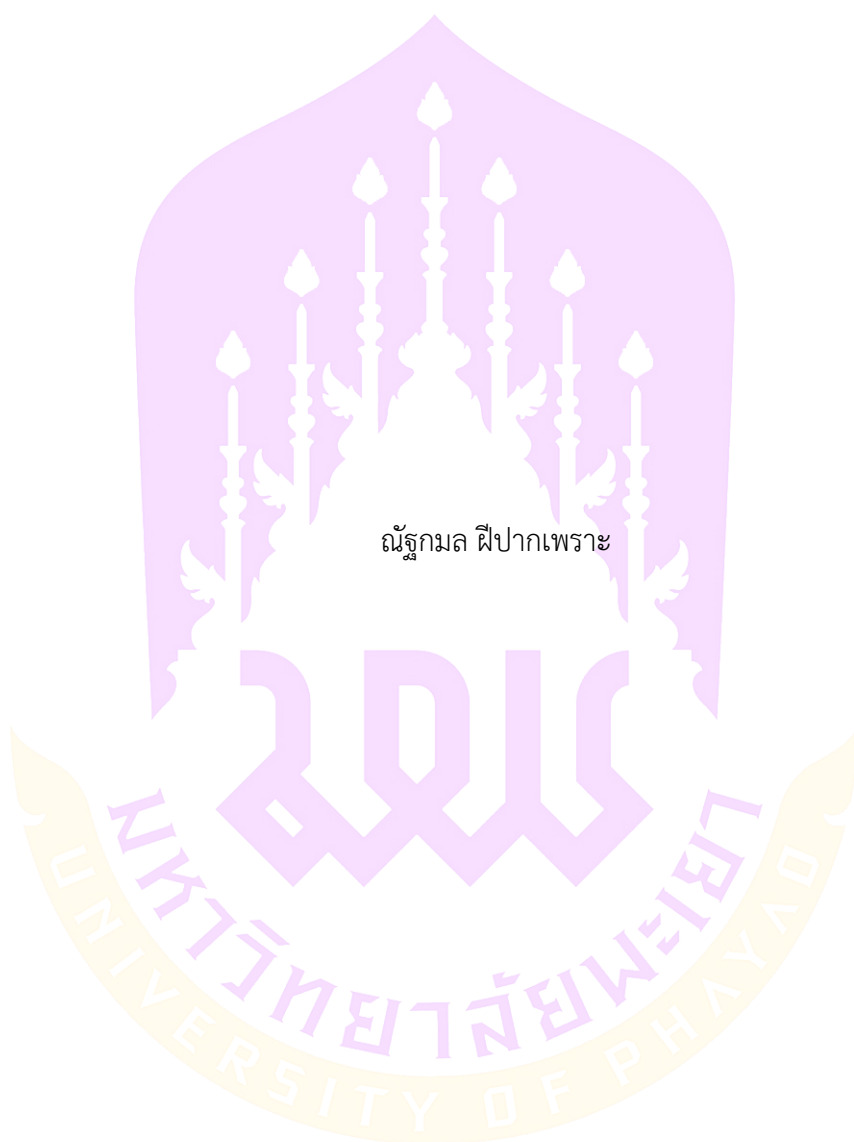


รูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



วิทยานิพนธ์เสนอมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
กุมภาพันธ์ 2568
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

รูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



ณัฐกมล ฝิปากเพระ

วิทยานิพนธ์เสนอมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
กุมภาพันธ์ 2568
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

A MODEL OF ADMINISTRATION TO A HAPPY WORKPLACE ORGANIZATION OF
SECONDARY SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF
BASIC EDUCATION COMMISSION



A Dissertation Submitted to University of Phayao
in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Doctor of Philosophy Degree in Educational Administration
February 2025
Copyright 2025 by University of Phayao

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

รูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ของ ญัฐกมล ฝิปากเพราะ

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ดร. ประวิต เอราวรรณ)

..... ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ดร. โสภา อำนวยรัตน์)

..... กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. น้ำฝน กันมา)

..... กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สันติ บุรณะชาติ)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชิดาวัลย์ อุ่นกอง)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์)

เรื่อง:	รูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ผู้วิจัย:	ณัฐกมล ฝีกปากเพระ, วิทยานิพนธ์: ปรัชญา (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2567
อาจารย์ที่ปรึกษา:	รองศาสตราจารย์ ดร. โสภิตา อำนาจรัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กัน มา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุณยะชาติ
คำสำคัญ:	รูปแบบ, การบริหาร, องค์กรแห่งความสุข, โรงเรียนมัธยมศึกษา

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อสร้างรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมีวัตถุประสงค์เฉพาะ ได้แก่ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและแนวทางในการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย 2 ขั้นตอน ดังนี้ 1.1) การศึกษาองค์ประกอบในการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 333 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน 1.2) การศึกษาแนวทางในการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยวิธีการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน จากแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา 2) เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการยกร่างรูปแบบและประเมินความเหมาะสมของรูปแบบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 13 คน และ 3) เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 333 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ

ผลการวิจัย พบว่า 1) ผลการศึกษาองค์ประกอบและแนวทางในการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา 1.1) ผลการศึกษาองค์ประกอบในการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาพรวมมีความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า โมเดลความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก 1.2) แนวทางในการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา และ 4) เงื่อนไขความสำเร็จ 2) ผลการสร้างรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 3) ผลการประเมินรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

Title: A MODEL OF ADMINISTRATION TO A HAPPY WORKPLACE ORGANIZATION OF SECONDARY SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF BASIC EDUCATION COMMISSION

Author: Nattakamon Phepakpro, Dissertation: Ph.D (Educational Administration), University of Phayao, 2024

Advisor: Associate Professor Dr. Sopa Umnuayrat Co-advisor Assistant Professor Dr.Namfon Gunma Assistant Professor Dr.Santi Buranachart

Keywords: Medel, Administration, Happy Workplace, Secondary School

ABSTRACT

This research primarily aims to develop a model of administration to a happy workplace organization of secondary schools under the Office of Basic Education. The specific objectives include: 1) To study the components and guidelines of administration of a happy workplace organization. The research process involves two steps: 1.1) studying the components of administration of a happy workplace organization, the sample group consists of 333 secondary school administrators. Data collection tools include a 5-point Likert scale questionnaire, and confirmatory factor analysis is used for data analysis. 1.2) Studying the guidelines for administering a happy workplace organization through semi-structured interviews with 5 experts. The data is analyzed using content analysis. 2) To construct the administration model of a happy workplace organization. This involves drafting the model and evaluating its appropriateness using an evaluation form completed by 13 experts. And 3) To evaluate a model of administration to a happy workplace organization. The sample group includes 333 secondary school administrators. Data collection tools include an evaluation form assessing the feasibility and the utility of a model.

