค์กร (2561, หน้า 22) ได้เสนอแนวคิดว่าการสร้างองค์กรแห่งความสุขมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล 2. ด้านพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 3. ด้านวัฒนธรรมองค์กร 4. ด้านการสื่อสารในองค์กร

อรุณ รัชธรรม (2561, หน้า 167) ได้เสนอแนวคิดที่ว่า ความสำคัญของการจัดบรรยากาศในองค์กร มีอิทธิพลมากกับพฤติกรรมการทำงาน ผู้บังคับบัญชาควรจัดบรรยากาศที่พึงประสงค์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและให้ขวัญกำลังใจในการทำงาน ปัจจัยที่เสริมสร้างบรรยากาศที่ดี คือ ค่าจ้างที่เหมาะสมกับลักษณะงานที่ทำ และความมั่นคงในงานการได้รับโอกาสในความก้าวหน้าทางสายงานและการได้รับอิสระในการทำงาน

วรรณวิทย์ พัทลุง (2565, หน้า 14) ได้เสนอแนวคิดที่ว่า แนวทางการสร้างความสุขในองค์กรคือ ผู้บริหารจะต้องเปิดใจรับฟังความคิดเห็นหรือกระจายอำนาจให้แก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่อีกทั้งหัวหน้างานต้องมีความรับผิดชอบสูงสามารถทำงานได้แบบเดียวกับที่ลูกน้องทำได้และจะต้องคอยเป็นที่ปรึกษาให้คำปรึกษาให้คำแนะนำในยามที่ลูกน้องเกิดปัญหาทุกด้านและผู้ปฏิบัติการต้องรู้จักใส่ใจที่จะพัฒนางานที่อยู่เบื้องหน้าตั้งใจทำงานตามความสามารถของตัวเองที่มีอยู่

ชามา เทียนโสภา (2566, หน้า 70) ได้เสนอแนวคิดที่ว่า แนวคิดขององค์กรแห่งความสุข เกี่ยวข้องกับการสร้างสภาพแวดล้อม การทำงานที่ให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดีและความพึงพอใจของบุคลากร โดยที่องค์กรแห่งความสุขเน้นให้บุคลากรเป็นศูนย์กลางของการดำเนินงาน ตระหนักดีว่าบุคลากรที่มีความสุขและมีส่วนร่วมนั้นมีประสิทธิผล สร้างสรรค์และภักดีมากกว่า โดยการปลูกฝังวัฒนธรรมการทำงานเชิงบวกที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ความเคารพและการสนับสนุนความหลากหลายและส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่ทุกคนรู้สึกมีค่าและชื่นชม ตระหนักถึงความสำคัญของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน องค์กรแห่งความสุขจึงส่งเสริมความยืดหยุ่นให้บุคลากรรักษาสมดุลที่ดีระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน

สเตียร์ส (Steers, 1977, pp. 104-105) ได้เสนอแนวคิดที่ว่า ลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กร และมีผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร และเป็นสิ่งที่บุคลากรรับรู้ว่าองค์กรของตนนั้นมีลักษณะอย่างไร ในกรณีที่บรรยากาศในองค์กรเป็นแบบเผด็จการพฤติกรรมของบุคลากร ก็จะตอบสนองต่อบรรยากาศแบบเผด็จการ

ไฮมานน์ สกอตต์ และคอนเนอร์ (Haimann, Scott & Connor, 1985, p. 134) ได้เสนอแนวคิดที่ว่า การจัดบรรยากาศภายในองค์กร มีอิทธิพลส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร และสามารถแก้ไขพฤติกรรมของบุคลากร ได้โดยหัวหน้างานจะต้องปรับปรุงการบริหารงานให้เกิดความพึงพอใจของบุคลากร โดยต้องปรับปรุงให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

องค์การอนามัยโลก (Burton, 2010, อ้างถึงใน ก้านทอง บุหระ, 2560, หน้า 169-176) ได้กำหนดแนวทางของการสร้างเสริมสุขภาพในที่ทำงานขึ้น เพื่อผลักดันให้เกิดประสิทธิภาพ

และความสามารถในการผลิตและการแข่งขันขององค์กร โดยองค์กรจะต้องพิจารณาแนวทาง 4 ด้าน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ คือ สิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน เช่น สิ่งก่อสร้างต่างๆ อากาศ เครื่องจักร เพอร์นิเจอร์ ผลิตภัณฑ์ เคมี วัสดุ และกระบวนการที่ปรากฏ ในสถานประกอบการ ซึ่งสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงานและสิ่งแวดล้อมต่างๆ ส่งผลกระทบต่อ ความปลอดภัยทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ตลอดจนสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน เพราะ สภาพแวดล้อมมีนัยภาพคือพื้นฐานของความปลอดภัยและความสุขภาวะในการประกอบอาชีพ ส่งผลกระทบ ต่อการทำงาน อาจจะนำมาด้วยความเจ็บป่วย การบาดเจ็บ หรือก่อให้เกิดความพิการ หรือเสียชีวิตได้

2. ด้านสภาพแวดล้อมทางจิตสังคม คือ วัฒนธรรมองค์กร ทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม และการปฏิบัติต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อความสุขของพนักงาน ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ อาจจะทำให้เกิดความเครียดได้ เช่น การทำงานขาดนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน ขาดการสนับสนุน เป็นต้น

3. ด้านแหล่งของสุขภาวะบุคคลในที่ทำงาน คือ คือการสนับสนุนสภาพแวดล้อม ในการบริการสุขภาพ ช่างสาร ทรัพยากรที่องค์กรจัดเตรียมไว้ให้สำหรับพนักงาน หรือการสนับสนุน กระตุ้นให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง หรือการคงไว้ซึ่งวิถีปฏิบัติในการดำเนินชีวิตอย่างมีสุขภาวะ โดยมีการติดตามและสนับสนุนทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต

4. ด้านชุมชนบริษัท คือ การเชื่อมโยงของชุมชนและบริษัท ประกอบไปด้วย กิจกรรม ทักษะความเชี่ยวชาญและแหล่งทรัพยากรอื่นๆ การมีความผูกพันของบริษัทและสภาพ ชุมชนทั้งด้านกายภาพและสังคมที่จะส่งผลกระทบต่อสุขภาพกาย สุขภาพใจและความปลอดภัย รวมทั้งความสุขของพนักงานและครอบครัว

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า แนวคิดและหลักการการสร้างเสริมองค์กร แห่งความสุขเป็นการสร้างเสริมองค์กร โดยการเล็งเห็นความสำคัญของการสร้างความสุขให้เกิดขึ้น ในองค์กรโดยผู้ที่ส่งเสริมสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุขนั้น ต้องเริ่มจากผู้บริหาร โดยผู้บริหาร ต้องมีหลักการและวิธีคิดที่ต้องคำนึงถึงผู้ได้บังคับบัญชาโดยการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เป็น กัลยาณมิตร และเป็นกันเองมีการเสริมแรงด้วยการกระตุ้นในทางบวกเพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาอยาก ทำงาน และเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นในการทำงาน อีกทั้ง มีการเลื่อน เงินเดือนโดยมีความเป็นธรรม และการจัดสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกส่งเสริมบรรยากาศ ในการทำงานที่ดี เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งที่เสริมสร้างให้เกิดการปฏิบัติงานให้มีผลสำเร็จ และทำให้มีทัศนคติที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน โดยการจัดให้มีกิจกรรม ส่งเสริมสุขภาพและนันทนาการที่เหมาะสมแก่ครู จัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่

ส่งเสริมบรรยากาศให้เหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติงานและปราศจากสิ่งรบกวน อีกทั้ง สนับสนุนให้
ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับรู้ข่าวสารและพัฒนาตนเอง พร้อมทั้งประเมินผลและรายงานผล เพื่อนำมา
ปรับปรุงงาน และส่งเสริมการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม เช่น การอำนวยความสะดวก ต่างๆ การได้รับ
การตรวจสุขภาพ จะมีที่พักผ่อนใจ การส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และความสามารถ
และสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความสุขในการทำงาน เพื่อให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์
และมีประสิทธิภาพ

แนวทางและการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข (สสส.)

องค์กรแห่งความสุข

ได้มีนักวิชาการสรุปองค์แห่งความสุข ไว้ดังนี้

กระทรวงสาธารณสุข (2562, หน้า 1) กล่าวว่า ความสุข 8 ประการ คือ แนวคิด
ของการจัดสมดุลชีวิตของมนุษย์ผ่านความสุขในโลกสามใบที่ทับซ้อนกันอยู่ โลกส่วนตัวของมนุษย์
โลกครอบครัวของมนุษย์ และโลกสังคมของมนุษย์ เพื่อที่จะมองความสุขของมนุษย์ทั่วไปว่ามี
องค์ประกอบอะไรบ้าง และจะจัดการได้อย่างไร โดยชีวิตที่ตัวเองพอใจแล้ว ก็วงจรของครอบครัว
แล้วก็วงจรของสังคม ซึ่งในส่วนของสังคมเราแบ่งเป็นส่วนสังคมภายใน องค์กรกับนอกองค์กร
มองความสุขเป็นสามส่วนคือ ความสุขของตัวเอง ความสุขของครอบครัว ความสุขขององค์กรและ
สังคม การจัดความสมดุลในชีวิต $HAPPY\ WORKPLACE = TEAMWORK + HAPPY + RELATIVITY$
เพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุข จึงต้องมีระบบการจัดการคนเพื่อให้เกิดทีมในฝัน (Dream Team) คือ
ทีมที่มีคนทำงานด้วยความสุข มีความมุ่งมั่น สวยงามเป็นระเบียบ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความ
ก้าวหน้าและการพัฒนาขององค์กรอย่างต่อเนื่อง นำไปสู่องค์กรแห่งความสุขอย่างแท้จริง
ซึ่งประกอบด้วยบัญญัติ 3 ประการ คือ เป็นองค์กรที่มีการทำงานเป็นระบบทีม (TEAMWORK)
เป็นองค์กรที่มีความสุขในการทำงานร่วมกัน (HAPPY 9) เป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการ
อยู่ร่วมกันและมีการพัฒนาร่วมกัน (CREATIVITY)

Happy Workplace หรือ องค์กรแห่งความสุขก็คือกระบวนการพัฒนาคนใน
องค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรเพื่อให้องค์กรมีความ
พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน องค์กรประกอบ 9 มิติ ประกอบด้วย

1. สุขภาพดี (Happy Body) หมายถึง การที่บุคคลมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง
สมส่วน มีพฤติกรรมกรบริโภคที่ดี/เหมาะสม มีความพึงพอใจสภาวะสุขภาพกายของตนเอง มิตินี้
มี 6 ตัวชี้วัด คือ ค่า BMI ภาวะอ้วนลงพุง ออกกำลังกาย สุกดิบหรือ ดื่มน้ำดื่มแอลกอฮอล์ และ
ความ พึงพอใจต่อสุขภาพกาย

2. ผ่อนคลายดี (Happy Relax) หมายถึง การที่บุคคลสามารถบริหารเวลา
ในแต่ละวันเพื่อการพักผ่อนได้อย่างมีคุณภาพ พึงพอใจกับการบริหารจัดการปัญหาของตนเอง และ

ทำชีวิตให้ง่ายสบายๆ มิตินี้มี 5 ตัวชี้วัด คือ ความพอเพียงในการพักผ่อน กิจกรรมหย่อนใจ ความเครียด ชีวิตเป็นไปตามที่คาดหวังและการจัดการกับปัญหาในชีวิต

3. น้ำใจดี (Happy Heart) หมายถึง การที่บุคคลมีจิตสาธารณะ มีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ให้กับส่วนรวม และมีเมตตากับคนรอบข้าง มิตินี้มี 9 ตัวชี้วัด คือ ความรู้สึกเอื้ออาทร การให้ความช่วยเหลือแก่คนรอบข้าง การทำงานเป็นทีม ความสัมพันธ์เหมือนพี่เหมือนน้อง การสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร การถ่ายทอดแลกเปลี่ยนการทำงาน การทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม และการเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

4. จิตวิญญาณดี (Happy Soul) หมายถึง การที่บุคคลมีความตระหนักถึงคุณธรรม และศีลธรรม รู้แพ้รู้ชนะ รู้จักให้ และมีความกตัญญูรู้คุณ มิตินี้มี 5 ตัวชี้วัด คือ การทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม ศาสนา การให้ทาน และการปฏิบัติกิจตามศาสนา การให้อภัย การยอมรับและการขอโทษ รวมถึงการตอบแทนผู้มีพระคุณ

5. ครอบครัวดี (Happy Family) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกผูกพัน เชื้อใจ มั่นใจ และอุ่นใจ กับบุคคลในครอบครัวของตนเอง มิตินี้มี 3 ตัวชี้วัด คือ เวลาอยู่กับครอบครัว การทำกิจกรรมกับครอบครัว และมีความสุขกับครอบครัว

6. สังคมดี (Happy Society) หมายถึง การที่บุคคลมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนบ้าน ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่เอาเปรียบผู้คนรอบข้าง ไม่ทำให้สังคมเสื่อมถอย มิตินี้มี 6 ตัวชี้วัด คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนบ้าน การปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชน สังคมสงบสุข และการใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข

7. ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) หมายถึง การที่บุคคลมีความตื่นตัวกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อปรับตัวให้เท่าทันและตั้งรับการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา และพอใจที่จะแสดงความทันสมัยอยู่เสมอ มิตินี้มี 3 ตัวชี้วัด คือ การแสวงหาความรู้ใหม่ๆ การพัฒนาตนเอง และโอกาสในการพัฒนาตนเอง

8. สุขภาพเงินดี (Happy Money) หมายถึง การที่บุคคลมีวินัยในการใช้จ่ายเงิน มีความสามารถและพึงพอใจในการบริหารจัดการระบบการรับ จ่าย และออมเงินในแต่ละเดือน มิตินี้มี 4 ตัวชี้วัด คือ การผ่อนชำระหนี้สินต่างๆ การชำระหนี้ เงินออม และความพึงพอใจของค่าตอบแทนที่ได้รับ

9. การงานดี (Happy Work-life) หมายถึง การที่บุคคลมีความสบายใจในที่ทำงาน มีความรัก ความผูกพัน และความภาคภูมิใจในองค์กร มีความมั่นใจในอาชีพรายได้ และมีความพึงพอใจกับความก้าวหน้าของตนเองในองค์กร มิตินี้มี 15 ตัวชี้วัด คือ ความสุขต่อสภาพแวดล้อมในองค์กร การได้รับการดูแลด้านสุขภาพ ความพึงพอใจต่อสวัสดิการ การได้รับการ

ปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน ความเหมาะสมของการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ความมั่นคงในอาชีพ ความเสี่ยงจากการทำงาน การลาออกจากงาน การเปลี่ยนสถานที่ทำงาน การมีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็น ความถูกต้องของการจ่ายค่าจ้าง ความตรงเวลาของการจ่ายค่าจ้าง และการทำงานอย่างมีความสุข

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2562, หน้า 6) ได้นำเสนอองค์กรแห่งความสุขกว่าความสุข 8 ประการ หรือ Happy 8 บนพื้นฐานสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางจิต สุขภาวะทางปัญญา และสุขภาวะทางสังคม มีเป้าหมายส่งเสริมให้องค์กรมีความสุข 8 ประการ

1. สุขภาพดี (Happy Body) หมายถึง การมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง และมีสุขภาพจิตที่ดี ซึ่งเกิดจากการใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักใช้ชีวิต รู้จักนอน มีเวลาในการพักผ่อนและการออกกำลังกายที่เหมาะสม ไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด และใช้ชีวิตอย่างเหมาะสมกับเพศและวัย

2. ผ่อนคลายดี (Happy Relay) หมายถึง การรู้จักผ่อนคลายกับสิ่งต่างๆ ผ่อนคลายต่อการแก้ปัญหาในการดำเนินชีวิตที่นำไปสู่ความเครียดทั้งด้านร่างกายและจิตใจ รวมถึงองค์กรมีมาตรการในการประเมินความเครียดขณะเดียวกัน การใช้ชีวิตส่วนตัวต้องรู้จักผ่อนคลายเหมือนกัน นั่นคือ สมดุลชีวิต

3. น้ำใจดี (Happy Heart) หมายถึง ความมีน้ำใจเอื้ออาทร นึกถึงคนอื่น มีความห่วงใยต่อกันและกัน รู้จักแบ่งปันอย่างเหมาะสมและรู้จักหน้าที่ของตนเอง และสร้างกิจกรรมที่ทำร่วมกันเพื่อสร้างความสามัคคีและความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน

4. จิตวิญญาณดี (Happy Soul) หมายถึง คุณธรรมพื้นฐานสำหรับการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคมในการทำงานเป็นทีม มีความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำของตนเอง โดยเฉพาะการกระทำที่ไม่ดี มีความศรัทธาต่อศาสนา และปฏิบัติตนตามศาสนาที่ตนถือนับถือเพื่อให้จิตใจสงบมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีความซื่อสัตย์ ความสามัคคีและความเอื้ออาทรช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ตลอดจนการรู้จักขอโทษและให้อภัยต่อกัน

5. ครอบครัวดี (Happy family) หมายถึง การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมีความมั่นคง ให้ความสำคัญกับครอบครัว พร้อมทั้งเป็นกำลังใจที่ดี ให้กับคนในครอบครัวเพราะครอบครัวจะสามารถเป็นกำลังใจ ให้สำหรับในการทำงาน มีเวลาและมีกิจกรรมร่วมกับครอบครัว เพื่อเสริมสร้างความเป็นกันเอง และความรู้สึกดีต่อกัน เพราะครอบครัวเปรียบเสมือนภูมิคุ้มกัน และเป็นกำลังใจ เมื่อต้องเผชิญกับปัญหา อุปสรรคในชีวิต การมีครอบครัวที่เข้มแข็งจะส่งเสริมทำให้มีสังคมที่มั่นคงด้วย

6. สังคมดี (Happy Society) หมายถึง การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม โดยสังคมมีมติคือสังคมในที่ทำงานกับสังคมข้างนอก สังคมที่ทำงานจำเป็นต้องมีความรัก ความสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อกันและกัน รวมถึงมีสภาวะแวดล้อมที่ดี เป็นที่ทำงานที่น่าอยู่ มีความห่วงใย

7. ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) หมายถึง การศึกษาหาความรู้ พัฒนาตนเองตลอดเวลา เพื่อให้เป็นมืออาชีพและเกิดความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีระเบียบวินัย ตรงต่อเวลาสอนคนอื่นได้ในงานที่ตนรู้เปิดโอกาสให้คนทำงานได้เข้าร่วมการอบรมหรือการศึกษาดูงานต่างๆ เพื่อพัฒนา ทักษะและความสามารถของตน

8. สุขภาพเงินดี (Happy Money) หมายถึง ผู้ใช้เงินเป็นมีเงินเก็บ รู้จักใช้จ่าย เป็นหนี้อย่างมีเหตุผล และใช้ชีวิตเหมาะสมกับตนเอง หรืออ่านกล่าวได้ว่า เป็นบุคคลที่สามารถจัดการ รายรับรายจ่ายของตัวเองได้ ทั้งนี้ ต้องบริหารจัดการรายรับและรายจ่ายของตัวเองและครอบครัว โดยอาจทำบัญชีรายรับ รายจ่าย

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า องค์กรแห่งความสุข คือ สถานที่ทำงานที่มี วิธีหรือแนวทางปฏิบัติในการพัฒนาองค์กรให้เกิดเป็นองค์กรแห่งความสุข โดยที่สร้างให้บุคลากร มีความรู้สึกพึงพอใจในสภาพแวดล้อม ทั้งภายในสถานที่ทำงานและภายนอก รวมถึงสภาพจิตใจของ บุคลากร รวมถึงการที่บุคลากรรู้สึกว่าตัวเองมีคุณค่า มีความสนุกสนานกับงานที่ทำ มีการแบ่งเวลา ให้กับครอบครัวและเวลางานอย่างสมดุล และมีการรู้จักผ่อนคลายกับสิ่งต่างๆ รวมถึงเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กรและสังคม มีการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และสร้างความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน และเป็นผู้รู้จักกันใช้จ่ายให้เหมาะสมกับชีวิตของตนเอง

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข

ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์

ได้มีนักวิชาการสรุปลำดับความต้องการของมาสโลว์ ไว้ดังนี้

ประภัสสร วัฒนา (2560, หน้า 16-19) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีดังกล่าวเป็นทฤษฎีที่แสดงให้เห็นระดับความต้องการตามแรงจูงใจของมนุษย์ 5 ขั้น ซึ่งเริ่มตั้งแต่ขั้นที่ต่ำที่สุดไปจนถึงขั้นที่สูงที่สุด โดยระดับความต้องการ 5 ขั้นนี้จะสามารถพัฒนามนุษย์ให้ไปถึงความเป็นมนุษย์สมบูรณ์ อันเป็นเป้าหมายสูงสุดตามแนวคิดของมาสโลว์ ขั้นที่ 1 ความต้องการทางด้านร่างกาย มนุษย์ต้อง ได้รับการตอบสนองต่อความต้องการดังกล่าวเป็นพื้นฐาน โดยระดับความต้องการในขั้นนี้ได้แก่ ความต้องการอาหารน้ำดื่ม อากาศ การพักผ่อน ความต้องการทางเพศ ความต้องการความอบอุ่น ความต้องการความสมดุลของร่างกาย และในขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัยในชีวิต ทั้งความ มั่นคงในครอบครัว ความมั่นคงในอาชีพ และการมีหลักประกันชีวิต เช่น มีผู้ดูแลเอาใจใส่ยามชราและ

ยามเจ็บป่วย ขั้นที่ 3 เป็นขั้นความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ ด้วยความรัก อาจจะเป็นความรักจากพ่อแม่ความรักจากเพื่อนความรักจากภรรยาหรือสามี ขั้นที่ 4 เป็นขั้นความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียงและความภูมิใจ คือ แรงจูงใจที่จะแสวงหาและเกียรติยศศักดิ์ศรีที่โดย ตนเองสำนึก และผู้อื่นกล่าวยกย่องเชิดชู ขั้นที่ 5 ความต้องการตระหนักในตนเองคือแรงจูงใจเพื่อตระหนักถึงความสามารถของตัวเอง ไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติตามความสามารถ และสุดความสามารถ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสิ่งสำคัญด้วย เช่น การรู้จักตนเอง การยอมรับตนเอง เปิดใจรับฟังคำวิจารณ์โดยไม่ถือคติกับผู้วิจารณ์ การรู้จักแก้ไขตนเองในส่วนที่ยังบกพร่องต้องการพัฒนาตนเอง พร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเกี่ยวกับตนเอง

สมบัติ อาริยาศาล (2561, หน้า 44) ได้กล่าวว่า อาจต้องการของมนุษย์มีเสมอความต้องการที่ต้องได้รับการตอบสนองแล้วจะมีความต้องการอย่างอื่นเข้ามาแทนที่ เมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจอีกต่อไป แต่ความต้องการที่ยังได้รับตอบสนองนั้นจะเป็นสิ่งจูงใจแทนความต้องการพื้นฐานของมนุษย์มี 5 ลำดับ ดังนี้ 1) ความต้องการทางด้านร่างกาย 2) ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย ความปลอดภัยทางด้านร่างกายและจิตใจ กับความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ 3) ความต้องการทางด้านสังคม 4) ความต้องการทางด้านเกียรติยศ ชื่อเสียงหรือฐานะทางสังคม และ 5) ความต้องการที่จะได้รับความสมหวังในชีวิตเป็นขั้นสูงสุดของมนุษย์

อิพิพัฒน์ วรนิธินาคย์ (2566, หน้า 62-67) ได้กล่าวไว้ว่า ลำดับความต้องการต่างๆของมนุษย์ เป็นไปตามลำดับขั้นความสำคัญและสามารถยืดหยุ่นได้ เมื่อความต้องการเบื้องต้นได้บำบัดแล้วมารู้จะความสนใจกับความต้องการสูงสุดขึ้นเป็นลำดับความต้องการ เหล่านี้เกิดเหตุผลที่ว่ามนุษย์เป็นสัตว์โลกที่ต้องเติบโตและมีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

หมัดดาร์ และสัทธิเวล (Ahmad Dar & Sakthivel, 2022, pp. 4-5) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีลำดับความต้องการ มนุษย์เริ่มต้นด้วยความต้องการทางด้านร่างกาย เนื่องจากเป็นพื้นฐานของทุกสิ่งทุกอย่าง อาหารการนอนหลับ และที่อยู่อาศัยที่ปลอดภัย ล้วนเป็นสิ่งที่จำเป็น สิ่งเหล่านี้ล้วนมีความสำคัญพื้นฐาน แต่มีความสำคัญสูงสุดไม่ว่าเราจะเป็นใคร หรือทำอะไรก็ตาม ทฤษฎีของมาสโลว์ สิ่งเหล่านี้จะต้องได้รับการตอบสนองก่อนจึงจะไปสู่ความต้องการในระดับถัดไปได้ เมื่อความต้องการทางด้านร่างกาย บรรลุแล้วจึงเปลี่ยนความสนใจไปที่ความปรารถนา ก็คือ ความปลอดภัยและความมั่นคง เช่น ความมั่นคงทางการเงิน งานที่มั่นคงและสุขภาพที่ดี และลำดับต่อไปก็จะเป็นการให้ความสำคัญต่อความรัก และการเป็นส่วนหนึ่ง ซึ่งรวมถึงความสัมพันธ์กับคนที่เรารัก หรือชุมชนของเรา หรือโรคนอกกฏ ถัดมาคือการ ได้รับความเคารพนับถือ ซึ่งครอบคลุมไปถึงความเคารพและเชื่อมั่นในตนเอง เช่นเดียวกับที่เราเคารพผู้อื่น ถัดมาคือความรู้สึกว่าคนอื่นชื่นชมและยอมรับในตัวเราและความพยายามของเรา และในขั้นตอนสุดท้ายคือการบรรลุศักยภาพสูงสุดคือการแสวงหาความสุข ซึ่งทำในสิ่งที่หวังให้เป็นจริงด้วยตนเอง

กาเลบ (Ghaleb, 2024, pp. 723-735) ได้กล่าวว่า ลำดับความต้องการของมนุษย์ มีความต้องการที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ความต้องการตอบสนองทางด้านสรีระ ถือว่าเป็นความต้องการทางด้านแรก เช่น อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย และการนอนหลับ รวมถึงความต้องการทั้งความปลอดภัยเป็นพื้นฐานความต้องการของมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นความปลอดภัยด้านสุขภาพ ความมั่นคง หรือการมีอาชีพที่มั่นคง ถือเป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้มนุษย์ก้าวไปสู่ระดับแรงจูงใจและความพึงพอใจที่สูงขึ้น และการเชื่อมโยงทางสังคม วัฒนธรรมและความสัมพันธ์ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มคน หรือเป็นส่วนหนึ่งของความสัมพันธ์ต่างๆ คือ การต้องการของมนุษย์อย่างปฏิเสธไม่ได้ และอย่างต่อมาคือ การมั่นใจในตัวเองและได้พัฒนาตนเอง แล้วความรู้สึกมั่นคงในตัวตนของตนเอง ลำดับสุดท้ายการบรรลุศักยภาพของตนเอง ถือเป็นการต้องการสูงสุดในลำดับขั้น ความต้องการของมาสโลว์สะท้อนถึงความต้องการที่บรรลุศักยภาพสูงสุดของตนเอง แสดงให้เห็นความสามารถเฉพาะตัวของตนเอง ซึ่งรวมถึงกระบวนการเติบโตของบุคคล ความคิดสร้างสรรค์และการบรรลุเป้าหมายของตนเอง

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ คือทฤษฎีที่แสดงถึงลำดับความต้องการของมนุษย์ ซึ่งลำดับความต้องการมนุษย์เริ่มต้นจากความต้องการระดับพื้นฐานในขั้นที่ต่ำที่สุดไปหาขั้นที่สูงที่สุด ขั้นที่ต่ำที่สุดก็จะเป็นเกี่ยวกับด้านร่างกายเป็นพื้นฐานที่มนุษย์จำเป็นต้องมี เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยา หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ปัจจัย 4 ขั้นตอนเป็นขั้นตอนพื้นฐานที่มนุษย์จำเป็นต้องมีเพื่อให้ชีวิตสามารถอยู่รอดได้ แล้วทำดับขั้นที่ 2 คือ การต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง เมื่อมนุษย์มีการอยู่รอดแล้วมนุษย์ก็ต้องการความปลอดภัยในชีวิต และความมั่นคงในอาชีพการงาน เมื่ออาชีพการงานมีความมั่นคงแล้ว มีความปลอดภัย แล้วก็เข้าสู่ขั้นตอนที่ 3 คือ ต้องการได้รับการยอมรับในสังคม และการเป็นส่วนหนึ่งในสังคม เมื่อได้รับการยอมรับแล้วก็เข้าสู่ขั้นตอนที่ 4 คือ การอยากได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไปหรือจากตนเอง และในลำดับขั้นตอนสุดท้ายคือ ความต้องการความสำเร็จในชีวิต เช่น ต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ เพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง แต่อย่างไรก็ตาม ความต้องการของมนุษย์ย่อมมีไม่สิ้นสุด และความต้องการของมนุษย์ย่อมมีเปลี่ยนแปลงไปเมื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการแล้ว

บริบทของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สวด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

บริบทของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สวด ได้มีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ได้ให้ข้อมูลที่สำคัญต่างๆ ไว้ดังนี้

สภาพทางภูมิศาสตร์

จังหวัดตาก ตั้งอยู่ภาคเหนือตอนล่างของประเทศ มีพื้นที่ทั้งหมด 16,406.65 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 10,324,156.25 ไร่ เป็นจังหวัดที่มีขนาดเป็นอันดับ 4 ของประเทศ และเป็นอันดับ 2 ของภาคเหนือ ตั้งอยู่ระหว่างเส้นรุ้งที่ 15°50 ลิปดา 36 พิลิปดาเหนือ และเส้นแวงที่ 99 องศา 7 ลิปดา 22 พิลิปดาตะวันออก สูงกว่าระดับน้ำทะเล 116 เมตร มีระยะห่างจากกรุงเทพมหานครตามระยะทางหลวงหมายเลขหนึ่ง ถนนพหลโยธิน เป็นระยะทางประมาณ 426 กิโลเมตร โดยสภาพพื้นที่ถูกแบ่งออกเป็น 2 ส่วนใหญ่ๆ มีเทือกเขาถนนธงชัยกั้นกลาง

ส่วนที่ 1 ตั้งอยู่ด้านตะวันออกประกอบด้วย 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองตาก อำเภอบ้านตาก อำเภอสามเฒ่า อำเภอลำทับอากาศพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นภูเขาสูง และที่ราบสูงลาดเอียงลงไปทางทิศตะวันออกสู่แม่น้ำปิง และแม่น้ำวัง ทำให้เกิดพื้นที่ราบแคบริม 2 ฝั่งแม่น้ำ

ส่วนที่ 2 ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตก ประกอบด้วย 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอแม่สวด อำเภอพบพระ อำเภอแม่ระมาด อำเภออุ้มผาง อำเภอท่าสองยาง สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นภูเขาสูง ภูมิอากาศได้รับอิทธิพลมาจากมหาสมุทรอินเดียและทะเลอันดามันมีความชุ่มชื้น ฝนตกมากกว่าทิศตะวันออก

อาณาเขตติดต่อของจังหวัดตาก

ทิศเหนือ ติดกับจังหวัดแม่ฮ่องสอน จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดลำพูน จังหวัดลำปาง

ทิศใต้ ติดกับจังหวัดกาญจนบุรี

ทิศตะวันออก ติดกับจังหวัดสุโขทัย จังหวัดกำแพงเพชร จังหวัดนครสวรรค์ จังหวัดอุทัยธานี

ทิศตะวันตก มีพรมแดนติดกับรัฐกะเหรี่ยงประเทศสหภาพเมียนมาร์ยาวประมาณ 540 กิโลเมตร (แม่น้ำเมย 170 กิโลเมตร เทือกเขาตะนาวศรี 370 กิโลเมตร)

สภาพภูมิประเทศ

สภาพพื้นที่โดยทั่วไปของจังหวัดตาก แบ่งออกไป 2 ส่วน คือ ด้านตะวันออก ประกอบด้วย ภูเขาสูง ประมาณ 65% ของพื้นที่ซึ่งปกคลุมป่าโปร่ง และป่าเบญจพรรณ และด้านตะวันตก ประกอบด้วยภูเขาสูง ประมาณ 80% ของพื้นที่ปกคลุมไปด้วยป่าโปร่ง ป่าดงดิบ ป่าสน มีภูเขาที่สำคัญ ได้แก่ ภูเขาถนนธงชัย เขาหลวง และเขาพระเมิน ทั้งนี้เทือกเขาถนนธงชัยกั้นกลางระหว่าง

ฝั่งตะวันออกกับฝั่งตะวันตก ทำให้ลักษณะภูมิอากาศแตกต่างกันไปเนื่องจากเทือกเขาตะวันตกเป็น ตัวปะทะมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ที่พัดมาจากมหาสมุทรอินเดีย และทะเลอันดามัน ทำให้ฝั่งตะวันออก ได้รับความชุ่มชื้นจากลมมรสุมไม่เต็มที่สภาพแห้งแล้ง ส่วนฝั่งตะวันตกจะได้รับอิทธิพลจากมรสุม มากกว่าทำให้ปริมาณน้ำฝนมีความชุ่มชื้นโดยเฉพาะในที่ๆ อยู่ในเขตภูเขาแหล่งน้ำที่สำคัญได้แก่ แม่น้ำปิง แม่น้ำวังแม่น้ำแม่กลอง แม่น้ำเมย คลองวังเจ้า และห้วยแม่ละมามีป่าสงวนแห่งชาติ 15 ป่า แร่ธาตุที่สำคัญ ได้แก่ แร่หินแกรนิต สังกะสี และหินปูน มีพื้นที่ทั้งหมด 10,713.97 ตาราง กิโลเมตร หรือประมาณ 6,696,231.25 ไร่คิดเป็น 65.30 ของพื้นที่ทั้งจังหวัดตาก

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

สถานศึกษาในอำเภอแม่สอด เป็นหน่วยงานทางการศึกษา ที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน มีภารกิจบทบาทและอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้ มาตรา 357 แห่ง พระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติมมีอำนาจ หน้าที่เกี่ยวกับการศึกษาตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ หรือกฎหมายอื่นและอำนาจหน้าที่ดังนี้

- (1) อำนาจหน้าที่ในการบริหารและจัดการศึกษาและพัฒนาสาระของหลักสูตร การศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน
- (2) อำนาจหน้าที่ในการพัฒนางานวิชาการและจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษา
- (3) รับผิดชอบในการพิจารณาแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาของสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ในฐานะ องค์กรหลักรับผิดชอบ การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่ 5 อำเภอชายแดนฝั่งตะวันตกของจังหวัดตาก โดยประกอบไปด้วย 1) อำเภอแม่สอด 2) อำเภอ แม่ระมาด 3) อำเภอท่าสองยาง 4) อำเภอพบพระ และ 5) อำเภออุ้มผาง มีอาณาเขตดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอสบเมย จังหวัดแม่ฮ่องสอน และอำเภออมก๋อย จังหวัด เชียงใหม่

ทิศใต้ ติดกับอำเภอสังขละบุรี อำเภอทองผาภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี อำเภอบ้านไร่ จังหวัดอุทัยธานี อำเภอดงลาน จังหวัดกำแพงเพชร และอำเภอชุมตาบง จังหวัดนครสวรรค์

ทิศตะวันออก ติดกับอำเภอเมืองตาก อำเภอบ้านตาก อำเภอสามเงา อำเภอวังเจ้า จังหวัดตาก

ทิศตะวันตก ติดกับสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์

ปณิธาน “เราจะสร้างเด็กดี และเก่ง สู่สังคม”

วิสัยทัศน์ “สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 สร้างเด็กดีและเก่ง
สู่สังคม น้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาสู่การปฏิบัติรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก”

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. พัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถความเป็นเลิศทางวิชาการเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน
3. พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21
4. ส่งเสริมการจัดการศึกษาในเขตเศรษฐกิจพิเศษตาก โดยเน้นทักษะอาชีพและภาษาเพื่อการสื่อสาร
5. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
6. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นมืออาชีพตามมาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพ
7. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)
8. ปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับและจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เพื่อพัฒนาสู่ Thailand 4.0

ค่านิยม “องค์กรที่มีชีวิตพร้อมจิตอาสา”

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อชาติบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้อง และเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ มีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น ซื่อสัตย์ สุจริต อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักชาติ ศาสนา
2. ผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ศิลปะ ดนตรี กีฬา ภาษา และอื่นๆ ได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ
3. ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์ นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะ มีสมรรถนะตามหลักสูตร และคุณลักษณะของผู้เรียน

ในศตวรรษที่ 21 มีสภาวะที่เหมาะสมตามวัย มีความสามารถในการพึ่งพาตนเอง ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเป็นพลเมือง พลโลกที่ดี (Global Citizen) พร้อมก้าวสู่สากล นำไปสู่การสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

4. ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ (ผู้พิการ) กลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลกันดาร ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพ

5. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความรู้และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ

6. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีระบบประกันคุณภาพได้มาตรฐาน บริหารจัดการตามมาตรฐานสำนักงาน

ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา จำนวนโรงเรียนทั้งหมด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ดังนี้

1. โรงเรียนขนาดเล็ก (นักเรียนน้อยกว่า 120 คน)

2. โรงเรียนจำนวน 6 โรงเรียน

3. โรงเรียนสาขาจำนวน 2 โรงเรียนสาขา

4. โรงเรียนขนาดกลาง (นักเรียน 121-600 คน)

5. โรงเรียนจำนวน 85 โรงเรียน

6. โรงเรียนสาขาจำนวน 3 โรงเรียนสาขา

7. โรงเรียนขนาดใหญ่ (นักเรียน 600-1500 คน)

8. โรงเรียนจำนวน 22 โรงเรียน

9. โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ (นักเรียน 1,501 คนขึ้นไป)

10. โรงเรียนจำนวน 3 โรงเรียน *ป่าไม้อุทิศ 4 บ้านแม่สลิตหลวงวิทยา แม่อุสุวิทยา

11. โรงเรียนขยายโอกาส จำนวน 58 โรงเรียน
12. โรงเรียนที่เปิด อนุบาล-ประถม
13. โรงเรียนจำนวน 58 โรงเรียน
14. โรงเรียนสาขาจำนวน 5 โรงเรียน
15. โรงเรียนที่เปิด อนุบาล-ม.ต้น จำนวน 47 โรงเรียน
16. โรงเรียนที่เปิด ประถม-ม.ต้น จำนวน 3 โรงเรียน
17. โรงเรียนที่เปิด อนุบาล-ม.ปลาย จำนวน 8 โรงเรียน

จำนวนโรงเรียนทั้งหมด 121 โรงเรียน แบ่งเป็นโรงเรียน 116 โรงเรียน โรงเรียนสาขา 5 โรงเรียน

จำนวนนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

1. รวมจำนวนนักเรียนทั้งหมด 52,199 คน นักเรียนติดตัว G คือ นักเรียนที่ไม่มีสถานะทางทะเบียนบ้าน ไร้สัญชาติ เด็กชาติพันธุ์ต่างๆ จำนวน 5,832 คน

2. จำนวนบุคลากรทางการศึกษา
3. ผู้บริหาร จำนวน 163 คน
4. ข้าราชการครู จำนวน 1,955 คน
5. พนักงานราชการ จำนวน 126 คน
6. ลูกจ้าง/อัตราจ้าง จำนวน 379 คน
7. อื่นๆ จำนวน 205 คน

การส่งเสริมสนับสนุนวิชาชีพครู บุคลากรทางการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

1. ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการตามหลักเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะแนวใหม่ Performance Appraisal (PA) โดยใช้ระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาระบบ Digital Performance Appraisal (DPA)
2. ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการ พัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ตามกรอบระดับสมรรถนะดิจิทัล (Digital Competency) สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอาชีวศึกษา
3. พัฒนาครูให้มีความพร้อมด้านวิชาการและทักษะการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ต่างๆ รวมทั้งให้เป็นผู้วางแผนเส้นทางการเรียนรู้ การประกอบอาชีพและการดำเนินชีวิตของผู้เรียนได้ตามความสนใจและความถนัดของแต่ละบุคคล

4. พัฒนาขีดความสามารถของข้าราชการพลเรือนในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต

5. เร่งรัดการดำเนินการแก้ไขปัญหาหนี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ ควบคู่กับการให้ความรู้ด้านการวางแผนและการสร้างวินัยด้านการเงินและการออม

6. ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ได้รับการดูแลความปลอดภัยจากภัยคุกคาม 9 รูปแบบ ได้แก่ ภัยยาเสพติด ภัยความรุนแรง ภัยพิบัติต่างๆ อุบัติเหตุ โรคอุบัติใหม่ ฝุ่น PM 2.5 การค้ำมนุษย์การคุกคามในชีวิตและทรัพย์สิน รวมถึงอาชญากรรมไซเบอร์ สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำและรองรับวิถีชีวิตใหม่ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี

7. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งจิตวิญญาณความเป็นครู

8. ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการดูแลความปลอดภัยจากภัยคุกคาม 9 รูปแบบ ได้แก่ ภัยยาเสพติด ภัยความรุนแรง ภัยพิบัติต่างๆ อุบัติเหตุ โรคอุบัติใหม่ ฝุ่น PM 2.5 การค้ำมนุษย์ การคุกคามในชีวิตและทรัพย์สิน รวมถึงอาชญากรรมไซเบอร์ ครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการดูแลความปลอดภัยและสามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติโรคอุบัติซ้ำ สถานศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีความปลอดภัยและจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สถานศึกษา ได้รับการส่งเสริมให้มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง เพื่อความปลอดภัยของผู้เรียน แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

จุดแข็ง	จุดอ่อน
1. ปัจจัยด้านโครงสร้างและนโยบาย	
หน่วยงานมีโครงสร้างและกลุ่มงานที่ชัดเจน พร้อมแต่งตั้งคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ และนิเทศการศึกษาอย่างเป็นระบบ มีคำสั่งและคู่มือปฏิบัติงานที่ช่วยกำกับการดำเนินงาน และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ	การแบ่งภาระงานภายในหน่วยงานยังไม่เหมาะสม ส่งผลให้บุคลากรไม่เพียงพอตามกรอบอัตรากำลัง กลุ่มงานบางส่วนขาดบุคลากรหลัก และการมอบหมายงานไม่สอดคล้องกับปริมาณงานหรือความสามารถของเจ้าหน้าที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. ปัจจัยด้านผลผลิตและการให้บริการ	
การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสื่อสารและให้บริการอย่างสะดวก รวดเร็ว และตรงตามความต้องการของผู้รับบริการ พร้อมทั้งส่งเสริมการบริหารทั้ง 4 ด้านแก่สถานศึกษา มีระบบติดตามประเมินผลคุณภาพสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการ	โรงเรียนสภาพพื้นที่ห่างไกลและทุรกันดารส่งผลต่อการใช้เทคโนโลยี การสื่อสาร การคมนาคม และการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา อีกทั้งความหลากหลายทางชาติพันธุ์ของนักเรียนยังส่งผลต่อการบริหารจัดการและการให้บริการทางการศึกษาให้เหมาะสมกับบริบทพื้นที่
3. ปัจจัยด้านบุคลากร	
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานตำแหน่ง ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ และสามัคคี มีการประเมินตนเอง พัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง รวมถึงมีทักษะด้านเทคโนโลยี และการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	การโยกย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่งผลต่อความต่อเนื่องในการให้บริการและจัดการศึกษา อีกทั้งยังพบปัญหาการขาดความรู้ความเข้าใจเฉพาะทาง เช่น ด้านการเงิน และพัสดุ ซึ่งกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 1 (ต่อ)