The results showed that 1) the study of components and guidelines: 1.1) the overall of administration of a happy workplace organization was at the highest level. The confirmatory factor analysis found that the model demonstrated excellent alignment with empirical data. 1.2) The guidelines consisted of 4 components: principles, objectives, processes, and conditions for success. 2) The results of constructing the model showed that experts evaluated the model as being at the highest level of appropriateness. And 3) the results of evaluating the model showed that the model had the highest level of feasibility and utility.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาของคณะที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ประกอบด้วย รองศาสตราจารย์ ดร.โสภา อำนวนรัตน์ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา กรรมการ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตลอดจน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ อุ่นกอง ที่กรุณาเสียสละเวลาให้คำปรึกษา ตรวจสอบ แก้ไข สิ่งที่ยกพร่อง และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งเสมอมา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านให้การพิจารณา ตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะในการ ปรับปรุงเครื่องมือวิจัย ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่ายิ่งในการตรวจสอบความเหมาะสม และประเมินรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา ทำให้วิทยานิพนธ์ ฉบับนี้มีความสมบูรณ์และมีคุณค่ายิ่ง

ขอขอบพระคุณวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการออก หนังสือ ตลอดจนผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ จนสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณกัลยาณมิตรเพื่อนนิสิตปริญญาเอกปี 64 ทุกคน รุ่นพี่และศิษย์เก่า วิทยาลัย การศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา สำหรับความช่วยเหลือ และกำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์ และ ดร.อัสนี โปราณานนท์ ดร.อัมณัญฉา กุลสุวรรณวงศ์ เป็นที่ปรึกษา ให้คำแนะนำและกำลังใจอย่างดียิ่งเสมอมา

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัว ญาติสนิท และกัลยาณมิตรที่คอยห่วงใย ให้กำลังใจ เป็นแรงใจสำคัญจนทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และขอขอบพระคุณทุกท่านที่ไม่อาจกล่าว ได้หมดในที่นี้ ที่เป็นกำลังใจที่ดีเสมอมา

ณัฐกมล ฝิปากเพราะ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
คำถามการวิจัย	6
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	7
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	11
ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย.....	15
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	17
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข.....	18
ทฤษฎีการบริหารเชิงระบบ	62
แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ	68
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	80
กรอบแนวคิดการวิจัย	86
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	88

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	90
ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	97
ขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	100
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	104
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	105
ตอนที่ 2 ผลการสร้างรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	130
ตอนที่ 3 ผลการประเมินรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	169
บทที่ 5 บทสรุป	194
สรุปผลการวิจัย.....	195
อภิปรายผลการวิจัย.....	202
ข้อเสนอแนะ.....	208
บรรณานุกรม.....	209
ภาคผนวก.....	219
ภาคผนวก ก รายนามชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ.....	220
ภาคผนวก ข ผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์แนวทางการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 5 ท่าน..	221
ภาคผนวก ค ผู้เชี่ยวชาญในการสร้างรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 13 คน.....	222
ภาคผนวก ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	223
ประวัติผู้วิจัย.....	264



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบองค์การแห่งความสุข	30
ตาราง 2 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข....	74
ตาราง 3 แสดงขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	88
ตาราง 4 แสดงจำนวนประชากรในการศึกษาองค์ประกอบในการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	90
ตาราง 5 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาองค์ประกอบในการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	91
ตาราง 6 แสดงผลการสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	105
ตาราง 7 แสดงความถี่และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	109
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวม	111
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น องค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการบริหารของผู้บริหาร.....	112
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น องค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ.....	113
ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น องค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน.....	114

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น องค์ประกอบการบริหารสู่ การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน ด้านร่างกายและจิตใจ.....	116
ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น องค์ประกอบการบริหารสู่ การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ.....	117
ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น องค์ประกอบการบริหารสู่ การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน ด้านความรู้ความสามารถ	118
ตาราง 15 แสดงผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	138
ตาราง 16 แสดงข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	148
ตาราง 17 แสดงรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ	163
ตาราง 18 แสดงผลการประเมินรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	169
ตาราง 19 แสดงข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	186
ตาราง 20 แสดงรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากการประเมิน โดยผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	188

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 แสดงการจัดอันดับความสุข (Ranking of Happiness) ในปี ค.ศ. 2019–2021.....	2
ภาพ 2 แสดงองค์ประกอบของวิธีระบบ.....	64
ภาพ 3 แสดงทฤษฎีระบบ (System Theory).....	65
ภาพ 4 แสดงองค์ประกอบในฐานะเป็นระบบ.....	66
ภาพ 5 แสดงความสัมพันธ์ของระบบต่าง ๆ.....	66
ภาพ 6 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย.....	87
ภาพ 7 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวม	120
ภาพ 8 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการบริหารองค์กรของผู้บริหาร	121
ภาพ 9 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ.....	122
ภาพ 10 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	123
ภาพ 11 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านร่างกายและจิตใจ.....	124
ภาพ 12 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ..	125
ภาพ 13 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความรู้ความสามารถ.....	126

ภาพ 14 แสดงร่างรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	136
ภาพ 15 แสดงรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	162
ภาพ 16 แสดงรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	193



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาพการณ์ของโลกยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกด้าน ทั้งด้านนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ รวมทั้งแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญของโลก (Mega Trend) ที่จะส่งผลกระทบต่อวิถีการใช้ชีวิตประจำวันและการทำงานของคน ในยุคปัจจุบันส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ ต้องมีการวางแผนเพื่อรับมือและปฏิรูปตนเองเพื่อความอยู่รอดเท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นไปพร้อม ๆ กับการดูแลบุคลากรในองค์กร อันเป็นฟันเฟืองที่สำคัญที่นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องเตรียมบุคลากรให้มีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่แข็งแรงสมบูรณ์ที่มีความพร้อมที่จะปรับตัวและเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลง การที่องค์กรใดจะบรรลุเป้าหมายถึงความสำเร็จได้นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรอันเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่ง แม้ว่าการกำหนดลักษณะของงานและเป้าหมายผลงาน จะมีส่วนช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานให้เป็นไปตามผลที่คาดหวังได้ แต่หากบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานแล้ว ย่อมส่งผลให้บุคลากรมีความตั้งใจ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น เพราะแรงจูงใจเป็นเสมือนแรงขับ ที่ซ่อนอยู่ภายในจิตใจของบุคลากรช่วยขับเคลื่อนพลังในการทำงานให้รุกไปข้างหน้า มุ่งต่อความสำเร็จขององค์กร สอดคล้องกับทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เฟรดริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg's Two-Factor Theory) (Herzberg, Mausner and Snyderman, 1959) ได้เสนอไว้ว่า บุคลากรในองค์กรจะทำงานมีประสิทธิภาพสูงประกอบด้วย (1) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และ (2) ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งตอบสนองต่อความต้องการที่เป็นที่ยอมรับและความสำเร็จ ซึ่งตรงกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1943) ระบุว่า มนุษย์มีความต้องการทั้ง 5 ชั้น เรียงลำดับจากขั้นต่ำสุดไปหาสูงสุดดังนี้ (1) ความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) (2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) (3) ความต้องการความรักและสังคม (Belonging and Love Needs) (4) ความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือในตนเอง (Esteem Needs) และ (5) ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตน (Self-actualization) ในการตอบสนองความต้องการและสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในองค์กรในสถานการณ์ในปัจจุบัน เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ ในการทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ในปี 2022 World Happiness Report ได้จัดทำรายงานเกี่ยวกับอันดับของประเทศที่มีความสุขที่ได้จากการสำรวจระดับความสุขของประชากรบนโลก ในช่วงตั้งแต่ 2019–2021 เพื่อให้ได้