จุดแข็ง	จุดอ่อน
4. ปัจจัยด้านงบประมาณ	
มีการให้ความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบการใช้ จ่ายงบประมาณแก่ครูและบุคลากรทางการ ศึกษาอย่างต่อเนื่อง การจัดสรรและใช้จ่าย งบประมาณเป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง และ ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากองค์กร ภายนอกอย่างต่อเนื่อง	การปรับเปลี่ยนหน้าที่ของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาส่งผลกระทบต่อเนื่องใน การปฏิบัติงาน ขณะเดียวกันเงื่อนไขของการใช้ งบประมาณบางประการไม่เอื้อต่อการจัดหา ครุภัณฑ์ที่จำเป็นต่อการดำเนินงาน
5. ปัจจัยด้านวัสดุ/อุปกรณ์	
มีการสนับสนุนสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ทางการศึกษา ให้แก่สถานศึกษาตามเกณฑ์ที่กำหนด ส่งผลให้ สถานศึกษามีอุปกรณ์พร้อมใช้งาน และยังได้รับ ความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกและองค์กร เอกชนในการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง	สภาพแวดล้อมทางภูมิศาสตร์ที่ฝนตกชุก อากาศชื้น และระบบไฟฟ้าไม่เสถียร ส่งผลให้ วัสดุอุปกรณ์เกิดความชำรุดและมีอายุการใช้งาน สั้นลง อีกทั้งสถานศึกษาในพื้นที่ห่างไกลยังขาด แคลนอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการ สอนอย่างเพียงพอ
6. ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ	
มีเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็งในการพัฒนา คุณภาพการศึกษา และเปิดโอกาสให้ภาคส่วน ต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ซึ่งดำเนินงานตามกฎหมายและหลัก ธรรมาภิบาล พร้อมทั้งมีการรายงานผลและ ประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องและโปร่งใส	ผู้บริหารสถานศึกษาบางส่วนยังขาด ประสบการณ์ในการบริหารจัดการ ขณะเดียวกันบุคลากรผู้ทรงคุณวุฒิหรือ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านในพื้นที่ก็มีจำนวนไม่ เพียงพอ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหาร จัดการโดยรวม

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาตาก เขต 2

โอกาส	จุดอ่อน
1. ปัจจัยด้านความปลอดภัย	
มีนโยบายด้านความปลอดภัยที่ชัดเจน พร้อมระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เข้มแข็ง มีการให้ความรู้ด้านความปลอดภัยในการใช้สื่อเทคโนโลยี แผนเผชิญเหตุภัยพิบัติ และเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ รวมถึงการใช้ระบบ School Health Hero เพื่อส่งเสริมความปลอดภัยในสถานศึกษา	สถานศึกษาในเขตพื้นที่ชายแดนเผชิญกับความเสี่ยงจากภัยยาเสพติด ภัยสงคราม โรคติดต่อ และอาชญากรรม อีกทั้งลักษณะทางภูมิศาสตร์ยังส่งผลให้มีความเสี่ยงจากภัยธรรมชาติเช่น น้ำท่วม และดินถล่ม ซึ่งกระทบต่อความปลอดภัยและการจัดการศึกษา
2. ปัจจัยด้านสังคมและวัฒนธรรม	
สังคมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสนับสนุนการศึกษา โดยได้รับความร่วมมือจากองค์กรเอกชนและชุมชน ผู้ปกครองให้ความสำคัญกับการศึกษา ส่งผลให้อัตราการเข้าเรียนของนักเรียนครอบคลุมตามเป้าหมาย	สังคมยุคใหม่ส่งผลให้เยาวชนมีพฤติกรรมเสี่ยง เช่น การตั้งครรภ์ก่อนวัยอันควรและการใช้เทคโนโลยีอย่างไม่เหมาะสม ขณะเดียวกันความเชื่อ วัฒนธรรม ชาติพันธุ์ และภาษาเป็นอุปสรรคต่อการศึกษา รวมถึงค่านิยมของผู้ปกครองที่เลือกส่งบุตรหลานเข้าเรียนในเมืองทำให้เกิดโรงเรียนขนาดเล็กเพิ่มขึ้น
3. ปัจจัยด้านการเมืองและกฎหมาย	
กฎหมายรัฐธรรมนูญ แผนยุทธศาสตร์ และนโยบายด้านการศึกษาที่ชัดเจน ส่งผลดีต่อการพัฒนาการศึกษาในพื้นที่ นโยบายระดับจังหวัดช่วยให้การจัดการศึกษาสอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น อีกทั้งมีโครงการสนับสนุนค่าใช้จ่ายและเปิดโอกาสให้โรงเรียนจัดการศึกษาตามความต้องการของผู้เรียน	การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองบ่อยครั้งส่งผลให้นโยบายด้านการศึกษาขาดความต่อเนื่อง ขณะเดียวกันการออกนโยบายเร่งด่วนจากฝ่ายนโยบายทำให้สถานศึกษาบางแห่งไม่สามารถปรับตัวได้ทัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

ตารางที่ 2 (ต่อ)

โอกาส	จุดอ่อน
4. ปัจจัยด้านเทคโนโลยี	
การพัฒนาระบบเครือข่ายที่มีความเร็วสูงช่วยอำนวยความสะดวกในการบริหารจัดการศึกษา มีการนำโปรแกรมสำเร็จรูปมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน และได้รับการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีจากหน่วยงานภาครัฐ และเอกชนทั้งในด้านเครื่องมือและอุปกรณ์เพื่อการเรียนการสอน	ภัยคุกคามทางไซเบอร์ยังคงเป็นปัญหาสำคัญ เช่น การหลอกลวงและการรังเกียจทางสังคม ผ่านสื่อออนไลน์ ขณะเดียวกันสัญญาณอินเทอร์เน็ตในพื้นที่ห่างไกลยังไม่ครอบคลุม และการพัฒนาเทคโนโลยีที่รวดเร็วส่งผลให้อุปกรณ์บางชนิดไม่สามารถใช้งานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ
5. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ	
การขยายตัวของเศรษฐกิจอาเซียนและเขตเศรษฐกิจพิเศษส่งเสริมโอกาสทางอาชีพของผู้เรียนมากขึ้น พื้นที่ที่มีภาคอุตสาหกรรมทำให้ผู้ประกอบการมีรายได้และมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา อีกทั้งกองทุน กยศ. และนโยบายส่งเสริมการค้าชายแดนช่วยเพิ่มโอกาสทางการศึกษา พร้อมทั้งสามารถระดมทรัพยากรจากภาครัฐและเอกชนเพื่อพัฒนาการศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง	ผู้ประกอบการที่มีฐานะยากจนและประกอบอาชีพใช้แรงงานหรือเกษตรกรรม ไม่สามารถระดมทุนหรือสนับสนุนด้านการศึกษาของบุตรหลานได้เพียงพอ อีกทั้งการย้ายถิ่นตามฤดูกาลเก็บเกี่ยวทำให้นักเรียนขาดเรียนบ่อยและเสี่ยงต่อการหลุดออกจากระบบการศึกษา
6. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม	
พระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติส่งผลให้เกิดเครือข่ายสนับสนุนการเรียนรู้ด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรอย่างเหมาะสม อีกทั้งลักษณะทางภูมิศาสตร์ที่ร่มรื่นและมีแหล่งเรียนรู้ตามธรรมชาติ ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากสภาพจริงอย่างมีประสิทธิภาพ	ความหลากหลายทางพฤติกรรมที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคลส่งผลต่อระดับความรับผิดชอบต่อสังคมและก่อให้เกิดมลภาวะในรูปแบบต่างๆ ประกอบกับมลพิษจากการใช้สารเคมีในภาคเกษตรและอุตสาหกรรม ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและคุณภาพชีวิตของชุมชน

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า บริบทของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 จังหวัดตากตั้งอยู่ทางภาคเหนือตอนล่างของประเทศไทย มีพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นภูเขาสูง มีสภาพภูมิประเทศและภูมิอากาศที่ได้รับอิทธิพลจากมหาสมุทรอินเดีย ทำให้มีฝนตกชุกและความชื้นสูง โดยเฉพาะพื้นที่ฝั่งตะวันตกซึ่งประกอบด้วย 5 อำเภอชายแดน ได้แก่ แม่สอด แม่ระมาด ท่าสองยาง พบพระ และอุ้มผาง ซึ่งมีเขตแดนติดกับประเทศเมียนมาร์ยาวกว่า 500 กิโลเมตร และมีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ ภาษา และวัฒนธรรม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่ชายแดน โดยมีแนวทางพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับเศรษฐกิจพิเศษและการเปิดประเทศ มีพันธกิจด้านการพัฒนาศักยภาพผู้เรียน ความเสมอภาคในการเข้าถึงการศึกษา การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการบริหารจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลและความยั่งยืน โดยมีโรงเรียนในสังกัดทั้งหมด 121 โรงเรียน และนักเรียนรวมกว่า 52,000 คน ซึ่งรวมถึงนักเรียนไร้สัญชาติและกลุ่มชาติพันธุ์หลากหลาย จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก พบว่า สำนักงานฯ มีจุดแข็งด้านโครงสร้างองค์กร ระบบบริหารจัดการ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริการ การมีบุคลากรที่มีคุณภาพ และเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็ง อย่างไรก็ตาม ยังมีข้อจำกัดในด้านการกระจายบุคลากร การเข้าถึงเทคโนโลยีในพื้นที่ห่างไกล ข้อจำกัดทางงบประมาณ และผลกระทบจากสภาพภูมิประเทศ เช่น ภัยธรรมชาติและความเสี่ยงด้านความปลอดภัยในพื้นที่ชายแดน ในด้านภายนอก พบว่า สถานศึกษาในพื้นที่ได้รับอิทธิพลจากสภาพสังคมที่หลากหลายทางวัฒนธรรม เศรษฐกิจชายแดน การสนับสนุนจากหน่วยงานรัฐและเอกชน รวมถึงนโยบายระดับประเทศที่ส่งเสริมการศึกษาสำหรับผู้เรียนทุกกลุ่ม แต่ในขณะเดียวกันก็เผชิญกับปัจจัยเสี่ยง เช่น ความเปลี่ยนแปลงทางการเมือง ความยากจนของผู้ปกครอง การย้ายถิ่นฐาน และการใช้เทคโนโลยีในทางที่ไม่เหมาะสม สภาพบริบทโดยรวมของสถานศึกษาในพื้นที่เขตชายแดนไทย-พม่า จึงเป็นทั้งโอกาสและความท้าทายที่ต้องอาศัยการบริหารจัดการที่ยืดหยุ่น ทนต่อการเปลี่ยนแปลง และสอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างทั่วถึงและยั่งยืน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ได้มีนักวิชาการ ได้ศึกษาวิจัยในประเทศว่าด้วยเรื่องดังกล่าว ดังนี้

กนกพร บุตรดี (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นใน การพัฒนาบุคลากรให้เป็น บุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดกลุ่มโรงเรียนตามพระราชประสงค์ในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดกลุ่มโรงเรียนตามพระราชประสงค์ในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าคุณลักษณะด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งกล่าวได้ว่าบุคคลต้องมีคุณลักษณะด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รองลงมาคือ ความมุ่งมั่นที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้และความคิดเห็นด้านคุณลักษณะใฝ่เรียนรู้

จุฑามาศ เหลืองธานี, สีน งามประโคน และพระมหาสมบัติ ธนปญโญ (2561) ได้ศึกษา วิจัยเรื่อง แนวทางการลดความเครียดของครูและบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริม ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจัยความเครียดของครูและบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริม สภาพการจัดการศึกษาที่ 6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านสภาพการทำงาน ด้านสภาพโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง ด้านสภาพส่วนตัว ด้านสภาพครอบครัวอยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

วัลลภา องค์กร (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข ในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอนครชัยศรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ วัฒนธรรมองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การสื่อสารในองค์กร และการบริหารทรัพยากรบุคคล (2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน ประถมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงตามลำดับ ดังนี้ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร และปัจจัยคุณลักษณะงาน (3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องและการสร้างองค์กรแห่งความสุข ในโรงเรียนประถมศึกษา มีความสัมพันธ์กันในทางบวก และ (4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข เรียงตามลำดับ ดังนี้ ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และปัจจัยคุณลักษณะงาน

นันท์สินี ทวีสุวรรณ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง สุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบสุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว และทราบแนวทาง ในการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากร โรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว จำนวน 12 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับสุขภาวะองค์กรของ โรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว ผู้วิจัยได้ประยุกต์เครื่องมือตามแนวคิด ความสุข 8 ประการ ของสำนักงาน กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ผลการศึกษาพบว่า 1). สุขภาวะองค์กรของโรงเรียน บ้านเขาอ่างแก้ว ในภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับ

มากที่สุด 1 ด้าน อยู่ในระดับมาก 6 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านคุณธรรม (Happy Soul) ด้านสุขภาพดี (Happy body) ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) ด้านการหาความรู้ (Happy Brain) ด้านสังคมดี (Happy Society) ด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax) และด้านใช้เงินเป็น (Happy Money) แนวทางการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว พบว่า ด้านสุขภาพดี (Happy Body) ควรรับประทานอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการ ออกกำลังกายสม่ำเสมอ เพื่อให้จิตใจเบิกบาน สามารถช่วยลดการเกิดโรคต่างๆ ได้ ควรฝึกสมาธิ ควรเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างสม่ำเสมอ ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) ควรช่วยเหลือซึ่งกันและกันในที่ทำงาน ควรมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน ควรมีความสามัคคีในหมู่คณะ ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax) ควรจัดกิจกรรมศึกษาดูงานนอกสถานที่เป็นประจำทุกปี ควรจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ในโอกาสพิเศษ ควรมีการจัดกิจกรรมชุมนุมหลังเลิกเรียน ด้านหาความรู้ (Happy Brain) มีการนิเทศชั้นเรียน เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ด้านศีลธรรม (Happy Soul) ควรเข้าร่วมกิจกรรมวันสำคัญต่างๆ ทางศาสนา เช่น วันมาฆบูชา วันอาสาฬหบูชา ด้านใช้เงินเป็น (Happy Money) ควรจัดทำบัญชีรายรับรายจ่ายในแต่ละเดือน เพื่อจะได้สามารถบริหารจัดการการเงินของตนเองได้ดียิ่งขึ้น ควรมีการออมเงินเป็นประจำทุกเดือน ด้านครอบครัวดี (Happy Family) ควรให้ครูได้อยู่ร่วมกับครอบครัวในวันสำคัญต่างๆ เช่น เข้าวัดทำบุญ ไปเที่ยวพักผ่อนหย่อนใจ เพื่อให้เกิดความรัก สามัคคีกัน เห็นคุณค่าของกันและกัน ด้านสังคมดี (Happy Society) ควรจัดกิจกรรมให้ครูได้มีปฏิสัมพันธ์กันในโรงเรียน เข้าไปมีส่วนร่วมร่วมกับชุมชนในการจัด กิจกรรมวันสำคัญต่างๆ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ปกครองและคนในชุมชน

ปัทมัญญ์ ยานะวิมุตติ และรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2562) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านนโยบายของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการออกกำลังกาย กีฬาและนันทนาการ ด้านการบริหารจัดการโรงเรียน ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่เอื้อต่อสุขภาพ ด้านโภชนาการและอาหารที่ปลอดภัย ด้านการให้คำปรึกษาและสนับสนุนทางสังคม ด้านการให้บริการอนามัยโรงเรียน ด้านส่งเสริมสุขภาพบุคลากรในโรงเรียน ด้านสุขศึกษาในโรงเรียนตามลำดับ ส่วนด้านที่ต่ำที่สุดคือ ด้านโครงการร่วมระหว่างโรงเรียนและชุมชน

พัสวีพิชญ์ ศิลาสุวรรณ (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็น

ทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา บริหารจัดการที่มีกระบวนการสื่อความหมายถ่ายทอดความรู้สึก ความต้องการ ความจริงใจ ความจริงส่งเสริมให้ครูมีความเข้าใจ ความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถติดต่อสื่อสารชัดเจน และทำให้ครูเกิดความคิดคล้อยตามกัน และทำให้เกิดความคุ้นเคย และมีการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานเพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน

ณัฐพงษ์ น้อยโคตร (2565) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 และเพื่อพัฒนาแนวทางสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 จำนวน 306 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผลการศึกษพบว่า สภาพปัจจุบันขององค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ คนทำงานมีความสุข จึงทำให้มีทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทํา ความสัมพันธ์และมีความสมานฉันท์ในองค์กรและที่ทำงานน่าอยู่ ส่วนด้านแนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่า มีแนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข รวมทั้งสิ้น 27 แนวทาง โดยรวมเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

ภัทรพล สายแวว และต้องลักษณะ บุญธรรม (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งความสุข ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และการจัดเรียงระดับความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ตามการจัดอันดับความต้องการจำเป็นมากที่สุดได้แก่ ด้านครอบครัว ด้านจิตใจ ด้านการเงิน ด้านศาสนา ด้านการหาความรู้ ด้านการผ่อนคลาย ด้านร่างกาย และด้านสังคม และด้านครอบครัว พบว่า ความต้องการจำเป็นอันดับแรกคือ ครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เมื่อเกิดปัญหาควรเสริมสร้างบุคลากรในองค์กรที่มีครอบครัวที่อบอุ่น

และมีความมั่นคงการให้ความสำคัญกับครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงานเปรียบเสมือนภูมิคุ้มกันที่ดีในการทำงานที่อยู่ในสภาวะเผชิญกับปัญหาเข้ามาหรืออุปสรรคในชีวิตก็จะผ่านไปได้

สิทธิเดช เสมอภาค และศิริพงษ์ เสาภาณ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง องค์การแห่งความสุข องค์การแห่งความสุข (Happiness Workplace) ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์การแห่งความสุข (Happiness Workplace) ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 และเพื่อเปรียบเทียบองค์การแห่งความสุข (Happiness Workplace) ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนก วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานวิทยฐานะ กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 357 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับองค์การแห่งความสุข (Happiness Workplace) ตามทัศนะ ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและ รายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบระดับองค์การแห่งความสุข (Happiness Workplace) ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อองค์การ แห่งความสุข โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านมีสังคมดีและด้านความสมานฉันท์ในองค์กรไม่แตกต่างกัน และข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอน ในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานวิทยฐานะ โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน

นาริรัตน์ อัจฉริยะมณีกุล (2567) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางพัฒนาการสร้างเสริมองค์กร แห่งความสุขในความปรกติใหม่ของสถานศึกษา อำเภอลองขลุ้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่า การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและปัญหา เปรียบเทียบสภาพการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขในความปรกติใหม่และหาแนวทางพัฒนาการ สร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขในความปรกติใหม่ของสถานศึกษา อำเภอลองขลุ้ง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารและข้าราชการครู จำนวน 198 คน ผลการวิจัยพบว่า สภาพการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขในความปรกติใหม่ของ สถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านใฝ่รู้ดีและด้านจิตวิญญาณดี และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านร่างกายดี และปัญหาที่พบมากที่สุดคือ ไม่มีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกัน ในครอบครัว การเปรียบเทียบสภาพการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขในความปรกติใหม่ของ สถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานและจำแนกตามขนาดโรงเรียนไม่แตกต่างกัน แนวทางพัฒนาการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขในความปรกติใหม่ของสถานศึกษา พบว่า

- 1) ควรเป็นแรงบันดาลใจให้กับคนในองค์กร 2) ควรชื่นชมและให้กำลังใจในผลงานการปฏิบัติตาม

จรรยาบรรณวิชาชีพ 3) ควรเป็นผู้ประสานงานดีในการขอความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ 4) ควรจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี 5) ควรให้คำปรึกษากับบุคลากรได้ในทุกด้าน 6) ควรสร้างความตระหนักในการประหยัดต่ออ้อมตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง 7) ควรส่งเสริมให้มีการผ่อนคลายในการทำงาน 8) ควรเป็นแบบอย่างในการคิดเชิงบวกและการปฏิสัมพันธ์ที่ดี

งานวิจัยต่างประเทศ

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ได้มีนักวิชาการ ได้ศึกษาวิจัยต่างประเทศ ว่าด้วยเรื่องดังกล่าว ดังนี้

ราว, วิจัยยะลักษมี และโกสวามี (Rao, Vijayalakshmi & Goswami, 2017) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยของความสุขในสถานที่ทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความสุขถูกแบ่งออกเป็นปัจจัยที่อยู่ภายในโดยเกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเอง การตระหนักรู้ในตนเอง ซึ่งก่อให้เกิดความสุขกับแต่ละบุคคลจากตัวตนภายใน ปัจจัยภายนอกเกี่ยวข้องกับค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน สุขภาพและปัญหาในชีวิตการทำงาน โดยใช้ความยืดหยุ่นในการปรับตัว และการให้คำปรึกษาระหว่างงานและครอบครัว ซึ่งก่อให้เกิดความสุขกับแต่ละบุคคลในสถานที่ทำงาน ปัจจัยแห่งความสุขทั้ง 3 ประการ ได้แก่ 1) ปัจจัยภายใน 2) ปัจจัยภายนอก และ 3) ปัญหาชีวิตการทำงาน โดยที่อายุเป็นปัจจัยแห่งความสุขในที่ทำงานที่สำคัญ ปัญหาชีวิตการทำงานมีความสำคัญในช่วงแรกของการจ้างงาน และปัจจัยภายนอกมีความสำคัญมากขึ้นเมื่ออายุมากขึ้น การเลือกอาชีพจากความยืดหยุ่นและความสุขสามารถปรับปรุงได้โดยการกำหนดเวลาในการทำงาน ที่ยืดหยุ่นขององค์กร การที่พนักงานมีส่วนร่วมจะเป็นส่วนช่วยให้องค์กรจะทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้น นอกจากนี้เพื่อความมั่นใจว่าพนักงานมีความสุขเพิ่มขึ้น คือ การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร

เคลย์พูล (Claypool, 2017) ได้ศึกษาเรื่อง ความสำเร็จขององค์กรความเป็นมาของความสุขในปัจจุบันผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ผลการวิจัยพบว่า จุดเน้นหลักและการศึกษาเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ คือ การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างความสุขที่พบในที่ทำงานและการมีส่วนร่วมของพนักงานที่นำไปสู่องค์กรความสำเร็จ

รอย (Roy, 2020) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในที่ทำงาน: กรอบแนวคิด ผลการวิจัยพบว่าความสุขในที่ทำงาน ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ 1) มุมมองส่วนบุคคล ประกอบด้วย ความหมายของงาน ความมั่นคงของงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การเป็นที่ยอมรับการจัดการกับความเป็นผู้นำและความเป็นอิสระ 2) การสร้างสถานที่ทำงานที่มีความสุข ประกอบด้วย การฝึกอบรมและการพัฒนาพนักงาน ค่าตอบแทนและรางวัล การรับรู้ทักษะ ความสัมพันธ์ที่เหนือกว่าผู้ใต้บังคับบัญชา โอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพ ความยืดหยุ่นในงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสมดุลของชีวิตการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร

โฟซียา และคนอื่นๆ (Foziya et al., 2023) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในที่ทำงาน อย่างเป็นระบบ วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาบทบาทของการบูรณาการชีวิตกับการทำงาน และชีวิตส่วนตัวในการส่งเสริมความสุขในที่ทำงาน และการลดผลกระทบของความเครียดจากการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า การบูรณาการชีวิต การทำงานและชีวิตส่วนตัวมีผลเชิงบวกต่อความสุขในที่ทำงาน การทำงานและชีวิตส่วนตัวให้สมดุลและประสานกันอย่างเหมาะสม (WLI) ช่วยลดผลกระทบของความเครียดจากการทำงานต่อความสุขในที่ทำงานหรือความรู้สึกเชิงบวกที่พนักงานมีต่องานสภาพแวดล้อมการทำงานและองค์กร (HAW) การมีความยืดหยุ่นในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการทำงานและชีวิตส่วนตัวให้สมดุล และความสุขในที่ทำงานหรือความรู้สึกเชิงบวกที่พนักงานมีต่องาน

ซาลาโก และอาคิงบาเด (Salako & Akingbade, 2025) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของความสุขในที่ทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรด้านสุขภาพในเขตเมืองอโบาตัน รัฐอูโย ประเทศไนจีเรีย โดยมีวัตถุประสงค์ทางการวิจัยเพื่อศึกษาผลกระทบของความสุขในที่ทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรด้านสุขภาพในเมืองอโบาตัน ประเทศไนจีเรีย โดยตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในที่ทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรในมิติต่างๆ ได้แก่ ความผูกพันทางด้านอารมณ์ ความผูกพันตามบรรทัดฐาน ความผูกพันตาม ความต่อเนื่อง ผลการวิจัยพบว่า 1) ความผูกพันทางด้านอารมณ์ พบว่า ความสุขในที่ทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อความผูกพันด้านอารมณ์ของบุคลากรด้านสุขภาพ 2) ความผูกพันตามบรรทัดฐาน พบว่า ความสุขในที่ทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อความผูกพันตามบรรทัดฐานของบุคลากรด้านสุขภาพ 3) ความผูกพันตามความต่อเนื่อง ไม่พบว่าความสุขในที่ทำงานมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อความผูกพันตามความต่อเนื่องของบุคลากรด้านสุขภาพ

ดิห์มาน และคนอื่นๆ (Dhiman, et al., 2025) ได้ศึกษาเรื่อง การส่งเสริมความสุขในที่ทำงาน ผลของความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กรต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษา เพื่อศึกษาบทบาทของความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กรในการส่งเสริมความสุขในที่ทำงาน และผลที่ตามมาต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภาคธุรกิจ ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กร มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อความสุขในที่ทำงาน ความสุขในที่ทำงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานและมีความสุขในที่ทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร

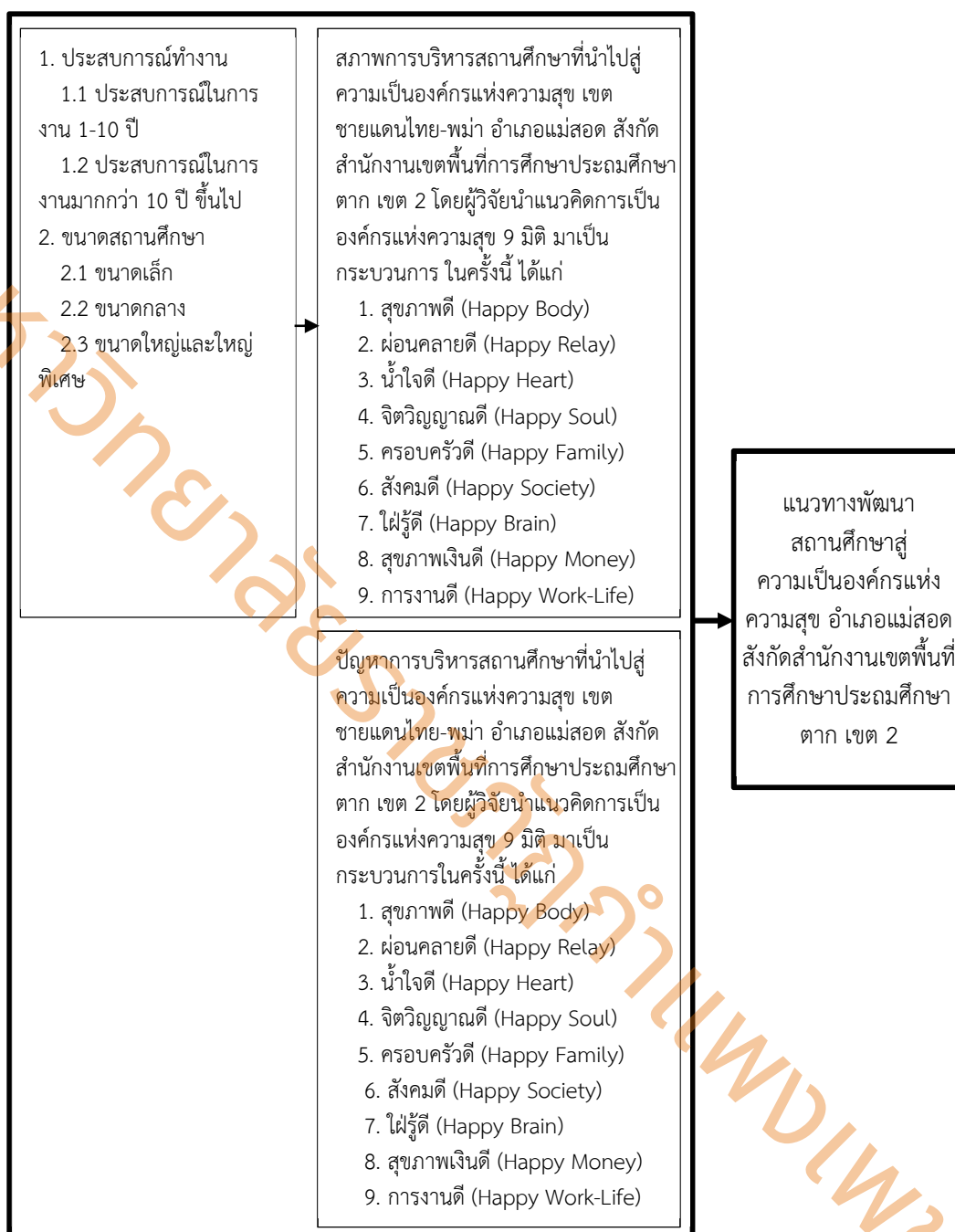
ฟาง, วินโฮเฟน และเบอร์เกอร์ (Fang, Veenhoven & Burger, 2025) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขและประสิทธิภาพการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสุขของพนักงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานหรือไม่ และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ดังกล่าวว่าแตกต่างกันตามภาคส่วนและอาชีพหรือไม่ รวมถึงพิจารณาว่า องค์ประกอบใดของความสุข

ด้านอารมณ์หรือด้านการประเมินที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดกับประสิทธิภาพการทำงาน และประเมินว่าความสุขมีผลเชิงสาเหตุต่อประสิทธิภาพการทำงานหรือไม่ ผลการวิจัยพบว่า ความสุขของพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ดังกล่าวแตกต่างกันตามภาคส่วนและอาชีพ ส่วนองค์ประกอบด้านอารมณ์ของความสุข มีความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งกว่าด้านการประเมินต่อประสิทธิภาพการทำงาน มีแนวโน้มว่าความสุขมีผลเชิงสาเหตุต่อประสิทธิภาพการทำงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและแนวคิดของนักการศึกษา ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแนวทางการบริหารองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 สรุปได้ว่า องค์กรแห่งความสุข เป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญกับคน โดยเชื่อว่าเมื่อคนทำงานมีความสุขย่อมส่งผลดีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีองค์กรแห่งความสุขจะมีกระบวนการการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้คนมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการบริหารองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้เกิดองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 อันจะนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ และยั่งยืนต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานสนับสนุนกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (สสส.) โดยการประยุกต์ใช้เครื่องมือวัดความสุขด้วยตนเอง (Happinometer) มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ผู้วิจัยดำเนินการวิจัย แบ่งเป็น 2 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพ ปัญหา และเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษา ที่นำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุข เขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

ขั้นตอนที่ 2 การหาแนวทางพัฒนาสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า สู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุข อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพ ปัญหา และเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาที่นำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุข เขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

การศึกษาสภาพ ปัญหา และเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาที่นำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุข เขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์และขนาดของสถานศึกษา โดยใช้แบบสอบถาม ดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 จำนวน 48 คน ใช้ประชากรทั้งหมดในการวิจัย บุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ได้แก่ ข้าราชการครู พนักงานราชการ ลูกจ้าง/อัตราจ้าง จำนวน 736 คน จำนวนทั้งสิ้น 784 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2, 2567, หน้า 2-3)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา เขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ปีการศึกษา 2567

ได้แก่ ข้าราชการครู พนักงานราชการ ลูกจ้าง/อัตราจ้าง จำนวน 210 คน โดยใช้เกณฑ์กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครืจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 608-609) และกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling)

ขั้นที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

1. แบ่งประชากรเป็นชั้นภูมิโดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นตัวแปรแบ่งชั้นภูมิ
2. กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิตามสัดส่วน
3. สุ่มกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิตามสัดส่วนให้ครอบคลุม

ขั้นที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

สุ่มอย่างง่ายโดยการจับฉลาก ตามจำนวนในแต่ละกลุ่มโรงเรียนที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 จนครบขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

โรงเรียน	ขนาด โรงเรียน	ประชากร (N)		กลุ่มตัวอย่าง (n)	
		ผู้บริหาร	บุคลากร ทางการศึกษา	ผู้บริหาร	บุคลากร ทางการศึกษา
โรงเรียนแม่สอด	ขนาดใหญ่	2	42	2	12
โรงเรียนบ้านแม่ตาว	ขนาดใหญ่	2	43	2	12
โรงเรียนบ้านห้วยม่วง	ขนาดกลาง	1	19	1	5
โรงเรียนบ้านท่าอาจ	ขนาดใหญ่	2	32	2	9
โรงเรียนบ้านวังตะเคียน	ขนาดกลาง	2	28	2	8
โรงเรียนบ้านแม่ปะ	ขนาดกลาง	1	15	1	4
โรงเรียนบ้านแม่ปะใต้	ขนาดกลาง	1	18	1	5
โรงเรียนบ้านห้วยกะโหลก	ขนาดใหญ่	2	28	2	8
โรงเรียนบ้านห้วยหินฝน	ขนาดกลาง	1	11	1	3
โรงเรียนบ้านแม่ปะเหนือ	ขนาดกลาง	1	16	1	5
โรงเรียนบ้านแม่กัฒหลวงฯ	ขนาดกลาง	2	21	2	6
โรงเรียนบ้านแม่กัฒสามท่า	ขนาดกลาง	1	16	1	5
โรงเรียนบ้านน้ำดิบ	ขนาดกลาง	1	12	1	3
โรงเรียนบ้านแม่กาษา	ขนาดกลาง	1	19	1	5

ตารางที่ 3 (ต่อ)

โรงเรียน	ขนาด โรงเรียน	ประชากร (N)		กลุ่มตัวอย่าง (n)	
		ผู้บริหาร	บุคลากร ทางการศึกษา	ผู้บริหาร	บุคลากร ทางการศึกษา
โรงเรียนบ้านแม่ตาวใต้	ขนาดกลาง	1	18	1	5
โรงเรียนบ้านแม่ตาวแพะ	ขนาดกลาง	1	13	1	4
โรงเรียนชุมชนบ้านแม่ตาวกลาง	ขนาดกลาง	1	17	1	5
โรงเรียนบ้านค้ำกิบาล	ขนาดกลาง	1	14	1	4
โรงเรียนบ้านหัวฝาย	ขนาดกลาง	1	20	1	6
โรงเรียนบ้านแม่ตาวใหม่	ขนาดกลาง	1	12	1	3
โรงเรียนบ้านพะเต๊ะ	ขนาดกลาง	1	16	1	5
โรงเรียนบ้านแม่กุหลวง	ขนาดกลาง	1	11	1	3
โรงเรียนบ้านปูเต๋อ	ขนาดกลาง	1	16	1	5
โรงเรียนบ้านถ้ำผาโต้	ขนาดกลาง	1	13	1	4
โรงเรียนบ้านแม่กุเหนือ	ขนาดกลาง	1	13	1	4
โรงเรียนชุมชนบ้านแม่กุน้อย	ขนาดกลาง	1	14	1	4
โรงเรียนบ้านม่อนหินเหล็กไฟ	ขนาดกลาง	1	13	1	4
โรงเรียนบ้านห้วยไม้แป้น	ขนาดกลาง	1	13	1	4
โรงเรียนบ้านเจดีย์โคะ	ขนาดใหญ่	4	73	4	21
	พิเศษ				
โรงเรียนบ้านแม่โกนเกน	ขนาดกลาง	2	23	2	7
โรงเรียนบ้านแม่ละเมา	ขนาดกลาง	1	13	1	4
โรงเรียนบ้านปูแป้	ขนาดเล็ก	1	7	1	2
โรงเรียนญาณวิศิษฐ์	ขนาดกลาง	1	17	1	5
โรงเรียนวัดสว่างอารมณ์	ขนาดกลาง	1	12	1	3
โรงเรียนบ้านปางส้าน	ขนาดกลาง	1	16	1	5
โรงเรียนบ้านธงชัย	ขนาดกลาง	1	12	1	3
โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 61 (บ้านห้วยยะอุ)	ขนาดกลาง	1	14	1	4

ตารางที่ 3 (ต่อ)

โรงเรียน	ขนาด โรงเรียน	ประชากร (N)		กลุ่มตัวอย่าง (n)	
		ผู้บริหาร	บุคลากร ทางการศึกษา	ผู้บริหาร	บุคลากร ทางการศึกษา
โรงเรียนบ้านห้วยปลาหลด	ขนาดกลาง	1	26	1	7
รวม		48	736	48	210
รวม		784		258	

ที่มา : (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2, 2567)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยศึกษาจากหลักการ ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงได้ขอแนะนำจากคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ นำมาประมวลสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการบริหารองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา เขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Multiple Choice)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพความเป็นองค์กรแห่งความสุขของ สถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ท (Likert's, 1969, pp. 126-127) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยมีคะแนนดังนี้

5 หมายถึง สภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุขของ สถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุขของ สถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุขของ สถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุขของ สถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลให้สถานศึกษาไม่เป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบกำหนดคำตอบให้เลือกตอบได้มากกว่า

1 ข้อ (Multiple Response)

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือมีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร กรอบแนวคิด และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

2. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระเกี่ยวกับการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 เพื่อพิจารณาแก้ไขปรับปรุง

3. นำร่างแบบสอบถาม เสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจพิจารณา ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และตรวจสอบความถูกต้อง และสมบูรณ์ของข้อคำถามแต่ละข้อ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความสามารถด้านการวิจัย (Content Validity) ได้แก่

3.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประจักษ์ ขวัญมัน อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหาร การศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

3.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จารุพันธ์ ขวัญแน่น อาจารย์ประจำสาขาวิชาวัดและ ประเมินผล คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัยและประเมินผล

3.3 นายทศพล พรหมดี ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยม่วง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษา

3.4 นายญาณวุฒิ วงศ์ใหญ่สินศิริ ศึกษาานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ผู้เชี่ยวชาญด้านประเมินผล

3.5 นายพัลลภ สุ่มสกุล รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ และปรับปรุงแก้ไขแล้วไปหา ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามที่ต้องประเมิน (Item Objective Congruence: IOC) ซึ่งได้ค่า ความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80-1.00

5. นำแบบสอบถามการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดน ไทย-พม่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ที่ผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับ สถานศึกษาอำเภอท่าสองยาง ซึ่งมีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาในการวิจัยครั้งนี้กับ ผู้อำนวยการสถานศึกษาและ บุคลากรทางการศึกษา อำเภอแม่สอด ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างโดยใช้กลุ่ม ผู้อำนวยการสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 30 คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) หรือหาคุณภาพของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.913

6. นำแบบสอบถามการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดน ไทย-พม่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 และผลที่ได้จากการทดลองใช้ มาเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ เพื่อขอเสนอแนะในการปรับเครื่องมือให้มีความสมบูรณ์ และขอความเห็นชอบก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

7. จัดพิมพ์เครื่องมือเพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ถึงผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ไปส่งให้กลุ่มตัวอย่างระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลแบบสอบถามได้จำนวน 258 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3. ตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามในแต่ละข้อคำถามจนได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์

4. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป มีรายละเอียด ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ โดยการแจกแจงความถี่ (f) และร้อยละ (%)

2. ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

3. ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 วิเคราะห์ ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (f) และร้อยละ (%) และจัดลำดับ

4. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสภาพความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test Independent) และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยใช้การหาค่าความแปรปรวนทางเดียว (F-test : One-way ANOVA)

ขั้นตอนที่ 2 การหาแนวทางพัฒนาสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า สู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุข อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

การหาแนวทางพัฒนาสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า สู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุข อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า เพื่อหาแนวทางพัฒนาสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า สู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุขอำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 จำนวน 17 คน ซึ่งมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา โดยสร้างความสุขในองค์กร มีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 4 คน

2. ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 มีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

3. ข้าราชการครู คือ ผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 มีวิทยฐานะไม่น้อยกว่าชำนาญการพิเศษ จำนวน 2 คน

4. นักจิตวิทยา คือ ผู้ให้คำปรึกษาเชี่ยวชาญที่ให้คำปรึกษาด้านสภาวะทางจิตใจ และอารมณ์ที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรม ทักษะและการใช้ชีวิตของคน จำนวน 2 คน

5. ผู้นำศาสนา คือ บุคคลที่มีอำนาจในชุมชนศาสนาและมีบทบาทสำคัญในการตีความและหล่อหลอมความเข้าใจของผู้คนเกี่ยวกับศาสนาของตน มีอำนาจในการโน้มน้าวความคาดหวังเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ยอมรับได้ของครอบครัวและการตอบสนองต่อพฤติกรรมที่ยอมรับไม่ได้ภายในครอบครัว จำนวน 7 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ซึ่งได้จากการนำผลวิจัยที่ได้จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เกี่ยวกับสภาพและปัญหาความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 มาสังเคราะห์เรียบเรียงเพื่อกำหนดเป็นกรอบในการสร้างแบบสัมภาษณ์

การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาค้นคว้า ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาสภาพ เอกสาร ทฤษฎี รายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางพัฒนาสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า สู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุขอำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. วิเคราะห์ขอบเขตการศึกษา จากการนำผลการวิจัยที่ได้จากผลการประเมินรายชื่อโดยใช้ข้อที่มีค่าเฉลี่ยของสภาพอยู่ในระดับน้อยที่สุด และค่าร้อยละของปัญหาในระดับมากที่สุด มาสังเคราะห์ เรียบเรียง จากขั้นตอนที่ 1 เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์
3. รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการศึกษาทั้งหมด สร้างแบบสัมภาษณ์
4. นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้น 1 ฉบับ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิจัยเพื่อขอคำแนะนำ และตรวจสอบเนื้อหา ภาษา สำนวน ที่ใช้ในการสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมรายละเอียดของเนื้อหายิ่งขึ้น
5. แบบสัมภาษณ์มาปรับปรุงแก้ไขและผ่านความเห็นชอบไปเสนอผู้เชี่ยวชาญ
6. นำแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วจัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแนวทางพัฒนาสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า
สู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุข อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก
เขต 2 ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
ถึงผู้เชี่ยวชาญเพื่อขอความร่วมมือในการสัมภาษณ์ เพื่อหาแนวทางพัฒนาสถานศึกษาเขตชายแดน
ไทย-พม่า สู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุข อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาตาก เขต 2
2. ดำเนินการนัดหมายวันและเวลาเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์
ที่ได้จัดทำขึ้นพร้อมหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ
จำนวน 17 คน เพื่อขอความร่วมมือในการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง
3. รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางพัฒนา
สถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า สู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุข อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2
4. ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ได้จำนวน 17 ท่าน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำมา
แจกแจงความถี่ และจัดลำดับความสำคัญ เพื่อรวบรวมเป็นแนวทางพัฒนาสถานศึกษาเขตชายแดน
ไทย-พม่า สู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุข อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาตาก เขต 2