ความถูกต้องของข้อมูลที่มากยิ่งขึ้นจากจำนวนตัวอย่างประชากรทั้งสามปี โดยเป็นการประเมินระดับความสุขของประชาชนหลายล้านคนใน 146 ประเทศทั่วโลกบนแนวคิดหลัก 2 ประการ คือ วัตถุประสงค์หรือการประเมินชีวิตผ่านการสำรวจความคิดเห็น รวมถึงการระบุปัจจัยหลักเพื่อกำหนดความเป็นอยู่ที่ดี และประเมินชีวิตในแต่ละประเทศ โดยดูหัวข้อต่าง ๆ เช่น ความคาดหวังในชีวิตที่มีสุขภาพดี GDP ต่อหัว การสนับสนุนทางสังคมในยามมีปัญหา การทุจริตต่ำ และความไว้วางใจทางสังคมสูง ความเอื้ออาทรในชุมชนและอิสรภาพในการใช้ชีวิต และด้วยเหตุนี้ผลของรายงานความสุขโลกจึงอาจสามารถอธิบายรูปแบบของการมีชีวิตที่มีความสุขของคนในแต่ละประเทศ ในทางกลับกันข้อมูลนี้สามารถช่วยให้ประเทศต่าง ๆ สามารถกำหนดนโยบายที่มุ่งเป้าไปที่การสร้างสังคมที่มีความสุขมากขึ้นได้ พบว่า ประเทศฟินแลนด์เป็นประเทศที่มีความสุขที่สุดในโลกเป็นปีที่ 5 ติดต่อกัน ส่วนเป็นประเทศที่มีความสุขเป็นอันดับสุดท้าย คือ ประเทศอัฟกานิสถาน ส่วนประเทศไทย มีความสุขเป็นอันดับที่ 61 จาก 146 ประเทศทั่วโลก ดังภาพ 1 ซึ่งการจัดลำดับประเทศที่มีความสุขความสุขของประเทศไทยลดลงจากปี 2021 ในช่วงตั้งแต่ 2017-2019 ที่อยู่ในอันดับที่ 48 ทั้งนี้การวัดระดับความสุขของแต่ละประเทศขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญ 6 ประการ คือ 1) ผลผลิตมวลรวมประชาชาติต่อหน่วย 2) การสนับสนุนทางสังคม 3) ความคาดหวังด้านสุขภาพ 4) ความมีอิสระในการเลือก 5) การมีคนช่วยเหลือยามต้องการหรือความเอื้ออาทร และ 6) ระดับของคอร์รัปชันภายในประเทศ (Helliwell, et al. 2022, Online)



ภาพ 1 แสดงการจัดอันดับความสุข (Ranking of Happiness) ในปี ค.ศ. 2019-2021

“องค์กรแห่งความสุข” ริเริ่มขึ้นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2513 จากองค์กรด้านสุขภาพ ประเทศแคนาดา ซึ่งมีความสนใจในสุขภาพของสถานที่ทำงาน และความอยู่ดีมีสุขขององค์กร จึงได้สร้างระบบสุขภาวะของสถานที่ทำงานขึ้นมาโดยมีหลักการและเครื่องมือที่ช่วยในการพัฒนา องค์กรแห่งความสุขที่มีองค์ประกอบสำคัญ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และจิตวิทยาทางสังคม ด้านทรัพยากรมนุษย์ และด้านการปฏิบัติการด้านสุขภาพ หรือรูปแบบการใช้ชีวิต องค์การอนามัยโลกได้กล่าวถึงแนวคิดนี้ว่า องค์กรแห่งความสุขเป็นสถานที่ทำงานซึ่งพนักงาน และผู้บริหารร่วมมือกันเพื่อพัฒนากระบวนการของการปกป้องและสนับสนุนสุขภาพ ความปลอดภัย และความเป็นอยู่ของพนักงานทุกคน ทั้งในด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพซึ่งเป็นสิ่งใกล้ตัว ไม่ว่าจะเป็นการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก ความปลอดภัยและกระบวนการต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน การดูแลสุขภาพแวดล้อมทางสังคมจิตวิทยาในการทำงาน เช่น วัฒนธรรมองค์กร ทักษะคน แนวปฏิบัติ การดูแลสุขภาพของพนักงานในองค์กรให้เอื้อต่อการมีสุขภาพที่ดี ทั้งข้อมูลข่าวสาร ความยืดหยุ่นในการทำงาน และการมีส่วนร่วมของชุมชนกับองค์กร โดยล้วนมีความเกี่ยวเนื่องกัน (Burton, 2010)

สำหรับประเทศไทยได้เริ่มให้ความสำคัญกับเรื่องของความสุขมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 โดยนำกรอบแนวคิดด้านความอยู่ดีมีสุขเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 และ 9 โดยองค์ประกอบของความอยู่ดีมีสุขมีทั้งหมด 7 ด้าน คือ 1) ด้านสุขภาพอนามัย 2) ด้านความรู้ 3) ด้านชีวิตการทำงาน 4) ด้านรายได้และการกระจายรายได้ 5) ด้านชีวิตครอบครัว 6) ด้านสภาพแวดล้อมในการดำรงชีวิต และ 7) ด้านการบริหารจัดการที่ดีของรัฐ ต่อมาภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ได้มีการปรับเป็นดัชนีชี้วัดความอยู่ดีมีสุขของประชาชนซึ่งประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการมีสุขภาพที่ดี 2) ด้านเศรษฐกิจที่เป็นธรรม 3) ด้านชีวิตครอบครัวอบอุ่น 4) ด้านชุมชนเข้มแข็ง 5) ด้านสภาพแวดล้อมและระบบนิเวศสมดุล และ 6) ด้านการเป็นสังคมประชาธิปไตยด้วยระบบการบริหารจัดการที่ดี (เสาวลักษณ์ กิตติประภัสร์ และคณะ, 2553, สืบออนไลน์) และในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา สร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย รวมทั้งพัฒนาคนไทยให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่เรียนรู้ มีความรู้ ทักษะ ความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรม พัฒนาคนทุกช่วงวัยและเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพ รวมถึงการสร้างคนให้ใช้ประโยชน์และอยู่กับสิ่งแวดล้อมอย่างเกื้อกูลอนุรักษ์ฟื้นฟู ใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม ตลอดจนแผนพัฒนาเศรษฐกิจฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ภายใต้แนวคิดเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติที่กำหนดทิศทางการพัฒนาที่อยู่บนพื้นฐานแนวคิด “ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชนทุกกลุ่ม ทั้งในมิติของการมีปัจจัยที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต

ขั้นพื้นฐานที่เพียงพอ การมีสภาพแวดล้อมที่ดี การมีปัจจัยสนับสนุนให้มีสุขภาพที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ และการมีโอกาที่จะใช้ศักยภาพของตนในการสร้างความเป็นอยู่ที่ดี รวมทั้งเพื่อสนับสนุนให้ประเทศสามารถเติบโตได้อย่างมีคุณภาพและยั่งยืน (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ซึ่งเป็นแผนแม่บทหลักของการพัฒนาประเทศและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน รวมทั้งการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย 4.0 โดยกำหนดวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว” (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) โดยได้กำหนดแผนส่วนที่ 4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ยุทธศาสตร์ที่ 1 คือ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ในองค์กรต่าง ๆ รวมทั้งเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์การไปสู่ความสำเร็จขององค์การนั้น ๆ ได้เป็นอย่างดี สาเหตุหนึ่งที่ต้องให้ความสำคัญกับคนมากขึ้น เนื่องจากว่าคนเป็นทรัพยากรที่มีอยู่แล้ว เป็นสิ่งเดียวที่มีมูลค่าเพิ่มมากขึ้นในองค์การ ซึ่งแตกต่างจากเครื่องมือและเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ยิ่งอยู่นานคุณค่ายิ่งหดหายไปหรือเสื่อมราคาลงเป็นอันมากหรือด้านการเงินที่ยิ่งใช้ไปก็ยิ่งหดหายไปเช่นกัน องค์การใดที่เห็นความสำคัญของคน องค์การนั้นมีแนวโน้มที่ประสบความสำเร็จเป็นอย่างสูง

ทั้งนี้ในหน่วยงานและภาคธุรกิจ ได้ศึกษาการเป็นองค์กรแห่งความสุขโดย พรณรงค์ ว่องสุนทร และคณะ (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อความสุขในการทำงานของพนักงานพบปัจจัยที่เอื้อต่อความสุขในการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมในงาน คุณลักษณะของงาน ความคาดหวังในงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กานติมา เลอเลิศยุติธรรม หัวหน้าคณะผู้บริหารด้านทรัพยากรบุคคล กลุ่มบริษัท บมจ.แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส (เอไอเอส) และกลุ่มอินทัช กล่าวถึง งานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR: Human Resource) ของเอไอเอส ว่าให้ความสำคัญกับเรื่องของการทำงานอย่างมีความสุข การสร้างการทำงานและการใช้ชีวิตของพนักงาน “Work Life Integration” โดยยึดแนวคิด “FIT FUN FAIR” วัฒนธรรมองค์กรที่จะสร้างคุณภาพงานที่ดีไปพร้อมกับบรรยากาศงานที่สนุก เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานในการทำงานอย่างมีความสุข นอกจากนี้ ศศิธร เหล่าแท้ง และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2557) ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน การศึกษาอิทธิพลของความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกและการศึกษาอิทธิพลของประสิทธิภาพการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออก โดยใช้เทคนิควิธีนำเข้า พบว่า กิจกรรมสร้างสุขในองค์กรตามแนวทางความสุข 8 ประการนั้นมีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน คือ Happy Body (สุขภาพดี), Happy Heart (น้ำใจงาม), Happy Relax (ผ่อนคลาย), Happy Brain (หาความรู้), Happy Soul (มีคุณธรรม), Happy Money (ใช้เงินเป็น), Happy Family (ครอบครัวที่ดี) และ Happy Society (สังคมดี) กรุงเทพมหานครออนไลน์ (2566, สื่อออนไลน์) สอดคล้องกับ ชาตยา สุพรรณพงศ์ ประธานเจ้าหน้าที่

บริหาร (CEO) บริษัท ฟู้ดแพชชั่น จำกัดกล่าวในการบรรยายหัวข้อ “The CEO’s Leadership Role in Optimizing Wellbeing” ว่า “เรามีความจำเป็นต้องปรับกิจกรรมเข้ากับคุณค่า (Value) และวิสัยทัศน์ (Vision) ขององค์กร คือ การดูแลผู้คนให้มีความสุขโดยมีมื้ออาหารเป็นสื่อกลาง วงจรความสุขของเราเริ่มต้นที่พนักงาน ถ้าเราดูแลพนักงานให้มีความสุข ให้เขารู้สึกเต็มอิ่ม เขาก็จะเป็นคนดูแลลูกค้าให้มีความสุขอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ แล้วลูกค้าที่มีความสุขมีความประทับใจในอาหารและบริการของเราก็จะกลับมาดูแลธุรกิจเรา กลับมาบ่อย ๆ บอกต่อชวนเพื่อนพี่น้องทำให้ธุรกิจเราแข็งแรงและเมื่อธุรกิจเราแข็งแรงก็จะกลับไปดูแลพนักงานให้มีความสุขต่อเนื่องไปเป็นวงจร” (สุรเชษฐ์ สถิตนิรามัย, 2567, สื่อออนไลน์)

นอกจากนี้แนวคิดองค์กรแห่งความสุขได้ขยายเข้าสู่ระบบการศึกษา เห็นได้จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2553, 14 สิงหาคม 2542) ที่กล่าวอย่างชัดเจนว่า ต้องมุ่งให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ มีความคิดสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน และเป็นนักเรียนที่เก่ง ดี และมีความสุข ดังนั้น สถาบันการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานถือได้ว่าเป็นเป้าหมายใหญ่ที่สำคัญที่จะเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ ทั้งทางร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ สังคม และคุณธรรมจริยธรรมให้กับเยาวชน รวมถึงนโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568–2569 มุ่งสานต่อนโยบาย “เรียนดี มีความสุข” ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อผู้เรียนเป็นที่ประจักษ์ ใช้แนวทางการทำงาน “จับมือไว้ แล้วไปด้วยกัน” ภายใต้แนวคิด “ปฏิวัติการศึกษา แก้ปัญหาประเทศ” เพื่อพัฒนาคนไทยทุกคนในทุกช่วงวัยให้ “ฉลาดรู้ ฉลาดคิด ฉลาดทำ” และมีนโยบายในการขับเคลื่อนการลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษาและลดภาระนักเรียนและผู้ปกครอง (ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ 2568-2569, 2567) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นสถาบันการศึกษาที่จัดการเรียนการสอนในระดับมัธยมศึกษา ตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงปีที่ 6 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหน่วยงานหลักของกระทรวงศึกษาธิการที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทย ซึ่งแต่ละสถานศึกษามีความแตกต่างกัน ทั้งในด้านขนาดของโรงเรียน สถานที่ตั้งและทรัพยากรซึ่งส่งผลต่อทั้งด้านคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน ตลอดจนด้านการบริหารของผู้บริหารและด้านการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งผลให้แต่ละองค์กรมีวัฒนธรรมองค์กร จำนวนบุคลากรในองค์กร ด้านทรัพยากร และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานและด้านภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน ส่งผลกระทบต่อการพัฒนา ในทุกด้านทั้งในระดับบุคคล และองค์กร ปัจจุบันพบว่าครูเผชิญกับปัญหาหลายประการที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษา อาทิ ภาระงานครูที่มากเกินไป เนื่องจากครูไม่ได้มีแต่เฉพาะหน้าที่สอนเพียงอย่างเดียว แต่ครูยังมีภาระงานอื่น ๆ หลายประการ ด้านค่าตอบแทน