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูล 5 ด้านดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลให้สถานศึกษาไม่เป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบสภาพสภาพความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 5 ผลการหาแนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุขเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการสื่อความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

N	แทน	จำนวนประชากร
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
f	แทน	ความถี่
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบแบบที (ค่าเปรียบเทียบข้อมูล 2 กลุ่ม)

F	แทน	ค่าสถิติทดสอบแบบเอฟ (ค่าความแปรปรวน)
df	แทน	ระดับความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนนเฉลี่ย (Mean Square)
Sig.	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญ
*	แทน	ค่าความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา ในการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา เขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ ขนาดสถานศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n)	ร้อยละ (%)
1. ตำแหน่ง		
ผู้บริหารสถานศึกษา	48	18.60
บุคลากรทางการศึกษา	210	81.40
รวม	258	100.00
2. ประสบการณ์ในการทำงาน		
ประสบการณ์การในการทำงาน 1-10 ปี	208	80.62
ประสบการณ์การในการทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	50	19.38
รวม	258	100.00
3. ขนาดสถานศึกษา		
ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ	90	34.88
ขนาดกลาง	165	63.95
ขนาดเล็ก	3	1.16
รวม	258	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรทางการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 81.40 เป็นผู้บริหารสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 18.60 มีประสบการณ์การทำงาน 1-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 80.62 และประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 19.38 โดยปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 63.95 ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ คิดเป็นร้อยละ 34.88 และปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 1.16

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์สภาพความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ดังตารางที่ 5-14

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 โดยภาพรวม

ด้านที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านสุขภาพดี	3.60	0.87	มาก
2	ด้านผ่อนคลายดี	3.49	1.02	ปานกลาง
3	ด้านน้ำใจดี	3.69	0.94	มาก
4	ด้านจิตวิญญาณดี	3.87	0.77	มาก
5	ด้านครอบครัวดี	3.54	0.96	มาก
6	ด้านสังคมดี	3.63	0.91	มาก
7	ด้านใฝ่รู้ดี	3.84	0.84	มาก
8	ด้านสุขภาพเงินดี	3.54	0.96	มาก
9	ด้านการงานดี	3.65	0.85	มาก
รวมเฉลี่ย		3.65	0.85	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า สภาพความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 โดยภาพรวมมีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.65$, S.D.=0.85) เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติจากสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้ดังนี้ ด้านจิตวิญญาณดี ($\bar{X}=3.87$, S.D.=0.77) รองลงมาได้แก่ ด้านใฝ่รู้ดี ($\bar{X}=3.84$, S.D.=0.84) และด้านน้ำใจดี ($\bar{X}=3.69$, S.D.=0.94) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติต่ำสุดได้แก่ ด้านผ่อนคลายดี ($\bar{X}=3.49$, S.D.=1.02)

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านสุขภาพดี

ข้อ	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	สถานศึกษามีการวางแผนการดำเนินงานเตรียมตัวรับแลกำหนดโครงสร้างทีมงาน พร้อมทั้งมอบหมายหน้าที่ผู้รับผิดชอบที่ในกรณีที่เกิดเหตุโรคระบาด หรือสถานการณ์ฉุกเฉินที่เกี่ยวข้องร่างกายและจิตใจของสมาชิกในสถานศึกษาทุกตำแหน่งงาน	3.91	0.85	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้รับผิดชอบโครงการมีการติดตามตรวจสอบการดำเนินโครงการที่ส่งเสริมสุขภาพร่างกายและจิตใจบุคลากรทางการศึกษาและผลการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในโครงการ เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้	3.65	1.00	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการจัดทำโครงการที่มีที่ส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษามีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่แข็งแรงพร้อมต่อการทำงาน	3.61	1.03	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมายในการบริหารงานโดยคำนึงถึงสุขภาพร่างกาย และจิตใจของบุคลากรทางการศึกษาเป็นหลัก	3.58	1.03	มาก
5	สถานศึกษามีสถานที่สำหรับการพักรักษาตัวในกรณีที่สมาชิกในสถานศึกษาทุกตำแหน่งงาน มีอาการเจ็บป่วยเบื้องต้นที่ไม่หนักมาก	3.58	1.16	มาก
6	สถานศึกษาจัดสถานที่สำหรับการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ของสมาชิกในสถานศึกษาทุกตำแหน่งงาน	3.53	1.03	มาก

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตาม ฝ้าดูอาการของบุคลากรทาง การศึกษาที่เข้ารับการรักษายาบาลเพื่อนำผลการติดตามมา วิเคราะห์จัดทำแผนขยายผลต่อยอดและปรับปรุงแก้ไขกิจกรรม ต่างๆในโครงการที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสุขภาพร่างกายและ จิตใจของบุคลากรทางการศึกษา	3.52	1.06	มาก
8	สถานศึกษาจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมด้านสุขภาพกาย	3.43	1.04	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม		3.60	0.88	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า สภาพความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดน ไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านสุขภาพดี โดยภาพรวมมีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.60$, $S.D.=0.88$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อเรียง ค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติจากสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้ดังนี้ สถานศึกษามีการวางแผนการดำเนินงานเตรียม ตั้งรับ และกำหนดโครงสร้างทีมงาน พร้อมทั้งมอบหมายหน้าที่ผู้ที่รับผิดชอบในกรณีที่เกิดเหตุโรค ระบาด หรือสถานการณ์ฉุกเฉินที่เกี่ยวกับร่างกายและจิตใจของสมาชิกในสถานศึกษาทุกตำแหน่งงาน ($\bar{X}=3.91$, $S.D.=0.85$) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้รับผิดชอบโครงการมีการติดตาม ตรวจสอบการดำเนินโครงการที่ส่งเสริมสุขภาพร่างกายและจิตใจบุคลากรทางการศึกษา และผล การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในโครงการเพื่อนำผลมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ ($\bar{X}=3.65$, $S.D.=1.00$) และผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการจัดทำโครงการที่มีที่ส่งเสริมให้บุคลากร ทางการศึกษามีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่แข็งแรงพร้อมต่อการทำงาน ($\bar{X}=3.61$, $S.D.=1.03$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติต่ำสุดได้แก่ สถานศึกษาจัดกิจกรรมที่ส่งเสริม ด้านสุขภาพกาย ($\bar{X}=3.43$, $S.D.=1.04$)

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพความเป็นองค์กรแห่งความสุขของ
สถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านเพื่อนคลาสิ

ข้อ	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการบริหารงานต่างๆ โดยมุ่งเน้น ให้ความสำคัญในการลดความเครียดและลดภาระงานของ บุคลากรทางการศึกษา	3.75	3.48	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการบริหารงานและกำหนด ขอบเขตการดำเนินงาน โครงสร้างของทีมงานที่สามารถทำงาน ร่วมกันได้ พร้อมทั้งมอบหมายงานตามความสามารถ ให้ภาระงาน อย่างเท่าเทียมกัน	3.57	0.98	มาก
3	สถานศึกษามีการส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างสัมพันธภาพ/ ความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน	3.52	1.00	มาก
4	สถานศึกษามีระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นไม่กดดัน และไม่เคร่งครัด ที่อาจจะส่งผลเสียต่อสุขภาพจิตของบุคลากรทางการศึกษา	3.51	1.05	มาก
5	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษามีความผ่อนคลาย ในการทำงาน	3.44	1.13	ปานกลาง
6	สถานศึกษามีการส่งเสริมการผ่อนคลาย ความเครียดจากการ ทำงานหรือสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต	3.44	1.08	ปานกลาง
7	ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ที่รับผิดชอบโครงการ หรือกิจกรรมที่มี การติดตาม ตรวจสอบสภาพจิตใจ นำผลการประเมินมาวิเคราะห์ เพื่อจัดทำแผนขยายผล และเข้าช่วยหรือเพื่อแก้ไขปัญหาให้กับ บุคลากรทางการศึกษา	3.44	1.04	ปานกลาง
8	สถานศึกษามีโครงการ หรือกิจกรรมที่มีการติดตาม ตรวจสอบ สภาพจิตใจ ที่ส่งผลให้เกิดความเครียดในการทำงาน	3.43	1.09	ปานกลาง
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายการบริหารงานเกี่ยวกับ การลดความเครียดในการทำงาน และการสร้างสัมพันธภาพ/ ความสัมพันธ์อันดีในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา	3.32	1.05	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม		3.49	1.02	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 พบว่า สภาพความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านผ่อนคลาย โดยภาพรวมมีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.49$, S.D.= 1.02) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อเรียงค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติจากสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการบริหารงานต่างๆ โดยมุ่งเน้นให้ความสำคัญในการลดความเครียด และลดภาระงานของบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X}=3.75$, S.D.= 3.48) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการบริหารงานและกำหนดขอบเขตการดำเนินงาน โครงสร้างของทีมงานที่สามารถทำงานร่วมกันได้ พร้อมทั้งมอบหมายงานตามความสามารถ ให้ภาระงานอย่างเท่าเทียมกัน ($\bar{X}=3.57$, S.D.= 0.98) และสถานศึกษามีการส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างสัมพันธ์ภาพ/ ความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน ($\bar{X}=3.52$, S.D.=1.00) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายการบริหารงานเกี่ยวกับการลดความเครียดในการทำงานและการสร้างสัมพันธ์ภาพ/ ความสัมพันธ์อันดี ในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X}=3.32$, S.D.=1.05)

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านน้ำใจดี

ข้อ	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้สึกเอื้ออาทรและเมตตาใจให้กับและกัน	3.78	1.00	มาก
2	สถานศึกษามีการส่งเสริมกิจกรรมที่มุ่งเน้นให้บุคลากรทางการศึกษามีการทำงานร่วมกัน โดยความสามัคคีและสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างเป็นทีม	3.76	0.94	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายงาน ให้คำแนะนำการทำงานต่างๆ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา พร้อมทั้งติดตามตรวจสอบ ภาระงานต่างๆ ที่ได้มอบหมายไว้	3.74	1.08	มาก
4	สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมให้คำแนะนำและให้การช่วยเหลือในการทำงานต่างๆ	3.72	1.02	มาก

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการดำเนินงาน โดยกำหนดโครงสร้างการทำงานเป็นทีม และส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์เหมือนพี่เหมือนน้อง ในสถานที่ทำงาน	3.71	1.01	มาก
6	สถานศึกษาส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ และความรับผิดชอบ ในหน้าที่แต่ละตำแหน่งงาน มุ่งเน้นการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม มีความซื่อสัตย์ ไม่เอาเปรียบในการปฏิบัติงานร่วมกัน	3.62	1.06	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษา นำผลการติดตามตรวจสอบการเข้าช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำ และการช่วยสอนงาน นำมาประเมินผลเพื่อวิเคราะห์การวางแผนงานในปีถัดไป	3.57	1.09	มาก
เฉลี่ยรวม		3.69	0.94	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า สภาพความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านน้ำใจดี โดยภาพรวมมีสภาพการปฏิบัติในระดับมาก ($\bar{X}=3.69$, S.D.=0.94) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อเรียงค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติจากสูงที่สุดไปหาต่ำสุด ได้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้สึกเอื้ออาทรและมีน้ำใจให้กันและกัน ($\bar{X}=3.78$, S.D.=1.00) รองลงมาได้แก่สถานศึกษามีการส่งเสริมกิจกรรมที่มุ่งเน้นให้บุคลากรทางการศึกษามีการทำงานร่วมกันโดยความสามัคคีและสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างเป็นทีม ($\bar{X}=3.76$, S.D.=0.94) และผู้บริหารสถานศึกษาหัวหน้าฝ่ายงานให้คำแนะนำการทำงานต่างๆ แก่ผู้ได้บังคับบัญชาพร้อมทั้งติดตามตรวจสอบภาระงานต่างๆ ที่ได้มอบหมาย ($\bar{X}=3.74$, S.D.=1.08) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติต่ำสุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา นำผลการติดตามตรวจสอบการเข้าช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำ และการช่วยสอนงาน นำมาประเมินผลเพื่อวิเคราะห์การวางแผนงานในปีถัดไป ($\bar{X}=3.57$, S.D.=1.09)

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านจิตวิญญาณดี

ข้อ	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	สถานศึกษาส่งเสริมกิจกรรมเกี่ยวกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่ติงามของท้องถิ่น ในอำเภอ หรือจังหวัดที่ต้องของสถานศึกษา	4.07	0.84	มาก
2	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตนตามกรอบของศีลธรรม วินัย และจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.01	0.84	มาก
3	สถานศึกษา และผู้รับผิดชอบโครงการ หรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม และการปฏิบัติตนตามศาสนา นำผลการวิเคราะห์การดำเนินงานมาทำการปรับปรุงแก้ไข เพื่อพัฒนาการดำเนินงานต่อไป	3.94	0.90	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตาม ตรวจสอบผลการดำเนินโครงการ หรือกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การปฏิบัติตนทางศาสนา เพื่อนำมาวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน และสาเหตุของปัญหาในการดำเนินโครงการหรือกิจกรรม	3.82	0.91	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนมอบหมายงาน โดยการใช้เหตุผล และวิเคราะห์ความสามารถของผู้ได้บังคับบัญชาก่อนเสมอ	3.78	0.87	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวัดสภาพปัจจุบันของการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาได้มีสิทธิพัฒนาตนเองตามหลักธรรมทางศาสนาที่ตนนับถือ	3.78	0.99	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายของการบริหารงาน โดยการส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาได้มีสิทธิพัฒนาดตนเองตามหลักธรรมทางศาสนาที่ตนนับถือ	3.75	0.98	มาก
เฉลี่ยรวม		3.87	0.77	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า สภาพความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านจิตวิญญาณ

ดี โดยภาพรวมมีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.69$, $S.D.=0.94$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อเรียงค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติจากสูงที่สุดไปหาต่ำสุด ได้ดังนี้ สถานศึกษาส่งเสริมกิจกรรมเกี่ยวกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่ดึงดูดใจของท้องถิ่นในอำเภอหรือจังหวัดที่ต้องของสถานศึกษา ($\bar{X}=4.07$, $S.D.=0.84$) รองลงมาได้แก่ สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตนตามกรอบของศีลธรรม วินัย และจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\bar{X}=4.01$, $S.D.=0.84$) และสถานศึกษาและผู้รับผิดชอบโครงการหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม และการปฏิบัติตนตามศาสนา นำผลการวิเคราะห์การดำเนินงาน มาทำการปรับปรุงแก้ไข เพื่อพัฒนาการดำเนินงานต่อไป ($\bar{X}=3.94$, $S.D.=0.90$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายของการบริหารงาน โดยการส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาได้มีสิทธิพัฒนาตนเองตามหลักธรรมทางศาสนาที่ตนนับถือ ($\bar{X}=3.75$, $S.D.=0.98$)

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านครอบครัวดี

ข้อ	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	สถานศึกษามีระบบการทำงานไม่กระทบต่อความสัมพันธ์ในครอบครัว เช่น ไม่เรียกใช้งานหลังเวลาเลิกงาน ไม่ใช้งานในวันหยุดหรือวันเสาร์ วันอาทิตย์	3.72	1.07	มาก
2	สมาชิกในครอบครัวของบุคลากรทางการศึกษามีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษาเดียวกัน	3.66	1.07	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษา โดยให้ความสำคัญในการแบ่งสัดส่วนในการทำงานโดยไม่เบียดเบียนเวลาพักผ่อน และการให้เวลากับครอบครัวของบุคลากรทางการศึกษา	3.62	1.10	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาแก้ไขปัญหาและประมวลผลการปฏิบัติงานที่ใช้เวลาในการทำงานมากจนกินเวลาพักผ่อนและวันหยุดต่างๆ เพื่อไม่ให้กระทบต่อเวลาพักผ่อน และการมีเวลาให้กับครอบครัวของบุคลากรทางการศึกษา	3.53	1.08	มาก

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
5	สถานศึกษามีการประชุม วางแผนการดำเนินงานในเวลาราชการ ไม่ใช้เวลาหลังเลิกงาน	3.52	1.21	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรทางการศึกษา แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ในการวางแผนการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ เพื่อแก้ปัญหาการทำงานที่อาจจะใช้เวลามาก ซึ่งจะป้องกันไม่ให้ เกิดผลกระทบต่อความสัมพันธ์ในครอบครัว	3.52	1.12	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษาออกแบบ และควบคุมกระบวนการทำงาน ที่คำนึงการแบ่งสัดส่วนการใช้เวลาในการทำงานที่ไม่ส่งผลกระทบ ต่อการใช้เวลากับครอบครัวของบุคลากรทางการศึกษา	3.51	1.13	มาก
8	สถานศึกษามีกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ครอบครัวของบุคลากร ทางการศึกษามีส่วนในการเข้าร่วมกิจกรรม เช่น การเชิญสมาชิก ในครอบครัวร่วมงานเลี้ยงต่างๆ ของโรงเรียน	3.32	1.24	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม		3.54	1.01	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า สภาพความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดน
ไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านครอบครัวดี
โดยภาพรวมมีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.54$, S.D.=1.01) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อเรียง
ค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติจากสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้ดังนี้ สถานศึกษามีระบบการทำงานไม่กระทบต่อ
ความสัมพันธ์ในครอบครัว เช่น ไม่เรียกใช้งานหลังเวลาเลิกงาน ไม่ใช้งานในวันหยุด หรือวันเสาร์
วันอาทิตย์ ($\bar{X}=3.72$, S.D.=1.07) รองลงมาได้แก่ สมาชิกในครอบครัวของบุคลากรทางการศึกษา
มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษาเดียวกัน ($\bar{X}=3.66$,
S.D.=1.07) และสถานศึกษามีการวางแผนการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษาโดยให้
ความสำคัญในการแบ่งสัดส่วนในการทำงานโดยไม่เบียดเบียนเวลาพักผ่อนและการใช้เวลากับ
ครอบครัวของบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X}=3.62$, S.D.=1.10) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับ
การปฏิบัติต่ำสุดได้แก่ สถานศึกษามีกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ครอบครัวของบุคลากรทางการศึกษา
มีส่วนในการเข้าร่วมกิจกรรม เช่น การเชิญสมาชิกในครอบครัวร่วมงานเลี้ยงต่างๆ ของโรงเรียน
($\bar{X}=3.32$, S.D.=1.24)

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านสังคม

ข้อ	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	สถานศึกษามีการประชุมวางแผนการดำเนินงาน เพื่อทำความเข้าใจรายละเอียดของงาน และมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานกันอย่างชัดเจน	3.77	0.96	มาก
2	สถานศึกษาส่งเสริม และสนับสนุนการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินงานในกิจกรรมต่างๆ เพื่อสามารถนำความคิดไปปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อให้กิจกรรมดีขึ้น	3.71	0.89	มาก
3	สถานศึกษามีสถานที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน และมีสภาพแวดล้อมที่ดี	3.63	0.93	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรทางการศึกษาได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และร่วมกันตัดสินใจในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ	3.62	1.03	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาติดตาม สังเกตความสัมพันธ์ของบุคลากรทางการศึกษาเพื่อนำผลการติดตาม และสังเกตมาแก้ไขปัญหาพฤติกรรมที่ส่งผลให้เกิดความขัดแย้งในสถานศึกษา	3.59	1.13	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษาแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ที่อาจจะเกิดความขัดแย้งในสถานศึกษาโดยให้ความเสมอภาคและให้ภาระงานอย่างเท่าเทียม	3.51	1.04	มาก
เฉลี่ยรวม		3.63	0.91	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า สภาพความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านสังคม โดยภาพรวมมีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.54$, $S.D.=1.01$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อเรียงค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติจากสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้ดังนี้ สถานศึกษามีการประชุมวางแผนการดำเนินงานเพื่อทำความเข้าใจรายละเอียดของงาน และมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานกันอย่างชัดเจน ($\bar{X}=3.77$, $S.D.=0.96$) รองลงมาได้แก่ สถานศึกษาส่งเสริม และสนับสนุนการ

แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินงานในกิจกรรมต่างๆ เพื่อสามารถนำความคิดไปปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อให้กิจกรรมดีขึ้น ($\bar{X}=3.71$, S.D.=0.89) และสถานศึกษามีสถานที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานและมีสภาพแวดล้อมที่ดี ($\bar{X}=3.63$, S.D.=0.93) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาที่อาจจะเกิดความขัดแย้งในสถานศึกษาโดยให้ความเสมอภาคและให้ภาระงานอย่างเท่าเทียม ($\bar{X}=3.51$, S.D.=1.04)

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านใฝ่รู้ดี

ข้อ	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	สถานศึกษาสำรวจสภาพความรู้ปัจจุบันของบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการประเมินการปฏิบัติงานโดยการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน PA (Performance Agreement) และหลักเกณฑ์วิธีการ เพื่อขอเลื่อนมีวิทยฐานะ เพื่อนำผลการสำรวจมาวางแผนพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา	3.93	0.96	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรทางการศึกษาได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่าเดิม เช่น ระดับปริญญาโท ระดับปริญญาเอก เป็นต้น เพื่อนำความรู้มาพัฒนาสายงานทางวิชาชีพทางการศึกษา	3.91	0.88	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความสามารถ และทำผลงานทางด้านวิชาการและผลงานด้านการพัฒนาผู้เรียน เพื่อความก้าวหน้าทางสายงานวิชาชีพทางการศึกษา	3.90	0.88	มาก
4	สถานศึกษามีการติดตาม ตรวจสอบ ความก้าวหน้าทางวิชาชีพของบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำข้อมูลที่ได้ติดตามตรวจสอบมาส่งเสริมพัฒนาให้บุคลากรทางการศึกษามีความก้าวหน้าทางด้านวิชาชีพ เช่น สำรวจระยะเวลาการของยื่นวิทยฐานะ ความรู้ความเข้าใจการขอเลื่อนมีวิทยฐานะ เพื่อผลประโยชน์ของบุคลากรทางการศึกษา เป็นต้น	3.86	0.96	มาก

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
5	สถานศึกษาส่งเสริม หรือเปิดโอกาสให้บุคลากรทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการขอขึ้นเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ เป็นพี่เลี้ยง โดยการนำความรู้ ความสามารถมาแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) ให้บุคลากรทางการศึกษา	3.84	1.04	มาก
6	สถานศึกษามีการวางแผน และให้มีการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรทางการศึกษา เพื่อมีความรู้เท่าทันต่อสถานการณ์ต่างๆ ของโลก เช่น การอบรมให้ความรู้สื่อการสอนออนไลน์ TikTok อบรมให้ความรู้ป้องกันด้านมิชชีพออนไลน์ เป็นต้น	3.84	0.93	มาก
7	สถานศึกษามีโครงการ หรือกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความสามารถ เพิ่มเติมในสิ่งใหม่ๆ ให้เท่าทันสถานการณ์โลก เพื่อให้บุคลากรทางการศึกษามีความรู้ ความสามารถเท่าทันโลก	3.76	0.98	มาก
8	ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานทุกฝ่าย และหัวหน้ากิจกรรม พร้อมทั้งบุคลากรทางการศึกษา มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความรู้ และมีการสอนงานกันด้วยความเป็นกัลยาณมิตร	3.74	0.98	มาก
เฉลี่ยรวม		3.84	0.84	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า สภาพความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดน ไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านใฝ่รู้ดี โดยภาพรวมมีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.84$, $S.D.=0.84$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อเรียง ค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติจากสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้ดังนี้ สถานศึกษาสำรวจสภาพความรู้ปัจจุบันของบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการประเมินการปฏิบัติงานโดยการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน PA (Performance Agreement) และหลักเกณฑ์ วิธีการเพื่อขอเลื่อนมีวิทยฐานะเพื่อนำผลการสำรวจ มาวางแผนพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X}=3.93$, $S.D.=0.96$) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนให้บุคลากรทางการศึกษาได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่าเดิม เช่น ระดับปริญญาโท ระดับปริญญาเอก เป็นต้น เพื่อนำความรู้มาพัฒนาสายงานทางวิชาชีพทางการศึกษา ($\bar{X}=3.91$, $S.D.=0.88$) และผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความสามารถ

และทำผลงานทางด้านวิชาการและผลงานด้านการพัฒนาผู้เรียน เพื่อความก้าวหน้าทางสายงานวิชาชีพทางการศึกษา ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานทุกฝ่ายและหัวหน้ากิจกรรม พร้อมทั้งบุคลากรทางการศึกษามีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความรู้และมีการสอนงานกันด้วยความเป็นกัลยาณมิตร ($\bar{X}=3.74$, $S.D.=0.98$)

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านสุขภาพเงินดี

ข้อ	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	สถานศึกษามีการควบคุมงบประมาณการใช้จ่ายในโครงการ หรือกิจกรรมที่มีการใช้จ่ายโดยไม่จำเป็นเพื่อแก้ไขปัญหางบประมาณที่ไม่เพียงพอในการดำเนินโครงการต่างๆ ภายในสถานศึกษา	3.82	0.99	มาก
2	สถานศึกษามีการติดตาม ตรวจสอบงบประมาณการใช้จ่ายเงินแต่ละโครงการ หรือกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ โดยนำผลการติดตามตรวจสอบงบประมาณไปใช้ในการวางแผนพิจารณาการใช้จ่ายในปีงบประมาณถัดไป	3.78	1.00	มาก
3	สถานศึกษามีการใช้จ่ายเงินตามโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ อย่างชัดเจน เป็นไปตามระเบียบการเบิกจ่ายเงิน และสามารถชี้แจงรายการเบิกจ่ายให้กับบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างเปิดเผย	3.72	1.06	มาก
4	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรทางการศึกษาแบ่งปันแลกเปลี่ยน กำหนดมาตรฐานเป้าหมายด้านการใช้งบประมาณในโครงการ หรือกิจกรรมอื่นๆ ร่วมกัน	3.61	1.13	มาก
5	สถานศึกษามีการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม โดยพิจารณาจากปริมาณงานและความสำเร็จของโครงการหรือกิจกรรมอย่างเหมาะสม	3.54	1.06	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาให้ค่าตอบแทนหรือเงินเดือนกับบุคลากรทางการศึกษาเพียงพอต่อค่าครองชีพในภาวะเมืองเศรษฐกิจพิเศษ	3.49	1.08	ปานกลาง

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
7	สถานศึกษามีการตั้งเป้าหมายการให้ค่าตอบแทนให้กับบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม ยุติธรรมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย เช่น การเลื่อนเงินเดือนตามปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ	3.48	1.20	ปานกลาง
8	ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาให้ผลรางวัล คำชื่นชมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ให้บุคลากรทางการศึกษาอย่างยุติธรรม	3.45	1.15	ปานกลาง
9	สถานศึกษามีการสำรวจสภาพการเงินปัจจุบันของบุคลากรทางการศึกษาเพื่อนำมาจัดตั้งโครงการ หรือกิจกรรมที่จะช่วยเหลือด้านการเงิน และสวัสดิการต่างๆ	3.36	1.12	ปานกลาง
10	สถานศึกษามีกิจกรรมที่ส่งเสริมการออมเงินและให้กู้ยืมเงินยืมฉุกเฉิน สำหรับบุคลากรในสถานศึกษา	3.21	1.19	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม		3.54	0.96	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า สภาพความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอมะสอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านสุขภาพเงินดี โดยภาพรวมมีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.54$, $S.D.=0.96$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อเรียงค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติจากสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้ดังนี้ สถานศึกษามีการควบคุมงบประมาณการใช้จ่ายในโครงการหรือกิจกรรมที่มีการใช้จ่ายโดยไม่จำเป็นเพื่อแก้ไขปัญหาประมาณที่ไม่เพียงพอในการดำเนินโครงการต่างๆ ภายในสถานศึกษา ($\bar{X}=3.82$, $S.D.=0.99$) รองลงมาได้แก่ สถานศึกษามีการติดตาม ตรวจสอบงบประมาณการใช้จ่ายเงินแต่ละโครงการ หรือกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอโดยนำผลการติดตาม ตรวจสอบงบประมาณไปใช้ในการวางแผนพิจารณาการใช้จ่ายในปีงบประมาณถัดไป ($\bar{X}=3.78$, $S.D.=1.00$) และสถานศึกษามีการใช้จ่ายเงินตามโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ อย่างซื้อตรงเป็นไปตามระเบียบการเบิกจ่ายเงิน และสามารถชี้แจงรายการเบิกจ่ายให้กับบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างเปิดเผย ($\bar{X}=3.72$, $S.D.=1.06$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติต่ำสุด ได้แก่ สถานศึกษามีกิจกรรมที่ส่งเสริมการออมเงินและให้กู้ยืมเงินยืมฉุกเฉิน สำหรับบุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X}=3.21$, $S.D.=1.19$)

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพความเป็นองค์กรแห่งความสุขของ
สถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านการงานดี

ข้อ	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	สถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายของโครงการ หรือกิจกรรม ที่เกี่ยวกับการดูแลด้านสุขภาพ สิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา สวัสดิการหรือผลตอบแทน เช่น การจัดทำประกันอุบัติเหตุ ให้บุคลากรทางการศึกษา หรือมีสวัสดิการตอบแทนให้กับครูเวร รักษาการประจำวัน มีห้องพักผ่อนให้กับบุคลากรทางการศึกษา ในยามว่าง	3.88	1.01	มาก
2	สถานศึกษามีการวางแผนกระบวนการครอบคลุมสิ่งที่ต้องการ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง รวมถึงการพัฒนาสิ่งใหม่ๆ และแก้ปัญหา การปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น	3.72	0.95	มาก
3	สถานศึกษามีการติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงานของบุคลากร ทางการศึกษา เพื่อนำผลการติดตาม ตรวจสอบมาให้คำแนะนำ และปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงาน	3.68	1.01	มาก
4	สถานศึกษามีการปรับปรุง หรือปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงาน หรือบริหารทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ตามโครงการ หรือกิจกรรมที่ได้กำหนดไว้	3.64	1.04	มาก
5	สถานศึกษามีการวางแผน จัดทำโครงการ หรือกิจกรรมเกี่ยวกับ การดูแลด้านสุขภาพ สิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา สวัสดิการหรือ ผลตอบแทน	3.64	1.11	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรทางการศึกษาเสนอ แนวคิด หรือเสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงพัฒนางานในด้าน ต่างๆ ในปัจจุบัน เพื่อนำความคิดเห็นไปเป็นแนวทาง	3.63	1.00	มาก
7	สถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม ตามเกณฑ์ที่ชัดเจนและยุติธรรม	3.62	1.05	มาก

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารสถานศึกษาโดยมีขั้นตอนการปฏิบัติงาน คำนึงถึงความสามารถ และความเหมาะสมไม่สั่งงานซ้ำซ้อน อีกทั้งคำนึงถึงความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกันของบุคลากรทางการศึกษา	3.61	1.09	มาก
เฉลี่ยรวม		3.67	0.93	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า สภาพความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดน ไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านการงานดี โดยภาพรวมมีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.54$, S.D.=0.96) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อเรียง ค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติจากสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้ดังนี้ สถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายของโครงการหรือกิจกรรมที่เกี่ยวกับการดูแลด้านสุขภาพ สิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา สวัสดิการหรือผลตอบแทน เช่น การจัดทำประกันอุบัติเหตุให้บุคลากรทางการศึกษาหรือมีสวัสดิการตอบแทนให้กับครูเวรรักษาการประจำวัน มีห้องพักผ่อนให้กับบุคลากรทางการศึกษาในยาม ($\bar{X}=3.88$, S.D.=1.01) รองลงมาได้แก่ สถานศึกษามีการวางแผนกระบวนการครอบคลุมสิ่งที่ต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง รวมถึงการพัฒนาสิ่งใหม่ๆ และแก้ปัญหการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ($\bar{X}=3.72$, S.D.=0.95) และสถานศึกษามีการติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำผลการติดตาม ตรวจสอบมาให้คำแนะนำและปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.68$, S.D.=1.01) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารสถานศึกษาโดยมีขั้นตอนการปฏิบัติงานคำนึงถึงความสามารถและความเหมาะสม ไม่สั่งงานซ้ำซ้อน อีกทั้งคำนึงถึงความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกันของบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X}=3.61$, S.D.=1.09)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลให้สถานศึกษาไม่เป็น
องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ผลการศึกษาปัญหาการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลให้สถานศึกษาไม่เป็น
องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ดังตารางที่ 15-23

ตารางที่ 15 แสดงความถี่และร้อยละของปัญหาการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลให้สถานศึกษา
ไม่เป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านสุขภาพดี

ลำดับที่	รายการ	ความถี่ (f)	ร้อยละ (%)
	ไม่พบปัญหา	107	41.47
1	ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่มีผลเสียต่อสุขภาพ	83	32.17
2	งานที่ท่านทำมีความเครียด และมีภาระงานมากเกินไปทำให้ส่งผล กระทบต่อสุขภาพ	34	13.18
3	องค์กรของท่านไม่มีสถานที่สำหรับออกกำลังกายภายใน สถานศึกษา	18	6.98
4	องค์กรของท่านไม่ได้มีการส่งเสริมให้ท่านเข้ารับการตรวจเช็ค ร่างกายประจำปี	16	6.20

จากตารางที่ 15 พบว่า ปัญหาการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลให้สถานศึกษาไม่เป็นองค์กร
แห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านสุขภาพดี โดยเรียงข้อที่มี ปัญหามากที่สุด เรียงจากสาลำดับแรกได้แก่
ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่มีผลเสียต่อสุขภาพ (f=83, 32.17%) รองลงมาคือ งานที่ท่านทำมีความเครียด
และมีภาระงานมากเกินไปทำให้ส่งผลกระทบต่อสุขภาพ (f=34, 13.18%) และองค์กรของท่านไม่มีสถานที่
สำหรับออกกำลังกายภายในสถานศึกษา (f=18, 6.98%) ตามลำดับ

ตารางที่ 16 แสดงความถี่และร้อยละของปัญหาการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลให้สถานศึกษาไม่เป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านเพื่อนคลาไคล

ลำดับที่	รายการ	ความถี่ (f)	ร้อยละ(%)
	ไม่พบปัญหา	116	44.96
1	องค์กรของท่านไม่มีสถานที่พักผ่อนหรือที่พักผ่อนหย่อนใจ	73	28.29
2	พบความเครียดในงานที่ได้ทำบ่อยครั้ง	39	15.12
3	เวลาพักผ่อนต่อวันน้อยกว่า 1 ชั่วโมง ในขณะที่อยู่ในสถานที่ทำงาน	20	7.75
4	ไม่มีเวลาสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน	10	3.88

จากตารางที่ 16 พบว่า ปัญหาการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลให้สถานศึกษาไม่เป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านเพื่อนคลาไคล โดยเรียงข้อที่มีปัญหามากที่สุดโดยเรียงจาก 3 ลำดับแรก คือ องค์กรของท่านไม่มีสถานที่พักผ่อนหรือที่พักผ่อนหย่อนใจ (f=73, 28.29%) รองลงมาคือ พบความเครียดในงานที่ได้ทำบ่อยครั้ง (f=39, 15.12%) และเวลาพักผ่อนต่อวันน้อยกว่า 1 ชั่วโมง ในขณะที่อยู่ในสถานที่ทำงาน (f=20, 7.75%) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 แสดงความถี่และร้อยละของปัญหาการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลให้สถานศึกษาไม่เป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านน้ำใจดี

ลำดับที่	รายการ	ความถี่ (f)	ร้อยละ(%)
	ไม่พบปัญหา	179	69.38
1	ไม่ได้รับความช่วยเหลือ ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน	36	13.95
2	ความสัมพันธ์ในองค์กรไม่มีความสามัคคีกัน	29	11.24
3	การทำงานส่วนรวมแบ่งแยกไม่มีการทำงานเป็นทีม	7	2.71
4	ไม่สามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน	7	2.71

จากตารางที่ 17 พบว่า ปัญหาการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลให้สถานศึกษาไม่เป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านน้ำใจดี โดยเรียงข้อที่มีปัญหามากที่สุดโดยเรียงจาก 3 ลำดับแรก ได้แก่ การไม่ได้รับความช่วยเหลือ ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน ($f=36$, 13.95%) รองลงมาคือ รู้สึกว่าความสัมพันธ์ในองค์กรไม่มีความสามัคคีกัน ($f=29$, 11.24%) และการทำงานส่วนรวมแบ่งแยกไม่มีการทำงานเป็นทีม และไม่สามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน ($f=7$, 2.71%) ตามลำดับ

ตารางที่ 18 แสดงความถี่และร้อยละของปัญหาการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลให้สถานศึกษาไม่เป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านจิตวิญญาณดี

ลำดับที่	รายการ	ความถี่ (f)	ร้อยละ(%)
	ไม่พบปัญหา	176	68.22
1	องค์กรของท่านไม่ส่งเสริมกิจกรรมที่เกี่ยวกับการปฏิบัติธรรม ทำบุญและสวดมนต์ เพื่อให้ใจสงบ	42	16.28
2	ผู้บริหารไม่ได้ส่งเสริมบรรยากาศสร้างความสงบสุขทางด้านจิตใจ	20	7.75
3	เพื่อนร่วมงาน บางครั้ง หรือบ่อยครั้งไม่มีความรับผิดชอบ และขอโทษในความผิดที่ทำ	14	5.43
4	ท่านไม่มีสมาธิในการทำงาน	6	2.33

จากตารางที่ 18 พบว่า ปัญหาการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลให้สถานศึกษาไม่เป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านจิตวิญญาณดี โดยเรียงข้อที่มีปัญหามากที่สุดโดยเรียงจาก 3 ลำดับแรก ได้แก่ องค์กรของท่านไม่ส่งเสริมกิจกรรมที่เกี่ยวกับการปฏิบัติธรรม ทำบุญและสวดมนต์เพื่อให้ใจสงบ (f=42, 16.28%) รองลงมาคือ ผู้บริหารไม่ได้ส่งเสริมบรรยากาศสร้างความสงบสุขทางด้านจิตใจ (f=20, 7.75%) และเพื่อนร่วมงานบางครั้งหรือบ่อยครั้งไม่มีความรับผิดชอบและขอโทษในความผิดที่ทำ (f=14, 5.43%) ตามลำดับ

ตารางที่ 19 แสดงความถี่และร้อยละของปัญหาการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลให้สถานศึกษาไม่เป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านครอบครัวดี

ลำดับที่	รายการ	ความถี่ (f)	ร้อยละ (%)
1	ไม่พบปัญหา	169	65.50
2	ไม่มีเวลาทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัวเนื่องจากต้องทำงานของสถานศึกษา	39	15.12
3	ผู้บริหารไม่สามารถบริหารเวลาพักผ่อนกับเวลาทำงาน ให้กับบุคลากรในสถานศึกษาให้เหมาะสมกัน	32	12.40
4	ไม่มีเวลาว่างหลังจากเลิกงานในช่วงวันหยุดทำกิจกรรม (ออกกำลังกาย ทำบุญ ชื้อของ ฯลฯ) ร่วมกับคนในครอบครัว	10	3.88
5	ครอบครัวของท่านไม่มีส่วนร่วมในการผลักดันในการทำงาน	8	3.10

จากตารางที่ 19 พบว่า ปัญหาการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลให้สถานศึกษาไม่เป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านครอบครัวดี โดยเรียงข้อที่มีปัญหามากที่สุดโดยเรียงจาก 3 ลำดับแรก ได้แก่ ไม่มีเวลาทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัวเนื่องจากต้องทำงานของสถานศึกษา (f=39, 15.12%) รองลงมาคือ ผู้บริหารไม่สามารถบริหารเวลาพักผ่อนกับเวลาทำงาน ให้กับบุคลากรในสถานศึกษาให้เหมาะสมกัน (f=32, 12.40%) และไม่มีเวลาว่างหลังจากเลิกงานในช่วงวันหยุดทำกิจกรรม (ออกกำลังกาย ทำบุญ ชื้อของ ฯลฯ) ร่วมกับคนในครอบครัว (f=10, 3.88%) ตามลำดับ

ตารางที่ 20 แสดงความถี่และร้อยละของปัญหาการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลให้สถานศึกษาไม่เป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านสังคม

ลำดับที่	รายการ	ความถี่ (f)	ร้อยละ (%)
	ไม่พบปัญหา	164	63.57
1	เพื่อนร่วมงานในสถานศึกษามีความขัดแย้งกัน	58	22.48
2	เพื่อนร่วมงานในสถานศึกษาไม่มีความจริงใจต่อกัน	17	6.59
3	องค์กรไม่มีความปลอดภัยและไม่มีสงบสุขในสถานศึกษา หรือในชุมชนใกล้เคียงกับที่ทำงาน	10	3.88
4	ท่านกับเพื่อนร่วมงานไม่มีการทำงานเป็นทีม	9	3.49

จากตารางที่ 20 พบว่า ปัญหาการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลให้สถานศึกษาไม่เป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านสังคม โดยเรียงข้อที่มีปัญหามากที่สุดโดยเรียงจาก 3 ลำดับแรก ได้แก่ เพื่อนร่วมงานในสถานศึกษามีความขัดแย้งกัน ($f=58$, 22.48%) รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานในสถานศึกษาไม่มีความจริงใจต่อกัน ($f=17$, 6.59%) และองค์กรไม่มีความปลอดภัยและไม่มีสงบสุขในสถานศึกษาหรือในชุมชนใกล้เคียงกับที่ทำงาน ($f=10$, 3.88%) ตามลำดับ

ตารางที่ 21 แสดงความถี่และร้อยละของปัญหาการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลให้สถานศึกษาไม่เป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านใฝ่รู้ดี

ลำดับที่	รายการ	ความถี่ (f)	ร้อยละ(%)
	ไม่พบปัญหา	185	71.71
1	ไม่ได้รับความรู้จากหัวหน้า หรือเพื่อนร่วมงานเมื่อได้เปลี่ยนภาระงานใหม่	34	13.18
2	ผู้บริหารไม่ส่งเสริม สนับสนุนความรู้เพิ่มเติมที่จำเป็นต่อการก้าวหน้าในสายงาน ของบุคลากรในสถานศึกษา	18	6.98
3	ผู้บริหารไม่ส่งเสริม สนับสนุนให้มีความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำไปพัฒนาสายงาน	13	5.04
4	ผู้บริหารไม่ได้ส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อให้ได้โอกาสในการทำงาน	8	3.10

จากตารางที่ 21 พบว่า ปัญหาการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลให้สถานศึกษาไม่เป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านใฝ่รู้ดี โดยเรียงข้อที่มีปัญหามากที่สุดโดยเรียงจาก 3 ลำดับแรก ได้แก่ ไม่ได้รับความรู้จากหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานเมื่อได้เปลี่ยนภาระงานใหม่ (f=34, 13.18%) รองลงมา คือ ผู้บริหารไม่ส่งเสริมสนับสนุนความรู้เพิ่มเติมที่จำเป็นต่อการก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรในสถานศึกษา (f=18, 6.98%) และผู้บริหารไม่ส่งเสริมสนับสนุนให้มีความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำไปพัฒนาสายงาน (f=13, 5.04%) ตามลำดับ

ตารางที่ 22 แสดงความถี่และร้อยละของปัญหาการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลให้สถานศึกษาไม่เป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านสุขภาพเงินดี

ลำดับที่	รายการ	ความถี่ (f)	ร้อยละ(%)
	ไม่พบปัญหา	155	60.08
1	เงินเดือนและค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายในแต่ละเดือน	68	26.36
2	ขาดความรู้เกี่ยวกับการออมเงินและไม่มีการออมเงินในแต่ละเดือน	15	5.81
3	ปัญหาหนี้สิน	13	5.04
4	ขาดการวางแผนการใช้จ่ายเงิน	7	2.71

จากตารางที่ 22 พบว่า ปัญหาการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลให้สถานศึกษาไม่เป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านสุขภาพการเงินดี โดยเรียงข้อที่มีปัญหามากที่สุดโดยเรียงจาก 3 ลำดับแรก ได้แก่ เงินเดือนและค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายในแต่ละเดือน ($f=68$, 26.36%) รองลงมาได้แก่ ขาดความรู้เกี่ยวกับการออมเงินและไม่มีการออมเงินในแต่ละเดือน ($f=15$, 5.81%) และปัญหาหนี้สิน ($f=13$, 5.04%) ตามลำดับ

ตารางที่ 23 แสดงความถี่และร้อยละของปัญหาการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลให้สถานศึกษาไม่เป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านการงานดี

ลำดับที่	รายการ	ความถี่ (f)	ร้อยละ(%)
	ไม่พบปัญหา	129	50.00
1	ใช้เวลาส่วนใหญ่ในการทำงานมากกว่าวันละ 8 ชั่วโมง	72	27.91
2	ได้รับแรงกดดันในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน	16	6.20
3	องค์กรไม่มีการวางแผนกรอบ อัตราค่าจ้างบรรจุ/ โยกย้ายคนให้เหมาะสมกับภาระงาน	16	6.20
4	รับภาระงานที่เยอะมากเกินไป	15	5.81
5	ผู้บริหารไม่มีการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับบุคลากรในสถานศึกษา	5	1.94
6	ผู้บริหารไม่สนับสนุนให้มีการพัฒนาความรู้	5	1.94

จากตารางที่ 23 พบว่า ปัญหาการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลให้สถานศึกษาไม่เป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านการงานดี โดยเรียงข้อที่มีปัญหามากที่สุดโดยเรียงจาก 3 ลำดับแรก ได้แก่ ใช้เวลาส่วนใหญ่ในการทำงานมากกว่าวันละ 8 ชั่วโมง ($f=72$, 27.91%) รองลงมาได้แก่ ได้รับแรงกดดันในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน และองค์กรไม่มีการวางแผนกรอบ อัตราค่าจ้างบรรจุ/ โยกย้ายคนให้เหมาะสมกับภาระงาน ($f=16$, 6.20%) และรับภาระงานที่เยอะมากเกินไป ($f=15$, 5.81%) ตามลำดับ

**ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบสภาพความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา
เขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาตาก เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และจำแนกตาม
ขนาดสถานศึกษา**

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบสภาพความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา
เขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2
จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ดังตารางที่ 24-25

ตารางที่ 24 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขต
ชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก
เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

รายการ	1-10 ปี		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป		t-test	Sig
	(n = 208)		(n = 50)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านสุขภาพดี	3.61	0.83	3.58	0.98	0.24	0.81
2. ด้านผ่อนคลายดี	3.56	1.07	3.34	0.91	1.73	0.09
3. ด้านน้ำใจดี	3.77	0.84	3.52	1.12	1.9	0.06
4. ด้านจิตวิญญาณดี	3.91	0.79	3.81	0.75	1.07	0.28
5. ด้านครอบครัวดี	3.65	0.98	3.32	1.08	2.56	.011*
6. ด้านสังคมดี	3.72	0.80	3.45	1.11	2.07	.040*
7. ด้านใฝ่รู้ดี	3.90	0.77	3.73	0.98	1.50	0.14
8. ด้านสุขภาพเงินดี	3.64	0.89	3.33	1.08	2.39	.018*
9. ด้านการงานดี	3.77	0.84	3.46	1.09	2.45	.015*
รวม	3.61	0.83	3.58	0.98	0.24	0.81

จากตารางที่ 24 พบว่า สภาพความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดน
ไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 จำแนกตาม
ประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมพบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป และระหว่าง

1 ถึง 10 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านครอบครัว ด้านสังคม ด้านสุขภาพเงินดี ด้านการงานดี ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สรุปได้ว่า ประสบการณ์ทำงานมีผลต่อความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดน ไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 โดยเฉพาะ ด้านครอบครัวสังคม สุขภาพเงินดี และด้านการงานดี

ตารางที่ 25 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขต ชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

สภาพความเป็นองค์กรแห่งความสุข		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านสุขภาพดี	ระหว่างกลุ่ม	0.33	2	0.16	0.21	0.809
	ภายในกลุ่ม	229.14	296	0.77		
	รวม	229.47	298			
2. ด้านผ่อนคลายดี	ระหว่างกลุ่ม	0.07	2	0.04	0.03	0.968
	ภายในกลุ่ม	314.91	296	1.06		
	รวม	314.98	298			
3. ด้านน้ำใจดี	ระหว่างกลุ่ม	0.14	2	0.07	0.08	0.926
	ภายในกลุ่ม	263.86	296	0.89		
	รวม	263.99	298			
4. ด้านจิตวิญญาณดี	ระหว่างกลุ่ม	0.06	2	0.03	0.05	0.949
	ภายในกลุ่ม	178.66	296	0.60		
	รวม	178.73	298			
5. ด้านครอบครัวดี	ระหว่างกลุ่ม	0.03	2	0.02	0.02	0.984
	ภายในกลุ่ม	309.67	296	1.05		
	รวม	309.71	298			
6. ด้านสังคมดี	ระหว่างกลุ่ม	0.30	2	0.15	0.18	0.833
	ภายในกลุ่ม	247.04	296	0.83		
	รวม	247.34	298			

ตารางที่ 25 (ต่อ)

สภาพความเป็นองค์กรแห่งความสุข		SS	df	MS	F	Sig.
7. ด้านใฝ่รู้ดี	ระหว่างกลุ่ม	0.03	2	0.02	0.02	0.979
	ภายในกลุ่ม	210.78	296	0.71		
	รวม	210.81	298			
8. ด้านสุขภาพเงินดี	ระหว่างกลุ่ม	0.14	2	0.07	0.07	0.929
	ภายในกลุ่ม	275.41	296	0.93		
	รวม	275.54	298			
9. ด้านการงานดี	ระหว่างกลุ่ม	0.10	2	0.05	0.06	0.946
	ภายในกลุ่ม	261.53	296	0.88		
	รวม	261.63	298			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.82	2	0.41	0.01	0.993
	ภายในกลุ่ม	17672.31	296	59.70		
	รวม	17673.13	298			

จากตารางที่ 25 พบว่า สภาพความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 5 ผลการหาแนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่สภาพความเป็นองค์กรแห่ง เขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตาก เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะและแนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่สภาพความเป็นองค์กรแห่งความสุขเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ดังตารางที่ 26-34

ตารางที่ 26 แสดงแนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุขเขตชายแดนไทย-พม่า
อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านสุขภาพดี

ลำดับที่	รายการ	ความถี่ (f)
1	ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดลำดับความสำคัญของงาน โดยการแบ่งงานตามความสำคัญ ใช้หลักเร่งด่วน-สำคัญ (Eisenhower Matrix) เพื่อแยกงานที่ควรทำทันทีกับงานที่สามารถรอได้หรือมอบหมายได้	17
2	ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางแผนเวลาอย่างเป็นระบบ โดยเล็งเห็นความสำคัญของเวลาพักผ่อนและเวลาผ่อนคลายของบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและลดความเครียดในการทำงาน	16
2	ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาที่รับหน้าที่เกี่ยวกับโครงการดูแลสุขภาพของบุคลากรในสถานศึกษา ควรใช้เทคโนโลยีเพื่อเก็บข้อมูลและติดตามพฤติกรรมสุขภาพรายบุคคลของบุคลากรในสถานศึกษา	16
3	ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษา เข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี	14
4	ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการอบรม ให้ความรู้ด้านสุขภาพ การดูแลตนเองทั้งด้านร่างกายและด้านจิตใจ	13
5	ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสุขของบุคลากร เช่น การสร้างบรรยากาศที่เหมาะสม การจัดกิจกรรมผ่อนคลายความเครียด การดูแลความสัมพันธ์ที่ดีภายในสถานศึกษา	12

จากตารางที่ 26 พบว่า แนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุขเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านสุขภาพดี พบว่า ข้อที่มีความถี่สูงสุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดลำดับความสำคัญของงานตามความสำคัญ ใช้หลักเร่งด่วน-สำคัญ (Eisenhower Matrix) เพื่อแยกงานที่ควรทำทันทีกับงานที่สามารถรอได้หรือมอบหมายได้ (f=17) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องวางแผนการบริหารเวลาอย่างเป็นระบบ โดยเล็งเห็นความสำคัญของเวลาพักผ่อนและเวลาผ่อนคลายของบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและลดความเครียดในการทำงาน และผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาที่รับหน้าที่เกี่ยวกับโครงการดูแลสุขภาพของบุคลากรในสถานศึกษา ควรใช้เทคโนโลยีเพื่อเก็บข้อมูลและติดตามพฤติกรรมสุขภาพรายบุคคลของบุคลากร

ในสถานศึกษา (f=16) และผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษา เข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี (f=14) ตามลำดับ

ตารางที่ 27 แสดงแนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุขเขตชายแดนไทย-พม่า
อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2
ด้านผ่อนคลายดี

ลำดับที่	รายการ	ความถี่ (f)
1	ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนเวลาพักผ่อนระหว่างวัน โดยการจัดเวลาพักผ่อน ให้กับบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งจัดเตรียมสถานที่พักผ่อนให้เพียงพอต่อความต้องการ เพื่อฟื้นฟูพลังงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้กับบุคลากรในสถานศึกษา	17
2	ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการจัดกิจกรรม และส่งเสริมสวัสดิการ เกี่ยวกับสุขภาพจิตเพื่อลดความเครียดในการทำงาน	15
2	ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนส่งเสริมการทำงานที่ยืดหยุ่น พร้อมปรับโครงสร้างการทำงานให้สมดุลระหว่างเวลาส่วนตัวกับเวลางาน เพื่อให้บุคลากรทางการศึกษามีความสุขและมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น	15
3	ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดกิจกรรมอบรมการจัดการความเครียด และการให้คำปรึกษาทางจิตวิทยาโดยผู้เชี่ยวชาญ พร้อมทั้งการจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ และการทำงานเป็นทีม	14
4	ผู้บริหารสถานศึกษาควรทำการสำรวจ ภาวะความเครียดในองค์กร และทำการสำรวจปัญหาต่างๆ ที่ทำให้สถานศึกษาไม่เป็นองค์กรแห่งความสุข เพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์วางแผนการปฏิบัติงานในปัจุบันประมาณถัดไป	13
5	ผู้บริหารสถานศึกษา ควรปรับโครงสร้างงาน เพื่อลดความเครียด โดยการลดภาระงานที่ไม่จำเป็นและกระจายงานอย่างสมดุล	12
6	ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้างานควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทางการศึกษาสามารถปรึกษางานต่างๆ ได้อย่างเปิดเผยและร่วมรับฟังพร้อมแก้ไข ปัญหาต่างๆ โดยไม่มีอคติ	10

จากตารางที่ 27 พบว่า แนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุข เขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านผ่อนคลายดี พบว่า ข้อที่มีความถี่สูงสุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนเวลาพักผ่อนระหว่างวัน โดยการจัดเวลาพักผ่อน ให้กับบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งจัดเตรียมสถานที่พักผ่อนให้เพียงพอต่อความต้องการ เพื่อฟื้นฟูพลังงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้กับบุคลากรในสถานศึกษา (f=17) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในการจัดกิจกรรม และส่งเสริมสวัสดิการ เกี่ยวกับสุขภาพจิตเพื่อลดความเครียดในการทำงาน และผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนส่งเสริมการทำงานที่ยืดหยุ่น พร้อมปรับโครงสร้างการทำงานให้สมดุลระหว่างเวลาส่วนตัวกับเวลางาน เพื่อให้บุคลากรทางการศึกษามีความสุขและมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น (f=15) และผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดกิจกรรมอบรมการจัดการความเครียด และการให้คำปรึกษาทางจิตวิทยาโดยผู้เชี่ยวชาญ พร้อมทั้งการจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ และการทำงานเป็นทีม (f=14) ตามลำดับ

ตารางที่ 28 แสดงแนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุขเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านน้ำใจดี

ลำดับที่	รายการ	ความถี่ (f)
1	ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้างานควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทางการศึกษาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนความร่วมมือในสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงาน	17
2	ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานผ่านการจัดกิจกรรมกลุ่ม การส่งเสริมกิจกรรมสันทนาการ	16
3	ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้างานควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทางการศึกษาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนความร่วมมือในสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงาน	15
4	ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการพัฒนาทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาความคิดเชิงสร้างสรรค์และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน	14
5	ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนการแลกเปลี่ยนความรู้ และเป็นตัวอย่างที่ดีในการสอนงาน	12

จากตารางที่ 28 พบว่า แนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุขเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านน้ำใจดี พบว่า ข้อที่มีความถี่สูงสุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้างานควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทางการศึกษาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนความร่วมมือในสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงาน (f=17) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานผ่านการจัดกิจกรรมกลุ่ม การส่งเสริมกิจกรรมสันทนาการ (f=16) และผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้างานควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทางการศึกษาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนความร่วมมือในสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงาน (f=15) ตามลำดับ

ตารางที่ 29 แสดงแนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุขเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านจิตวิญญาณดี

ลำดับที่	รายการ	ความถี่ (f)
1	ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับศาสนาที่บุคลากรทางการศึกษานับถือ	17
2	ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติเป็นตัวอย่างที่ดี ทั้งด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ และทางด้านจริยธรรม คุณธรรม	16
3	ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาตระหนักถึงความงดเว้นกระทำความผิด และมีความละเอียดต่อการทำผิด	15
4	ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บรรยากาศในการทำงานที่สงบสุข เพื่อเสริมสร้างการมีสมาธิที่ดีในการทำงาน	14

จากตารางที่ 29 พบว่า แนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุขเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านจิตวิญญาณดี พบว่า ข้อที่มีความถี่สูงสุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับศาสนาที่บุคลากรทางการศึกษานับถือ (f=17) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติเป็นตัวอย่างที่ดี ทั้งด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ และทางด้านจริยธรรม คุณธรรม (f=16) และผู้บริหาร

สถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาตระหนักถึงความงดเว้นกระทำผิด และมีความ
ละเอียดต่อการทำผิด ($f=15$) ตามลำดับ

ตารางที่ 30 แสดงแนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุขเขตชายแดนไทย-พม่า
อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2
ด้านครอบครัวดี

ลำดับที่	รายการ	ความถี่ (f)
1	ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสรรเวลาให้บุคลากรทางการศึกษาโดยไม่กระทบ คุณภาพงานผ่านระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น และการกำหนดเวลาพักผ่อน ให้บุคลากรทางการศึกษาให้เหมาะสม	17
1	ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมวัฒนธรรมที่รักษาสมดุลระหว่างงาน และชีวิตส่วนตัว ให้กับบุคลากรทางการศึกษา	17
2	สถานศึกษาควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ในครอบครัวเพื่อ เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและครอบครัวและลดความเครียด ในการทำงาน	16
2	ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ โดยการ ใช้เทคโนโลยีในการลดการเดินทาง	16
3	ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครอบครัวของบุคลากรทางการศึกษา ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมร่วมกัน เช่น กิจกรรมสันทนาการ การจัดงานเลี้ยง ประจำปี	15

จากตารางที่ 30 พบว่า แนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุข
เขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2
ด้านครอบครัวดี พบว่า ข้อที่มีความถี่สูงสุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องจัดสรรเวลาให้บุคลากร
ทางการศึกษาโดยไม่กระทบคุณภาพงานผ่านระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น และการกำหนดเวลาพักผ่อน
ให้บุคลากรทางการศึกษาให้เหมาะสม และผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมวัฒนธรรมที่รักษา
สมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ให้กับบุคลากรทางการศึกษา ($f=17$) รองลงมาได้แก่ สถานศึกษา
ควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ในครอบครัวเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและ
ครอบครัวและลดความเครียดในการทำงาน และผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับกระบวนการทำงานให้มี

ประสิทธิภาพ โดยใช้เทคโนโลยีในการลดการเดินทาง (f=16) และผู้บริหารสถานศึกษาต้องเปิดโอกาสให้ครอบครัวของบุคลากรทางการศึกษาได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมร่วมกัน เช่น กิจกรรมสันทนาการ การจัดงานเลี้ยงประจำปี (f=15) ตามลำดับ

ตารางที่ 31 แสดงแนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุขเขตชายแดนไทย-พม่า
อำเภอแม่สลด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านสังคม

ลำดับที่	รายการ	ความถี่ (f)
1	ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความสามัคคีและป้องกันปัญหาความขัดแย้งในองค์กรผ่านการสื่อสารที่เปิดเผย	17
2	ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการฝึกอบรมทักษะการทำงานร่วมกัน	16
3	ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดการประชุมที่สร้างสรรค์เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน	15
3	ผู้บริหารสถานศึกษาควรเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและการทำงานร่วมกันในที่มียังมีประสิทธิภาพและเคารพความแตกต่าง	15
4	ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมการสื่อสารที่ชัดเจนและโปร่งใส	13
4	ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดกิจกรรมสร้างทีม เพื่อเพิ่มความสัมพันธ์นอกเวลาทำงาน เช่น การประชุมกลุ่มหรือกิจกรรมสันทนาการ และการกำหนดเป้าหมายร่วมกันเพื่อให้ทีมมีทิศทางที่ชัดเจนและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	13
5	ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความปลอดภัยและการส่งเสริมความสุขในองค์กรและชุมชน ผ่านการฝึกอบรมทักษะด้านความปลอดภัย การติดตั้งอุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุ	12
6	ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนกิจกรรมในชุมชน เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศแห่งความปลอดภัยและความสามัคคีในชุมชน	11

จากตารางที่ 31 พบว่า แนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุขเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สลด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านสังคม พบว่า ข้อที่มีความถี่สูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความสามัคคีและป้องกันปัญหาความขัดแย้งในองค์กรผ่านการสื่อสารที่เปิดเผย (f=17)

รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการฝึกอบรมทักษะการทำงานร่วมกัน (f=16) และผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดการประชุมที่สร้างสรรค์เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน และผู้บริหารสถานศึกษาควรเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและการทำงานร่วมกันในทีมอย่างมีประสิทธิภาพและเคารพความแตกต่าง (f=15) ตามลำดับ

ตารางที่ 32 แสดงแนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุขเขตชายแดนไทย-พม่า
อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านใฝ่รู้ดี

ลำดับที่	รายการ	ความถี่ (f)
1	ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนการพัฒนาความรู้ของบุคลากรสามารถทำได้โดยการจัดการฝึกอบรมเฉพาะทาง การส่งเสริมการศึกษาต่อ	17
2	ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มการเรียนรู้ร่วมกัน (PLC) เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง	16
3	ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาบุคลากรให้เกิดความรู้ใหม่ๆ อย่างต่อเนื่องทำได้โดยการจัดการฝึกอบรมที่ยืดหยุ่น สนับสนุนการศึกษาเพิ่มเติมและสร้างพื้นที่ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในสถานศึกษา	15
4	ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะบุคลากรผ่านการสนับสนุนการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วม (PLC) เพื่อเสริมสร้างทักษะวิชาชีพ ประสบการณ์ และความร่วมมือในการพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ	14
5	ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาระบบการเรียนรู้แบบเปิดกว้างผ่านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการอบรมทักษะดิจิทัล เช่น การใช้แพลตฟอร์มออนไลน์และการรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์	13

จากตารางที่ 32 พบว่า แนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุขเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านใฝ่รู้ พบว่า ข้อที่มีความถี่สูงสุดได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนาความรู้ของบุคลากรสามารถทำได้โดยการจัดการฝึกอบรมเฉพาะทาง การส่งเสริมการศึกษาต่อ (f=17) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มการเรียนรู้ร่วมกัน (PLC) เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง (f=16) และผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาบุคลากรให้เกิดความรู้ใหม่ๆ

อย่างต่อเนื่องทำได้โดยการจัดการฝึกอบรมที่ยืดหยุ่น สนับสนุนการศึกษาเพิ่มเติม และสร้างพื้นที่ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในสถานศึกษา (f=15) ตามลำดับ

ตารางที่ 33 แสดงแนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุขเขตชายแดนไทย-พม่า
อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านสุขภาพ
การเงินดี

ลำดับที่	รายการ	ความถี่ (f)
1	ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน มอบรางวัล คำชื่นชมแก่บุคลากรทางการศึกษาที่มีผลงานดีอย่างยุติธรรมและโปร่งใส	17
2	ผู้บริหารสถานศึกษาควรยกย่องผลงานที่มีคุณค่าเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่า และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน	16
3	ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีมาตรการช่วยเหลือบุคลากรทางการศึกษาที่มีปัญหาด้านการเงิน โดยการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดการหนี้สิน การปรับโครงสร้างหนี้ และการจัดตั้งโครงการสนับสนุน เช่น กองทุนออมทรัพย์ หรือการให้กู้ยืมฉุกเฉิน	15
3	ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมการออมเงิน และการให้ความรู้เกี่ยวกับการวางแผนทางการเงิน โดยการอบรม การใช้แอปพลิเคชันที่ช่วยวางแผนและติดตามการเงิน และการจัดกิจกรรมส่งเสริมการออม ให้คำปรึกษาด้านการเงินส่วนบุคคลและความร่วมมือในการพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ	15

จากตารางที่ 33 พบว่า แนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุขเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านสุขภาพการเงินดี พบว่า ข้อที่มีความถี่สูงสุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน มอบรางวัล คำชื่นชมแก่บุคลากรทางการศึกษาที่มีผลงานดีอย่างยุติธรรมและโปร่งใส (f=17) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรยกย่องผลงานที่มีคุณค่าเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่า และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน (f=16) และผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีมาตรการช่วยเหลือบุคลากรทางการศึกษาที่มีปัญหาด้านการเงิน โดยการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดการหนี้สิน การปรับโครงสร้างหนี้ และการจัดตั้งโครงการสนับสนุน เช่น กองทุนออมทรัพย์ หรือการให้กู้ยืมฉุกเฉิน และผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมการออมเงิน และการให้ความรู้เกี่ยวกับการวางแผนทางการเงิน

โดยการอบรม การใช้แอปพลิเคชันที่ช่วยวางแผนและติดตามการเงิน และการจัดกิจกรรมส่งเสริมการออม ให้คำปรึกษาด้านการเงินส่วนบุคคลและความร่วมมือในการพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ (f=15) ตามลำดับ

ตารางที่ 34 แสดงแนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุขเขตชายแดนไทย-พม่า
อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านการงานดี

ลำดับที่	รายการ	ความถี่ (f)
1	ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารงานในสถานศึกษาด้วยการกำหนดหน้าที่และขอบเขตงานอย่างชัดเจนเพื่อป้องกันการซ้ำซ้อน	17
1	ผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณาความสามารถของบุคลากรในการมอบหมายงานตามความถนัด	17
2	ผู้บริหารสถานศึกษาควรประเมินผลการปฏิบัติงานควรใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การประเมินจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และการประเมินตนเอง พร้อมทั้งตั้งเป้าหมายการพัฒนาที่ชัดเจน	16
3	ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดตั้งหน่วยงานที่ปรึกษาและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	14
4	ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการประชุมระยะสั้นและติดตามผลจะช่วยให้ประสิทธิภาพการทำงาน	13
5	ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ข้อเสนอแนะและโอกาสในการฝึกอบรมจะช่วยให้เสริมสร้างทักษะและคุณภาพการทำงานของบุคลากร ตลอดจนช่วยพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ เพื่อให้มีการเติบโตอย่างยั่งยืน	12
6	ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมระบบการสื่อสารในสถานศึกษาโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นผ่านการประชุมออนไลน์และช่องทางสื่อสารที่เหมาะสม เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	11

จากตารางที่ 34 พบว่า แนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุขเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

ด้านการงานดี พบว่า ข้อที่มีความถี่สูงสุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารงานในสถานศึกษาด้วยการกำหนดหน้าที่และขอบเขตงานอย่างชัดเจนเพื่อป้องกันการซ้ำซ้อน และควรพิจารณาความสามารถของบุคลากรในการมอบหมายงานตามความถนัด (f=17) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรประเมินผลการปฏิบัติงานควรใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การประเมินจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และการประเมินตนเอง พร้อมทั้งตั้งเป้าหมายการพัฒนาที่ชัดเจน (f=16) และผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดตั้งหน่วยงานที่ปรึกษาและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (f=14) ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง แนวทางการบริหารองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ผู้วิจัยมีการสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหา เปรียบเทียบ ความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา และหาแนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุข เขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

วิธีการดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพ ปัญหา และการเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 แบ่งเป็น 3 ตอน ซึ่งเก็บข้อมูลจากประชากรและกลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 48 คน และบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 จำนวน 210 คน จำนวนทั้งสิ้น 258 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสุ่มตัวอย่างของเคร์จซี่และมอร์แกน และกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ (f) ร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย สภาพความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test Independent) และ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (F-test - One-Way ANOVA) ขั้นตอนที่ 2 หาแนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ มีการสำรวจความคิดเห็นด้วยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิในเรื่อง การสร้างความสุข และการบริหารความสุขในองค์กร จำนวน 17 คน ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เนื้อหา แจกแจงความถี่และจัดลำดับ แล้วนำเสนอผลในรูปตาราง เพื่อรวบรวมเป็นแนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

สรุปผลการวิจัย

1. การศึกษาสภาพและปัญหาความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

1.1 สภาพความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

สภาพความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 โดยภาพรวมมีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1.1 ด้านสุขภาพดี โดยภาพรวมมีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละข้อเรียงค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติจากสูงสุดไปหาต่ำสุดได้ดังนี้ สถานศึกษามีการวางแผนการดำเนินงานเตรียมตั้งรับและกำหนดโครงสร้างทีมงาน พร้อมทั้งมอบหมายหน้าที่ผู้รับผิดชอบในกรณีที่เกิดเหตุโรคระบาดหรือสถานการณ์ฉุกเฉินที่เกี่ยวกับร่างกายและจิตใจของสมาชิกในสถานศึกษา ทุกตำแหน่งงาน รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้รับผิดชอบโครงการมีการติดตามตรวจสอบการดำเนินโครงการที่ส่งเสริมสุขภาพร่างกายและจิตบุคลากรทางการศึกษา และผลการดำเนินงานกิจกรรมต่างๆ ในโครงการเพื่อนำผลมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนด และผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการจัดทำโครงการที่มีการส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษามีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่แข็งแรงพร้อมต่อการทำงาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติต่ำที่สุดได้แก่ สถานศึกษาจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมด้านสุขภาพร่างกาย

1.1.2 ด้านผ่อนคลายดี โดยภาพรวมมีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละข้อเรียงค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติจากสูงสุดไปหาต่ำสุดได้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการบริหารงานต่างๆ โดยมุ่งเน้นให้ความสำคัญในการการลดความเครียด และลดภาระงานของบุคลากรทางการศึกษา รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการบริหารงานและ

กำหนดขอบเขตการดำเนินงาน โครงสร้างของทีมงานที่สามารถทำงานร่วมกันได้ พร้อมทั้งมอบหมายงานตามความสามารถ ให้ภาระงานอย่างเท่าเทียมกัน และสถานศึกษามีการส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างสัมพันธ์ภาพ/ ความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายการบริหารงานเกี่ยวกับการลดความเครียดในการทำงาน และการสร้างสัมพันธ์ภาพ/ ความสัมพันธ์อันดีในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา

1.1.3 ด้านน้ำใจดี โดยภาพรวมมีสภาพการปฏิบัติในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละข้อเรียงค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติจากสูงสุดไปหาต่ำสุดได้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้สึกเอื้ออาทรและมีน้ำใจให้กันและกัน รองลงมาได้แก่ สถานศึกษามีการส่งเสริมกิจกรรมที่มุ่งเน้นให้บุคลากรทางการศึกษามีการทำงานร่วมกันโดยความสามัคคีและสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างเป็นทีมและผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายงานให้คำแนะนำการทำงานต่างๆ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาพร้อมทั้งติดตามตรวจสอบภาระงานต่างๆ ที่ได้มอบหมาย ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติต่ำสุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการติดตามตรวจสอบการเข้าช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำ และการช่วยสอนงาน นำมาประเมินผลเพื่อวิเคราะห์การวางแผนงานในปีถัดไป

1.1.4 ด้านจิตวิญญาณดี โดยภาพรวมมีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละข้อเรียงค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติจากสูงสุดไปหาต่ำสุดได้ดังนี้ สถานศึกษาส่งเสริมกิจกรรมเกี่ยวกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่งามของท้องถิ่นในอำเภอหรือจังหวัดที่ต้องของสถานศึกษา รองลงมาได้แก่ สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตามกรอบของศีลธรรม วินัย และจรรยาบรรณวิชาชีพ และสถานศึกษาและผู้รับผิดชอบโครงการหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม และการปฏิบัติตามศาสนานำผลการวิเคราะห์การดำเนินงาน มาทำการปรับปรุงแก้ไข เพื่อพัฒนาการดำเนินงานต่อไป ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติต่ำสุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายของการบริหารงาน โดยการส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาได้มีสิทธิพัฒนาตนเองตามหลักธรรมทางศาสนาที่ตนนับถือ

1.1.5 ด้านครอบครัวดี โดยภาพรวมมีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละข้อเรียงค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติจากสูงสุดไปหาต่ำสุดได้ดังนี้ สถานศึกษามีระบบการทำงานไม่กระทบต่อความสัมพันธ์ในครอบครัว เช่น ไม่เรียกใช้งานหลังเวลาเลิกงาน ไม่ใช้งานในวันหยุดหรือวันเสาร์ วันอาทิตย์ รองลงมาได้แก่ สมาชิกในครอบครัวของบุคลากรทางการศึกษามีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษาเดียวกัน และสถานศึกษามีการวางแผนการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษาโดยให้ความสำคัญในการแบ่งสัดส่วนในการทำงานโดยไม่เบียดเบียนเวลาพักผ่อนและการให้เวลากับครอบครัวของบุคลากรทางการศึกษาตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติต่ำสุดได้แก่ สถานศึกษามีกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้

ครอบครัวของบุคลากรทางการศึกษามีส่วนในการเข้าร่วมกิจกรรม เช่น การเชิญสมาชิกในครอบครัวร่วมงานเลี้ยงต่างๆ ของโรงเรียน

1.1.6 ด้านสังคมดี โดยภาพรวมมีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละข้อเรียงค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติจากสูงสุดไปหาต่ำสุดได้ดังนี้ สถานศึกษามีการประชุมวางแผนการดำเนินงานเพื่อทำความเข้าใจรายละเอียดของงาน และมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานกันอย่างชัดเจน รองลงมาได้แก่ สถานศึกษาส่งเสริม และสนับสนุนการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินงานในกิจกรรมต่างๆ เพื่อสามารถนำความคิดไปปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อให้กิจกรรมดีขึ้น และสถานศึกษามีสถานที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานและมีสภาพแวดล้อมที่ดี ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาที่อาจจะเกิดความขัดแย้งในสถานศึกษาโดยให้ความเสมอภาคและให้ภาระงานอย่างเท่าเทียม

1.1.7 ด้านใฝ่รู้ดี โดยภาพรวมมีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละข้อเรียงค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติจากสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้ดังนี้ สถานศึกษาสำรวจสภาพความรู้ปัจจุบันของบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการประเมินการปฏิบัติงานโดยการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน PA (Performance Agreement) และหลักเกณฑ์ วิธีการเพื่อขอเลื่อนมีวิทยฐานะเพื่อนำผลการสำรวจมาวางแผนพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรทางการศึกษาได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่าเดิม เช่น ระดับปริญญาโท ระดับปริญญาเอก เป็นต้น เพื่อนำความรู้มาพัฒนาสายงานทางวิชาชีพทางการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความสามารถ และทำผลงานทางด้านวิชาการและผลงานด้านการพัฒนาผู้เรียน เพื่อความก้าวหน้าทางสายงานวิชาชีพทางการศึกษา ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานทุกฝ่ายและหัวหน้ากิจกรรม พร้อมทั้งบุคลากรทางการศึกษามีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความรู้และมีการสอนงานกันด้วยความเป็นกัลยาณมิตร

1.1.8 ด้านสุขภาพเงินดี โดยภาพรวมมีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละข้อเรียงค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติจากสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้ดังนี้ สถานศึกษามีการควบคุมงบประมาณการใช้จ่ายในโครงการหรือกิจกรรมที่มีการใช้จ่ายโดยไม่จำเป็นเพื่อแก้ไขปัญหางบประมาณที่ไม่เพียงพอในการดำเนินโครงการต่างๆ ภายในสถานศึกษา รองลงมาได้แก่ สถานศึกษามีการติดตาม ตรวจสอบงบประมาณการใช้จ่ายเงินแต่ละโครงการ หรือกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอโดยนำผลการติดตาม ตรวจสอบงบประมาณไปใช้ในการวางแผนพิจารณาการใช้จ่ายในปีงบประมาณถัดไป และสถานศึกษามีการใช้จ่ายเงินตามโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ อย่างชัดเจน เป็นไปตามระเบียบการเบิกจ่ายเงิน และสามารถชี้แจงรายการเบิกจ่ายให้กับบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างเปิดเผย

ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติต่ำสุดได้แก่ สถานศึกษามีกิจกรรมที่ส่งเสริมการออมเงินและให้กู้ยืมเงินยามฉุกเฉิน สำหรับบุคลากรในสถานศึกษา

1.1.9 ด้านการงานดี โดยภาพรวมมีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละข้อเรียงค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติจากสูงสุดไปหาต่ำสุดได้ดังนี้ สถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายของโครงการหรือกิจกรรมที่เกี่ยวกับการดูแลด้านสุขภาพ สิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา สวัสดิการหรือผลตอบแทน เช่น การจัดทำประกันอุบัติเหตุให้บุคลากรทางการศึกษาหรือมีสวัสดิการตอบแทนให้กับครูเวรรักษาการประจำวัน มีห้องพักผ่อนให้กับบุคลากรทางการศึกษาในยาม รongลงมาได้แก่ สถานศึกษามีการวางแผนกระบวนการครอบคลุมสิ่งที่ต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง รวมถึงการพัฒนาสิ่งใหม่ๆ และแก้ปัญหาการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น และสถานศึกษามีการติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำผลการติดตาม ตรวจสอบมาให้คำแนะนำและปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารสถานศึกษาโดยมีขั้นตอนการปฏิบัติงานคำนึงถึงความสามารถและความเหมาะสม ไม่สั่งงานซ้ำซ้อน อีกทั้งคำนึงถึงความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกันของบุคลากรทางการศึกษา

1.2 ปัญหาความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า
อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

1.2.1 ด้านสุขภาพดี โดยเรียงข้อที่มีปัญหามากที่สุด เรียงจาก 3 ลำดับแรก ได้แก่ ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่มีผลเสียต่อสุขภาพ รongลงมาคือ งานที่ท่านทำมีความเครียด และมีการะงานมาเกินทำให้ส่งผลกระทบต่อสุขภาพ และองค์กรของท่านไม่มีสถานที่สำหรับออกกำลังกายภายในสถานศึกษา ตามลำดับ

1.2.2 ด้านผ่อนคลายดี โดยเรียงข้อที่มีปัญหามากที่สุดโดย เรียงจาก 3 ลำดับแรก คือ องค์กรของท่านไม่มีสถานที่ผ่อนคลายหรือที่พักผ่อนหย่อนใจ รongลงมาคือ พบความเครียดในงานที่ได้ทำบ่อยครั้ง และเวลาพักผ่อนต่อวันน้อยกว่า 1 ชั่วโมง ในขณะที่อยู่ในสถานที่ทำงาน ตามลำดับ

1.2.3 ด้านน้ำใจดี โดยเรียงข้อที่มีปัญหามากที่สุดโดย เรียงจาก 3 ลำดับแรก ได้แก่ การไม่ได้รับความช่วยเหลือ ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน รongลงมาคือ รู้สึกว่าความสัมพันธ์ในองค์กรไม่มีความสามัคคีกัน และการทำงานส่วนรวมแบ่งแยกไม่มีการทำงานเป็นทีม และไม่สามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

1.2.4 ด้านจิตวิญญาณดี โดยเรียงข้อที่มีปัญหามากที่สุดโดย เรียงจาก 3 ลำดับแรก ได้แก่ องค์กรของท่านไม่ส่งเสริมกิจกรรมที่เกี่ยวกับการปฏิบัติธรรม ทำบุญและสวดมนต์เพื่อให้สงบ รongลงมาคือ ผู้บริหารไม่ได้ส่งเสริมบรรยากาศสร้างความสงบสุขทางด้านจิตใจ และเพื่อนร่วมงาน บางครั้งหรือบ่อยครั้งไม่มีความรับผิดชอบและขอโทษในความผิดที่ทำ ตามลำดับ

1.2.5 ด้านครอบครัวดี โดยเรียงข้อที่มีปัญหามากที่สุดโดย เรียงจาก 3 ลำดับแรก ได้แก่ ไม่มีเวลาทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัวเนื่องจากต้องทำงานของสถานศึกษา รองลงมาคือ ผู้บริหารไม่สามารถบริหารเวลาพักผ่อนกับเวลาทำงาน ให้กับบุคลากรในสถานศึกษาให้เหมาะสมกัน และไม่มีเวลาว่างหลังจากเลิกงานในช่วงวันหยุดทำกิจกรรม (ออกกำลังกาย ทำบุญ ชื้อของ ฯลฯ) ร่วมกับคนในครอบครัว ตามลำดับ

1.2.6 ด้านสังคมดี โดยเรียงข้อที่มีปัญหามากที่สุดโดย เรียงจาก 3 ลำดับแรก ได้แก่ เพื่อนร่วมงานในสถานศึกษามีความขัดแย้งกัน รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานในสถานศึกษา ไม่มีความจริงใจต่อกัน และองค์กรไม่มีความปลอดภัยและไม่มีความสุขในสถานศึกษาหรือในชุมชน ใกล้เคียงกับที่ทำงาน ตามลำดับ

1.2.7 ด้านใฝ่รู้ดี โดยเรียงข้อที่มีปัญหามากที่สุดโดย เรียงจาก 3 ลำดับแรก ได้แก่ ไม่ได้รับความรู้จากหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานเมื่อได้เปลี่ยนภาระงานใหม่ รองลงมาคือ ผู้บริหาร ไม่ส่งเสริมสนับสนุนความรู้เพิ่มเติมที่จำเป็นต่อการก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรในสถานศึกษา และผู้บริหารไม่ส่งเสริมสนับสนุนให้มีความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำไปพัฒนาสายงาน ตามลำดับ

1.2.8 ด้านสุขภาพเงินดี โดยเรียงข้อที่มีปัญหามากที่สุดโดย เรียงจาก 3 ลำดับแรก ได้แก่ เงินเดือนและค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายในแต่ละเดือน รองลงมาได้แก่ ขาดความรู้ เกี่ยวกับการออมเงินและไม่มีการออมเงินในแต่ละเดือน และปัญหาหนี้สิน ตามลำดับ

1.2.9 ด้านการงานดี โดยเรียงข้อที่มีปัญหามากที่สุดโดย เรียงจาก 3 ลำดับแรก ได้แก่ ใช้เวลาส่วนใหญ่ในการทำงานมากกว่าวันละ 8 ชั่วโมง รองลงมาได้แก่ ได้รับแรงกดดันในการทำงาน จากเพื่อนร่วมงาน และองค์กรไม่มีการวางแผนกรอบ อัตราค่าจ้างบรรจุ/ โยกย้ายคนให้เหมาะสมกับ ภาระงาน และรับภาระงานที่เยอะมากเกินไป ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบสภาพความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน และจำแนกตามขนาดสถานศึกษา

2.1 ผลการเปรียบเทียบสภาพความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขต ชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 จำแนก ตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมพบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป และ ระหว่าง 1 ถึง 10 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านครอบครัว ด้านสังคม ด้านสุขภาพเงินดี ด้านการงานดี ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ สรุปได้ว่า ประสบการณ์ทำงานมีผลต่อความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา เขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 โดยเฉพาะด้านครอบครัวสังคม สุขภาพเงินดี และด้านการงานดี

2.2 ผลการเปรียบเทียบสภาพความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกัน

3. การหาแนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุขเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

3.1 ด้านสุขภาพดี พบว่า ข้อที่มีความถี่สูงสุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดลำดับความสำคัญของงานตามความสำคัญ ใช้หลักเร่งด่วน-สำคัญ (Eisenhower Matrix) เพื่อแยกงานที่ควรทำทันทีกับงานที่สามารถรอได้หรือมอบหมายได้ รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางแผนการบริหารเวลาอย่างเป็นระบบ โดยเล็งเห็นความสำคัญของเวลาพักผ่อนและเวลาผ่อนคลายของบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและลดความเครียดในการทำงาน และผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาที่รับหน้าที่เกี่ยวกับโครงการดูแลสุขภาพของบุคลากรในสถานศึกษา ควรใช้เทคโนโลยีเพื่อเก็บข้อมูลและติดตามพฤติกรรมสุขภาพรายบุคคลของบุคลากรในสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี ตามลำดับ

3.2 ด้านผ่อนคลายดี พบว่า ข้อที่มีความถี่สูงสุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนเวลาพักผ่อนระหว่างวัน โดยการจัดเวลาพักผ่อน ให้กับบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งจัดเตรียมสถานที่พักผ่อนให้เพียงพอต่อความต้องการ เพื่อฟื้นฟูพลังงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้กับบุคลากรในสถานศึกษา รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในการจัดกิจกรรม และส่งเสริมสวัสดิการ เกี่ยวกับสุขภาพจิตเพื่อลดความเครียดในการทำงาน และผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนส่งเสริมการทำงานที่ยืดหยุ่น พร้อมทั้งปรับโครงสร้างการทำงานให้สมดุลระหว่างเวลาส่วนตัวกับเวลางาน เพื่อให้บุคลากรทางการศึกษามีความสุขและมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น และผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดกิจกรรมอบรมการจัดการความเครียด และการให้คำปรึกษาทางจิตวิทยาโดยผู้เชี่ยวชาญ พร้อมทั้งการจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ และการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ

3.3 ด้านน้ำใจดี พบว่า ข้อที่มีความถี่สูงสุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้างานควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทางการศึกษาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนความร่วมมือในสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงาน รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานผ่านการจัดกิจกรรมกลุ่ม การส่งเสริมกิจกรรมสันทนาการ และผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้างานควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทางการศึกษาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนความร่วมมือในสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ตามลำดับ

3.4 ด้านจิตวิญญาณ พบว่า ข้อที่มีความถี่สูงสุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับศาสนาที่บุคลากรทางการศึกษานับถือ รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติเป็นตัวอย่างที่ดี ทั้งด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ และทางด้านจริยธรรม คุณธรรม และผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาตระหนักถึงความมั่งคั่งจนกระทั่งความมั่งคั่ง และมีความละเอียดอ่อนต่อการทำผิด ตามลำดับ