และสวัสดิการของครูยังไม่เท่าเทียมกับภาระงานที่ต้องรับผิดชอบทำให้ครูบางส่วนมีหนี้สิน และขาดแรงจูงใจในการทำงาน สูงถึงร้อยละ 81.40 ด้านทัศนคติของสังคมต่อวิชาชีพครูเปลี่ยนไป ทำให้ครูขาดแรงจูงใจในการทำงาน และบางครั้งไม่ได้รับการยอมรับในบทบาทของตน และปัญหา การขาดแคลนครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ร้อยละ 47.5 เป็นต้น (Paibulsiri, 2024) และยังมี นักวิชาการ นักวิจัยได้ศึกษาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันศึกษาขั้นพื้นฐาน โดย สพลกิตต์ สังข์ทิพย์ และ สุชาดา บวรกิตติวงศ์ (2557) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู และพบปัจจัยที่ส่งผลทั้งสิ้น 12 ปัจจัย ได้แก่ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน การรับรู้คุณค่าในตนเอง การใช้ชีวิตแบบพอเพียง ความสัมพันธ์ในครอบครัว ความสัมพันธ์กับ ผู้บริหาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับนักเรียน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน และพบอีกว่าอิทธิพลสูงสุดต่อความสุขในการทำงานครู ได้แก่ ความสัมพันธ์ในครอบครัว ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องตระหนักถึงความจำเป็นในการปรับ กระบวนการบริหารจัดการที่ดี มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาองค์กร โดยเฉพาะ การพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่งขององค์กร

จากปัญหาที่นำเสนอข้างต้นจึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการบริหารสู่การเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการบริหารจัดการเพื่อให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งความสุข ทั้งนี้เพื่อให้ครูและบุคลากรมีพร้อมและความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพ ของผู้เรียน สร้างความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กรหรือการบริหารจัดการองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข สร้างความรักความผูกพันในโรงเรียน อันจะส่งผลให้ครูและบุคลากร มีความพร้อมที่จัดการเรียน การสอนอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อคุณภาพผู้เรียนต่อไป

คำถามการวิจัย

1. องค์กรประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจะประกอบด้วยอะไรบ้าง และแนวทางการบริหาร สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ควรมีแนวทางอย่างไร
2. รูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรมีลักษณะอย่างไร
3. ผลการประเมินรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จะมีผลการประเมินระดับใด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

วัตถุประสงค์หลัก

เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วัตถุประสงค์เฉพาะ

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบ และแนวทางการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข
ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย
แต่ละขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในการศึกษาองค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

ขั้นที่ 1.1 การศึกษาองค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กร
แห่งความสุขแล้วทำการสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุข
ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2566 จำนวน 2,360 แห่ง รวมทั้งสิ้น จำนวน 2,360 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2566 และได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมจากตารางสำเร็จรูปของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973) เมื่อกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ความคาดเคลื่อนไม่เกิน 5% ทำให้ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 333 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยผู้วิจัยใช้ภูมิภาคและจังหวัด เป็นชั้นภูมิในการแบ่งและทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับสลากให้ได้ตามสัดส่วนที่กำหนดไว้

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษา คือ องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งได้จากการสังเคราะห์ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

3.1 ด้านการบริหารองค์กรของผู้บริหาร

3.2 ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

3.3 ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

3.4 ด้านร่างกายและจิตใจ

3.5 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

3.6 ด้านความรู้ความสามารถ

ขั้นที่ 1.2 การศึกษาแนวทางการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในการศึกษาแนวทางการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร แต่องค์ประกอบที่สังเคราะห์ได้จากขั้นตอนที่ 1 เพื่อเป็นแนวทางการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 5 ท่าน ที่ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) โดยคัดเลือกจากผู้ที่มีคุณสมบัติ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

2.1 กลุ่มที่ 1 เป็นผู้บริหารการศึกษาหรือผู้ทรงคุณวุฒิในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กำกับดูแลนโยบายการศึกษา และมีบทบาท ในการส่งเสริมสนับสนุนการบริหารสถานศึกษา จำนวน 2 ท่าน

2.2 กลุ่มที่ 2 เป็นนักวิชาการ หรือผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข จำนวน 1 ท่าน

2.3 กลุ่มที่ 3 เป็นผู้บริหารการศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ ทฤษฎี การบริหารสถานศึกษา การวิจัย และการบริหารจัดการในโรงเรียน จำนวน 2 ท่าน

3. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ แนวทางในการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย

องค์ประกอบที่ 1 หลักการของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการในการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) ด้านการบริหารองค์กรของผู้บริหาร
- 2) ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ
- 3) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน
- 4) ด้านร่างกายและจิตใจ
- 5) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
- 6) ด้านความรู้ความสามารถ

องค์ประกอบที่ 4 เงื่อนไขความสำเร็จของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในการสร้างรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

ขั้นที่ 2.1 การยกร่างรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ผู้วิจัยนำองค์ประกอบและแนวทางในการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้จากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 มาयर่างรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ผู้วิจัยนำร่างรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาความเหมาะสมและการใช้ภาษา

3. ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษาได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไข จัดทำร่างรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับนำเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นที่ 2.2 การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 13 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection)

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 หลักการของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์ของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ส่วนที่ 3 กระบวนการในการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ส่วนที่ 4 เงื่อนไขความสำเร็จของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในการประเมินรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2566 จำนวน 2,360 แห่ง รวมทั้งสิ้นจำนวน 2,360 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2566 และได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมจากตารางสำเร็จรูปของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973) เมื่อกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ความคาดเคลื่อนไม่เกิน 5% ทำให้ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 333 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยผู้วิจัยใช้ภูมิภาคและจังหวัด เป็นชั้นภูมิในการแบ่ง และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับสลากให้ได้ตามสัดส่วนที่กำหนดไว้

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 หลักการของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์ของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ส่วนที่ 3 กระบวนการในการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ส่วนที่ 4 เงื่อนไขความสำเร็จของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. รูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง แผนภาพที่แสดงโครงสร้างองค์กรประกอบที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันเป็นระบบ ที่สามารถเป็นแนวทางในการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1) หลักการของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) วัตถุประสงค์ของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) กระบวนการในการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 4) เงื่อนไขความสำเร็จของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1 หลักการของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง สารสำคัญที่พึงยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย การกำหนดนโยบายการดำเนินงานส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข การกำหนดเป้าหมายการบริหารงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการสร้างเครือข่ายจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการวางรากฐานการเป็นองค์กรแห่งความสุข

1.2 วัตถุประสงค์ของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง เป้าหมายในการดำเนินการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขจนบรรลุผลสำเร็จ ประกอบด้วย 1) เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรมให้เกิดการสื่อสารที่เปิดกว้าง การทำงานที่ให้ผลการดำเนินการที่ดี และส่งเสริมความเท่าเทียม 2) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในการส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร 3) เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีและการมีส่วนร่วมของบุคลากรให้รักและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และ 4) เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้พร้อมต่อการปฏิบัติการกิจของตน และองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายสู่การพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืน

1.3 กระบวนการในการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง การดำเนินงานบริหารโดยใช้ทฤษฎีระบบ มีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า (Input) ตามองค์ประกอบของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารองค์กรของผู้บริหาร 2) ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ 3) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน 4) ด้านร่างกายและจิตใจ 5) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และ 6) ด้านความรู้ความสามารถ การดำเนินการ (Process) โดยการดำเนินการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผลผลิต (Output) คือ การบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข และผลลัพธ์ (Outcome) คือ ความสุขของผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษานักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน

1.4 เงื่อนไขความสำเร็จของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง ปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารให้เกิดประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ของการบริหารสู่การเป็นองค์กร

แห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำที่มุ่งมั่นในการพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข 2) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข 3) การดำเนินการสร้างองค์กรแห่งความสุขอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ 4) การมีวัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรมที่มุ่งสร้างองค์กรแห่งความสุขและมีเป้าหมายความสำเร็จในทิศทางเดียวกัน และ 5) สถานศึกษาสร้างการมีส่วนร่วมกับภาคีเครือข่ายและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2. องค์กรแห่งความสุข หมายถึง การที่องค์กรที่บุคลากรทุกคนทุกระดับมีความสุข สนุกกับงาน โดยที่องค์กรมีกระบวนการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร ซึ่งผู้บริหารและบุคลากรทุกคนในองค์กรร่วมมือกัน เพื่อสร้างความสุขในการใช้ชีวิตที่ดี ตลอดจนรู้สึกมีความสุขเมื่อได้อยู่และร่วมงาน อีกทั้งเกิดความรู้สึกให้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมปฏิบัติตามภารกิจขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีองค์ประกอบ 6 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการบริหารองค์กรของผู้บริหาร หมายถึง องค์กรที่มีผู้บริหารมีภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรสู่องค์กรแห่งความสุข มีความเข้าใจและนำแนวคิดองค์กรแห่งความสุขมาใช้ในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ด้านองค์กรแห่งความสุข โดยการแสดงภาวะผู้นำที่มีความเข้มแข็งในการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย แผนการดำเนินงานที่ชัดเจน และเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนและสนับสนุน การดำเนินงานด้านองค์กรแห่งความสุข ให้บรรลุผลสำเร็จอย่างจริงจังและมีความต่อเนื่อง มีการกำหนดลำดับขั้นตอนในการสร้างองค์กรแห่งความสุข และนำองค์กรนั้นไปสู่ความสุขได้อย่างยั่งยืน ทั้งนี้ การดำเนินงานของกระบวนการจะแทรกซึมเข้าไปในระบบทั่วทั้งองค์กรผ่านการสื่อสารที่ชัดเจนจากผู้บริหารไปยังหัวหน้างาน และผู้ปฏิบัติงาน โดยสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานตามวิสัยทัศน์ขององค์กรด้วยความเต็มใจ เพื่อให้มีการดำเนินการเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2.2 ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง บรรยากาศ สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน น่าอยู่ สภาพแวดล้อมในที่ทำงานสะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน มีการจัดภาวะโภชนาการและสุขภาพที่ดี สภาพแวดล้อมโดยรอบมีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีต้นไม้และอากาศบริสุทธิ์ และมีความเหมาะสมที่ส่งผลต่อความปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สิน รวมถึงการมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่พร้อมในการทำงาน เช่น อาคารสถานที่ เพอร์นิเจอร์ คอมพิวเตอร์ ฯลฯ ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน

2.3 ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน หมายถึง การมีส่วนร่วมในการทำงาน เคารพความคิดและยอมรับฟังความคิดเห็นของซึ่งกันและกัน เรียนรู้ และปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องระหว่างบุคลากรในสถานที่ทำงาน มีการพบปะพูดคุยด้วยความสัมพันธ์อันดีต่อกัน การประสานงาน

ร่วมมือ ให้ความช่วยเหลือเอื้อเพื่อ ให้คำแนะนำซึ่งกันและกันด้วยไมตรีจิต พึงพาอาศัยกัน การได้รับความไว้วางใจ การยอมรับในความรู้ความสามารถและบุคลากรในองค์กรมีความเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร เกิดมิตรภาพที่ดีระหว่างการทำงาน เพื่อการทำงานอย่างมีความสุข

2.4 ด้านร่างกายและจิตใจ หมายถึง การมีสุขภาพที่แข็งแรงสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ มีพฤติกรรมบริโภคที่ดีและเหมาะสม การได้พักผ่อนอย่างเพียงพอ มีสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนบริการสุขภาพ ข้าราชการ ทรัพยากรและโอกาสที่องค์กรจัดเตรียมไว้สำหรับบุคลากร หรือสนับสนุนหรือกระตุ้นไว้ซึ่งวิธีปฏิบัติในการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข การได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากองค์กรให้บุคลากรมีวิถีชีวิตที่มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง และการมีน้ำใจต่อองค์กรเพื่อนร่วมงาน คอยให้ความช่วยเหลือ เอื้ออาทรต่อกัน บุคคลเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานอย่างเต็มที่ เกิดความผูกพันในองค์กรจนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2.5 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง สิ่งที่บุคลากรในองค์กรได้รับตอบแทนสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ สิทธิประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ นอกเหนือจากอัตราค่าจ้างที่ได้รับตอบแทนอย่างเหมาะสมต่อการดำรงชีวิต เพื่อให้บุคลากรยอมรับและมีความมั่นใจต่อองค์กร ตลอดจนการที่บุคคลมีวินัยในการใช้จ่ายเงิน สามารถจัดการกับรายรับและรายจ่ายสามารถจัดการค่าใช้จ่ายให้เหมาะสมกับตนเองได้ มีเงินเก็บ รู้จักใช้ และเป็นหนี้อย่างมีเหตุผล ยึดหลักความพอเพียงของชีวิต ไม่สร้างหนี้กับสิ่งฟุ่มเฟือยส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

2.6 ด้านความรู้ความสามารถ หมายถึง การที่บุคลากรทุกระดับในองค์กรมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพิ่มพูนความรู้ จากแหล่งต่าง ๆ เข้าร่วมอบรมโครงการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดเชี่ยวชาญและชำนาญ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถสอนคนอื่นในงานที่ตนรู้ได้ โดยมีองค์กรที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม รวมถึงองค์กรมีการส่งเสริมให้บุคลากรทำผลงาน นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน

3. โรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง เป็นสถานศึกษารัฐบาลที่อยู่ภายใต้สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เปิดทำการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น (มัธยมศึกษาปีที่ 1-3) ถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย (มัธยมศึกษา ปีที่ 4-6)

4. ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรักษาการแทนผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

5. ความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และมีประสบการณ์เกี่ยวข้องด้านการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข การวิจัยและการบริหารการศึกษาที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนารูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างเหมาะสม

6. ความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง ความคิดเห็นของผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีต่อการนำรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปใช้ ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ พัฒนาการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

7. ความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง ความคิดเห็นของผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีต่อรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปใช้ในการนำรูปแบบมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

1. ด้านวิชาการ

1.1 ผู้บริหารโรงเรียนได้ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขเพื่อบริหารให้เป็นองค์กรแห่งความสุข

1.2 ผู้บริหารโรงเรียนได้แนวทางการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข

1.3 โรงเรียนมัธยมศึกษาได้รูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขให้เหมาะสมกับบริบท

2. ด้านนโยบาย

2.1 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สามารถนำรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขไปใช้ในการพัฒนาและขับเคลื่อนการบริหารสู่การองค์กรแห่งความสุข

2.2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถนำรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขไปใช้ประกอบการวางแผนนโยบายและจุดเน้นในการมุ่งพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัย เรื่อง รูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้นำเสนอแนวคิด ทฤษฎีจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการสร้างรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กร แห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข
 - 1.1 ความหมายของความสุข
 - 1.2 ความหมายขององค์กรแห่งความสุข
 - 1.3 ความสำคัญขององค์กรแห่งความสุข
 - 1.4 องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข
 - 1.5 องค์กรที่ให้ความสำคัญต่อการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข
2. ทฤษฎีการบริหารเชิงระบบ
 - 2.1 ความหมายเกี่ยวกับทฤษฎีเชิงระบบ
 - 2.2 ความสำคัญของทฤษฎีเชิงระบบ
 - 2.3 วิธีการเชิงระบบ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ
 - 3.1 ความหมายของรูปแบบ
 - 3.2 ประเภทของรูปแบบ
 - 3.3 องค์ประกอบของรูปแบบ
 - 3.4 คุณลักษณะที่ดีของรูปแบบ
 - 3.5 การพัฒนารูปแบบ
 - 3.6 การตรวจสอบรูปแบบ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การแห่งความสุข

ความหมายของความสุข

ความสุข “Happiness” The Oxford English Dictionary ได้ให้ความหมายของคำว่า Happy ว่ามีรากศัพท์มาจากคำว่า Happen คือ สถานะ หรือภาวะ (Being) ที่เกิดขึ้นหรือได้มา โดยโอกาส (Luck) ซึ่งมีนักวิชาการที่ให้ความหมายของ ความสุข จากหลากหลายสาขา ซึ่งแต่ละคนมีการอธิบายที่แตกต่างกันไปตามมุมมองทางวิชาการ ดังนี้

สุชาติ ศรีรักษา (2550) ได้สรุปความหมายของความสุข หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจต่อสิ่งรอบตัวต่าง ๆ รวมถึงความพึงพอใจที่ได้รับจากการปฏิบัติของคนอื่นต่อตนเอง

เจริญชัย เฟื่องสว่าง (2553) ได้ให้ความหมายว่า ความสุข หมายถึง ความรู้สึกเชิงบวกที่บุคคลตอบสนองต่อเหตุการณ์หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่กระทบต่ออารมณ์ ทำให้เกิดความภูมิใจและพึงพอใจต่อบุคคล สังคม และสภาพแวดล้อมที่ตนเป็นอยู่ เช่น การงาน ความสัมพันธ์ในครอบครัว และสุขภาพ

ราชบัณฑิตยสถาน (2554) ได้ให้ความหมายว่า ความสุข หมายถึง ความสบายกายสบายใจ ความสมหวังในสิ่งที่ปรารถนา และภาวะที่ปราศจากความทุกข์

Diener (1984) ได้ให้ความหมายว่า ความสุข คือ ส่วนหนึ่งของ Subjective Well-Being (SWB) ซึ่งประกอบด้วยความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) และความสมดุลระหว่างอารมณ์เชิงบวกและอารมณ์เชิงลบ

Seligman (2002) ได้ให้ความหมายว่า ความสุข คือ ผลรวมขององค์ประกอบในกรอบแนวคิด PERMA: Positive Emotions (อารมณ์เชิงบวก) Engagement (ความลึกซึ้งในกิจกรรม) Relationships (ความสัมพันธ์ที่ดี) Meaning (ความหมายในชีวิต) และ Achievement (ความสำเร็จ)

Gavin and Mason (2004) ได้ให้ความหมายว่า ความสุข เป็นผลจากความรู้สึกภายในของแต่ละคน ทำให้เกิดความรู้สึกเชิงบวก เช่น ความชื่นชอบและพึงพอใจ โดยประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ความมีอิสระ ความรู้ และความสามารถ

Layard (2005) ได้ให้ความหมายว่า ความสุข คือ คือการเพิ่มคุณภาพชีวิต ผ่านปัจจัยต่าง ๆ เช่น รายได้ การมีงานทำ สุขภาพ และความสัมพันธ์ที่ดี พร้อมกันนั้นเขาได้กล่าวถึง ความจริง 12 ข้อของความสุข คือ

1. ความสุขเป็นประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรมและสามารถวัดได้ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การสอบถามการวัดกระแสคลื่นไฟฟ้าในสมอง เป็นต้น นอกจากนั้นความสุขคือสิ่งที่ผูกพันโดยตรงกับความทุกข์เมื่อความสุขมากขึ้นความทุกข์ลดลง

2. การแสวงหาความสุขเป็นธรรมชาติของคน โดยคนจะหาวิธีสร้างความสุข โดยเปรียบเทียบต้นทุนและผลที่จะได้รับจากวิธีต่าง ๆ

3. สังคมที่ดีที่สุดคือสังคมที่มีความสุขมากที่สุด ดังนั้นนโยบายสาธารณะควรมีเป้าหมายเพื่อสร้างความสุขและลดความทุกข์ให้มากที่สุด

4. สังคมจะไม่มีความสุขเพิ่มขึ้นยกเว้นคนในสังคมมีเป้าหมายร่วมกันว่าต้องการให้สังคมมีความสุขเพิ่มขึ้น เนื่องจากความสุขของคนขึ้นกับพฤติกรรมของผู้อื่น ถ้าทุกคนยอมรับเป้าหมายของความสุขในสังคม จึงจะสามารถร่วมกันจัดระบบของสังคมให้เกิดประโยชน์สาธารณะขึ้นได้

5. คนเป็นสัตว์สังคม การมีเพื่อน มีครอบครัว มีงานทำ เป็นความสุขที่นอกเหนือจากเรื่องเงิน ดังนั้น ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไม่ใช่เพียงกระบวนการสู่เป้าหมายแต่เป็นสิ่งที่สร้างความสุขของคนด้วย

6. คนต้องการไว้ใจผู้อื่น ความสุขของสังคมโดยเปรียบเทียบระหว่างสังคมต่าง ๆ สามารถวัดได้โดยเครื่องชี้วัด 6 ตัว ได้แก่ 1) สัดส่วนประชากรที่เห็นว่าสามารถไว้ใจคนอื่นในสังคมได้ 2) สัดส่วนประชากรที่เป็นสมาชิกของกลุ่ม องค์กรต่าง ๆ ที่รวมตัวกัน 3) อัตราการหย่าร้าง 4) อัตราการว่างงาน 5) คุณภาพของรัฐบาล 6) ความเชื่อถือในศาสนา นโยบายที่สามารถส่งเสริมความไว้ใจให้เกิดขึ้นในสังคมจึงเป็นสิ่งสำคัญมาก นโยบายดังกล่าว ได้แก่ การให้การศึกษาด้านจริยธรรม การสร้างครอบครัว ชุมชนและที่ทำงานที่อบอุ่นมั่นคง