3.5 ด้านครอบครัว พบว่า ข้อที่มีความถี่สูงสุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสรรเวลาให้บุคลากรทางการศึกษาโดยไม่กระทบคุณภาพงานผ่านระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น และการกำหนดเวลาพักผ่อนให้บุคลากรทางการศึกษาให้เหมาะสม และผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมวัฒนธรรมที่รักษาสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ให้กับบุคลากรทางการศึกษา รองลงมาได้แก่ สถานศึกษาควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ในครอบครัวเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและครอบครัวและลดความเครียดในการทำงาน และผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ โดยการใช้เทคโนโลยีในการลดการเดินทาง และผู้บริหารสถานศึกษาต้องเปิดโอกาสให้ครอบครัวของบุคลากรทางการศึกษาได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมร่วมกัน เช่น กิจกรรมสันทนาการ การจัดงานเลี้ยงประจำปี ตามลำดับ

3.6 ด้านสังคม พบว่า ข้อที่มีความถี่สูงสุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความสามัคคีและป้องกันปัญหาความขัดแย้งในองค์กรผ่านการสื่อสารที่เปิดเผย รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการฝึกอบรมทักษะการทำงานร่วมกัน และผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดการประชุมที่สร้างสรรค์เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน และผู้บริหารสถานศึกษาควรเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและการทำงานร่วมกันในทีมอย่างมีประสิทธิภาพและเคารพความแตกต่าง ตามลำดับ

3.7 ด้านใฝ่รู้ พบว่า ข้อที่มีความถี่สูงสุดได้แก่ ผู้บริหารควรสนับสนุนการพัฒนาความรู้ของบุคลากรสามารถทำได้โดยการจัดฝึกอบรมเฉพาะทาง การส่งเสริมการศึกษาต่อ รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มการเรียนรู้ร่วมกัน (PLC) เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาบุคลากรให้เกิดความรู้ใหม่ๆ อย่างต่อเนื่องทำได้โดยการจัดการฝึกอบรมที่ยืดหยุ่น สนับสนุนการศึกษาเพิ่มเติม และสร้างพื้นที่ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในสถานศึกษา ตามลำดับ

3.8 ด้านสุขภาพการเงิน พบว่า ข้อที่มีความถี่สูงสุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน มอบรางวัล ค่าขึ้นชมแก่บุคลากรทางการศึกษาที่มีผลงานดีอย่างยุติธรรม และโปร่งใส รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรยกย่องผลงานที่มีคุณค่าเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่า และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีมาตรการช่วยเหลือบุคลากรทางการศึกษาที่มีปัญหาด้านการเงิน โดยการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดการหนี้สิน การปรับ

โครงสร้างหนี้ และการจัดตั้งโครงการสนับสนุน เช่น กองทุนออมทรัพย์ หรือการให้กู้ยืมฉุกเฉิน และผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมการออมเงิน และการให้ความรู้เกี่ยวกับการวางแผนทางการเงิน โดยการอบรม การใช้แอปพลิเคชันที่ช่วยวางแผนและติดตามการเงิน และการจัดกิจกรรมส่งเสริมการออม ให้คำปรึกษาด้านการเงินส่วนบุคคลและความร่วมมือในการพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพตามลำดับ

3.9 ด้านการงานดี พบว่า ข้อที่มีความถี่สูงสุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารงานในสถานศึกษาด้วยการกำหนดหน้าที่และขอบเขตงานอย่างชัดเจนเพื่อป้องกันการซ้ำซ้อน และควรพิจารณาความสามารถของบุคลากรในการมอบหมายงานตามความถนัด รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรประเมินผลการปฏิบัติงานควรใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การประเมินจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และการประเมินตนเอง พร้อมทั้งตั้งเป้าหมายการพัฒนาที่ชัดเจน และผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดตั้งหน่วยงานที่ปรึกษาและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลจากการศึกษาสภาพและปัญหาความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา เขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

1.1 ผลจากการศึกษาสภาพความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา เขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

สภาพความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 โดยภาพรวมสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษามีการดำเนินการหรือมีองค์ประกอบหลายด้านที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน และจากผลการศึกษาสภาพยังสามารถสะท้อนให้เห็นภาพรวมของการบริหารจัดการในสถานศึกษาที่ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรทั้งด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต รวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์ในเชิงบวกกับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับ และการมีความผูกพันกับสถานศึกษา และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Happy Workplace และแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุขในบริบทการศึกษา

1.1.1 ด้านสุขภาพดี โดยภาพรวมมีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละข้อเรียงค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติจากสูงที่สุดไปหาต่ำสุดได้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการดำเนินงานเตรียมตัวรับและกำหนดโครงสร้างทีมงาน พร้อมทั้งมอบหมายหน้าที่ผู้

รับผิดชอบในกรณีที่เกิดเหตุโรคระบาดหรือสถานการณ์ฉุกเฉินที่เกี่ยวข้องกับร่างกายและจิตใจของสมาชิก ในสถานศึกษาทุกตำแหน่งงาน รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้รับผิดชอบโครงการมีการ ติดตามตรวจสอบการดำเนินโครงการที่ส่งเสริมสุขภาพร่างกายและจิตใจบุคลากรทางการศึกษา และผลการดำเนินงานกิจกรรมต่างๆ ในโครงการเพื่อนำผลมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนด และผู้บริหารสถานศึกษา มีการวางแผนการจัดทำโครงการที่มี การส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษา มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่แข็งแรงพร้อมต่อการทำงาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับการ ปฏิบัติต่ำที่สุดได้แก่ สถานศึกษาจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมด้านสุขภาพร่างกาย ที่เป็นเช่นนั้นอาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนจัดทำโครงการส่งเสริมสุขภาพอย่างเป็นระบบ โดยมีการกำหนด แผนการดำเนินงานเพื่อเตรียมความพร้อมรับมือกับสถานการณ์ฉุกเฉินหรือโรคระบาด รวมถึง การกำหนดโครงสร้างทีมงานที่มีความชัดเจนและมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบอย่าง เหมาะสม นอกจากนี้ ผู้บริหารได้กำหนดเป้าหมายในการบริหารงานด้านสุขภาพร่างกายและจิตใจ ของบุคลากรทางการศึกษาอย่างชัดเจน พร้อมทั้งจัดสรรสถานที่สำหรับการออกกำลังกายให้กับ บุคลากร ตลอดจนมีการจัดเตรียมสถานที่พักักขาตัวในกรณีที่สมาชิกในสถานศึกษาทุกตำแหน่ง มีอาการเจ็บป่วยเบื้องต้น ในด้านการติดตามประเมินผล ผู้บริหารสถานศึกษามีการตรวจสอบและ ติดตามผลการดำเนินโครงการส่งเสริมสุขภาพทั้งด้านร่างกายและจิตใจอย่างต่อเนื่อง โดยนำผลการ ดำเนินงานมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อวิเคราะห์และปรับปรุงแก้ไขกิจกรรมใน โครงการให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ ปัทมัญญ์ ยานะวิมุตติ และรุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2562, หน้า 1940-1942) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพของผู้บริหาร สถานศึกษาตามความคิดของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านนโยบายของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการออกกำลังกาย กีฬาและนันทนาการ ด้านการบริหารจัดการโรงเรียน ด้านการจัด สภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่เอื้อต่อสุขภาพ ด้านโภชนาการและอาหารที่ปลอดภัย ด้านการให้ คำปรึกษาและสนับสนุนทางสังคม ด้านการให้บริการอนามัยโรงเรียน ด้านส่งเสริมสุขภาพบุคลากร ในโรงเรียน ด้านสุขศึกษาในโรงเรียนตามลำดับ ส่วนด้านที่ต่ำที่สุด คือด้านโครงการร่วมระหว่าง โรงเรียนและชุมชน

1.1.2 ด้านผ่อนคลายดี โดยภาพรวมมีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาแต่ละข้อเรียงค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติจากสูงที่สุดไปหาต่ำสุดได้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการวางแผนการบริหารงานต่างๆ โดยมุ่งเน้นให้ความสำคัญในการลดความเครียด และลดภาระ งานของบุคลากรทางการศึกษา รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการบริหารงานและ

กำหนดขอบเขตการดำเนินงาน โครงสร้างของทีมงานที่สามารถทำงานร่วมกันได้ พร้อมทั้งมอบหมายงานตามความสามารถ ให้ภาระงานอย่างเท่าเทียมกัน และสถานศึกษามีการส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างสัมพันธภาพ/ ความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายการบริหารงานเกี่ยวกับการลดความเครียดในการทำงาน และการสร้างสัมพันธภาพ/ ความสัมพันธ์อันดี ในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ที่เป็นเช่นนั้นอาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในด้านการวางแผนการบริหารงานในภาพรวม โดยให้ความสำคัญกับการกำหนดขอบเขตการดำเนินงานอย่างชัดเจน รวมถึงการจัดโครงสร้างทีมงานที่สามารถขับเคลื่อนงานตามเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามยังขาดความตระหนักในด้านการกำหนดเป้าหมายเชิงจิตวิทยาและสังคมภายในองค์กร โดยเฉพาะเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับการลดความเครียดในการทำงาน และการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรทางการศึกษา นอกจากนี้ แม้จะมีการวางแผนที่เป็นระบบแต่ขาดกระบวนการปฏิบัติที่มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เอื้อต่อความผ่อนคลายและความสุขของบุคลากรทางการศึกษา เช่น การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การส่งเสริมความเป็นอิสระในการทำงาน หรือการกระจายภาระงานอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ทั้งนี้ ยังพบว่าบริเวณสถานที่ทำงานบางแห่งขาดความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อย ส่งผลให้บรรยากาศในการทำงานไม่เอื้อต่อความผ่อนคลาย อีกประเด็นสำคัญ คือ ขาดกระบวนการติดตามและตรวจสอบสภาพจิตใจของบุคลากรอย่างเป็นระบบ ทำให้ไม่สามารถรับรู้ปัญหาหรือความเครียดที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานได้ทันทั่วถึง และไม่มีแนวทางการแก้ไขที่เหมาะสมซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ การทำงานและสุขภาวะทางจิตใจของบุคลากรในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จุฑามาศ เหลืองธานี, สีน งามประโคน และพระมหาสมบัติ ธนบุญ (2561, หน้า 34-36) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการลดความเครียดของครูและบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจัยความเครียดของครูและบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมสภาพการจัดการศึกษาที่ 6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านสภาพการทำงาน ด้านสภาพโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง ด้านสภาพส่วนตัว ด้านสภาพครอบครัวอยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

1.1.3 ด้านน้ำใจดี โดยภาพรวมมีสภาพการปฏิบัติในระดับ เมื่อพิจารณาแต่ละข้อเรียงค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติจากสูงสุดไปหาต่ำสุดได้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้สึกละอายใจและมีน้ำใจให้กันและกัน รองลงมาได้แก่ สถานศึกษามีการส่งเสริมกิจกรรมที่มุ่งเน้นให้บุคลากรทางการศึกษามีการทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคีและสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างเป็นทีม และผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายงานให้คำแนะนำการทำงานต่างๆ

แก่ผู้ได้บังคับบัญชาพร้อมทั้งติดตามตรวจสอบภาระงานต่างๆ ที่ได้มอบหมาย ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา นำผลการติดตามตรวจสอบการเข้าช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำ และการช่วยสอนงาน นำมาประเมินผลเพื่อวิเคราะห์การวางแผนงานในปีถัดไป ที่เป็นเช่นนั้นอาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนในการดำเนินงาน พร้อมทั้งกำหนดโครงสร้างทีมงานที่ส่งเสริมความสัมพันธ์เหมือนพี่น้องในที่ทำงาน อีกทั้งยังมีการจัดกิจกรรมให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการทำงาน มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ส่งเสริมให้ทำงานร่วมกัน โดยความสามัคคีและสร้างการทำงานร่วมกันอย่างเป็นทีม มุ่งเน้นการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มีความซื่อสัตย์ ไม่เอาเปรียบในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารสถานศึกษาหัวหน้าฝ่ายงาน มีการให้คำแนะนำการทำงานต่างๆ พร้อมทั้งติดตามตรวจสอบผลงาน และนำมาประเมินผลเพื่อวิเคราะห์ในการวางแผนในปีต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2562, หน้า 23) ที่ระบุว่า “น้ำใจดี” (Happy Heart) เป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์กรแห่งความสุข โดยมุ่งเน้นส่งเสริมและสนับสนุนความมีน้ำใจ และเอื้ออาทรต่อกัน เพื่อให้คนทำงานรักใคร่ปรองดอง มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน รู้จักการแบ่งปันอย่างเหมาะสม รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ พัสวีย์พิชญ์ ศิลาสุวรรณ (2562, หน้า 79-85) ได้ทำวิจัยเรื่องการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา บริหารจัดการที่มีกระบวนการสื่อความหมายถ่ายทอดความรู้สึก ความต้องการ ความจริงใจ ความจริงส่งเสริมให้ครูมีความเข้าใจ ความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถติดต่อสื่อสารชัดเจน และทำให้ครูเกิดความคิดคล้อยตามกัน และทำให้เกิดความคุ้นเคย และมีการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานเพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน

1.1.4 ด้านจิตวิญญาณที่ดี โดยภาพรวมมีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาแต่ละข้อเรียงค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติจากสูงสุดไปหาต่ำสุดได้ดังนี้ สถานศึกษาส่งเสริมกิจกรรมเกี่ยวกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่ดีงามของท้องถิ่นในอำเภอหรือจังหวัดที่ตั้งของสถานศึกษา รองลงมาได้แก่ สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตามกรอบของศีลธรรม วินัย และจรรยาบรรณวิชาชีพ และสถานศึกษาและผู้รับผิดชอบโครงการหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการปฏิบัติตามศาสนานำผลการวิเคราะห์การดำเนินงาน มาทำการปรับปรุงแก้ไข เพื่อพัฒนาการดำเนินงานต่อไป ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายของการบริหารงาน โดยการส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาได้มีสิทธิพัฒนาตนเองตามหลักธรรมทางศาสนาที่ตนนับถือ ที่เป็นเช่นนั้นอาจเป็นเพราะสถานศึกษาไม่มีความตระหนักและให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมคุณธรรม

จริยธรรม และการดำรงไว้ซึ่งศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2562, หน้า 23) ที่ระบุว่า “จิตวิญญาณดี” (Happy Soul) เป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์กรแห่งความสุข โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรมีจิตสำนึกในคุณธรรม ความกตัญญูรู้คุณ การประพฤติตนอยู่ในศีลธรรม และมีความสุขทางจิตใจ สถานศึกษาส่งเสริมกิจกรรมเกี่ยวกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่ต้งามของท้องถิ่นในอำเภอหรือจังหวัดที่ตั้งของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ พลวัต แสงสีงาม (2563, หน้า 83-84) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการมีภาวะผู้นำเชิง จิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย แต่ละด้านพบว่าสภาพปัจจุบันน่านการศรัทธา รองลงมาคือ ด้านความไว้วางใจด้านการสร้างความหวังและด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ตามลำดับ

1.1.5 ด้านครอบครัว โดยภาพรวมมีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาแต่ละข้อเรียงค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติจากสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้ดังนี้ สถานศึกษามีระบบการทำงานไม่กระทบต่อความสัมพันธ์ในครอบครัว เช่น ไม่เรียกใช้งานหลังเวลาเลิกงาน ไม่ใช้งานในวันหยุด หรือวันเสาร์ วันอาทิตย์ รองลงมาได้แก่ สมาชิกในครอบครัวของบุคลากรทางการศึกษามีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษาเดียวกัน และสถานศึกษามีการวางแผนการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษาโดยให้ความสำคัญในการแบ่งสัดส่วนในการทำงานโดยไม่เบียดเบียนเวลาพักผ่อนและการให้เวลากับครอบครัวของบุคลากรทางการศึกษาตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติต่ำสุด ได้แก่ สถานศึกษามีกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ครอบครัวของบุคลากรทางการศึกษามีส่วนในการเข้าร่วมกิจกรรม เช่น การเชิญสมาชิกในครอบครัวร่วมงานเลี้ยงต่างๆ ของโรงเรียน ที่เป็นเช่นนั้นอาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรกับครอบครัว ด้วยการวางแผนการปฏิบัติงานที่ให้ความสำคัญกับความเหมาะสมของปริมาณงานและเวลาพักผ่อนอย่างสมดุล ไม่ก้าวกาลเวลาส่วนตัวของบุคลากร ส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควบคู่ไปกับการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งนี้ ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในครอบครัวกับผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงาน ยังส่งผลเชิงบวกต่อการสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อความร่วมมือและความสามัคคีในสถานศึกษา อันนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ ภัทรพล สายแหว และต้องลักษณ์ บุญธรรม (2565, หน้า 1474-1478) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์

ของการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งความสุข ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และการจัดเรียงระดับความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ตามการจัดอันดับความต้องการจำเป็นมากที่สุด ได้แก่ ด้านครอบครัว ด้านจิตใจ ด้านการเงิน ด้านศาสนา ด้านการหาความรู้ ด้านการผ่อนคลาย ด้านร่างกาย และด้านสังคม และด้านครอบครัวพบว่า ความต้องการจำเป็นอันดับแรกคือครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เมื่อเกิดปัญหาควรเสริมสร้างบุคลากรในองค์กรที่มีครอบครัวที่อบอุ่น และมีความมั่นคงการให้ความสำคัญกับครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงานเปรียบเสมือนภูมิคุ้มกันที่ดีในการทำงานที่อยู่ในสภาวะเผชิญกับปัญหาเข้ามาหรืออุปสรรคในชีวิตก็จะผ่านไปได้

1.1.6 ด้านสังคมดี โดยภาพรวมมีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละข้อเรียงค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติจากสูงสุดไปหาต่ำสุดได้ดังนี้ สถานศึกษามีการประชุมวางแผนการดำเนินงานเพื่อทำความเข้าใจรายละเอียดของงาน และมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานกันอย่างชัดเจน รองลงมาได้แก่ สถานศึกษาส่งเสริม และสนับสนุนการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินงานในกิจกรรมต่างๆ เพื่อสามารถนำความคิดไปปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อให้กิจกรรมดีขึ้น และสถานศึกษามีสถานที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานและมีสภาพแวดล้อมที่ดี ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติต่ำสุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาที่อาจเกิดความขัดแย้งในสถานศึกษาโดยให้ความเสมอภาคและให้ภาระงานอย่างเท่าเทียม ที่เป็นเช่นนั้นอาจเป็นเพราะสถานศึกษามีการบริหารจัดการที่ส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานอย่างมีความสุขและเอื้อต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากร โดยเริ่มจากการวางแผนงานอย่างเป็นระบบผ่านการประชุมเพื่อทำความเข้าใจรายละเอียดของงานอย่างชัดเจน มีการแบ่งหน้าที่และมอบหมายความรับผิดชอบให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น ลดความซ้ำซ้อน และป้องกันความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นจากความไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ นอกจากนี้ สถานศึกษายังส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสดูแลเปลี่ยนแปลงความคิดเห็น เปิดกว้างในการแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี และสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนา กิจกรรมต่างๆ ซึ่งช่วยเสริมสร้างความสามัคคีและความร่วมมือภายในองค์กร พร้อมทั้งมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นบรรยากาศที่สะอาด สวยงาม และเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคลากรเกิดความผ่อนคลายและมีความสุขในการทำงาน ในด้านการบริหารความสัมพันธ์ภายในองค์กร ผู้บริหารมีการติดตามและสังเกตพฤติกรรมของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น โดยดำเนินการอย่างยุติธรรม เสมอภาค และกระจายภาระงานอย่างเท่าเทียม ไม่เอื้อประโยชน์แก่บุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นพิเศษ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วัลลา อองไทร (2561, หน้า 100-103) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอนครชัยศรี สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอนครไชยศรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 พบว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอนครไชยศรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐมเขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการสื่อสารในองค์กร และด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

1.1.7 ด้านใฝ่รู้ดี โดยภาพรวมมีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละข้อเรียงค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติจากสูงสุดไปหาต่ำสุดได้ดังนี้ สถานศึกษาสำรวจสภาพความรู้ปัจจุบันของบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการประเมินการปฏิบัติงานโดยการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน PA (Performance Agreement) และหลักเกณฑ์ วิธีการเพื่อขอเลื่อนมีวิทยฐานะเพื่อนำผลการสำรวจมาวางแผนพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรทางการศึกษาได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่าเดิม เช่น ระดับปริญญาโท ระดับปริญญาเอก เป็นต้น เพื่อนำความรู้มาพัฒนาสายงานทางวิชาชีพทางการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความสามารถ และทำผลงานทางด้านวิชาการและผลงานด้านการพัฒนาผู้เรียน เพื่อความก้าวหน้าทางสายงานวิชาชีพทางการศึกษา ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติต่ำสุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานทุกฝ่ายและหัวหน้ากิจกรรม พร้อมทั้งบุคลากรทางการศึกษามีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความรู้และมีการสอนงานกันด้วยความเป็นกัลยาณมิตรที่เป็นเช่นนั้นอาจเป็นเพราะสถานศึกษามีการบริหารจัดการที่เน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยให้ความสำคัญกับการสำรวจความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลง (PA) รวมถึงหลักเกณฑ์และวิธีการขอเลื่อนมีวิทยฐานะ ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญในการวางแผนพัฒนาบุคลากรให้สามารถเติบโตในสายงานวิชาชีพได้อย่างมีทิศทางและเป็นระบบ นอกจากนี้ ผู้บริหารยังให้ความสำคัญกับการส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาของบุคลากร โดยสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เช่น ระดับปริญญาโทและปริญญาเอก เพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถและนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนางานในหน้าที่ ตลอดจนยกระดับคุณภาพของผู้เรียนให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กนกพร บุตรดี (2559, หน้า 7-10) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดกลุ่มโรงเรียนตามพระราชประสงค์ในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดกลุ่มโรงเรียนตามพระราชประสงค์ในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าคุณลักษณะด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งกล่าวได้ว่า บุคคลต้องมี

คุณลักษณะด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รองลงมาคือความมุ่งมั่นที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ และความคิดเห็นด้านคุณลักษณะใฝ่เรียนรู้

1.1.8 ด้านสุขภาพเงินดี โดยภาพรวมมีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาแต่ละข้อเรียงค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติจากสูงสุดไปหาต่ำสุดได้ดังนี้ สถานศึกษามีการควบคุมงบประมาณการใช้จ่ายในโครงการหรือกิจกรรมที่มีการใช้จ่ายโดยไม่จำเป็นเพื่อแก้ไขปัญหางบประมาณที่ไม่เพียงพอในการดำเนินโครงการต่างๆ ภายในสถานศึกษา รองลงมาได้แก่ สถานศึกษามีการติดตาม ตรวจสอบงบประมาณการใช้จ่ายเงินแต่ละโครงการ หรือกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ โดยนำผลการติดตาม ตรวจสอบงบประมาณไปใช้ในการวางแผนพิจารณาการใช้จ่ายในงบประมาณถัดไป และสถานศึกษามีการใช้จ่ายเงินตามโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ อย่างซื้อตรงเป็นไปตามระเบียบการเบิกจ่ายเงิน และสามารถชี้แจงรายการเบิกจ่ายให้กับบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างเปิดเผยตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติต่ำสุดได้แก่ สถานศึกษามีกิจกรรมที่ส่งเสริมการออมเงินและให้กู้ยืมเงินยามฉุกเฉิน สำหรับบุคลากรในสถานศึกษา ที่เป็นเช่นนั้นอาจเป็นเพราะสถานศึกษามีการบริหารจัดการงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ โดยยึดหลัก ความประหยัด โปร่งใส และตรวจสอบได้ ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญในการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ สถานศึกษาให้ความสำคัญกับการควบคุมค่าใช้จ่ายในโครงการและกิจกรรมอย่างเข้มงวด เพื่อลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นและแก้ไขปัญหาทางงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด ซึ่งสะท้อนถึงการให้หลักเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการงบประมาณ โดยเน้นการใช้จ่ายเท่าที่จำเป็นและเกิดประโยชน์สูงสุด นอกจากนี้ สถานศึกษายังมีระบบการติดตามและตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณอย่างต่อเนื่อง โดยนำผลการติดตามและตรวจสอบไปใช้ในการวางแผนการใช้จ่ายในงบประมาณถัดไป ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริง และลดความผิดพลาดในการบริหารงบประมาณในอนาคต ในด้านความโปร่งใสและความซื้อตรง สถานศึกษามีการใช้จ่ายเงินตามโครงการและกิจกรรมต่างๆ อย่างถูกต้องตามระเบียบ สามารถชี้แจงรายการเบิกจ่ายได้อย่างเปิดเผย โปร่งใส และตรวจสอบได้ ซึ่งช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรทางการศึกษา และสะท้อนถึงหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการงบประมาณ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิชามญชุ์ กาหลง และอนงค์ ดังสุหน (2561, หน้า 30-45) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาตัวแปรด้านการวางแผนงบประมาณที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการระบบจัดซื้อจัดจ้างของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหิดล ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการวางแผนงบประมาณของมหาวิทยาลัยมหิดล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งจากผลดังกล่าวนี้ย่อมส่งผลให้การวางแผนการทำงานในด้านต่างๆ ย่อมประสบความสำเร็จและสามารถ ทำให้มหิดลบรรลุถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรได้

1.1.9 ด้านการงานดี โดยภาพรวมมีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละข้อเรียงค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติจากสูงสุดไปหาลำดับได้ดังนี้ สถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายของโครงการหรือกิจกรรมที่เกี่ยวกับการดูแลด้านสุขภาพ สิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา สวัสดิการหรือผลตอบแทน เช่น การจัดทำประกันอุบัติเหตุให้บุคลากรทางการศึกษาหรือมีสวัสดิการตอบแทนให้กับครูเวรรักษาการประจำวัน มีห้องพักผ่อนให้กับบุคลากรทางการศึกษาในยาม รongลงมาได้แก่ สถานศึกษามีการวางแผนกระบวนการครอบคลุมสิ่งที่ต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง รวมถึงการพัฒนาสิ่งใหม่ๆ และแก้ปัญหาการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น และสถานศึกษามีการติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำผลการติดตาม ตรวจสอบมาให้คำแนะนำและปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติต่ำสุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารสถานศึกษาโดยมีขั้นตอนการปฏิบัติงานคำนึงถึงความสามารถและความเหมาะสม ไม่สั่งงานซ้ำซ้อน อีกทั้งคำนึงถึงความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกันของบุคลากรทางการศึกษา ที่เป็นเช่นนั้นอาจเป็นเพราะสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายโครงการหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการดูแลด้านสุขภาพ สิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษา รวมถึงการจัดสวัสดิการและผลตอบแทนสำหรับบุคลากรทางการศึกษา เช่น การจัดทำประกันอุบัติเหตุสำหรับบุคลากร การจัดสวัสดิการตอบแทนสำหรับครูเวรรักษาการประจำวัน และการจัดเตรียมห้องพักผ่อนสำหรับบุคลากรในยามว่าง นอกจากนี้ สถานศึกษายังมีการวางแผนกระบวนการดำเนินงานที่ครอบคลุมทั้งการปรับปรุงและพัฒนาสิ่งใหม่ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาและยกระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งมีการติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำผลการประเมินมาใช้ในการให้คำแนะนำและพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ ณัฐพงษ์ น้อยโคตร (2565, หน้า 140-144) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันขององค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 เป็นผู้ที่มีความสุขในการทำงาน มีสุขภาพร่างกาย และจิตใจที่ดี สามารถจัดสรรเวลาทำงาน และเวลาพักผ่อนได้อย่างสมดุล มีโอกาสเข้าร่วมอบรมศึกษาต่อดูงานพัฒนาตนเองอยู่เสมอ นำหลักธรรมคำสอนไปปฏิบัติ จริงในการดำเนินชีวิตสามารถวางแผนการใช้เงินและจัดการทรัพย์สินได้อย่างดี มีครอบครัวที่อบอุ่นเป็นกำลังใจในการทำงาน และ ประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีของสังคม

1.2 ผลการศึกษาปัญหาความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดน ไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

1.2.1 ด้านสุขภาพดี โดยเรียงข้อที่มีปัญหามากที่สุด เรียงจาก 3 ลำดับแรก ได้แก่ ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่มีผลเสียต่อสุขภาพ รองลงมาคือ งานที่ท่านทำมีความเครียด และมีภาระงานมากเกินไปส่งผลกระทบต่อสุขภาพ และองค์กรของท่านไม่มีสถานที่สำหรับออกกำลังกายภายในสถานศึกษา ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนั้นอาจเป็นเพราะว่าปัญหาด้านสุขภาพของบุคลากรในสถานศึกษา เชื่อมโยงอย่างมีนัยสำคัญกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา โดยลักษณะงานที่ต้องใช้เวลานาน่งานเป็นระยะเวลานาน ประกอบกับภาระงานที่มากเกินไป ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายของบุคลากร ซึ่งอาจนำไปสู่ปัญหาสุขภาพเรื้อรัง เช่น โรคออฟฟิศซินโดรม ความดันโลหิตสูง และปัญหาทางกล้ามเนื้อและโครงร่าง นอกจากนี้ ภาระงานที่มากเกินไป ความสามารถในการจัดการ รวมถึงความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ยังส่งผลให้บุคลากรเกิดความเครียดสะสม ซึ่งมีผลกระทบต่อสุขภาพจิตและสุขภาพกายอย่างชัดเจน ความเครียดจากการทำงานในลักษณะนี้หากไม่ได้รับการจัดการอย่างเหมาะสม อาจนำไปสู่ปัญหาด้านสุขภาพในระยะยาว ขณะเดียวกัน การที่สถานศึกษาขาดสถานที่สำหรับออกกำลังกายสะท้อนถึงข้อจำกัดด้านทรัพยากร และการบริหารจัดการภายในองค์กรที่ยังไม่ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสุขภาพในเชิงป้องกันอย่างเพียงพอ ผู้บริหารสถานศึกษายังคงเน้นการดำเนินงานในภารกิจหลักด้านการเรียนการสอนมากกว่า การดูแลและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ส่งผลให้ขาดการวางแผนลงทุนเพื่อจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกด้านสุขภาพ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างสุขภาวะที่ดีและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นรากร มั่นแก้ว และยุภาติ ปณะราช (2566, หน้า 43-51) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาสุขภาพองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 สุขภาพองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการจัดการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านสุขภาพร่างกาย สุขภาพใจและด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมีการตั้งเป้าหมายภารกิจ กระเป๋ยบร่วมกันตลอดจนวิธีการปฏิบัติที่มีความชัดเจนเต็มไปได้ และสามารถปฏิบัติได้จริงเป็นที่ยอมรับของบุคลากรทุกคนในโรงเรียน และมีวิธีการดำเนินงานที่มุ่งเน้นบริหารทรัพยากรอย่างมีคุณภาพ เช่น บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์อาศัยทรัพยากรที่มีอยู่ในโรงเรียนนั้นๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และบริบทของโรงเรียนนอกจากนี้ ยังคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรมีสุขภาพร่างกาย สุขภาพจิต ร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง ไม่บาดเจ็บหรือป่วยและมีกิจกรรมที่ดูแลสุขภาพร่างกายและสุขภาพใจ อีกทั้งมีการจัดสภาพให้เอื้อต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความเหมาะสม มีความปลอดภัย ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานได้อย่างเต็มที่ ไม่ก่อให้เกิดความเครียด

1.2.2 ด้านผ่อนคลายดี โดยเรียงข้อที่มีปัญหามากที่สุดโดย เรียงจาก 3 ลำดับแรก คือ องค์กรของท่านไม่มีสถานที่ผ่อนคลายหรือที่พักผ่อนหย่อนใจ รองลงมาคือ พบความเครียดในงานที่ได้ทำบ่อยครั้ง และเวลาพักผ่อนต่อวันน้อยกว่า 1 ชั่วโมง ในขณะที่อยู่ในสถานที่ทำงาน ตามลำดับที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาขาดการจัดสรรพื้นที่สำหรับการผ่อนคลายสะท้อนถึงข้อจำกัดด้านการบริหารทรัพยากร ซึ่งมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยตรง สถานศึกษาส่วนใหญ่มุ่งเน้นไปที่ภารกิจหลักด้านการเรียนการสอนและการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา จนละเลยต่อความสำคัญของการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความผ่อนคลายของบุคลากร ส่งผลให้บุคลากรไม่มีโอกาสฟื้นฟูสภาพจิตใจและร่างกายอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ ความเครียดจากการทำงานที่เกิดขึ้นบ่อยครั้ง เป็นผลมาจากภาระงานที่มากเกินไปจนขีดความสามารถในการบริหารจัดการทั้งในด้านปริมาณงานและความคาดหวังจากหน่วยงานต้นสังกัด ตลอดจนความต้องการผลลัพธ์จากผู้บริหาร ซึ่งส่งผลให้บุคลากรต้องเผชิญกับความกดดันทางจิตใจอย่างต่อเนื่อง การมีเวลาพักผ่อนในระหว่างวันน้อยกว่า 1 ชั่วโมง ยังสะท้อนถึงโครงสร้างการจัดสรรเวลาการทำงานที่ไม่เหมาะสม และขาดการออกแบบตารางเวลาที่คำนึงถึงความสมดุลระหว่างการทำงานและการพักผ่อน (Work-Life Balance) ส่งผลให้บุคลากรมีโอกาสน้ำหนักงานทั้งทางกายและใจไม่เพียงพอ ซึ่งอาจนำไปสู่ความเหนื่อยล้าเรื้อรัง (Chronic Fatigue) และประสิทธิภาพการทำงานที่ลดลง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ หยาตพิรุณ พันธุ์ช่วย และทวีศิลป์ กุลนภาดล (2565, หน้า 138-145) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การจัดการความเครียดของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดไวรัสโควิด-19 ผลการวิจัยพบว่า การจัดการความเครียดของครูในสถานศึกษาระดับ มัธยมศึกษาภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดไวรัสโควิด-19 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 ด้านเท่ากัน คือ ด้านกิจกรรมยามว่าง และด้านกิจกรรมการทำงานและการศึกษา รองลงมาคือ สนับสนุนทางสังคม ถัดมาคือการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านกิจกรรมทางจิตวิญญาณ

1.2.3 ด้านน้ำใจดี โดยเรียงข้อที่มีปัญหามากที่สุดโดย เรียงจาก 3 ลำดับแรก ได้แก่ การไม่ได้รับความช่วยเหลือ ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ รู้สึกว่าความสัมพันธ์ในองค์กรไม่มีความสามัคคีกัน และการทำงานส่วนรวมแบ่งแยกไม่มีการทำงานเป็นทีม และไม่สามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าการขาดการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความมีน้ำใจ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ระบบการบริหารจัดการเน้นผลลัพธ์ของงานมากกว่ากระบวนการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือภายในองค์กร และบุคลากรขาดทักษะด้านความเข้าใจและการปรับตัวทางสังคม รวมถึงขาดกิจกรรมที่ช่วยพัฒนา Soft Skills เช่น การสื่อสารเชิงบวกและการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงสภาพแวดล้อมในองค์กรไม่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และความร่วมมือ ทำให้แต่ละคนมุ่งเน้น

เฉพาะงานของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชนพน สุขแจ่ม, พระราชวรเมธี และวินัย ทองมัน (2565 หน้า 157-163) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการสร้างความสามัคคีของบุคลากรในสถานศึกษาตามหลักสารานุกรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตอัครราษฎร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 42 จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า สภาพการความสามัคคีของบุคลากรในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก โดยถึงอันดับจากมากไปหาน้อย คือ ความสามัคคีของบุคลากรบนพื้นฐานความดีสภาพ ความสามัคคีบนพื้นฐานความจริงและสภาพความสามัคคีบนพื้นฐานความงาม

1.2.4 ด้านจิตวิญญาณที่ดี โดยเรียงข้อที่มีปัญหามากที่สุดโดย เรียงจาก 3 ลำดับแรก ได้แก่ องค์กรของท่านไม่ส่งเสริมกิจกรรมที่เกี่ยวกับการปฏิบัติธรรม ทำบุญและสวดมนต์เพื่อให้ใจสงบ รongลงมาคือ ผู้บริหารไม่ได้ส่งเสริมบรรยากาศสร้างความสงบสุขทางด้านจิตใจ และเพื่อนร่วมงาน บางครั้งหรือบ่อยครั้งไม่มีความรับผิดชอบและขอโทษในความผิดที่ทำ ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาขาดนโยบายและแนวปฏิบัติที่เน้นการพัฒนาจิตใจและจิตวิญญาณควบคู่กับการพัฒนาทางกายภาพและวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาขาดความเข้าใจในบทบาทของผู้นำเชิงจิตวิญญาณ และมุ่งเน้นเพียงการบริหารงานเชิงผลลัพธ์มากกว่าการดูแลจิตใจของบุคลากรทางการศึกษา อีกทั้งขาดการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมและจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ในกระบวนการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา และขาดกิจกรรมและโอกาสในการเสริมสร้างสติ สมาธิ และความสงบทางใจ อันเป็นรากฐานของการมีจิตใจที่มั่นคงและพร้อมต่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ญัฐนิชา หงส์ชัย (2560, หน้า 506-512) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในกรุงเทพมหานครสภาพปัจจุบันของคุณลักษณะด้านวิสัยทัศน์ สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ได้มีความรักที่ไม่เห็นแก่ตัว และได้มีความหวังศรัทธา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ลักษณะ ส่วนสภาพพึงประสงค์ด้าน ความสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ด้านมีความรักที่ไม่เห็นแก่ตัว และด้านมีความหวัง/ความศรัทธา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 3 ลักษณะ

1.2.5 ด้านครอบครัวดี โดยเรียงข้อที่มีปัญหามากที่สุดโดย เรียงจาก 3 ลำดับแรก ได้แก่ ไม่มีเวลาทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัวเนื่องจากต้องทำงานของสถานศึกษา รongลงมาคือ ผู้บริหารไม่สามารถบริหารเวลาพักผ่อนกับเวลาทำงาน ให้กับบุคลากรในสถานศึกษาให้เหมาะสมกัน และไม่มีเวลาวางหลังจากเลิกงานในช่วงวันหยุดทำกิจกรรม (ออกกำลังกาย ทำบุญ ชื้อของ ฯลฯ) ร่วมกับคนในครอบครัว ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ภาระงานในสถานศึกษาที่มากเกินไป และการจัดสรรงานที่ไม่เหมาะสม ผู้บริหารขาดความเข้าใจในความสำคัญของการส่งเสริม Work-Life Balance วัฒนธรรมองค์กรเน้นผลสัมฤทธิ์ทางงานมากกว่าคุณภาพชีวิตของบุคลากร และการขาด

นโยบายสนับสนุนการบริหารเวลาการทำงานอย่างยืดหยุ่น และการลดภาระงานที่ไม่จำเป็น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วัฒนศก สุพรรณานา (2562, หน้า 96-97) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรโรงเรียนกำแพงเพชรพิทยาคม จังหวัด กำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยหลักที่สำคัญและสัมพันธ์กันทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ การจัดการตนเอง การสนับสนุนจากครอบครัว และการสนับสนุนจากองค์กร โดยภาพรวมแล้วความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงานมีผลอยู่ในระดับสูง

1.2.6 ด้านสังคม โดยเรียงข้อที่มีปัญหามากที่สุดโดย เรียงจาก 3 ลำดับแรก ได้แก่ เพื่อนร่วมงานในสถานศึกษามีความขัดแย้งกัน รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานในสถานศึกษาไม่มีความจริงใจต่อกัน และองค์กรไม่มีความปลอดภัยและไม่มีความสุขในสถานศึกษาหรือในชุมชน ใกล้เคียงกับที่ทำงาน ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าขาดการสื่อสารที่เปิดเผยและสร้างสรรค์ ระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา การไม่มีช่องทางหรือโอกาสในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเหมาะสม ส่งผลให้เกิดความเข้าใจผิด ความไม่ไว้วางใจ และการสื่อสารที่ผิดพลาด ซึ่งเป็นปัจจัย กระตุ้นให้เกิดความขัดแย้งระหว่างบุคลากร รวมถึงวัฒนธรรมองค์กรอาจไม่เอื้อต่อการสร้างความ สามัคคีและความร่วมมือ หากองค์กรให้ความสำคัญกับการแข่งขันหรือผลงานส่วนบุคคลมากกว่า การทำงานเป็นทีม ย่อมส่งผลให้บุคลากรแสดงออกด้วยความไม่จริงใจต่อกัน และเกิดการแบ่งพรรค แบ่งพวกภายในองค์กร ซึ่งบั่นทอนความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อม ทั้งทางกายภาพและทางสังคมที่ไม่ปลอดภัย เช่น การตั้งอยู่ใกล้พื้นที่เสี่ยงต่อความรุนแรงหรือ การมั่วสุม อาจทำให้บุคลากรในสถานศึกษารู้สึกไม่มั่นคงปลอดภัย ส่งผลให้เกิดความเครียดและส่งผล กระทบต่อความสงบสุขขององค์กรโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุภาพิษฐ์ อินแดง (2565, หน้า 35-38) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่ม เจเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า ด้านวัฒนธรรมองค์กร พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของกลุ่มเจเนอเรชันวาย ที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง

1.2.7 ด้านใฝ่รู้ โดยเรียงข้อที่มีปัญหามากที่สุดโดย เรียงจาก 3 ลำดับแรก ได้แก่ ไม่ได้ได้รับความรู้จากหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานเมื่อได้เปลี่ยนภาระงานใหม่ รองลงมาคือ ผู้บริหาร ไม่ส่งเสริมสนับสนุนความรู้เพิ่มเติมที่จำเป็นต่อการก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรในสถานศึกษา และผู้บริหารไม่ส่งเสริมสนับสนุนให้มีความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำไปพัฒนาสายงาน ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษาอาจขาดระบบการถ่ายทอดองค์ความรู้ (Knowledge Transfer) อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยเฉพาะในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงภาระงานหรือมอบหมายงานใหม่ บุคลากรจึงไม่ได้รับการถ่ายทอดประสบการณ์และความรู้ที่จำเป็นจากหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้เกิดความไม่มั่นใจในการปฏิบัติงาน และขาดโอกาสในการพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับภาระ

งานใหม่ รวมถึงผู้บริหารอาจขาดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และไม่ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการเสริมสร้างสมรรถนะที่จำเป็นต่อความก้าวหน้าในสายงาน ส่งผลให้มีการส่งเสริมหรือสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาความรู้ เช่น การเข้ารับการอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงาน ทั้งที่กิจกรรมเหล่านี้เป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารอาจมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานในระยะสั้นมากกว่าการวางแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรในระยะยาว ทำให้ขาดนโยบายหรือแนวปฏิบัติที่เน้นการพัฒนาความรู้และทักษะใหม่ๆ เพื่อสนับสนุนความก้าวหน้าในสายงานและสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นาริรัตน์ อัจฉริยะมณีกุล (2567, หน้า 109-110) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขในความปกติใหม่ของสถานศึกษา อำเภอลองของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข มีความปกติใหม่ของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านใฝ่รู้ดีและด้านจิตวิญญาณดี และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้านร่างกายดี

1.2.8 ด้านสุขภาพเงินดี โดยเรียงข้อที่มีปัญหามากที่สุดโดย เรียงจาก 3 ลำดับแรก ได้แก่ เงินเดือนและค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายในแต่ละเดือน รองลงมาได้แก่ ขาดความรู้เกี่ยวกับการออมเงินและไม่มีการออมเงินในแต่ละเดือน และปัญหาหนี้สิน ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าเงินเดือนและค่าตอบแทนที่บุคลากรทางการศึกษาได้รับไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ซึ่งมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะค่าใช้จ่ายที่จำเป็นในชีวิตประจำวัน เช่น ค่าอาหาร ค่าเดินทาง ค่าเล่าเรียนบุตร และค่ารักษาพยาบาล ส่งผลให้รายได้ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในแต่ละเดือน และทำให้ไม่สามารถจัดสรรเงินเพื่อการออมหรือการลงทุนได้ รวมถึงบุคลากรขาดความรู้และทักษะในการบริหารจัดการทางการเงินอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในด้านการออมเงิน การวางแผนค่าใช้จ่าย และการลงทุนในสินทรัพย์ที่เหมาะสม ส่งผลให้ไม่มีการจัดสรรเงินเพื่อการออมอย่างต่อเนื่องและขาดวินัยทางการเงิน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความมั่นคงทางการเงินในระยะยาว และปัญหาหนี้สินเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพทางการเงินของบุคลากรอย่างชัดเจน โดยเฉพาะหนี้สินที่เกิดจากการกู้ยืมเพื่อการบริโภคมากกว่าการลงทุนในสินทรัพย์ที่สร้างรายได้ ซึ่งนำไปสู่ภาระดอกเบี้ยจ่ายที่สูงและความเครียดทางการเงิน อีกทั้งยังเป็นอุปสรรคต่อการออมเงินและการวางแผนทางการเงินในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ราว, วิจัยยะลักษณ์ และโกสวามี (Rao, Vijayalakshmi & Goswami, 2017, pp. 27-42) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยของความสุขในสถานที่ทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความสุขถูกแบ่งออกเป็นปัจจัยที่อยู่ภายในโดยเกี่ยวข้องกับความรู้สึกในตนเอง การตระหนักรู้ในตนเอง ซึ่งก่อให้เกิดความสุขกับแต่ละบุคคลจากตัวตนภายใน ปัจจัยภายนอกเกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนสภาพแวดล้อมในการทำงาน สุขภาพและปัญหาในชีวิตการทำงาน โดยใช้ความยืดหยุ่นในการปรับตัว

และการให้คำปรึกษาระหว่างงานและครอบครัว ซึ่งก่อให้เกิดความสุขกับแต่ละบุคคลในสถานที่ทำงาน ปัจจัยแห่งความสุขทั้ง 3 ประการ ได้แก่ 1) ปัจจัยภายใน 2) ปัจจัยภายนอก และ 3) ปัญหาชีวิตการทำงาน โดยที่อายุเป็นปัจจัยแห่งความสุขในที่ทำงานที่สำคัญ

1.2.9 ด้านการงานดี โดยเรียงข้อที่มีปัญหามากที่สุดโดย เรียงจาก 3 ลำดับแรก ได้แก่ ใช้เวลาส่วนใหญ่ในการทำงานมากกว่าวันละ 8 ชั่วโมง รองลงมาได้แก่ ได้รับแรงกดดันในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน และองค์กรไม่มีการวางแผนกรอบ อัตราการจ้าง/โยกย้ายคนให้เหมาะสมกับภาระงาน และรับภาระงานที่เยอะมากเกินไป ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า องค์กรขาดระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการวางแผนอัตราจ้าง (Manpower Planning) ที่ไม่สอดคล้องกับภาระงานจริง ส่งผลให้มีจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอรองรับปริมาณงาน ทำให้บุคลากรต้องทำงานเกินเวลาปกติ (มากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน) เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย รวมทั้งองค์กรไม่มีการบริหารจัดการภาระงานอย่างเหมาะสม (Workload Management) ไม่มีการกระจายงานที่สมดุลระหว่างบุคลากรในแต่ละฝ่ายหรือหน่วยงาน ทำให้บางคนต้องรับภาระงานหนักมากเกินไป ขณะที่บางตำแหน่งอาจมีภาระงานน้อยกว่าศักยภาพที่มี ส่งผลให้เกิดความรู้สึกไม่เป็นธรรมและความเครียดสะสม และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานอาจขาดความร่วมมือและการสนับสนุนซึ่งกันและกัน (Lack of Teamwork) ทำให้เกิดแรงกดดันทางจิตใจระหว่างการทำงาน บุคลากรบางคนอาจไม่ได้รับความช่วยเหลือเมื่อเผชิญกับงานหนัก ส่งผลให้เกิดความตึงเครียดและความรู้สึกโดดเดี่ยวในสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ โฟซียา และคนอื่นๆ (Foziya et al., 2023, pp. 42-43) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสุขในที่ทำงานอย่างเป็นระบบ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาบทบาทของการบูรณาการชีวิตกับการทำงานและชีวิตส่วนตัว ในการส่งเสริมความสุขในที่ทำงาน และการลดผลกระทบของความเครียดจากการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า การบูรณาการชีวิต การทำงานและชีวิตส่วนตัวมีผลเชิงบวกต่อความสุขในที่ทำงาน การบูรณาการชีวิต การทำงานและชีวิตส่วนตัวให้สมดุลและประสานกันอย่างเหมาะสม (WLI) ช่วยลดผลกระทบของความเครียดจากการทำงานต่อความสุขในที่ทำงานหรือความรู้สึกเชิงบวกที่พนักงานมีต่อสภาพแวดล้อมการทำงานและองค์กร (HAW) การมีความยืดหยุ่นในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริม การทำงานและชีวิตส่วนตัวให้สมดุล และความสุขในที่ทำงานหรือความรู้สึกเชิงบวกที่พนักงานมีต่องาน

2. การเปรียบเทียบสภาพความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และจำแนกตามขนาดสถานศึกษา

2.1 ผลการเปรียบเทียบสภาพความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 จำแนก

ตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมพบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป และระหว่าง 1 ถึง 10 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านครอบครัว ด้านสังคม ด้านสุขภาพเงินดี ด้านการงานดี ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สรุปได้ว่า ประสบการณ์ทำงานมีผลต่อความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา เขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 โดยเฉพาะด้านครอบครัวสังคม สุขภาพเงินดี และด้านการงานดี ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ประสบการณ์ทำงานมีผลต่อความสุขในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญใน 4 ด้านสำคัญ โดยบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานยาวนานมีความสามารถในการจัดการชีวิตครอบครัว เครือข่ายความสัมพันธ์ทางสังคม สุขภาพการเงิน และความเชี่ยวชาญในงานได้ดีกว่า ซึ่งส่งผลให้เกิดความสุขในองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์น้อย ดังนั้น องค์กรควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกช่วงอายุงานได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะชีวิตและการทำงาน ควบคู่กับการสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อความสุขในทุกมิติ เพื่อส่งเสริมความผูกพันและลดอัตราการลาออกของบุคลากรในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สิทธิเดช เสมอภาค และศิริพงษ์ เสาภายน (2566, หน้า 1-2) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์กรแห่งความสุข (Happiness Workplace) ตามทัศนคติของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพฯ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาระดับองค์กรแห่งความสุข (Happiness Workplace) ตามทัศนคติของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพฯ เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบระดับองค์กรแห่งความสุข (Happiness Workplace) ตามทัศนคติของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพฯ เขต 2 พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งความสุข โดยภาพรวม และรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ที่ .05

2.2 ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารสถานศึกษา ที่นำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุขเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน แต่ในด้านผ่อนคลายดี การที่พบความแตกต่างระหว่างขนาดสถานศึกษาอาจบ่งชี้ถึงความสำคัญของการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความสุขและการผ่อนคลายให้กับบุคลากร ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและมีความสุขในสถานศึกษา ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับทฤษฎีการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Positive Organizational Scholarship) ซึ่งเป็นทฤษฎีการบริหารที่เน้นการสร้างบรรยากาศที่ดีในที่ทำงานเพื่อส่งเสริมความสุขและประสิทธิภาพ การพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการที่เหมาะสมสำหรับทุกขนาดสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญ โดยการจัดกิจกรรมหรือการส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่ผ่อนคลายสามารถทำได้แม้ในสถานศึกษาขนาดเล็ก หากมีการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนาริรัตน์ อัจฉริยะมณีกุล (2567, หน้า 120)

ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขในความปรกติใหม่ของสถานศึกษา อำเภอลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขในความปรกติใหม่ของสถานศึกษา อำเภอลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุขเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอมะเข่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

3.1 ด้านสุขภาพดี พบว่า ข้อที่มีความถี่สูงสุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดลำดับความสำคัญของงานตามความสำคัญ ใช้หลักเร่งด่วน-สำคัญ (Eisenhower Matrix) เพื่อแยกงานที่ควรทำทันทีกับงานที่สามารถรอได้หรือมอบหมายได้ รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องวางแผนการบริหารเวลาอย่างเป็นระบบ โดยเล็งเห็นความสำคัญของเวลาพักผ่อนและเวลาผ่อนคลายของบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและลดความเครียดในการทำงาน และผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาที่รับหน้าที่เกี่ยวกับโครงการดูแลสุขภาพของบุคลากรในสถานศึกษา ควรใช้เทคโนโลยีเพื่อเก็บข้อมูลและติดตามพฤติกรรมสุขภาพรายบุคคลของบุคลากรในสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรในสถานศึกษามักเผชิญกับภาระงานจำนวนมากและหลากหลาย จึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องจัดลำดับความสำคัญของงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้เครื่องมือในการบริหารเวลา เช่น Eisenhower Matrix เพื่อช่วยแยกแยะงานตามความสำคัญและความเร่งด่วน ซึ่งจะช่วยลดความเครียดจากงานที่สะสมและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน รวมทั้งความเครียดและความเหนื่อยล้าจากการทำงานอย่างต่อเนื่อง ส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายและใจของบุคลากร ดังนั้น การวางแผนบริหารเวลาอย่างเป็นระบบ โดยให้ความสำคัญกับเวลาพักผ่อนและเวลาผ่อนคลาย จึงเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อช่วยฟื้นฟูสมรรถภาพร่างกายและจิตใจ ลดความตึงเครียด และเพิ่มพลังในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งในยุคดิจิทัล การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเก็บข้อมูลและติดตามพฤติกรรมสุขภาพรายบุคคลช่วยให้การดูแลสุขภาพของบุคลากรเป็นไปอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถวิเคราะห์ข้อมูลด้านสุขภาพเพื่อนำไปวางแผนกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพได้ตรงตามความต้องการของแต่ละบุคคล และการตรวจสุขภาพประจำปีถือเป็นมาตรการเชิงป้องกันที่สำคัญ ช่วยให้บุคลากรได้รับการตรวจคัดกรองโรคและสามารถดูแลสุขภาพของตนเองได้อย่างเหมาะสม การส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างสม่ำเสมอ จึงเป็นแนวทางสำคัญในการป้องกันปัญหาสุขภาพระยะยาวและลดความเสี่ยงในการเกิดโรคเรื้อรัง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุภาวดี ไตรโยธี (2565, หน้า 120-121) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารเวลาของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารเวลาของผู้บริหารด้านตั้งเป้าหมาย คือ ผู้บริหารต้องมีการกำหนดทิศทางของเป้าหมายที่ต้องการให้สำเร็จลุล่วงในแต่ละวัน แต่ละสัปดาห์แต่ละเดือนอย่างชัดเจนและเจาะจง โดยมีการกำหนดเป้าหมายต้องครอบคลุมทางด้านชีวิต ครอบครัว และการทำงานอย่างชัดเจน อีกทั้งต้องกำหนดเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาว และเป็นเป้าหมายที่สามารถวัดได้ และต้องส่งเสริมให้ทุกคนในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย พร้อมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้เป้าหมายเป็นเครื่องนำทางในการบริหารเวลา ส่วนในด้านการจัดลำดับความสำคัญของงาน คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการตัดสินใจว่าจะทำหน้าที่ใดก่อน-หลัง โดยต้องเรียงลำดับความสำคัญของงานก่อน-หลัง ตามสถานการณ์ความเร่งด่วนโดยใช้ตารางการจัดลำดับความสำคัญของงานเพื่อแยกแยะเรื่องเร่งด่วน และเรื่องสำคัญโดยทำงานแต่ละอย่างตามลำดับที่ตั้งไว้ และไม่ปล่อยให้งานอื่นเข้ามาแทรก เพื่อให้เสียจังหวะการทำงาน และในด้านการติดตามผลการใช้เวลา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการควบคุมการทำงานตามตลอดเวลา และติดตามผลการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งมีการตรวจสอบประเมินผลการปฏิบัติงานว่า เป็นไปตามแผนการใช้เวลาและเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ และนำผลการประเมินที่ได้มาเป็นข้อมูลในการวางแผน และใช้ดำเนินการในปีต่อไป ในด้านสุดท้าย คือ ด้านการจัดองค์การ คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดโครงสร้างองค์กรอย่างเป็นระบบ และมีการกำหนดอำนาจหน้าที่การรับผิดชอบของหน่วยงานอย่างชัดเจน พร้อมทั้งมีการจัดระบบการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และท้ายที่สุดต้องมีการประเมินผลโครงสร้างองค์กรและปรับเปลี่ยนตามความจำเป็นให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

3.2 ด้านผ่อนคลายดี พบว่า ข้อที่มีความถี่สูงสุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนเวลาพักผ่อนระหว่างวัน โดยการจัดเวลาพักผ่อน ให้กับบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งจัดเตรียมสถานที่พักผ่อนให้เพียงพอต่อความต้องการ เพื่อฟื้นฟูพลังงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้กับบุคลากรในสถานศึกษา รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในการจัดกิจกรรมและส่งเสริมสวัสดิการ เกี่ยวกับสุขภาพจิตเพื่อลดความเครียดในการทำงาน และผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนส่งเสริมการทำงานที่ยืดหยุ่น พร้อมทั้งปรับโครงสร้างการทำงานให้สมดุลระหว่างเวลาส่วนตัวกับเวลางาน เพื่อให้บุคลากรทางการศึกษามีความสุขและมีประสิทธิภาพในการทำงาน และผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดกิจกรรมอบรมการจัดการความเครียด และการให้คำปรึกษาทางจิตวิทยาโดยผู้เชี่ยวชาญ พร้อมทั้งการจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์และการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรทางการศึกษามักเผชิญกับภาระงานที่หนักและต่อเนื่อง ประกอบกับความคาดหวังในบทบาทหน้าที่ที่สูง ส่งผลให้เกิดความเครียดสะสมและความเหนื่อยล้าทั้งทางร่างกายและจิตใจ ดังนั้น การมีช่วงเวลาพักผ่อนระหว่างวันอย่างเหมาะสม รวมถึงการจัดเตรียมสถานที่พักผ่อนที่เอื้อต่อการผ่อนคลาย จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง

เพื่อช่วยฟื้นฟูพลังงาน ลดความตึงเครียด และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดกิจกรรมและสวัสดิการที่เน้นส่งเสริมสุขภาพจิต เช่น กิจกรรมบำบัดความเครียด การให้คำปรึกษาทางจิตวิทยา และการฝึกทักษะการจัดการความเครียด ช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัวและรับมือกับปัญหาทางอารมณ์ได้ดีขึ้น ลดความเสี่ยงต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน และในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว การสนับสนุนรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่น และปรับโครงสร้างการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการด้านชีวิตส่วนตัวของบุคลากร จะช่วยให้เกิดสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Work-Life Balance) ส่งผลให้บุคลากรทางการศึกษามีความสุขกับการทำงานมากขึ้น และสามารถรักษาประสิทธิภาพการทำงานได้อย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของคริสต์มาส ลิมรตนะกุล (2566, หน้า 63-65) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา ผลการวิจัยพบว่า การที่ต้องทำงานหลายๆ อย่างพร้อมกันในเวลาเดียวกันและต้องรับผิดชอบในระยะเวลาที่จำกัด งานที่มีความเสี่ยง ปริมาณงานที่มีมากเกินไปไม่เหมาะสมกับตำแหน่ง งานที่มีกฎระเบียบมากเกินไปยุ่งยากต่อการปฏิบัติงาน รวมไปถึงงานที่มีความกดดันและยุ่งยากซับซ้อน เป็นส่วนที่ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน และส่งผลเสียต่อสุขภาพกายและจิตใจ นอกจากนี้ การมีนโยบายที่ยุ่งยากซับซ้อน มีกฎระเบียบที่เข้มงวดเกินไป ไม่ยืดหยุ่น การบริหารจัดการภายในองค์กรไม่มีความเหมาะสม มีการแบ่งพรรคพวกกันในที่ทำงาน บรรยากาศที่ไม่เป็นมิตร ก่อให้เกิดความเครียดและรู้สึกขาดกำลังใจ ท้อแท้ เบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสุขในการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้การปฏิบัติงานอาจมีประสิทธิภาพลดลง

3.3 ด้านน้ำใจดี พบว่า ข้อที่มีความถี่สูงสุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้างานควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทางการศึกษาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนความร่วมมือในสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงาน รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานผ่านการจัดกิจกรรมกลุ่ม การส่งเสริมกิจกรรมสันทนาการ และผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้างานควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทางการศึกษาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนความร่วมมือในสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นภายในองค์กร ช่วยให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง และรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าในองค์กร นำไปสู่การยอมรับในความแตกต่างทางความคิดและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งบรรยากาศที่ส่งเสริมความร่วมมือในสถานศึกษา ยังช่วยลดความตึงเครียดในการทำงาน และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร เมื่อบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ย่อมเกิดความสามัคคี มีความช่วยเหลือเกื้อกูลกันในงาน ส่งผลให้บรรยากาศการทำงานน่าอยู่และเต็มไปด้วยความสุข และการจัดกิจกรรมกลุ่มหรือกิจกรรมสันทนาการ เป็นอีกแนวทางหนึ่ง

ที่ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้ไม่เพียงแต่ช่วยผ่อนคลายความเครียดจากการทำงานเท่านั้น แต่ยังช่วยให้เกิดความรู้สึกผูกพันและมีความร่วมมือที่ดีต่อกัน ส่งผลให้เกิดพลังบวกในองค์กร และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ มาสโลว์ (Maslow, 1987) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการด้านความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and Love Needs) ที่ระบุว่า การได้รับความรัก ความผูกพัน และความเป็นมิตรในสังคม เป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ความสุขและแรงจูงใจในการทำงาน และสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ ภัทรพล สายแวว (2564, หน้า 105-106) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีกัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน สถานศึกษา มีการสร้างขวัญ กำลังใจให้กับบุคลากรในโอกาสต่างๆ ร่วมแสดงความคิดเห็น ยกย่องเชิดชูเกียรติ การดูแลประสานความช่วยเหลือ ถ้าหากบุคลากรประสบกับปัญหาการเจ็บป่วย มีการไปเยี่ยมให้กำลังใจหรือปัญหาทางการเงิน มีสวัสดิการที่เยี่ยมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษา มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน การสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีของบุคลากรภายในองค์กร มีความเอื้ออาทรต่อการมีการช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน

3.4 ด้านจิตวิญญาณ พบว่า ข้อที่มีความถี่สูงสุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับศาสนาที่บุคลากรทางการศึกษานับถือ รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรปฏิบัติเป็นตัวอย่างที่ดี ทั้งด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ และทางด้านจริยธรรม คุณธรรม และผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาตระหนักถึงความมั่งคั่งทางจิตวิญญาณ และมีความละเอียดอ่อนต่อการทำผิด ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าความต้องการด้านจิตวิญญาณ เป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตและจิตใจของบุคลากรให้เกิดความสงบ ร่มเย็น และมีพลังในการทำงานต่อไปอย่างมีความสุข การส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนาตามความเชื่อของบุคลากร ไม่เพียงแต่ช่วยให้เกิดความผ่อนคลายทางจิตใจ แต่ยังเป็นการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดี ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานและการดำรงชีวิตที่ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ คุณธรรม และจริยธรรม ยังช่วยสร้างแรงบันดาลใจและเป็นแนวทางปฏิบัติที่ดีให้กับบุคลากรทางการศึกษา นำไปสู่การพัฒนาตนเองในด้านจิตใจ เกิดความละเอียดอ่อนต่อการกระทำผิด และหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ภัทรพล ก้อนเพชร (2564, หน้า 54-55) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพและแนวทางการพัฒนาการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนกลุ่มบางละมุง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมความรู้ด้านวัฒนธรรมอันหลากหลายทั้งภายในสถานศึกษาและนอกบริบทของสถานศึกษาและสร้างความรู้สึ

การเป็นครอบครัวเดียวกัน ยกย่องครูที่อุทิศตนให้แก่โรงเรียนและสังคม รวมทั้งประกาศชื่นชมเกียรติคุณ มีการมอบรางวัลสำหรับผู้ที่ทำความดี

3.5 ด้านครอบครัวดี พบว่า ข้อที่มีความถี่สูงสุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องจัดสรรเวลาให้บุคลากรทางการศึกษาโดยไม่กระทบคุณภาพงานผ่านระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น และการกำหนดเวลาพักผ่อนให้บุคลากรทางการศึกษาให้เหมาะสม และผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมวัฒนธรรมที่รักษาสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวให้กับบุคลากรทางการศึกษา รองลงมาได้แก่ สถานศึกษาควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ในครอบครัวเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและครอบครัวและลดความเครียดในการทำงาน และผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ โดยการใช้เทคโนโลยีในการลดการเดินทาง และผู้บริหารสถานศึกษาต้องเปิดโอกาสให้ครอบครัวของบุคลากรทางการศึกษาได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมร่วมกัน เช่น กิจกรรมสันทนาการ การจัดงานเลี้ยงประจำปี ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าครอบครัวเป็นแหล่งพลังใจสำคัญในการส่งเสริมความสุขและความสำเร็จของบุคลากร เมื่อต้องเผชิญกับภาระงานที่หนักและต่อเนื่อง หากบุคลากรสามารถจัดสรรเวลาเพื่อดูแลครอบครัวและทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม จะช่วยลดความเครียดสะสมและเสริมสร้างกำลังใจในการทำงาน ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นและการกำหนดเวลาพักผ่อนที่เหมาะสม ทำให้บุคลากรสามารถบริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work-Life Balance) ซึ่งช่วยลดปัญหาความขัดแย้งภายในครอบครัว และส่งเสริมความสัมพันธ์ในครอบครัวให้แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น นอกจากนี้ การที่สถานศึกษาจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ในครอบครัวหรือเปิดโอกาสให้ครอบครัวมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร ช่วยให้เกิดความรู้สึกผูกพันทั้งในระดับบุคคลและครอบครัว เสริมสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างบุคลากรและสมาชิกในครอบครัว และในยุคปัจจุบันที่เทคโนโลยีมีความก้าวหน้า การนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการทำงานยังช่วยลดภาระในการเดินทางและประหยัดเวลา ซึ่งทำให้บุคลากรมีเวลาสำหรับครอบครัวเพิ่มขึ้น ช่วยให้สามารถพักผ่อนอย่างเต็มที่ ส่งผลให้มีพลังในการทำงาน และสามารถรักษาประสิทธิภาพการทำงานได้อย่างยั่งยืน ทั้งยังช่วยให้องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีในฐานะองค์กรที่ใส่ใจคุณภาพชีวิตของบุคลากรอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานงานวิจัยของ สุพิชชา มหิพันธ์ และบรรจบ บุญจันทร์ (2567, หน้า 156-157) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ด้านความสุขของครอบครัว ผู้บริหารจัดกิจกรรมสัมพันธ์ กับครอบครัวของบุคลากรสร้างเครือข่ายระหว่างองค์กรและครอบครัว

3.6 ด้านสังคมดี พบว่า ข้อที่มีความถี่สูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความสามัคคีและป้องกันปัญหาความขัดแย้งในองค์กรผ่านการสื่อสาร

ที่เปิดเผย รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการฝึกอบรมทักษะการทำงานร่วมกัน และผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดการประชุมที่สร้างสรรค์เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน และผู้บริหารสถานศึกษาควรเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและการทำงานร่วมกันในทีมอย่างมีประสิทธิภาพและเคารพความแตกต่าง ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขและความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร เมื่อบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความสามัคคี และสามารถทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมช่วยลดความตึงเครียดในที่ทำงานและเพิ่มบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน รวมทั้งการที่ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความสามัคคีและการสื่อสารอย่างเปิดเผย ช่วยให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งเป็นแรงจูงใจสำคัญที่ผลักดันให้เกิดความร่วมมือและพร้อมที่จะแก้ไขปัญหาด้วยกันโดยไม่เกิดความขัดแย้ง และนอกจากนี้ การส่งเสริมการฝึกอบรมทักษะการทำงานร่วมกัน ช่วยให้บุคลากรมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น สามารถปรับตัวเข้ากับความหลากหลายของบุคลากรในองค์กร และทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุพิชชา มหิพันธ์ และบรรจบ บุญจันทร์ (2567, หน้า 156-157) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรใช้หลักธรรมาภิบาลและพรหมวิหาร 4 ในการบริหารจัดการมีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร และสร้างมาตรฐานการอยู่ร่วมกันภายในองค์กร

3.7 ด้านใฝ่รู้ พบว่า ข้อที่มีความถี่สูงสุดได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนาความรู้ของบุคลากรสามารถทำได้โดยการจัดฝึกอบรมเฉพาะทาง การส่งเสริมการศึกษาต่อ รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มการเรียนรู้ร่วมกัน (PLC) เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาบุคลากรให้เกิดความรู้ใหม่ๆ อย่างต่อเนื่องทำได้โดยการจัดการฝึกอบรมที่ยืดหยุ่น สนับสนุนการศึกษาเพิ่มเติม และสร้างพื้นที่ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในสถานศึกษา ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าการพัฒนาความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่องเป็นสิ่งจำเป็นต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพและการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีในยุคปัจจุบัน เมื่อบุคลากรทางการศึกษาได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง ย่อมช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน เพิ่มความมั่นใจในความสามารถของตนเอง และส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการศึกษา รวมทั้งการจัดอบรมเฉพาะทางและการสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ ให้กับบุคลากร ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และนอกจากนี้ การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้ง ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ยังเป็นอีกกลไกสำคัญที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ และองค์ความรู้ร่วมกัน

อย่างเป็นระบบ ซึ่งไม่เพียงช่วยเพิ่มพูนความรู้ใหม่ๆ แต่ยังสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่สนับสนุนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ญัฐธนาเตร ชินโสเม (2559, หน้า 53-58) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่าการส่งเสริมหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลา คือ ต้องกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละงานอย่างชัดเจน อีกทั้งต้องกระจาย อำนาจการตัดสินใจในทุกระดับ และต้องมีแผนส่งเสริมพัฒนาบุคลากรในการก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่า พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับได้เข้าร่วมประชุมอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ

3.8 ด้านสุขภาพการเงินดี พบว่า ข้อที่มีความถี่สูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน มอบรางวัล คำชื่นชมแก่บุคลากรทางการศึกษาที่มีผลงานดีอย่างยุติธรรม และโปร่งใส รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรยกย่องผลงานที่มีคุณค่าเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่า และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีมาตรการช่วยเหลือบุคลากรทางการศึกษาที่มีปัญหาด้านการเงิน โดยการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดการหนี้สิน การปรับโครงสร้างหนี้ และการจัดตั้งโครงการสนับสนุน เช่น กองทุนออมทรัพย์ หรือการให้กู้ยืมฉุกเฉิน และผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมการออมเงิน และการให้ความรู้เกี่ยวกับการวางแผนทางการเงิน โดยการอบรม การใช้แอปพลิเคชันที่ช่วยวางแผนและติดตามการเงิน และการจัดกิจกรรมส่งเสริมการออม ให้คำปรึกษาด้านการเงินส่วนบุคคลและความร่วมมือในการพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะความมั่นคงทางการเงินเป็นพื้นฐานสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิต ความสุข และสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร เมื่อบุคลากรมีความมั่นคงด้านการเงินและสามารถบริหารจัดการการเงินส่วนบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมช่วยลดความเครียดจากปัญหานี้สินและค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ส่งผลให้มีสมาธิในการทำงานและสามารถพัฒนาผลงานได้อย่างเต็มศักยภาพ รวมทั้งการที่ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม มอบรางวัล และชื่นชมบุคลากรที่มีผลงานดี ถือเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจและความภาคภูมิใจในความสำเร็จของตนเอง ซึ่งเป็นแรงผลักดันสำคัญที่กระตุ้นให้บุคลากรรักษาคุณภาพงานและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ การยกย่องผลงานที่มีคุณค่าและการจัดกิจกรรมเชิดชูเกียรติ ยังช่วยเติมเต็มความรู้สึกภาคภูมิใจในวิชาชีพ ทำให้บุคลากรเกิดความสุขทางใจและมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร และในขณะเดียวกัน การมีมาตรการช่วยเหลือด้านการเงิน เช่น การให้คำปรึกษาการจัดการหนี้สิน การปรับโครงสร้างหนี้ การจัดตั้งกองทุนออมทรัพย์ หรือโครงการให้กู้ยืมฉุกเฉินเป็นแนวทางที่ช่วยลดปัญหาความเดือดร้อนทางการเงินได้อย่างเป็นรูปธรรม และการส่งเสริมความรู้ด้านการวางแผนทางการเงินผ่านการอบรม การใช้เครื่องมือเทคโนโลยี เช่น แอปพลิเคชันวางแผนการเงิน รวมถึงการจัดกิจกรรมส่งเสริมการออมและให้คำปรึกษาด้านการเงินส่วนบุคคล จะช่วยให้

บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนการใช้จ่ายและการออมเพื่ออนาคต ส่งผลให้เกิดความมั่นคงทางการเงินและสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ธีรรัตน์ บุญทรง (2566, หน้า 13-14) ได้ทำศึกษาผลงานวิจัยเรื่อง การพัฒนาความสุขของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรจะมีความสุขต้องเริ่มแก้ปัญหาด้านความสุขด้านสุขภาพ เงินเป็นลำดับแรก ปัญหาด้านการเงิน เริ่มจากการขาดการวางแผนด้านการเงิน การใช้เงินที่เกินตัวเกินศักยภาพของตัวเอง การแก้ไขปัญหาควรให้ความรู้ในการวางแผนการด้านการเงินและการใช้จ่าย รวมถึงการเข้าถึงแหล่งเงินกู้ได้ง่าย ให้ออมเงินที่มาก และสามารถผ่อนส่งได้ งานส่งผลกระทบทำให้เงินไม่พอใช้หลังเกษียณ เนื่องจากเงินเดือนลดลง และควรส่งเสริมการทำบัญชีครัวเรือน เพื่อให้ทราบรายรับรายจ่ายเป็น การสร้างวินัยทางการเงิน และการบริหารจัดการเงินได้อย่างเหมาะสม เพราะฉะนั้นผู้บริหารควรให้ความรู้แก่บุคลากรเพื่อแก้ไขด้านการเงินด้วยวิธีการแก้ไขปัญหาเชิงนวัตกรรม

3.9 ด้านการงานดี พบว่า ข้อที่มีความถี่สูงสุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารงานในสถานศึกษาด้วยการกำหนดหน้าที่และขอบเขตงานอย่างชัดเจนเพื่อป้องกันการซ้ำซ้อน และควรพิจารณาความสามารถของบุคลากรในการมอบหมายงานตามความถนัด รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรประเมินผลการปฏิบัติงานควรใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การประเมินจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และการประเมินตนเอง พร้อมทั้งตั้งเป้าหมายการพัฒนาที่ชัดเจน และผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดตั้งหน่วยงานที่ปรึกษาและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ เป็นเช่นนี้อาจเป็น เพราะว่าการบริหารจัดการงานอย่างมีระบบและมีความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและลดความสับสนในการทำงาน เมื่อบุคลากรได้รับมอบหมายงานที่สอดคล้องกับความถนัดและศักยภาพของตนเอง ย่อมส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจในผลงาน มีแรงจูงใจในการทำงาน และสามารถพัฒนาผลงานได้อย่างเต็มศักยภาพ รวมทั้งการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยวิธีการที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นการประเมินจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และการประเมินตนเอง ช่วยให้บุคลากรได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ที่รอบด้าน สามารถนำไปปรับปรุงและพัฒนาตนเองได้อย่างตรงจุด รวมถึงการตั้งเป้าหมายการพัฒนาที่ชัดเจน จะช่วยให้บุคลากรมองเห็นทิศทางการพัฒนาของตนเองและเกิดความพยายามในการบรรลุเป้าหมายนั้น และการจัดตั้งหน่วยงานที่ปรึกษาและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ยังเป็นแนวทางสำคัญในการให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ และแก้ไขปัญหาในการทำงานอย่างมีระบบ ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และสร้างความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยให้บรรยากาศในการทำงานมีความราบรื่น เกิดความสัมพันธ์อันดีในองค์กร และนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรในระยะยาวอย่างยิ่ง

ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชีรศักดิ์ ทรัพย์ประเสริฐ และคนอื่นๆ (2566, หน้า 442-443) ได้ทำการศึกษาผลงานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตและความมั่นคงในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยุคโควิด 19 ของผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลงานการวิจัยพบว่า ด้านความก้าวหน้าในอาชีพส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติการ เพราะถ้าบุคลากรตั้งใจปฏิบัติงาน ขยันอดทน จะมีโอกาสเกิดความก้าวหน้าในอาชีพได้ เช่น การได้เลื่อนขั้นเงินเดือนเลื่อนตำแหน่งหรือ การได้เลื่อนเงินเดือน เมื่อบุคลากรมีความต้องการก้าวหน้าในอาชีพการงานของตนนั้น บุคลากร จะมีความขยันและตั้งใจทำงานมากขึ้น ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. นำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาด้านนโยบาย (Policy) ดังนี้

- 1.1 ศึกษาธิการจังหวัดสามารถกำหนดแนวทางส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ด้วยการบูรณาการนโยบายระดับจังหวัดเข้ากับการบริหารจัดการในระดับพื้นที่อย่างสอดคล้องและเป็นรูปธรรม
- 1.2 ศึกษาธิการจังหวัดสามารถจัดอบรมหรือเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อสร้างความเข้าใจและแรงจูงใจให้กับผู้บริหารและครูในการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขอย่างต่อเนื่อง
- 1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถจัดตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงและขยายผลเชิงนโยบายในระดับพื้นที่และระดับชาติ
- 1.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถนำแนวทางไปพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ โดยกำหนดวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายของการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

2. นำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาองค์กร (Organization)

- 2.1 สถานศึกษาควรรักษาการพัฒนาอย่างต่อเนื่องดำเนินการตามแนวทางพัฒนาการองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การกำหนดกลยุทธ์ที่บูรณาการการจัดการความรู้ควบคู่ไปกับการสร้างความสุขในองค์กร หรือการเป็นองค์กรแห่งความสุข โดยต้องมีส่วนร่วมในการสร้างความร่วมมือหรือการมีส่วนร่วมของบุคลากรขององค์กรในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

2.2 สถานศึกษาควรมีการทบทวนการดำเนินการสร้างความสุขขององค์กร ในด้านผ่อนคลายดี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับต่ำกว่าด้านอื่นๆ ขององค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุข โดยการเพิ่มกิจกรรม การสร้างความสุขขององค์กร ควรมีลักษณะส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษา มีการผ่อนคลายจากความเครียดส่งเสริมการมีเวลาว่างและส่งเสริมการมีส่วนร่วมขององค์กรในการ ได้เสนอแนวคิดหรือวิธีการในการพัฒนาองค์กรไปพร้อมๆ กัน

2.3 คณะกรรมการสถานศึกษาควรนำแนวทางการบริหารองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ไปส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษาเพื่อให้ดำเนินการบริหารงานภายในองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข

3. การนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาระดับบุคคล (Personnel)

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำแนวทางการบริหารองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ไปปรับประยุกต์ โดยคำนึงถึงบริบทความพร้อมข้อจำกัด และประเด็นอื่นที่มีความแตกต่างกันในแต่ละสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิผลมากขึ้น

3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเล็งเห็นความสำคัญในการจัดการ และบริหารสถานศึกษาให้เหมาะสมเกิดความคล่องตัวในการทำงานมากที่สุด โดยปรับภูมิทัศน์ภายในโรงเรียนให้สวยงาม มีความสะอาดและร่มรื่นปลอดภัย พร้อมทั้งมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่ส่งเสริมและเอื้อต่อการทำงานให้แก่บุคลากรตามความต้องการและความเหมาะสม

3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างและพัฒนากิจกรรมด้านการเป็นองค์กรแห่งความสุข ซึ่งจะต้องอาศัยกระบวนการการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการกำหนดความต้องการของกิจกรรมในลักษณะที่ต้องการโดยกำหนดประเด็นการสร้างและพัฒนาที่ครอบคลุม ประเด็นในการลดความเครียดและการสร้างความผ่อนคลาย โดยให้ความสำคัญกับสถาบันครอบครัวและการมีน้ำใจ ความมีการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ไปพร้อมๆ กัน

3.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำแนวทางพัฒนาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุขเขตชายแดนไทย พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 มาปรับใช้สำหรับสถานศึกษาที่มีบริบทใกล้เคียงกัน ในการเพิ่มบทบาทบุคลากร ในการเป็นคณะกรรมการดำเนินงานด้านต่างๆ ตามภารกิจขององค์กร รวมถึงนโยบายการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้บุคลากรมีความรู้สึกรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมได้ส่วนเสียอันเป็นการเสริมสร้างวัฒนธรรม การมีส่วนร่วมขององค์การรวมทั้งการสร้างความสุขเพื่อเพิ่มความผูกพันระหว่างบุคลากรในองค์กร

3.5 บุคลากรทางการศึกษาควรนำแนวทางการบริหารองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ไปปรับประยุกต์ใช้ในการหาความรู้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีการพัฒนาระบบการสอนงานแบบพี่สอนน้อง โดยให้ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า ให้คำปรึกษาสอนงานให้กับครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า และควรส่งเสริมให้ครูมีโอกาสศึกษาและพัฒนาเพื่อเพิ่มวุฒิทางการศึกษา

3.6 ผู้เรียนควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียนส่งเสริมให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน เห็นคุณค่าในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ตลอดจนเห็นคุณค่าของศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น และสนับสนุนให้ผู้เรียนคิดอย่างมีวิจารณญาณคิดสร้างสรรค์ เข้าใจตนเองและเข้าใจคนอื่น และสามารถอยู่ร่วมกับคนในสังคมอย่างมีความสุข

3.7 ผู้ปกครองควรนำแนวทางการบริหารองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ไปปรับใช้ในการบริหารจัดการครอบครัวให้เป็นครอบครัวแห่งความสุข เพื่อจัดความสมดุลของชีวิต และสามารถสร้างความสุขให้กับตนเองและครอบครัว รวมถึงความสุขขององค์กรและสังคม

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา
2. ควรศึกษาในเชิงคุณภาพ เพื่อให้ทราบถึงทัศนคติเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลให้การทำงานในสถานศึกษามีความสุข
3. ควรศึกษากลุ่มตัวอย่างที่มีความหลากหลายหรือมีจำนวนมากยิ่งขึ้น เช่น กลุ่ม อายุ ในช่วงต่างๆ ประสบการณ์ทำงานเพื่อนำมาเปรียบเทียบในแต่ละกลุ่มได้
4. ควรพัฒนาตัวแปรเชิงวิชาการโดยการใช้วิธีการสนทนากลุ่มหรือประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
5. ควรศึกษางานวิจัยเชิงปริมาณ พหุระดับที่ส่งผลต่อการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข

บรรณานุกรม

- กนกพร บุตรดี. (2559). **ความคิดเห็นในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดกลุ่มโรงเรียนตามพระราชประสงค์ในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- กมลทิพย์ ใจเที่ยง. (2563, กรกฎาคม-ธันวาคม). การบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนมัธยมศึกษา. **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร**, 18(2), 74-93.
- กรวรรณ พิภพบรรณ. (2563). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขกรณีศึกษาสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ.** สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, สำนักงาน. (2562). **องค์กรแห่งความสุข 4.0.** กรุงเทพฯ: แอทโฟร์พีรท์.
- กัญจนพร ศรีมงคล. (2565). **การสร้างความสัมพันธ์ของโรงเรียนกับชุมชนที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ก้านทอง บุหระ. (2560, กันยายน-ธันวาคม). องค์กรแห่งความสุข: แนวคิด กระบวนการ และบทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์. **วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์**, 28(3), 169-176.
- เกวณีน งามพิริยกร และณัฐพล ธรรมมาวิวัฒน์. (2565, กรกฎาคม-ธันวาคม). ความสุขกับสถานศึกษา : องค์ประกอบความสุขของโรงเรียนสาธิต มศว องครักษ์. **วารสารวิจัยเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้**, 5(2), 35-53.
- ขวัญพิชชา มีแก้ว. (2562). **การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2, สำนักงาน. (2567). **ข้อมูลทั่วไปโรงเรียน สพป.ตาก**

เขต 2 ปีการศึกษา 2567. [Online]. Available: <https://www.shorturl.asia/TyAWg>
[2567, มกราคม 30].

คริสต์มาส ลิ้มรัตนกุล. (2566). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัด
องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา.** สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

จิตรจรรยา ทรงวิทยา. (2562, มกราคม). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา. **Journal of Roi
Kaensarn Academi**, 4(1), 14-19.

จุฑามาศ เหลืองธานี, ลิน งามประโคน และพระมหาสมบัติ ธนบุญ. (2561, พฤษภาคม-สิงหาคม).
แนวทางการลดความเครียดของครูและบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริม
ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
เขต 1. **วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์**, 5(2), 34-36.

ชนพณ สุขแจ่ม, พระราชวรเมธี และวินัย ทองมัน. (2565, มีนาคม-เมษายน). แนวทางการสร้าง
ความสามัคคีของบุคลากรในสถานศึกษาตามหลักสราณิธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา
สหวิทยาเขตอัญชลาลัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 42 จังหวัดนครสวรรค์.
วารสารวิจัยวิชาการ, 5(2), 157-163.

ชนภัทร รัตนพันธ์. (2562). **การบริหารสถานศึกษาเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ : กรณีศึกษา
โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัยตรัง.** สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชยากร ทิพมาศ. (2565). **แนวทางการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1.** การค้นคว้าอิสระการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2559). **มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ (ฉบับปรับปรุง 2559).**
กรุงเทพฯ: แอทโพร์พรีนซ์.

ชามา เทียนโสภา. (2566). **รูปแบบการบริหารสถานศึกษาเอกชนเพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กร
แห่งความสุข.** วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ณัฐ ช่วยงาน. (2565). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
รำไพพรรณี.

ณัฐนาเตร ชินโสม. (2559). **แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลตำบลนาขาม**

อำเภอภูมินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการเมืองการปกครอง วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ณัฐนิชา หงส์ชัย. (2560, ตุลาคม-ธันวาคม). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหาร
โรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร. **วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา**, 12(4), 506-512.

ณัฐพล น้อยโคตร. (2565). **แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงาน**
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ณัฐภรณ์ สมภาร. (2566). **การศึกษาและการวิเคราะห์หลักสารานุกรมกับการเสริมสร้างสันติ**
วัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง
เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ทศม วรประวดี. (2565). **รูปแบบการบริหารสถานศึกษาเอกชนเพื่อส่งเสริมความเป็นองค์กร**
แห่งการเรียนรู้. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ทัศนีย์ พงษ์สุพรรณ. (2561). **วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของครูผู้สอน**
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

เทพพนม เมืองแมน. (2559). **พฤติกรรมขององค์กร.** กรุงเทพฯ: ไทยพานิช.

ธวัชชัย แสนดวง. (2565). **สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาใน**
ศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ธัญยาภรณ์ สังข์เมือง. (2565). **ความต้องการจำเป็นและแนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อ**
ยกระดับคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก
เขต 1. การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ธิดารัตน์ บุญทรง. (2566, มกราคม-เมษายน). การพัฒนาความสุขของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัด
อุบลราชธานี. **วารสารสาธารณสุขและสุขภาพศึกษา**, 3(1), 13-14.

ธิตินัดดา สิงห์แก้ว. (2562). การพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยใช้วงจร PDCA :

กรณีศึกษา โรงเรียนวัดป่าตึงห้วยยาบ อำเภอบ้านธิ จังหวัดลำพูน. วิทยานิพนธ์

ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงใหม่.

ธีระศักดิ์ ทรัพย์ประเสริฐ และคนอื่นๆ. (2566, พฤษภาคม-สิงหาคม). คุณภาพชีวิตและความมั่นคง

ในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยุคโควิด 19 ของผู้ปฏิบัติงานใน

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. **วารสารศิลปศาสตร์ราชชมงคลสุวรรณภูมิ**, 5(2), 433-447.

นรากร มั่นแก้ว และยุภาติ ปณระราช. (2566, มกราคม-มิถุนายน). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กร

ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1. **วารสารวิชาการ**

ครุศาสตร์สวนสุนันทา, 7(1), 43-51.

นันท์สินี ทิวสุวรรณ. (2562). **สุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว.** วิทยานิพนธ์

ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย

ศิลปากร.

นาริรัตน์ อัจฉริยะมณีกุล. (2567). **แนวทางพัฒนาการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขในความปกติ**

ใหม่ของสถานศึกษา อำเภอคลองขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

กำแพงเพชร เขต 2. การศึกษาค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร

การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

ประภัสสร วัฒนา. (2560). **แนวความคิดมนุษยนิยมของมาสโลว์ (Maslow) และแนวความคิด**

อัตถิภาวนิยมของฌอง ปอล ซาร์ตร์ (Jean Paul Sartre) ที่ปรากฏผ่านนวนิยายเรื่อง

"วันหนึ่งในชีวิตของอีวาน เดนิโซวิช". ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัสเซีย

ศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปัทมภูฏี ยานะวิมุติ และรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2562, มกราคม-มิถุนายน). การบริหารโรงเรียน

ส่งเสริมสุขภาพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 1. **วารสารการประชุมวิชาการระดับบัณฑิตศึกษา,**

13(3), 1940-1942.

พงศกร ศรีรังค์ทอง. (2565, เมษายน-มิถุนายน). องค์การแห่งความสุข : มุมมองจากอาจารย์.

วารสารสุทธิปริทัศน์, 36(2), 155-169.

พลวัต แสงสีงาม. (2563, มกราคม-เมษายน). แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหาร

โรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. **วารสารวิชาการและวิจัย,**

11(1), 83-84.

- พัชรพรรณ เวียงเก่า. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับการเป็นองค์กรแห่งความสุข กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลแพร่. วิทยานิพนธ์** พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- พัสรีพิชญ์ ศิลาสูวรรณ. (2562). **การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ** บริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พิชามญชุ์ กาหลง และอนงค์ ดังสุहन. (2561, มกราคม-มิถุนายน). การศึกษาตัวแปรด้านการวางแผนงบประมาณที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพผลการจัดการระบบจัดซื้อจัดจ้างของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหิดล. วารสาร Mahidol R2R e-Journal, 5(1), 30-45.
- ภัทรพล ก้อนเพชร. (2564). **สภาพและแนวทางการพัฒนาการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนกลุ่มบางละมุง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.** การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ภัทรพล สายแวว และต้องลักษณะ บุญธรรม. (2565). **ความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความ เป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา** มัธยมศึกษาปทุมธานี. การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 4 Graduate school Conference 2022 iHappiness : ความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืนในยุคสังคมดิจิทัล. 31 สิงหาคม 2565, (หน้า 1474-1481). สมุทรสงคราม: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา วิทยาเขตสมุทรสงคราม.
- ภัทรพล สายแวว. (2564). **แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัด** สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เมธี อนันต์. (2566). **การพัฒนาหลักสูตรสาระการเรียนรู้เพิ่มเติม เรื่อง ประเพณีไหว้สาพญา** มังราย สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ยุทธนา เกื้อกุล. (2560). **การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา** อิสลาม จังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อสร้างผู้เรียนสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอิสลามศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ราชบัณฑิตยสภา, สำนักงาน. (2560). **ความหมายองค์กรแห่งความสุข**. [Online]. Available.

<http://www.royin.go.th/?knowledges=องค์กรแห่งความสุข>. [2567, มกราคม 18].

วณิชชา สุพรรณานา. (2562). **ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรโรงเรียน**

กำแพงเพชรพิทยาคม จังหวัดกำแพงเพชร. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วรรณวิภา วัฒน. (2565). **การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัด**

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

วริยาพัชร วรภัสสรสกุล. (2566, มีนาคม). รูปแบบการบริหารจัดการ “SAWANG MODEL” ด้วย วงจรคุณภาพ PDCA สู่ความเป็นโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. : ถอดบทเรียนโรงเรียนวัดสว่าง อารามณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. **วารสาร มหาคุพานาครุศาสตร์**, 11(3), 159-169.

วัลลภา องค์ไทร. (2561). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา**

อำเภอนครชัยศรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2.

การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช.

วิชัย ต้นศิริ. (2560) **การพัฒนาการเมืองที่ยั่งยืน**. กรุงเทพฯ: สถาบันนโยบายศึกษาภายใต้มูลนิธิ ส่งเสริมนโยบายศึกษา.

วิชาการและมาตรฐานการศึกษา, สำนัก. (2560). **หลักสูตรแกนกลางขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**

(ฉบับปรับปรุง 2560). [Online]. Available: https://academic.obec.go.th/images/document/1559878925_d_1.pdf [2567} มกราคม 30].

วิวรรธน์ เชื้อจิตร. (2566). **ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการ**

บริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษา ยะเยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ศุภาพิชญ์ อินแดง. (2565). **วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอร์**

เรชั่นวัย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.

สนับสนุนสุขภาวะองค์กร, สำนัก. (2564). **องค์กรสุขภาวะตามแนวทางความสุข 8 ประการ**

(Happy 8). [Online]. Available: <https://happy8workplace.thaihealth.or.th/>. [2567, สิงหาคม 22].

สภาความมั่นคงแห่งชาติ, สำนักงาน. (2566). **แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการชายแดน**

ด้านความมั่นคง (พ.ศ. 2566-2570). กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ.

สภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. (2566). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม**

แห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570). กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สมบัติ อาริยาสาธ. (2561, กรกฎาคม-ธันวาคม). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน

สถานศึกษา. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 3(2), 33-46.

สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์. (2542). **มุ่งสู่คุณภาพการศึกษา.** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

สัมมา ธรณีย์. (2560). **หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา.** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ขั้วฟ้า.

สาธารณสุข, กระทรวง. (2562). **แผนปฏิบัติการศูนย์ปฏิบัติการภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุข.**

กรุงเทพฯ: กระทรวงสาธารณสุข.

สิทธิเดช เสมอภาค และศิริพงษ์ เสงี่ยม. (2566, พฤษภาคม-สิงหาคม). องค์การแห่งความสุข

(Happiness Workplace) ตามทัศนคติของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษากรุงเทพฯ เขต 2. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 8(2), 1-2.

สุนิสา มัยจิน. (2563). **การศึกษาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้**

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร

มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ

รำไพพรรณี.

สุพิชชา มหิพันธ์ และบรรจบ บุญจันทร์. (2567, ตุลาคม-ธันวาคม). แนวทางการพัฒนาสถานศึกษา

สู่องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

นครราชสีมา เขต 5. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่ง*

ประเทศไทย (สพท.), 6(4), 156-157.

สุภาภรณ์ เทียงทางธรรม. (2564). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสถานศึกษา**

กับการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยโดยใช้สมองเป็นฐานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

สุภาวดี ไตรโยธี. (2565, พฤศจิกายน-ธันวาคม). การบริหารเวลาของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล

โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. *วารสาร*

วิจัยวิชาการ, 5(6), 120-121.

หยาดพิรุณ พันธุ์ช่วย และทวีศิลป์ กลุณภาดล. (2565, กรกฎาคม-ธันวาคม). การจัดการความเครียดของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดไวรัสโควิด-19.

วารสารบริหารการศึกษา มศว, 19(37), 138-145.

อธิพัฒน์ วรนิภาคย์. (2566). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความภักดีในพรรคการเมืองผ่านการเลือกตั้ง

ปีพ.ศ. 2566 กรณีศึกษาพรรคก้าวไกลและพรรคเพื่อไทย. ดุษฎีนิพนธ์รัฐศาสตร

ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.

อรุณ รักธรรม. (2561). **พฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การ.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อาภรณ์ ภูวิทยพันธุ์. (2560). **องค์กรแห่งความสุข...สิ่งที่คุณคนปรารถนา.** [Online]. Available.

<http://www.prosofthrmi.com/ArticleInfo.aspx?TypeID=2085&Article ID=8207>.

[2567, มกราคม 18].

อารยา ปิยะกุล. (2566, มกราคม-มิถุนายน). การศึกษาอิทธิพลของชีวิตการทำงานที่มีต่อภาวะ

สุขภาพจิตและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของครู. **วารสารการวัดผลการศึกษา**

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 29(1), 302-304.

อุทัยวรรณ ศรีรัตน์. (2562). **การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนชุมชนบ้านหนองฝ้าย.**

การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Ahmad Dar, S. & Sakthivel, P. (2022, February). E-Voting through Smartphone's:

Possibilities and Challenges A Study of India. **Journal of Educational**

Management and Social Sciences, 3(2), 273-287.

Claypool, K. K. (2017). **Organizational Success : how the Presence of Happiness in**

the Workplace Affects Employee Engagement that Leads to

Organizational Success. [Online]. Available. [https://digitalcommons.](https://digitalcommons.pepperdine.edu/etd/783)

[pepperdine.edu/etd/783](https://digitalcommons.pepperdine.edu/etd/783). [2024, August 22].

Dhiman, N., et al. (2025, March). Consumer Adoption of Smartphone Fitness Apps : An

Extended UTAUT2 Perspective. **Journal of Indian Business Research, 12(3),**

363–388.

Fang, Y., Veenhoven, R., & Burger, M. J. (2025). **Happiness and Productivity : A**

Research Synthesis using an Online Findings Archive Management

Review Quarterly. [Online]. Available. [https://doi.org/10.1007/s11301-025-](https://doi.org/10.1007/s11301-025-00492-x)

[00492-x](https://doi.org/10.1007/s11301-025-00492-x). [2024, August 22].

Foziya, F., et al., (2023, March). Happiness Management and Workplace Well.

Methods : Revisited Ciencias Sociales, 25(13), 42-43.

Ghaleb, B. D. S. (2024, August). The Importance of Organizational Culture for Business Success. **Jurnal Riset Multidisiplin dan Inovasi Teknologi, 2(3), 727-735.**

Ghaleb, B. D. S. (2024, February). Effect of Exam-Focused and Teacher-Centered Education Systems on Students' Cognitive and Psychological Competencies.

International Journal of Multidisciplinary Approach Research and Science, 2, 1037-1042.

Haimann, T., Scott, W. & Connor, P. (1985). **Management.** (4 th ed). Boston: Houghton Mifflin Company.

Krejcie, R. V., & Mogan, D. W. (1970, September). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement, 30(3), 608-609.**

Likert, R. (1969). **The Method of Constructing and Attitude Scale in Attitude Theory and Measurement.** New York: John Wiley & Son.

Maslow, A. H. (1987). **Motivation and Personality.** (3 rd ed.). New York: Harper and Row.

Rao, G. V., Vijayalakshmi, D. & Goswami, R. (2017, August). A Study on Factors of Workplace Happiness. **International Journal of Marketing & Financial Management, 5(8), 27-42.**

Realyvasquez-Vargas, A., et al. (2018, November). Applying the Plan-Do-Check-Act (PDCA) cycle to reduce the defects in the manufacturing industry. A case study. **Applied Sciences, 8(11), 2181.**

Roy, J. (2020). **Signs of Safety: The View from Early Help : Child Care in Practice.** [Online]. Available. <https://doi.org/10.1080/13575279.2020.1799755>. [2024, August 22].

Salako, T., & Akingbade, R. (2025). **Influence of Workplace Happiness on Organizational Commitment among Healthcare Workers in Ibadan Metropolis.** Nigeria: Oyo State.

Steers, R. M. (1977). **Organizational Effectiveness: A Behavioral View.** Santa Monica California: Goodyear Publishing Company.

Vi Nguyen, Chuong K. B. Chau, & Thanh Tran, (2023). **PDCA from Theory to Effective Applications: A Case Study of Design for Reducing Human Error in Assembly Process**. [Online]. Available. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1155/2023/8007474>. [2024, August 22].

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการบริหารองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า

อำเภอแม่สวด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

คำชี้แจงการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายที่จะศึกษาแนวทางการบริหารองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สวด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

2. สาระสำคัญของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สวด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 โดยการประยุกต์ใช้เครื่องมือวัดความสุขด้วยตนเอง (Happinometer) ตามองค์ประกอบความสุขในองค์กร 9 มิติ โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการบริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลให้สถานศึกษาไม่เป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สวด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบจากคำตอบที่กำหนดให้ได้หลายคำตอบ (Multiple Response) ซึ่งผู้ตอบสามารถเลือกคำตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

3. การตอบแบบสอบถาม ขอความกรุณาให้ท่านตอบทุกข้อและโปรดตอบให้ตรงกับคำถามกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด เพราะจะทำให้การวิจัยในครั้งนี้มีประโยชน์อย่างแท้จริง ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยจะเก็บรักษาไว้เป็นความลับ จะนำมาใช้เพื่อการวิเคราะห์หาผลรวม สำหรับการวิจัยในครั้งนี้เท่านั้น ผลการวิจัยที่ปรากฏออกมาจะไม่เป็นผลต่อการปฏิบัติหน้าที่และด้านส่วนตัวแก่ผู้ตอบแต่ประการใด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดีขอขอบพระคุณในความร่วมมืออย่างดีจากทุกท่านในครั้งนี้

รัศกัจิราภรณ์ อ่อนบรรจง

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ☐ ชาย☐ หญิง**2. ตำแหน่ง**☐ ผู้บริหาร☐ บุคลากรทางการศึกษา**3. ประสบการณ์ในการทำงาน**☐ ประสบการณ์การทำงาน 1-10 ปี☐ ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป**4. ขนาดสถานศึกษา**☐ สถานศึกษาขนาดเล็ก☐ สถานศึกษาขนาดกลาง☐ สถานศึกษาขนาดใหญ่☐ สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่ง
ความสุขเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาตาก เขต 2

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือเพียงช่องเดียวตามความคิดเห็นของท่าน

5 หมายถึง สภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุขของ
สถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุขของ
สถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุขของ
สถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุขของ
สถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุขของ
สถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	สภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่ง ความสุขเขตชายแดนไทย-พม่า	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
		5	4	3	2	1
	1. ด้านสุขภาพดี (Happy Body)					
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการจัดทำโครงการที่มีที่ส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษามีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่แข็งแรงพร้อมต่อการทำงาน P (Plan)					
2.	สถานศึกษามีการวางแผนการดำเนินงานเตรียมตั้งรับ และกำหนดโครงสร้างทีมงาน พร้อมทั้งมอบหมายหน้าที่ผู้ที่รับผิดชอบที่ ในกรณีที่เกิดเหตุโรคระบาด หรือสถานการณ์ฉุกเฉินที่เกี่ยวข้องกับร่างกายและจิตใจของสมาชิกในสถานศึกษาทุกตำแหน่งงาน เช่น การจัดสอนแทน การจัดเตรียมรถรับส่งผู้ป่วย การทำงานในรูปแบบ Work From Anywhere (ทำงานได้ทุกที่) P (Plan)					

ข้อที่	สภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่ง ความสุขเขตชายแดนไทย-พม่า	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
3.	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมายในการบริหารงาน โดยคำนึงถึงสุขภาพร่างกาย และจิตใจของบุคลากรทางการศึกษาเป็นหลัก P (Plan)					
4.	สถานศึกษาจัดสถานที่สำหรับการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ ร่างกายที่แข็งแรง ของสมาชิกในสถานศึกษาทุกตำแหน่ง งาน D (Do)					
5.	สถานศึกษาจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมด้านสุขภาพกาย เช่น การออกกำลังกาย การให้ความรู้ด้านสุขภาพ เป็นต้น D (Do)					
6.	สถานศึกษามีสถานที่สำหรับการพักรักษาตัว ในกรณีที่สมาชิกในสถานศึกษาทุกตำแหน่งงาน มีอาการเจ็บป่วย เบื้องต้น ที่ไม่หนักมาก เช่น ห้างพยาบาล มียาสามัญประจำ ห้างพยาบาล D (Do)					
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้รับผิดชอบโครงการมีการติดตาม ตรวจสอบการดำเนินโครงการที่ส่งเสริมสุขภาพร่างกายและ จิตใจบุคลากรทางการศึกษา และผลการดำเนินกิจกรรม ต่างๆ ในโครงการ เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบกับเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ C (Check)					
8.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตาม เฝ้าดูอาการของบุคลากร ทางการศึกษา ที่เข้ารับการรักษายาบาล เพื่อนำผล การติดตามมาวิเคราะห์ จัดทำแผนขยายผล ต่อยอดและ ปรับปรุงแก้ไข กิจกรรมต่างๆ ในโครงการที่เกี่ยวข้องกับการ ส่งเสริมสุขภาพร่างกายและจิตใจของบุคลากรทางการศึกษา A (Act)					

ข้อที่	สภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่ง ความสุขเขตชายแดนไทย-พม่า	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
	2. ด้านผ่อนคลาย (Happy Relay)					
9.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการบริหารงานต่างๆ โดยมุ่งเน้นให้ความสำคัญในการลดความเครียด และลดภาระงานของบุคลากรทางการศึกษา P (Plan)					
10.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการบริหารงาน และกำหนดขอบเขตการดำเนินงาน โครงสร้างของทีมงานที่สามารถทำงานร่วมกันได้ พร้อมทั้งมอบหมายงานตามความสามารถ ให้ภาระงานอย่างเท่าเทียมกัน P (Plan)					
11.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายการบริหารงานเกี่ยวกับการลดความเครียดในการทำงาน และการสร้างสัมพันธภาพ/ ความสัมพันธ์อันดีในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา P (Plan)					
12.	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษามีความผ่อนคลายในการทำงาน เช่น มีการจัดคาบว่างให้อย่างเท่าเทียม ให้อิสระในช่วงโมงว่างแก่บุคลากรทางการศึกษา เป็นต้น D (Do)					
13.	สถานศึกษามีการส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างสัมพันธภาพ/ ความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน เช่น การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพช่วยแก้ไขปัญหาผ่านกระบวนการ PLC สภากาแฟ (World Cafe) การสอนงาน เป็นต้น D (Do)					
14.	สถานศึกษามีการส่งเสริมการผ่อนคลาย ความเครียดจากการทำงานหรือสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต เช่น สร้างพื้นที่ในที่ทำงานให้สะอาดและเป็นระเบียบ มีพื้นที่สำหรับการผ่อนคลาย เป็นต้น D (Do)					

ข้อที่	สภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่ง ความสุขเขตชายแดนไทย-พม่า	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
15.	สถานศึกษามีระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นไม่กดดัน และ ไม่เคร่งครัด ที่อาจจะส่งผลเสียต่อสุขภาพจิตของบุคลากร ทางการศึกษา D (Do)					
16.	สถานศึกษามีโครงการ หรือกิจกรรมที่มีการติดตาม ตรวจสอบสภาพจิตใจ ที่ส่งผลให้เกิดความเครียดในการ ทำงาน เช่น ทำแบบประเมินความเครียด ทำแบบดัชนีชี้วัด สุขภาพจิตคนไทย ทำแบบประเมินความเสี่ยงต่อการ ฆ่าตัวตาย (กรมสุขภาพจิต) และนำผลการติดตาม ตรวจสอบ การทำแบบประเมินต่างๆ มาเปรียบเทียบกับ เป้าหมาย C (Check)					
17.	ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ที่รับผิดชอบโครงการ หรือ กิจกรรมที่มีการติดตาม ตรวจสอบสภาพจิตใจ นำผลการ ประเมินมาวิเคราะห์ เพื่อจัดทำแผนขยายผล และเข้าช่วย หรือเพื่อแก้ไขปัญหาให้กับบุคลากรทางการศึกษา A (Act)					
3. ด้านน้ำใจดี (Happy Heart)						
18.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการดำเนินงานโดย กำหนดโครงสร้างการทำงานเป็นทีม และส่งเสริมการสร้าง ความสัมพันธ์เหมือนพี่เหมือนน้อง ในสถานที่ทำงาน P (Plan)					
19.	สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมให้คำแนะนำและให้การ ช่วยเหลือในการทำงานต่างๆ D (Do)					
20.	ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้สึก เอื้ออาทร และมีน้ำใจให้กันและกัน D (Do)					

ข้อที่	สภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่ง ความสุขเขตชายแดนไทย-พม่า	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
		5	4	3	2	1
21.	สถานศึกษาส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ และความรู้ รับผิดชอบในหน้าที่แต่ละตำแหน่งงาน มุ่งเน้นการทำ ประโยชน์เพื่อส่วนรวม มีความซื่อสัตย์ ไม่เอาเปรียบในการ ปฏิบัติงานร่วมกัน D (Do)					
22.	สถานศึกษามีการส่งเสริมกิจกรรมที่มุ่งเน้นให้บุคลากร ทางการศึกษามีการทำงานร่วมกัน โดยความสามัคคีและ สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างเป็นทีม D (Do)					
23.	ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายงาน ให้คำแนะนำการ ทำงานต่างๆ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา พร้อมทั้งติดตามตรวจสอบ ภาระงานต่างๆ ที่ได้มอบหมายไว้ C (Check)					
24.	ผู้บริหารสถานศึกษา นำผลการติดตามตรวจสอบการเข้า ช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำ และการช่วย สอนงาน นำมาประเมินผลเพื่อวิเคราะห์การวางแผนงานใน ปีถัดไป A (Act)					
4. ด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul)						
25.	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนมอบหมายงาน โดยการใช้ เหตุผล และวิเคราะห์ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา ก่อนเสมอ P (Plan)					
26.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายของการ บริหารงาน โดยการส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาได้มี สิทธิพัฒนาตนเองตามหลักธรรมทางศาสนาที่ตนนับถือ P (Plan)					
27.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวัดสภาพปัจจุบันของการดำเนิน โครงการ หรือกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาได้ มีสิทธิพัฒนาตนเองตามหลักธรรมทางศาสนาที่ตนนับถือ P (Plan)					

ข้อที่	สภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่ง ความสุขเขตชายแดนไทย-พม่า	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
28.	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตนตาม กรอบของศีลธรรม วินัย และจรรยาบรรณวิชาชีพ D (Do)					
29.	สถานศึกษาส่งเสริมกิจกรรมเกี่ยวกับการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมที่ดั่งามของท้องถิ่น ในอำเภอ หรือจังหวัดที่ ต้องของสถานศึกษา เช่น กิจกรรมการกวนข้าวทิพย์ กิจกรรมแห่เทียนเข้าพรรษา กิจกรรมบวงสรวงสักการะเจ้า พ่อพระวอ เป็นต้น D (Do)					
30.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตาม ตรวจสอบผลการดำเนิน โครงการ หรือกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม การปฏิบัติตนทางศาสนา เพื่อนำมา วิเคราะห์ผลการดำเนินงาน และสาเหตุของปัญหาในการ ดำเนินโครงการ หรือกิจกรรม C (Check)					
31.	สถานศึกษา และผู้รับผิดชอบโครงการ หรือกิจกรรมที่ เกี่ยวข้องกับการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม และการปฏิบัติ ตนตามศาสนา นำผลการวิเคราะห์การดำเนินงาน มาทำการ ปรับปรุงแก้ไข เพื่อพัฒนาการดำเนินงานต่อไป A (Act)					
5. ด้านครอบครัว (Happy Family)						
32.	สถานศึกษามีการประชุม วางแผนการดำเนินงานในเวลา ราชการ ไม่ใช่เวลาหลังเลิกงาน P (Plan)					
33.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการปฏิบัติหน้าที่ของ บุคลากรทางการศึกษา โดยให้ความสำคัญในการแบ่ง สัดส่วนในการทำงาน โดยไม่เบียดเบียนเวลาพักผ่อน และ การให้เวลากับครอบครัวของบุคลากรทางการศึกษา P (Plan)					

ข้อที่	สภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่ง ความสุขเขตชายแดนไทย-พม่า	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
34.	สมาชิกในครอบครัวของบุคลากรทางการศึกษามี ความสัมพันธ์อันดีกับผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อน ร่วมงานในสถานศึกษาเดียวกัน D (Do)					
35.	สถานศึกษามีระบบการทำงานไม่กระทบต่อความสัมพันธ์ใน ครอบครัว เช่น ไม่เรียกใช้งานหลังเวลาเลิกงาน ,ไม่ใช้งานใน วันหยุด หรือวันเสาร์ วันอาทิตย์ D (Do)					
36.	สถานศึกษามีกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ครอบครัวของบุคลากร ทางการศึกษามีส่วนในการเข้าร่วมกิจกรรม เช่น การเชิญ สมาชิกในครอบครัวร่วมงานเลี้ยงต่างๆ ของโรงเรียน D (Do)					
37.	ผู้บริหารสถานศึกษาออกแบบ และควบคุมกระบวนการ ทำงานที่คำนึงการแบ่งสัดส่วนการใช้เวลาในการทำงานที่ไม่ ส่งผลกระทบต่อการใช้เวลากับครอบครัวของบุคลากรทาง การศึกษา C (Check)					
38.	ผู้บริหารสถานศึกษาแก้ไขปัญหาและประมวผลผลการ ปฏิบัติงานที่ใช้เวลาในการทำงานมากจนกินเวลาพักผ่อน และวันหยุดต่างๆ เพื่อไม่ให้กระทบต่อเวลาพักผ่อน และการ มีเวลาให้กับครอบครัวของบุคลากรทางการศึกษา C (Check)					
39.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรทางการศึกษา แลกเปลี่ยนความคิด ในการวางแผนการปฏิบัติกิจกรรม ต่างๆ เพื่อแก้ปัญหาการทำงานที่อาจจะใช้เวลาามาก ซึ่งจะ ป้องกันไม่ให้เกิดผลกระทบต่อความสัมพันธ์ในครอบครัว A (Act)					

ข้อที่	สภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่ง ความสุขเขตชายแดนไทย-พม่า	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
	6. ด้านสังคม (Happy Society)					
40.	สถานศึกษามีการประชุมวางแผนการดำเนินงาน เพื่อทำ ความเข้าใจรายละเอียดของงาน และมีการแบ่งหน้าที่ความ รับผิดชอบในการทำงานกันอย่างชัดเจน P (Plan)					
41.	สถานศึกษามีสถานที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน และมี สภาพแวดล้อมที่ดี D (Do)					
42.	สถานศึกษาส่งเสริม และสนับสนุนการแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นในการดำเนินงานในกิจกรรมต่างๆ เพื่อสามารถนำ ความคิดไปปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อให้กิจกรรมดีขึ้น D (Do)					
43.	ผู้บริหารสถานศึกษาแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากร ทางการศึกษา ที่อาจจะเกิดความขัดแย้งในสถานศึกษา โดย ให้ความเสมอภาค และให้ภาระงานอย่างเท่าเทียม C (Check)					
44.	ผู้บริหารสถานศึกษาติดตาม สังเกตความสัมพันธ์ของ บุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำผลการติดตาม และสังเกตมา แก้ไขปัญหาพฤติกรรมที่ส่งผลให้เกิดความขัดแย้งใน สถานศึกษา C (Check)					
45.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรทางการศึกษาได้ มีส่วนร่วม ในการแสดงความคิดเห็น และร่วมกันตัดสินใจใน การปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ A (Act)					

ข้อที่	สภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่ง ความสุขเขตชายแดนไทย-พม่า	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
	7. ด้านใฝ่รู้ดี (Happy Brain)					
46.	สถานศึกษามีการวางแผน และให้มีการดำเนินโครงการ หรือกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความสามารถของ บุคลากรทางการศึกษา เพื่อมีความรู้เท่าทันต่อสถานการณ์ ต่างๆ ของโลก เช่น การอบรมให้ความรู้สื่อการสอนออนไลน์ TikTok ,อบรมให้ความรู้ป้องกันด้านมิถาชีพออนไลน์ เป็น ต้น P (Plan)					
47.	สถานศึกษาสำรวจสภาพความรู้ปัจจุบันของบุคลากรทาง การศึกษา เกี่ยวกับการประเมินการปฏิบัติงานโดยการ ข้อตกลงการปฏิบัติงาน PA (Performance Agreement) และหลักเกณฑ์ วิธีการ เพื่อขอเลื่อนมีวิทยฐานะ เพื่อนำผล การสำรวจมาวางแผนพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา P (Plan)					
48.	สถานศึกษามีโครงการ หรือกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความสามารถ เพิ่มเติมในสิ่งใหม่ๆ ให้เท่าทันสถานการณ์โลก เพื่อให้บุคลากรทางการศึกษามีความรู้ ความสามารถเท่าทัน โลก D (Do)					
49.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรทางการศึกษามี ความรู้ ความสามารถ และทำผลงานทางด้านวิชาการและ ผลงานด้านการพัฒนาผู้เรียน เพื่อความก้าวหน้าทางสาย งานวิชาชีพทางการศึกษา D (Do)					
50.	ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานทุกฝ่าย และหัวหน้า กิจกรรม พร้อมทั้งบุคลากรทางการศึกษา มีโอกาสได้ แลกเปลี่ยนความรู้ และมีการสอนงานกันด้วยความเป็น กัลยาณมิตร D (Do)					

ข้อที่	สภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่ง ความสุขเขตชายแดนไทย-พม่า	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
51.	ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนให้บุคลากรทางการศึกษา ได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่าเดิม เช่น ระดับปริญญาโท ระดับปริญญาเอก เป็นต้น เพื่อนำความรู้มาพัฒนาสายงานทางวิชาชีพทางการศึกษา D (Do)					
52.	สถานศึกษามีการติดตาม ตรวจสอบ ความก้าวหน้าทางวิชาชีพของบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำข้อมูลที่ได้ติดตามตรวจสอบมาส่งเสริมพัฒนาให้บุคลากรทางการศึกษามีความก้าวหน้าทางด้านวิชาชีพ เช่น สำรวจระยะเวลาการของยื่นวิทยฐานะ ความรู้ความเข้าใจการขอเลื่อนมีวิทยฐานะ เพื่อผลประโยชน์ของบุคลากรทางการศึกษา เป็นต้น C (Check)					
53.	สถานศึกษาส่งเสริม หรือเปิดโอกาสให้บุคลากรทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการขอขึ้นเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ เป็นพี่เลี้ยงโดยการนำความรู้ ความสามารถมาแบ่งปัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) ให้บุคลากรทางการศึกษา A (Act)					
8. สุขภาพเงินดี (Happy Money)						
54.	สถานศึกษามีการสำรวจสภาพการเงินปัจจุบันของบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำมาจัดตั้งโครงการ หรือกิจกรรมที่จะช่วยเหลือด้านการเงิน และสวัสดิการต่างๆ P (Plan)					
55.	สถานศึกษามีการตั้งเป้าหมาย การให้ค่าตอบแทนให้กับบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม ยุติธรรมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย เช่น การเลื่อนเงินเดือนตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย P (Plan)					
56.	ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาให้ค่าตอบแทน หรือเงินเดือนกับบุคลากรทางการศึกษา เพียงพอต่อค่าครองชีพในภาวะเมืองเศรษฐกิจพิเศษ D (Do)					

ข้อที่	สภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่ง ความสุขเขตชายแดนไทย-พม่า	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
57.	ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาให้ผลรางวัล คำชื่นชมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ให้บุคลากรทางการศึกษาอย่างยุติธรรม D (Do)					
58.	สถานศึกษามีการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน อย่างยุติธรรม โดยพิจารณาจากปริมาณงาน และความสำเร็จของโครงการหรือกิจกรรม อย่างเหมาะสม D (Do)					
59.	สถานศึกษามีกิจกรรมที่ส่งเสริมการออมเงิน และให้กู้ยืมเงิน ยามฉุกเฉิน สำหรับบุคลากรในสถานศึกษา D (Do)					
60.	สถานศึกษามีการใช้จ่ายเงินตามโครงการ หรือกิจกรรมต่างๆ อย่างชัดเจน เป็นไปตามระเบียบการเบิกจ่ายเงิน และสามารถชี้แจงรายการเบิกจ่ายให้กับบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างเปิดเผย D (Do)					
61.	สถานศึกษามีการติดตาม ตรวจสอบงบประมาณการใช้จ่ายเงินแต่ละโครงการ หรือกิจกรรม อย่างสม่ำเสมอ โดยนำผลการติดตาม ตรวจสอบงบประมาณไปใช้ในการวางแผนพิจารณาการใช้จ่ายในปีงบประมาณถัดไป C (Check)					
62.	สถานศึกษามีการควบคุมงบประมาณการใช้จ่ายในโครงการหรือกิจกรรมที่มีการใช้จ่ายโดยไม่จำเป็นเพื่อแก้ไขปัญหางบประมาณที่ไม่เพียงพอ ในการดำเนินโครงการต่างๆ ภายในสถานศึกษา C (Check)					
63.	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรทางการศึกษาแบ่งปันแลกเปลี่ยน กำหนดมาตรฐาน เป้าหมาย ด้านการใช้งบประมาณในโครงการ หรือกิจกรรมอื่นๆ ร่วมกัน A (Act)					
64.	สถานศึกษามีการวางแผน จัดทำโครงการ หรือกิจกรรมเกี่ยวกับการดูแลด้านสุขภาพ สิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา สวัสดิการหรือผลตอบแทน P (Plan)					

ข้อที่	สภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่ง ความสุขเขตชายแดนไทย-พม่า	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
65.	สถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายของโครงการ หรือ กิจกรรม ที่เกี่ยวกับการดูแลด้านสุขภาพ สิ่งแวดล้อมใน สถานศึกษา สวัสดิการหรือผลตอบแทน เช่น การจัดทำ ประกันอุบัติเหตุให้บุคลากรทางการศึกษา หรือมีสวัสดิการ ตอบแทนให้กับครูเวรรักษาการประจำวัน มีห้องพักผ่อน ให้กับบุคลากรทางการศึกษาในยามว่าง P (Plan)					
66.	สถานศึกษามีการวางแผนกระบวนการครอบคลุมสิ่งที่ ต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง รวมถึงการพัฒนาสิ่งใหม่ๆ และแก้ปัญหาการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น P (Plan)					
9. การงานดี (Happy Work-life)						
67.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารสถานศึกษาโดยมีขั้นตอน การปฏิบัติงาน คำนึงถึงความสามารถ และความเหมาะสม ไม่สั่งงานซ้ำซ้อน อีกทั้งคำนึงถึงความสัมพันธ์อันดีในการ ทำงานร่วมกันของบุคลากรทางการศึกษา D (Do)					
68.	สถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็น รูปธรรมตามเกณฑ์ที่ชัดเจน และยุติธรรม D (Do)					
69.	สถานศึกษามีการติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงานของ บุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำผลการติดตาม ตรวจสอบมา ให้คำแนะนำ และปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงาน C (Check)					
70.	สถานศึกษามีการปรับปรุง หรือปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงาน หรือบริหารทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ตามโครงการ หรือกิจกรรมที่ได้กำหนดไว้ C (Check)					
71.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรทางการศึกษา เสนอแนวคิด หรือเสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงพัฒนา งานในด้านต่างๆ ในปัจจุบันปัจจุบัน เพื่อนำความ คิดเห็นไปเป็นแนวทาง A (Act)					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการบริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลให้สถานศึกษาไม่เป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่าปัญหาการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลให้สถานศึกษาไม่เป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาของท่านว่า มีอะไรบ้าง แล้วทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่องที่ตรงกับปัญหาดังกล่าว

1. ด้านสุขภาพดี (Happy Body) ในสถานศึกษาของท่าน ประสบปัญหาในข้อใดต่อไปนี้ (ตอบได้มากกว่า 1 รายการ)

- ☐ ไม่พบปัญหา
- ☐ ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่มีผลเสียต่อสุขภาพ
- ☐ องค์กรของท่านไม่ได้มีการส่งเสริมให้ท่านเข้ารับการตรวจเช็คร่างกายประจำปี
- ☐ องค์กรของท่านไม่มีสถานที่สำหรับออกกำลังกายภายในสถานศึกษา
- ☐ งานที่ท่านทำมีความเครียด และมีภาระงานมากเกินไปส่งผลกระทบต่อสุขภาพ
- ☐ อื่นๆ (โปรดระบุ).....

.....

.....

.....

2. ด้านผ่อนคลายดี (Happy Relay) ท่านประสบปัญหาในข้อใดต่อไปนี้ (ตอบได้มากกว่า 1 รายการ)

- ☐ ไม่พบปัญหา
- ☐ องค์กรของท่านไม่มีสถานที่ผ่อนคลายหรือที่พักผ่อนหย่อนใจ
- ☐ ท่านมีความเครียดในงานที่ได้ทำบ่อยครั้ง
- ☐ ท่านมีเวลาพักผ่อนต่อวันน้อยกว่า 1 ชั่วโมง ในขณะที่อยู่ในสถานที่ทำงาน
- ☐ ท่านไม่มีเวลาสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน
- ☐ อื่นๆ (โปรดระบุ).....

.....

.....

.....

3. ด้านน้ำใจดี (Happy Heart) ในสถานศึกษาของท่าน ประสบปัญหาในข้อใดต่อไปนี้ (ตอบได้มากกว่า 1 รายการ)

- ☐ ไม่พบปัญหา
- ☐ ท่านไม่ได้รับความช่วยเหลือ ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน
- ☐ ท่านรู้สึกว่าคุณสมบัติในองค์กรไม่มีความสามัคคีกัน
- ☐ การทำงานส่วนร่วมไม่มีการทำงานเป็นทีม
- ☐ ท่านไม่สามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน
- ☐ อื่นๆ (โปรดระบุ).....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. ด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul) ในสถานศึกษาของท่าน ประสบปัญหาในข้อใดต่อไปนี้ (ตอบได้มากกว่า 1 รายการ)

- ☐ ไม่พบปัญหา
- ☐ องค์กรของท่านไม่ส่งเสริมกิจกรรมที่เกี่ยวกับการปฏิบัติธรรม ทำบุญและสวดมนต์เพื่อให้ใจสงบ
- ☐ ท่านไม่มีสมาธิในการทำงาน
- ☐ ท่านรู้สึกว่าสถานศึกษาไม่ได้ส่งเสริมบรรยากาศสร้างความสงบสุขทางด้านจิตใจ
- ☐ เพื่อนร่วมงานของท่าน บางครั้ง หรือบ่อยครั้งไม่มีความรับผิดชอบและขอโทษในความผิดที่ทำ
- ☐ อื่นๆ (โปรดระบุ).....

.....

.....

.....

.....

.....

5. ด้านครอบครัวดี (Happy family) ท่านประสบปัญหาในข้อใดต่อไปนี้ (ตอบได้มากกว่า

1 รายการ)

- ☐ ไม่พบปัญหา
- ☐ ท่านไม่มีเวลาทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัว
- ☐ ท่านไม่มีเวลาร่วมหลังจากเลิกงานในช่วงวันหยุดทำกิจกรรม (ออกกำลังกาย ทำบุญ ชื้อของ ฯลฯ) ร่วมกับคนในครอบครัว
- ☐ ท่านไม่ได้บริหารเวลาพักผ่อนกับเวลาทำงานให้เหมาะสมกัน
- ☐ ครอบครัวของท่านไม่มีส่วนร่วมในการผลักดันในการทำงาน
- ☐ อื่นๆ (โปรดระบุ).....

.....

.....

.....

.....

.....

6. ด้านสังคมดี (Happy Society) ในสถานศึกษาของท่าน ประสบปัญหาในข้อใดต่อไปนี้ (ตอบได้มากกว่า 1 รายการ)

- ☐ ไม่พบปัญหา
- ☐ เพื่อนร่วมงานมีความขัดแย้งกัน
- ☐ ท่านกับเพื่อนร่วมงานไม่มีการทำงานเป็นทีม
- ☐ เพื่อนร่วมงานไม่มีความจริงใจต่อกัน
- ☐ ท่านรู้สึกถึงความไม่ปลอดภัยและความไม่สงบสุขในสถานศึกษา หรือในชุมชน ใกล้เคียงกับที่ท่านทำงานอยู่
- ☐ อื่นๆ (โปรดระบุ).....

.....

.....

.....

.....

.....

7. ด้านไฟรู้ดี (Happy Brain) ท่านประสบปัญหาข้อใดต่อไปนี้ (ตอบได้มากกว่า 1 รายการ)

- ☐ ไม่พบปัญหา
- ☐ องค์กรของท่านไม่ส่งเสริม สนับสนุนให้ท่านมีความรู้เพิ่มเติม
- ☐ ท่านไม่ได้รับความรู้จากหัวหน้า หรือเพื่อนร่วมงาน เมื่อท่านได้เปลี่ยนภาระงานใหม่
- ☐ องค์กรของท่านไม่ส่งเสริม สนับสนุนความรู้เพิ่มเติมที่จำเป็นต่อการก้าวหน้าในงานของท่าน
- ☐ องค์กรของท่านไม่ได้ส่งเสริมการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นเพื่อให้ได้โอกาสในการทำงาน
- ☐ อื่นๆ (โปรดระบุ).....

.....

.....

.....

.....

.....

8. ด้านสุขภาพเงินดี (Happy Money) ท่านประสบปัญหาข้อใดต่อไปนี้ (ตอบได้มากกว่า 1 รายการ)

- ☐ ไม่พบปัญหา
- ☐ เงินเดือนของท่านไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
- ☐ ท่านมีปัญหานี้สิน
- ☐ ท่านขาดการวางแผนการใช้เงิน
- ☐ ท่านขาดการออมเงินในแต่ละเดือน
- ☐ อื่นๆ (โปรดระบุ).....

.....

.....

.....

.....

.....

9. ด้านการงานดี (Happy Work-Life) ท่านประสบปัญหาข้อใดต่อไปนี้ (ตอบได้มากกว่า

1รายการ)

- ☐ ไม่พบปัญหา
- ☐ ท่านใช้เวลาส่วนใหญ่ในการทำงานมากกว่าวันละ 8 ชั่วโมง
- ☐ ท่านได้รับการระงานที่เยอะมากเกินไป
- ☐ องค์กรของท่านไม่มีการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ☐ ท่านได้รับแรงกดดันในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน
- ☐ ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่สนับสนุนให้ท่าน พัฒนาความรู้ของตัวเองตลอดเวลา
- ☐ องค์กรของท่านไม่มีการวางแผนกรอบ อัตราค่าจ้างบรรจุ/ โยกย้ายคนให้เหมาะสมกับ

ภาระงาน

- ☐ อื่นๆ (โปรดระบุ).....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ข

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (IOC)

ตอนที่ 2 สภาพความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอ
แม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
	1. ด้านสุขภาพดี (Happy Body)								
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการจัดทำโครงการที่มีที่ส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษามีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่แข็งแรงพร้อมต่อการทำงาน P (Plan)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.	สถานศึกษามีการวางแผนการดำเนินงานเตรียมตัวรับ และกำหนดโครงสร้างทีมงาน พร้อมทั้งมอบหมายหน้าที่ผู้ที่รับผิดชอบที่ ในกรณีที่เกิดเหตุโรคระบาด หรือสถานการณ์ฉุกเฉินที่เกี่ยวข้องร่างกายและจิตใจ ของสมาชิกในสถานศึกษาทุกตำแหน่งงาน เช่น การจัดสอนแทน การจัดเตรียมรถรับส่งผู้ป่วย การทำงานในรูปแบบ Work from anywhere (ทำงานได้ทุกที่) P (Plan)	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมายในการบริหารงาน โดยคำนึงถึงสุขภาพร่างกาย และจิตใจของบุคลากรทางการศึกษาเป็นหลัก P (Plan)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.	สถานศึกษาจัดสถานที่สำหรับการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ของสมาชิกในสถานศึกษาทุกตำแหน่งงาน D (Do)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที)					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
5.	สถานศึกษาจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมด้านสุขภาพกาย เช่น การออกกำลังกาย การให้ความรู้ด้านสุขภาพ เป็นต้น D (Do)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6.	สถานศึกษามีสถานที่สำหรับการพักักษาตัว ในกรณีที่สมาชิกในสถานศึกษาทุกตำแหน่งงาน มีอาการเจ็บป่วยเบื้องต้น ที่ไม่หนักมาก เช่น หวัด พยาบาล มียาสามัญประจำห้องพยาบาล D (Do)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้รับผิดชอบโครงการมีการติดตาม ตรวจสอบการดำเนินโครงการที่ส่งเสริมสุขภาพร่างกายและจิตใจบุคลากรทางการศึกษา และผลการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในโครงการ เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ C (Check)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตาม เฝ้าดูอาการของบุคลากรทางการศึกษา ที่เข้ารับการรักษาพยาบาล เพื่อนำผลการติดตามมาวิเคราะห์จัดทำแผนขยายผล ต่อยอดและปรับปรุงแก้ไขกิจกรรมต่างๆ ในโครงการที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสุขภาพร่างกายและจิตใจของบุคลากรทางการศึกษา A (Act)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2. ผ่อนคลายดี (Happy Relay)									
9.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการบริหารงานต่างๆ โดยมุ่งเน้นให้ความสำคัญในการลดความเครียด และลดภาระงานของบุคลากรทางการศึกษา P (Plan)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
10.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการบริหารงาน และกำหนดขอบเขตการดำเนินงาน โครงสร้างของทีมงานที่สามารถทำงานร่วมกันได้ พร้อมทั้งมอบหมายงานตามความสามารถ ให้ภาระงานอย่างเท่าเทียมกัน P (Plan)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายการบริหารงานเกี่ยวกับการลดความเครียดในการทำงาน และการสร้างสัมพันธภาพ/ ความสัมพันธ์อันดีในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา P (Plan)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12.	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษามีความผ่อนคลายในการทำงาน เช่น มีการจัดคาวางให้ได้อย่างเท่าเทียม ให้อิสระในชั่วโมงว่างแก่บุคลากรทางการศึกษา เป็นต้น D (Do)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13.	สถานศึกษามีการส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างสัมพันธภาพ/ ความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน เช่น การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพช่วยแก้ไขปัญหาผ่านกระบวนการ PLC สภากาแฟ (World Cafe) การสอนงาน เป็นต้น D (Do)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14.	สถานศึกษามีการส่งเสริมการผ่อนคลายความเครียดจากการทำงานหรือสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต เช่น สร้างพื้นที่ในที่ทำงานให้สะอาดและเป็นระเบียบ มีพื้นที่สำหรับการผ่อนคลาย เป็นต้น D (Do)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15.	สถานศึกษามีระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นไม่กดดัน และไม่เคร่งครัด ที่อาจจะส่งผลเสียต่อสุขภาพจิตของบุคลากรทางการศึกษา D (Do)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
16.	สถานศึกษามีโครงการ หรือกิจกรรมที่มีการติดตาม ตรวจสอบสภาพจิตใจ ที่ส่งผลให้เกิดความเครียดในการทำงาน เช่น ทำแบบประเมินความเครียด ทำแบบดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย ทำแบบประเมินความเสี่ยงต่อการฆ่าตัวตาย (กรมสุขภาพจิต) และนำผลการติดตามตรวจสอบการทำแบบประเมินต่างๆ มาเปรียบเทียบกับเป้าหมาย C (Check)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17.	ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ที่รับผิดชอบโครงการ หรือกิจกรรมที่มีการติดตาม ตรวจสอบสภาพจิตใจ นำผลการประเมินมาวิเคราะห์ เพื่อจัดทำแผนขยายผล และเข้าช่วยหรือเพื่อแก้ไขปัญหาให้กับบุคลากรทางการศึกษา A (Act)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3. ด้านน้ำใจดี (Happy Heart)									
18.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการดำเนินงานโดยกำหนดโครงสร้างการทำงานเป็นทีม และส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์เหมือนพี่เหมือนน้อง ในสถานที่ทำงาน P (Plan)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19.	สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมให้คำแนะนำและให้การช่วยเหลือในการทำงานต่างๆ D (Do)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20.	ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้สึกเอื้ออาทร และมีน้ำใจให้กันและกัน D (Do)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
21.	สถานศึกษาส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ และ ความรับผิดชอบในหน้าที่แต่ละตำแหน่งงาน มุ่งเน้นการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม มีความ ซื่อสัตย์ ไม่เอาเปรียบในการปฏิบัติงานร่วมกัน D (Do)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22.	สถานศึกษามีการส่งเสริมกิจกรรมที่มุ่งเน้นให้ บุคลากรทางการศึกษามีการทำงานร่วมกัน โดย ความสามัคคีและสามารถทำงานร่วมกันได้อย่าง เป็นทีม D (Do)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23.	ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายงาน ให้ คำแนะนำการทำงานต่างๆ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา พร้อมทั้งติดตามตรวจสอบ ภาระงานต่างๆ ที่ได้ มอบหมายไว้ C (Check)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24.	ผู้บริหารสถานศึกษา นำผลการติดตามตรวจสอบ การเข้าช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาในการให้ คำแนะนำ และการช่วยสอนงาน นำมา ประเมินผลเพื่อวิเคราะห์การวางแผนงานในปี ถัดไป A (Act)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4. ด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul)									
25.	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนมอบหมายงาน โดย การใช้เหตุผล และวิเคราะห์ความสามารถของ ผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนเสมอ P (Plan)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
26.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายของ การบริหารงาน โดยการส่งเสริมให้บุคลากร ทางการศึกษาได้มีสิทธิพัฒนาตนเองตาม หลักธรรมทางศาสนาที่ตนนับถือ P (Plan)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
27.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวัดสภาพปัจจุบันของการดำเนินโครงการ หรือกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาได้มีสิทธิพัฒนาตนเองตามหลักธรรมทางศาสนาที่ตนนับถือ P (Plan)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28.	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตนตามกรอบของศีลธรรม วินัย และจรรยาบรรณวิชาชีพ D (Do)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29.	สถานศึกษาส่งเสริมกิจกรรมเกี่ยวกับการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมที่ดั้งเดิมของท้องถิ่น ในอำเภอ หรือจังหวัดที่ตั้งของสถานศึกษา เช่น กิจกรรมการกวาดข้าวทิพย์ กิจกรรมแห่เทียนเข้าพรรษา กิจกรรมบวงสรวงสักการะเจ้าพ่อพระวอ เป็นต้น D (Do)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตาม ตรวจสอบผลการดำเนินโครงการ หรือกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การปฏิบัติตนทางศาสนา เพื่อนำมาวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน และสาเหตุของปัญหาในการดำเนินโครงการ หรือกิจกรรม C (Check)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
31.	สถานศึกษา และผู้รับผิดชอบโครงการ หรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการปฏิบัติตนตามศาสนา นำผลการวิเคราะห์การดำเนินงาน มาทำการปรับปรุงแก้ไข เพื่อพัฒนาการดำเนินงานต่อไป A (Act)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
	5. ด้านครอบครัว (Happy Family)								
32.	สถานศึกษามีการประชุม วางแผนการดำเนินงาน ในเวลาราชการ ไม่ใช่เวลาหลังเลิกงาน P (Plan)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
33.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการปฏิบัติ หน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษา โดยให้ ความสำคัญในการแบ่งสัดส่วนในการทำงาน โดย ไม่เบียดเบียนเวลาพักผ่อน และการให้เวลากับ ครอบครัวของบุคลากรทางการศึกษา P (Plan)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
34.	สมาชิกในครอบครัวของบุคลากรทางการศึกษามี ความสัมพันธ์อันดีกับผู้บริหารสถานศึกษา และ เพื่อนร่วมงานในสถานศึกษาเดียวกัน D (Do)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
35.	สถานศึกษามีระบบการทำงานไม่กระทบต่อ ความสัมพันธ์ในครอบครัว เช่น ไม่เรียกใช้งาน หลังเวลาเลิกงาน ,ไม่ใช้งานในวันหยุด หรือวัน เสาร์ วันอาทิตย์ D (Do)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
36.	สถานศึกษามีกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ครอบครัว ของบุคลากรทางการศึกษามีส่วนในการเข้าร่วม กิจกรรม เช่น การเชิญสมาชิกในครอบครัว ร่วมงานเลี้ยงต่างๆ ของโรงเรียน D (Do)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
37.	ผู้บริหารสถานศึกษาออกแบบ และควบคุม กระบวนการทำงานที่คำนึงการแบ่งสัดส่วนการ ใช้เวลาในการทำงานที่ไม่ส่งผลกระทบต่อการใช้ เวลากับครอบครัวของบุคลากรทางการศึกษา C (Check)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
38.	ผู้บริหารสถานศึกษาแก้ไขปัญหาและประมวผล การปฏิบัติงานที่ใช้เวลาในการทำงานมากจนกิน เวลาพักผ่อน และวันหยุดต่างๆ เพื่อไม่ให้กระทบ ต่อเวลาพักผ่อน และการมีเวลาให้กับครอบครัว ของบุคลากรทางการศึกษา C (Check)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
39.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากร ทางการศึกษาแลกเปลี่ยนความคิด ในการวาง แผนการปฏิบัติงานกิจกรรมต่างๆ เพื่อแก้ปัญหาการ ทำงานที่อาจจะใช้เวลามาก ซึ่งจะป้องกันไม่ให้ เกิดผลกระทบต่อความสัมพันธ์ในครอบครัว A (Act)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6. ด้านสังคมดี (Happy Society)									
40.	สถานศึกษามีการประชุมวางแผนการดำเนินงาน เพื่อทำความเข้าใจรายละเอียดของงาน และมี การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานกัน อย่างชัดเจน P (Plan)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
41.	สถานศึกษามีสถานที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน และมีสภาพแวดล้อมที่ดี D (Do)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
42.	สถานศึกษาส่งเสริม และสนับสนุนการ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินงานใน กิจกรรมต่างๆ เพื่อสามารถนำความคิดไป ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อให้กิจกรรมดีขึ้น D (Do)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
43.	ผู้บริหารสถานศึกษาแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน ของบุคลากรทางการศึกษา ที่อาจจะเกิดความ ขัดแย้งในสถานศึกษา โดยให้ความเสมอภาค และให้ภาระงานอย่างเท่าเทียม C (Check)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
44.	ผู้บริหารสถานศึกษาติดตาม สังเกตความสัมพันธ์ของบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำผลการติดตาม และสังเกตมาแก้ไขปัญหาพฤติกรรมที่ส่งผลให้เกิดความขัดแย้งในสถานศึกษา C (Check)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
45.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรทางการศึกษาได้มีส่วนร่วม ในการแสดงความคิดเห็น และร่วมกันตัดสินใจในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ A (Act)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7. ด้านใฝ่รู้ดี (Happy Brain)									
46.	สถานศึกษามีการวางแผน และให้มีการดำเนินโครงการ หรือกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรทางการศึกษา เพื่อมีความรู้เท่าทันต่อสถานการณ์ต่างๆ ของโลก เช่น การอบรมให้ความรู้สื่อการสอนออนไลน์ TikTok ,อบรมให้ความรู้ป้องกันด้านมิจฉาชีพออนไลน์ เป็นต้น P (Plan)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
47.	สถานศึกษาสำรวจสภาพความรู้ปัจจุบันของบุคลากรทางการศึกษา เกี่ยวกับการประเมินการปฏิบัติงานโดยการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน PA (Performance Agreement) และหลักเกณฑ์วิธีการ เพื่อขอเลื่อนมีวิทยฐานะ เพื่อนำผลการสำรวจมาวางแผนพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา P (Plan)	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
48.	สถานศึกษามีโครงการ หรือกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความสามารถ เพิ่มเติมในสิ่งใหม่ๆ ให้เท่าทันสถานการณ์โลก เพื่อให้บุคลากรทางการศึกษามีความรู้ ความสามารถเท่าทันโลก D (Do)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
49.	ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนให้บุคลากรทางการศึกษามีความรู้ ความสามารถ และทำผลงานทางด้านวิชาการและผลงานด้านการพัฒนาผู้เรียน เพื่อความก้าวหน้าทางสายงานวิชาชีพทางการศึกษา D (Do)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
50.	ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานทุกฝ่าย และหัวหน้ากิจกรรม พร้อมทั้งบุคลากรทางการศึกษามีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความรู้ และมีการสอนงานกันด้วยความเป็นกัลยาณมิตร D (Do)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
51.	ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนให้บุคลากรทางการศึกษา ได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่าเดิม เช่น ระดับปริญญาโท ระดับปริญญาเอก เป็นต้น เพื่อนำความรู้มาพัฒนาสายงานทางวิชาชีพทางการศึกษา D (Do)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
52.	สถานศึกษามีการติดตาม ตรวจสอบ ความก้าวหน้าทางวิชาชีพของบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำข้อมูลที่ได้ติดตามตรวจสอบมาส่งเสริมพัฒนาให้บุคลากรทางการศึกษามีความก้าวหน้าทางด้านวิชาชีพเช่น สํารวจระยะเวลาการของยื่นวิทยฐานะความรู้ความเข้าใจการของเลื่อนมีวิทยฐานะเพื่อผลประโยชน์ของบุคลากรทางการศึกษา C (Check)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
53.	สถานศึกษาส่งเสริม หรือเปิดโอกาสให้บุคลากรทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการขอขึ้นเลื่อนวิทยฐานะ เป็นพี่เลี้ยงโดยการนำความรู้ความสามารถมาแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) ให้บุคลากรทางการศึกษา A (Act)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8. สุขภาพเงินดี (Happy Money)									
54.	สถานศึกษามีการสำรวจสภาพการเงินปัจจุบันของบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำมาจัดตั้งโครงการ หรือกิจกรรมที่จะช่วยเหลือด้านการเงินและสวัสดิการต่างๆ P (Plan)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
55.	สถานศึกษามีการตั้งเป้าหมาย การให้ค่าตอบแทนให้กับบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม ยุติธรรมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย เช่น การเลื่อนเงินเดือนตามปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ P (Plan)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
56.	ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาให้ค่าตอบแทนหรือเงินเดือนกับบุคลากรทางการศึกษา เพียงพอต่อค่าครองชีพในภาวะเมืองเศรษฐกิจพิเศษ D (Do)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
57.	ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาให้ผลรางวัล คำชื่นชมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ให้บุคลากรทางการศึกษาอย่างยุติธรรม D (Do)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
58.	สถานศึกษามีการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรมโดยพิจารณาจากปริมาณงาน และความสำเร็จของโครงการ หรือกิจกรรม อย่างเหมาะสม D (Do)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
59.	สถานศึกษามีกิจกรรมที่ส่งเสริมการออมเงิน และให้กู้ยืมเงินยามฉุกเฉิน สำหรับบุคลากรในสถานศึกษา D (Do)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
60.	สถานศึกษามีการใช้จ่ายเงินตามโครงการ หรือกิจกรรมต่างๆ อย่างชัดเจน เป็นไปตามระเบียบการเบิกจ่ายเงิน และสามารถชี้แจงรายการเบิกจ่ายให้กับบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างเปิดเผย D (Do)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
61.	สถานศึกษามีการติดตาม ตรวจสอบงบประมาณการใช้จ่ายเงินแต่ละโครงการ หรือกิจกรรม อย่างสม่ำเสมอ โดยนำผลการติดตาม ตรวจสอบงบประมาณไปใช้ในการวางแผนพิจารณาการใช้จ่ายในปีงบประมาณถัดไป C (Check)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
62.	สถานศึกษามีการควบคุมงบประมาณการใช้จ่ายในโครงการ หรือกิจกรรมที่มีการใช้จ่ายโดยไม่จำเป็นเพื่อแก้ไขปัญหางบประมาณที่ไม่เพียงพอในการดำเนินโครงการต่างๆ ภายในสถานศึกษา C (Check)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
63.	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรทางการศึกษา แบ่งปันแลกเปลี่ยน กำหนดมาตรฐาน เป้าหมาย ด้านการใช้งบประมาณในโครงการ หรือกิจกรรมอื่นๆ ร่วมกัน A (Act)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9.การงานดี (Happy Work-life)									
64.	สถานศึกษามีการวางแผน จัดทำโครงการ หรือกิจกรรมเกี่ยวกับการดูแลด้านสุขภาพ สิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา สวัสดิการหรือผลตอบแทน P (Plan)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
65.	สถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายของโครงการหรือกิจกรรม ที่เกี่ยวกับการดูแลด้านสุขภาพสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา สวัสดิการหรือผลตอบแทน เช่น การทำประกันอุบัติเหตุให้กับบุคลากรทางการศึกษา หรือ สวัสดิการตอบแทนให้กับครูเวรรักษาการณ์ประจำวัน มีห้องพักให้กับบุคลากรทางการศึกษาในยามว่าง P (Plan)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
66.	สถานศึกษาในการวางแผนกระบวนการครอบคลุมสิ่งที่ต้องจ้างปรับปรุงเปลี่ยนแปลง รวมถึงการพัฒนาสิ่งใหม่ๆ และแก้ปัญหาตามปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น P (Plan)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
67.	ผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษา โดยมีขั้นตอนการปฏิบัติงานคำนึงถึงความสามารถและความเหมาะสมไม่สั่งงานซ้ำซ้อน อีกทั้งคำนึงถึงความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกันของบุคลากรทางการศึกษา D (Do)	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
68.	สถานศึกษาในการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรมตามเกณฑ์ได้ชัดเจนและยุติธรรม D (Do)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
69.	สถานศึกษา มีการติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำผลการติดตามตรวจสอบมาให้คำแนะนำและปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติ C (Check)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
70.	สถานศึกษานี้การปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงาน หรือ บริหารทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามโครงการกิจกรรมที่ได้กำหนดไว้ C (Check)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
71.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรทางการศึกษา เสนอแนวคิดหรือเสนอ ความคิดเห็นในการปรับปรุงพัฒนางานในด้านต่างๆ ในปีงบประมาณ ปัจจุบัน เพื่อนำความเห็นเป็นแนวทางในการพัฒนา A (Act)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ค

ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.913	71

ภาคผนวก ง

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการบริหารองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า
อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์นี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อหาแนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุข อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้ข้อมูลจากการศึกษาสภาพและปัญหา ความผิอองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

2. แบบสัมภาษณ์นี้ แบ่งออก เป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุข อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

3. เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยซึ่งจะนำเสนอในภาพรวมจึงไม่มีผลใดๆ ต่อผู้รับการสัมภาษณ์ทั้งสิ้น ดังนั้น เพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูลและเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์ข้อมูลจึงขอความกรุณาตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นให้ตรงตามความจริง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสัมภาษณ์

นางสาวรศกัจิราภรณ์ อ่อนบรรจง

เบอร์โทร 062-9692824

นักศึกษาปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

สัมภาษณ์เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.
 ตั้งแต่เวลาถึงเวลา
 สถานที่สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

คำชี้แจง โปรดให้สัมภาษณ์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของท่าน

ชื่อ.....นามสกุล.....
 อาชีพ.....ตำแหน่ง.....
 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
 วุฒิการศึกษาสูงสุด
 สถานที่ปฏิบัติงาน.....

ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุข อำเภอแม่สอด สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

จากการรวบรวมเก็บแบบสอบถามผู้วิจัยได้นำสภาพและปัญหาความเป็นองค์กรแห่งความสุข ของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 เพื่อมาหาแนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

ท่านมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ในภาพรวมอย่างไร

1. สภาพความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

1.1 ด้านสุขภาพดี (Happy Body)

1.1.1 ท่านมีแนวทางอย่างไรที่จะพัฒนากิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพร่างกายของบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.1.2 ท่านมีแนวทางร่วมอย่างไรที่จะจัดสรรงบประมาณ หรือทรัพยากรที่นำไปพัฒนาปรับปรุงสนามกีฬา และจัดหาอุปกรณ์สำหรับการออกกำลังกาย หรือการอบรมให้ความรู้ทางด้านการออกกำลังกาย หรือการส่งเสริมสุขภาพ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรหันมาออกกำลังกายและการร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกที่ส่งเสริมเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพร่างกาย เช่น องค์กรสุขภาพ โรงพยาบาล หรือหน่วยงานท้องถิ่น ในการพัฒนาหรือจัดหาสถานที่ออกกำลังกาย

1.1.3 ท่านมีแนวทางร่วมอย่างไรในการพัฒนาระบบการติดตามสุขภาพของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และการร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เช่น โรงพยาบาล หรือ ศูนย์สุขภาพในการติดตามพัฒนาสุขภาพของบุคลากรให้ตรงตามความต้องการของบุคลากร

1.2 ด้านผ่อนคลาย (Happy Relay)

1.2.1 ท่านมีแนวทางกรมอย่างไรในการบริหารงานอย่างมีเป้าหมายเพื่อช่วยให้บุคลากรจัดการกับลำดับการทำงาน เพื่อวางแผนในการดำเนินงาน และจัดการความเครียดจากการทำงานได้ดี เช่น การจัดสวัสดิการเพิ่มเติม การฝึกอบรมด้านการจัดการความเครียด หรือปรับปรุงโครงสร้างการทำงาน เพื่อให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ

1.2.2 ท่านมีแนวทางร่วมอย่างไร ในการวางแผนในการดำเนินงานบริหารงานเพื่อลดความเครียดของบุคลากร และ ส่งเสริมโครงการที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต และสร้างความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรในองค์กร หรือการจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนา ความสัมพันธ์ ในองค์กรและการช่วยลดความเครียด ของบุคลากร

1.2.3 ท่านมีแนวทางร่วมอย่างไร มีการวางแผนบริหารเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ในสถานที่ทำงาน ของบุคลากรในองค์กร และการกำหนดบทบาทหน้าที่ภาระงานเพื่อให้บุคลากรมีเวลาในการพักผ่อนอย่างเหมาะสมโดยไม่กระทบต่อภาระงาน

1.2.4 ท่านมีแนวทางร่วมอย่างไร ในการติดตามตรวจสอบ สภาพจิตใจและ ส่งเสริมการพัฒนาสุขภาพจิตของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ และกำหนดตัวชี้วัดหรือเกณฑ์ในการประเมินสุขภาพจิต เพื่อนำผลไปใช้ในการวางแผนการช่วยเหลือบุคลากรในสถานที่ทำงาน

1.3 ด้านน้ำใจดี (Happy Heart)

1.3.1 ท่านมีแนวทางร่วมอย่างไร หรือมี สร้างแนวทางใหม่ๆ หรือวิธีการที่ช่วยเหลือในการสอนงานให้กับบุคลากรในสถานที่ทำงานให้สามารถเติบโตและสามารถพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรของท่านให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

.....

.....

.....

1.3.2 ท่านมีแนวทางร่วมอย่างไร โดยมีแนวปฏิบัติอย่างไรในการวางแผนเพื่อเสริมสร้างองค์กรแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการทำงานร่วมกันอย่างซื่อสัตย์และไม่เอาเปรียบ

.....

.....

.....

1.3.3 ท่านมีแนวทางร่วมอย่างไร ในการส่งเสริม หรือ พัฒนา กิจกรรมที่ช่วยสร้างความสัมพันธ์ ที่ดีระหว่างกันของบุคลากรในสถานที่ทำงาน ให้สามารถทำงานร่วมกันได้ และมีการทำงานเป็นทีม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน

.....

.....

.....

1.4 ด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul)

1.4.1 ท่านมีแนวทางร่วมอย่างไรในการจัดกิจกรรม ที่ส่งเสริมให้บุคลากรนำครอบครัวมาร่วมในการดำเนินงานกิจกรรมต่างๆ เพื่อสร้างเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครอบครัวของบุคลากร และความสัมพันธ์ในองค์กร

.....

.....

.....

1.4.2 ท่านมีแนวทางร่วมอย่างไรในการส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามศาสนาที่บุคลากรในสถานที่ทำงานของท่านนับถือ

.....

.....

.....

1.4.3 ท่านมีแนวทางร่วมอย่างไร ในการส่งเสริมการปฏิบัติตนในการเป็นตัวอย่างที่ดีของสังคม ตาม จรรยาบรรณวิชาชีพ และทางด้านจริยธรรม คุณธรรม ของบุคลากรในองค์กร

.....

.....

.....

1.4.4 ท่านมีแนวทางร่วมอย่างไร ในการส่งเสริมการสร้างบรรยากาศ ในการทำงานที่สงบสุข เพื่อเสริมสร้าง ให้บุคลากรในสถานที่ทำงานของท่าน มีสมานิติที่ดีในการทำงาน

.....

.....

.....

1.5 ด้านครอบครัวดี (Happy Family)

1.5.1 ท่านมีแนวทางร่วมอย่างไร ในการจัดสรรเวลาให้กับบุคลากร ในองค์กร ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่โดยไม่กระทบต่อครอบครัว

.....

.....

.....

1.5.2 ท่านมีแนวทางร่วมอย่างไร ในการส่งเสริม วัฒนธรรมที่รักษาความสมดุล ระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวให้กับบุคลากร

.....

.....

.....

1.5.3 ท่านมีแนวทางร่วมอย่างไร มีการส่งเสริมความสัมพันธ์ในครอบครัวของบุคลากร เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและครอบครัว และลดความเครียดในการทำงาน

.....

.....

.....

1.6 ด้านสังคมดี (Happy Society)

1.6.1 ท่านมีแนวทางร่วมอย่างไร ในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการทำงานเป็นทีม และเคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง

1.6.2 ท่านมีแนวทางร่วมอย่างไร ในการป้องกันความขัดแย้ง ในการปฏิบัติงานร่วมกันหรือทัศนคติ ที่อาจจะส่งผลเสียต่อการทำงานร่วมกัน

1.6.3 ท่านมีแนวทางอย่างไรในการ รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมวางแผนในการพัฒนาการดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อลดความผิดพลาดในการดำเนินงาน หรือการทำงานร่วมกัน ของบุคลากรในองค์กร

1.7 ด้านใฝ่รู้ดี (Happy Brain)

1.7.1 ท่านมีแนวทางร่วมอย่างไร ในการจัดตั้ง คือตอนแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างฝ่ายงาน อีกทั้งการร่วมใจสนับสนุนให้มีระบบพี่เลี้ยงเพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร

1.7.2 ท่านมีแนวทางร่วมอย่างไร ในการพัฒนาบุคลากร และการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้ใหม่ๆ อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

1.7.3 ท่านมีแนวทางร่วมอย่างไร ในการวางแผนพัฒนาความรู้ ความสามารถ และส่งเสริมทักษะ แห่งการเรียนรู้ของบุคลากร ในการพัฒนาและส่งเสริมทักษะทางด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เค้าวสยในการปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

.....

.....

.....

1.7.4 ท่านมีแนวทางร่วมอย่างไร มีการส่งเสริมและเปิดโอกาสให้บุคลากร ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง หรือมีความก้าวหน้าทางสายงาน พร้อมทั้ง การสนับสนุนการสร้างกลุ่มการเรียนรู้ร่วมกัน (PLC) เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ระหว่างกัน

.....

.....

.....

1.8 ด้านสุขภาพเงินดี (Happy Money)

1.8.1 ท่านมีแนวทางร่วมอย่างไร ในการส่งเสริมการออมเงินสำหรับบุคลากร และการจัดระบบบัญชีเงิน ยามฉุกเฉิน เพื่อสามารถช่วยลดภาระ ลดความเครียด หรือความกังวลทางการเงินของบุคลากรในองค์กร พร้อมทั้งเสริมสร้างการตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการทางการเงิน

.....

.....

.....

1.8.2 ท่านมีแนวทางร่วมอย่างไร ในการสำรวจสภาพการเงินของบุคลากร หากมีกระบวนการสำรวจสภาพการเงิน และมีเครื่องมือหรือวิธีการในการรวบรวม เพื่อพัฒนาโครงการหรือกิจกรรมที่สามารถช่วยเหลือด้านการเงินให้กับบุคลากร

.....

.....

.....

1.8.3 ท่านมีแนวทางร่วมอย่างไร ในการพิจารณาผลรางวัลหรือคำชื่นชมให้แก่บุคลากรและการสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากร

.....

.....

.....

1.9 ด้านการงานดี (Happy Life)

1.9.1 ท่านมีแนวทางร่วมอย่างไร ในการบริหารงานในสถานศึกษาของท่าน
ที่คำนึงถึงความสามารถและความเหมาะสมของบุคลากรแต่ละคน และป้องกันไม่ให้เกิดการสั่งงาน
ซ้ำซ้อนในองค์กร

1.9.2 ท่านมีแนวทางร่วมอย่างไร ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในการพัฒนา
คุณภาพการทำงานและทักษะของบุคลากร และนำผลการประเมินเพื่อช่วยเสริมสร้างการพัฒนา
บุคลากร

1.9.3 ท่านมีแนวทางร่วมอย่างไร ในการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เสนอความ
คิดเห็นหรือแนวคิดในการปรับปรุงพัฒนางาน และการพัฒนาระบบการสื่อสารภายในองค์กร
เพื่อช่วยให้องค์กรมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ปัญหาการบริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลให้สถานศึกษาไม่เป็นองค์กรแห่งความสุขของ
สถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ตาก เขต 2

2.1 ด้านสุขภาพ (Happy Body)

2.1.1 ท่านมีแนวทางร่วมอย่างไร ในการจัดการเวลาในการทำงานเพื่อไม่ให้เกิด
ผลกระทบต่อสุขภาพของบุคลากร

2.1.2 ท่านมีแนวทางร่วมอย่างไร ในการบริหารเวลา หรือจัดลำดับความสำคัญของงาน เพื่อปรับปรุงระบบการทำงาน ลดความเครียด และภาระงานต่างๆ

.....

.....

.....

2.1.3 ท่านมีแนวทางร่วมอย่างไร ในการส่งเสริมกิจกรรมเกี่ยวกับการออกกำลังกาย หรือสนับสนุนสถานที่ออกกำลังกายในองค์กร

.....

.....

.....

2.2 ด้านผ่อนคลายดี (Happy Relay)

2.2.1 ท่านมีแนวทางร่วมอย่างไร ในการนำแนวทางมาใช้พัฒนาพื้นที่พักผ่อนให้เหมาะสมกับบุคลากร เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

.....

.....

.....

2.2.2 ท่านมีแนวทางร่วมอย่างไร ในการปรับโครงสร้างงานหรือวิธีบริหารจัดการงานที่สามารถช่วยลดความเครียดของบุคลากร

.....

.....

.....

2.2.3 ท่านมีแนวทางร่วมอย่างไร ในการสนับสนุนการพักผ่อนระหว่างวันทำงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถฟื้นฟูพลังงานและมีประสิทธิภาพในการทำงาน

.....

.....

.....

2.3 ด้านน้ำใจดี (Happy Heart)

2.3.1 ท่านมีแนวทางร่วมอย่างไร ในการส่งเสริมและพัฒนาแนวทางการสื่อสาร หรือการทำงานเป็นทีม

.....

.....

.....

2.3.2 ท่านมีแนวทางร่วมอย่างไร ในการสร้างมาตรการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริม ความสำเร็จภายในองค์กร

.....

.....

.....

2.3.3 ท่านมีแนวทางร่วมอย่างไร ในการส่งเสริมการสื่อสารภายในทีม เช่น การประชุม การใช้เครื่องมือสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ที่สามารถช่วยให้การทำงานเป็นทีมราบรื่นขึ้น

.....

.....

.....

2.4 ด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul)

2.4.1 ท่านมีแนวทางร่วมอย่างไร ในการส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา และการ ดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในองค์กรเกี่ยวกับศาสนาของบุคลากร เช่น การจัดพื้นที่สำหรับการปฏิบัติตาม ศาสนา การให้วันหยุดตามเทศกาลศาสนาต่างๆ หรือการจัดกิจกรรมร่วมกัน

.....

.....

.....

2.4.2 ท่านมีแนวทางร่วมอย่างไร ในการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อสุขภาพจิตของ บุคลากร และการปรับปรุงการสื่อสารภายในองค์กร

.....

.....

.....

2.4.3 ท่านมีแนวทางร่วมอย่างไร ในการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อ
การกระทำของตนเอง การจัดการหรือมาตรการเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการขอโทษและการรับผิดชอบ
ของบุคลากรที่ทำงานร่วมกัน

.....

.....

.....

2.5 ด้านครอบครัวดี (Happy Family)

2.5.1 ท่านมีแนวทางร่วม หรือวิธีใดที่สามารถทำให้องค์กรดำเนินเพื่อให้บุคลากร
สามารถจัดสรรเวลาให้กับครอบครัวได้ดีขึ้น โดยไม่กระทบต่อคุณภาพของงาน

.....

.....

.....

2.5.2 ท่านมีแนวทางอย่างไร ในการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงแนวทางในการ
บริหารเวลาทำงานและพักผ่อนของบุคลากร เช่น การใช้เวลาพักผ่อนที่ยืดหยุ่นหรือการปรับเวลา
เข้า-ออกงานให้เหมาะสมกับบุคลากร

.....

.....

.....

2.5.3 ท่านมีแนวทางอย่างไร ในการให้บุคลากรมีเวลาในการทำกิจกรรมที่ช่วย
ส่งเสริมคุณภาพชีวิตหลังเลิกงาน หรือวันหยุด

.....

.....

.....

2.6 ด้านสังคมดี (Happy Society)

2.6.1 ท่านมีแนวทางร่วมอย่างไร ในการลดความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงานของ
บุคลากร

.....

.....

.....

2.6.2 ท่านมีแนวทางร่วมอย่างไร ในการดำเนินการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และการทำงานร่วมกันในทีมอย่างมีประสิทธิภาพ

.....

.....

.....

2.6.3 ท่านมีแนวทางร่วมอย่างไร ในการเพิ่ม ปรับปรุงความปลอดภัยในองค์กร และชุมชนใกล้เคียง และสร้างบรรยากาศที่ลงบสุขในชุมชนใกล้เคียงสถานที่ทำงาน

.....

.....

.....

2.7 ด้านใฝ่รู้ดี (Happy Brain)

2.7.1 ท่านมีแนวทางร่วมอย่างไร ในการสร้างความรู้ ความเข้าใจ เมื่อมีการได้ปรับเปลี่ยนหน้าที่และภาระงานใหม่ๆของบุคลากร พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเอง

.....

.....

.....

2.7.2 ท่านมีแนวทางร่วมอย่างไร ที่จะดำเนินการให้บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้เพิ่มเติม เพื่อความก้าวหน้าในสายงาน

.....

.....

.....

2.7.3 ท่านมีแนวทางร่วมอย่างไร ในการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้เพิ่มเติมในสายงานของตนเอง

.....

.....

.....

2.8 ด้านสุขภาพเงินดี (Happy Money)

2.8.1 ท่านมีแนวทางร่วมอย่างไร ในการดำเนินการเพื่อช่วยเหลือให้บุคลากร
มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต

.....

.....

.....

2.8.2 ท่านมีแนวทางร่วมอย่างไร ในการให้ความรู้เกี่ยวกับการออมเงินและ
การวางแผนทางการเงิน และการจัดทำรูปแบบเพื่อที่จะช่วยเหลือบุคลากรนำความรู้ที่ได้สามารถ
ไปใช้ได้จริง

.....

.....

.....

2.8.3 ท่านมีแนวทางร่วมอย่างไร ในการช่วยเหลือบุคลากรที่มีปัญหาหนี้สิน

.....

.....

.....

2.9 ด้านการงานดี (Happy Work-Life)

2.9.1 ท่านมีแนวทางร่วมอย่างไร ในการปรับโครงสร้างงานหรือสามารถช่วยให้
บุคลากรทำงานเสร็จภายในเวลาที่กำหนด

.....

.....

.....

2.9.2 ท่านมีแนวทางร่วมอย่างไร ในการสนับสนุนทางจิตใจหรือช่องทางให้
คำปรึกษาสำหรับบุคลากรที่เผชิญปัญหาแรงกดดันที่เกิดจากเพื่อนร่วม

.....

.....

.....

2.9.3 ท่านมีแนวทางร่วมอย่างไร ในการพัฒนาแผนการยกย้ายและจัดสรร

บุคลากรให้เกิดความสมดุลในการทำงาน

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการสัมภาษณ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ภาคผนวก จ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์
แนวทางการบริหารองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า
อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

- | | |
|-------------------------------|---|
| 1. อาจารย์อนงค์ เหล็กเมือง | ผู้นำศาสนาคริสต์ คริสจักร St Stephen Church Maesot
อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก |
| 2. ศาสนาจารย์อาตุลย์ สุรินทร์ | ผู้นำศาสนาคริสต์ คริสจักรสมานสามัคคี
อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก |
| 3. พระใบฎีกาสมยศกิตติปาโล | ผู้นำศาสนาพุทธ เจ้าอาวาสวัดคอกช้างเผือก
อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก |
| 4. พระจันดี ธรรมทีโป | ผู้นำศาสนาพุทธ เจ้าอาวาสวัดท่าอาจใหม่
อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก |
| 5. พระชลิต อาโลโก | ผู้นำศาสนาพุทธ เจ้าอาวาสวัดพระมหาองค์ดำ
อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก |
| 6. พระครูสุชาติอรนิเวศน์ | ผู้นำศาสนาพุทธ เจ้าอาวาสวัดวังตะเคียน
อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก |
| 7. นายเอกลักษณ์ จิตต์จำนง | ผู้นำศาสนาอิสลาม รองผู้อำนวยการโรงเรียนอิสลามศึกษา
สังกัดการศึกษาเอกชน อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก |
| 8. นายสมชาย โตเทียม | ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนรวมไทยพัฒนา 6
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 |
| 9. นายอดิเรก คำเป็กเครือ | ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนห้วยน้ำนักวิทยา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 |
| 10. นายกิตติพงษ์ คำฟู | ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านน้ำหอม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 |
| 11. นางสาวสวนันท์ โพธิ์งาม | ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนประชาพัฒนา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 4 |
| 12. นางสาวพรรณนา แสงเอื้อย | ครูชำนาญการพิเศษโรงเรียนบ้านวังผา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 |
| 13. นางคุณัญญา จำนงค์รัตน์ | ครูชำนาญการพิเศษโรงเรียนแม่ระมาดวิทยาคม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 |

14. นายกตณพล สอนไว ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2
15. นางสาวกมลพร สุทรเสถียร ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2
16. นางเพลินฤทัย สุทรเสถียร นักจิตแพทย์ โรงพยาบาลแม่สอด
17. นางสาวภิญญาดา รongคง นักจิตวิทยาโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์

ที่ อว ๐๖๑๕/ว ๑๖๙๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
อ.เมือง จ.กำแพงเพชร ๖๒๐๐๐

๗ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบประเมินคุณภาพเครื่องมือเพื่อใช้ในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. โครงร่างการศึกษาค้นคว้าอิสระ	จำนวน ๑ ฉบับ
	๒. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	จำนวน ๑ ฉบับ
	๓. เครื่องมือสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพ	จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวรัศมีจิราภรณ์ อ่อนบรรจง นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร กำลังดำเนินการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการบริหารองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต ๒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พฤษภูมิพล พฤษภูมิกล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ

ในการจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ได้พิจารณาแล้วเห็น ว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณาตรวจสอบประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ ดังรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชัชชัย พวกดี)

รองอธิการบดี รักษาการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

๗ พฤษภาคม ๒๕๖๗

Signature Code : F๖MCiKX๗๓๒๖๖๔๑H๑๕๓๓



คณะครุศาสตร์

โทร ๐๕๕-๗๐๖๕๑๙ ต่อ ๒๐๑๐

โทรสาร ๐๕๕-๗๐๖๕๑๘

นางสาวรัศมีจิราภรณ์ อ่อนบรรจง : โทร ๐๖๒-๙๖๙-๒๘๒๔



“ราชภัฏ รวมพลัง ยับยั้งทุจริต”

ที่ อว ๐๖๑๕/๓๔๔๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
อ.เมือง จ.กำแพงเพชร ๖๒๐๐๐

๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตทดลองใช้ (Try out) เครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระระดับปริญญาโท

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๓๐ ฉบับ

ด้วย นางสาวรศกจิราภรณ์ อ่อนบรรจง นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร กำลังดำเนินการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนว ทางการบริหารองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต ๒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พฤษภูมิพล พฤษภูมิกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ นางสาวรศกจิราภรณ์ อ่อนบรรจง กำลังดำเนินการอยู่ในขั้นตอนทดลองใช้เครื่องมือ (Try out) เพื่อตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงเครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระ ทางมหาวิทยาลัยฯ จึงใคร่ขออนุญาตให้ผู้วิจัยดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระ จากบุคลากรใน หน่วยงานของท่านตามจำนวนแบบสอบถามที่ส่งมาด้วยนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จาก ท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์วิสิฐ ธีญะวัน)

รองอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๗

Signature Code : F๖NfidZUwGQOfAhb๗nH



คณะครุศาสตร์

โทร ๐๕๕-๗๐๖๕๑๙ ต่อ ๒๐๑๐

โทรสาร ๐๕๕-๗๐๖๕๑๘

นางสาวรศกจิราภรณ์ อ่อนบรรจง : โทร ๐๖๒-๙๖๙-๒๘๒๔



“ราชภัฏ รวมพลัง ยับยั้งทุจริต”

ที่ อว ๐๖๑๕/ว ๔๖๖๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
อ.เมือง จ.กำแพงเพชร ๖๒๐๐๐

๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน

ด้วย นางสาวรศกจิราภรณ์ อ่อนบรรจง นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร กำลังดำเนินการการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนว
ทางการบริหารองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเขตชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต ๒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พฤตพิพล พฤตพิณกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ

ในการจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องนี้ มีความจำเป็นต้องใช้ข้อมูลจากท่าน เพื่อประกอบใน
การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการอย่างยิ่ง ทางมหาวิทยาลัยฯ จึงใคร่ขออนุญาตให้
ผู้วิจัยเข้าสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ สำหรับวัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์
นั้น ผู้วิจัยจะประสานกับท่านอีกครั้งหนึ่ง โดยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ
ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ฉัฒนิกา ตันตสันติสม)

รองอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๗

Signature Code : F๖MwiKXLt๖wugpmM๙Hjt



คณะครุศาสตร์

โทร ๐๕๕-๗๐๖๕๑๙ ต่อ ๒๐๑๐

โทรสาร ๐๕๕-๗๐๖๕๑๘

นางสาวรศกจิราภรณ์ อ่อนบรรจง : โทร ๐๖๒-๙๖๙-๒๘๒๔



“ราชภัฏ รวมพลัง ยับยั้งทุจริต”