นอกจากนี้ต้องคำนึงถึงผลดีและผลเสียของการปรับสภาพการทำงานให้มีความยืดหยุ่นและเปลี่ยนแปลง (Flexibility and Change) เทียบกับความคงที่และแน่นอน (Inflexibility and Predictability) ให้ดี โดยเฉพาะการนำมาใช้กับภาครัฐ เนื่องจากคนจะมีความสุขและความภูมิใจในงานของตนและการช่วยเหลือผู้อื่นเป็นแรงจูงใจที่สำคัญในการทำงาน (Satisfaction of Professional Norm) การตั้งเป้าหมายและดึงดูดใจให้ทำงาน โดย Pay for Performance อาจทำให้แรงจูงใจเดิมลดลงและอาจไม่ใช่วิธีที่ดีที่สุดของการเพิ่มปฏิรูปภาครัฐ

7. คนมีความยึดติดกับสถานภาพปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ต้องคำนึงว่า คนมีความทุกข์กับสิ่งที่สูญเสียไปมากกว่าดีใจกับสิ่งที่ได้มาใหม่ นอกจากนั้นคนชอบสภาพแวดล้อมที่คุ้นเคย ดังนั้น การเคลื่อนย้ายแรงงานและถิ่นฐานอาจทำให้เกิดประสิทธิภาพของประเทศมากขึ้น แต่คนมีความสุขลดน้อยลง เพราะข้อเท็จจริงบ่งชี้ว่าความปลอดภัยในสังคมและสภาพจิตจะด้อยลงในสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงสูง

8. คนใส่ใจกับสถานะทางสังคมอย่างยิ่ง คนมีธรรมชาติที่ต้องการจะดีกว่าคนอื่น นี่คือสาเหตุสำคัญที่ทำให้สังคมไม่ได้มีความสุขเพิ่มขึ้น ถึงแม้จะมีความก้าวหน้าในการพัฒนาไปมาก เมื่อมีคนรู้สึกดีขึ้นจะมีคนอื่นที่รู้สึกแย่ลงโดยเปรียบเทียบการที่คนทำงานเพิ่มขึ้นมีรายได้เพิ่มขึ้นก็ทำให้คนอื่นมีความสุขมากขึ้น นโยบายสำคัญที่จะช่วยลดปัญหานี้มี 2 เรื่อง คือ 1) ภาษีจะช่วยบรรเทาการแข่งขันอย่างไม่หยุดหย่อนได้ และอาจเป็นสิ่งที่ดีที่คนจะลดการทำงานลงบ้าง

ถ้าสังคมโดยรวมจะมีความสุขมากขึ้น 2) การศึกษาจำเป็นต้องสอนเยาวชนให้มีค่านิยมที่ถูกต้องในเรื่องของสถานะทางสังคมและปลูกฝังให้มีความเอื้ออาทรต่อผู้อื่น

9. คนมีการปรับตัวกับสิ่งใหม่อยู่เสมอ เมื่อได้สิ่งดีขึ้นแล้วระยะหนึ่งก็จะรู้สึกเคยชิน ดังนั้น การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจจึงไม่ทำให้คนรู้สึกมีความสุขยาวนาน รายได้ในปีต่อไปจะต้องเพิ่มขึ้นมากกว่าที่เคยได้รับคนจึงจะรู้สึกมีความสุข คนจึงเสพติดการหาเงินเช่นเดียวกับเสพติดบุหรี่ยาเสพติดเป็นเครื่องมือที่สามารถลดพฤติกรรมทำงานหนักจนเกินไป ที่เป็นผลเสียระยะยาวต่อความสุขของบุคคลลงได้

10. คนยิ่งรวยยิ่งมีความสุขกับเงินน้อยลง เงินจำนวนเท่ากันจะสร้างความสุขให้กับคนจนได้มากกว่าคน ดังนั้น นโยบายลดช่องว่างของรายได้ระหว่างชนชั้นในสังคมและระหว่างประเทศร่ำรวยกับประเทศยากจนจะช่วยเพิ่มความสุขของสังคมโดยรวม

11. ความสุขขึ้นอยู่กับปัจจัยภายในของบุคคลมากกว่าปัจจัย ระบบการศึกษาควรมุ่งเพิ่มปัจจัยบวกภายในตัวคนและการฝึกจิต เช่น การนั่งสมาธิ เป็นต้น นโยบายสาธารณะจึงควรมุ่งไปที่กลุ่มคนที่มีความทุกข์ในสังคม

12. นโยบายสาธารณะมีผลต่อการลดความทุกข์ได้ง่ายกว่าการสร้างความสุข เนื่องจากสาเหตุของความทุกข์และการขจัดทุกข์มันเห็นได้ง่ายกว่า นโยบายสาธารณะ จึงควรมุ่งไปที่กลุ่มคนที่มีความทุกข์ในสังคม

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสุข คือ เป็นความรู้สึกเชิงบวกที่เกิดจากการตอบสนองต่อปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก เช่น ความพึงพอใจในชีวิต การงาน ความสัมพันธ์ และสภาพแวดล้อม ซึ่งแต่ละบุคคลอาจมีการรับรู้และประสบการณ์ที่แตกต่างกันไป

ความหมายองค์กรแห่งความสุข

สำหรับความหมายขององค์กรแห่งความสุข นักวิชาการหลายท่านได้นิยามความหมายไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งเหมือนกันและแตกต่างกันตามขอบเขตเนื้อหา ทักษะคติ มุมมอง และสถานการณ์ดังนี้

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2559) ได้ให้ความหมายว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากรในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ภายใต้การดำเนินงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง และก้าวสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน บนพื้นฐานขององค์กรแห่งความสุขของบุคลากร ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสุข มีความสมานฉันท์สามัคคีธรรมในองค์กร

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2561ก, สื่อออนไลน์) ได้ให้ความหมายว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน โดยองค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย คนทำงานมีความสุข

ที่ทำงานน้อย และชุมชนสมานฉันท์ การสร้างองค์กรแห่งความสุขจึงต้องดำเนินการพัฒนาทั้ง 3 ด้าน จะพัฒนาเฉพาะด้านความสุขของพนักงานอย่างเดียวไม่ได้

พงศกร ศรีรงค์ทอง (2565) ได้ให้ความหมายว่า องค์กรแห่งความสุข คือ องค์กรที่บุคลากรทุกคนทุกระดับในองค์กรมีความสุข และต้องประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้เกิดเป็น องค์กรแห่งความสุข ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัย 4 ด้าน คือด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการบริหาร (ผู้บริหารและนโยบาย) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานและด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ

บุษกร วัฒนบุตร (2558) ได้ให้ความหมายว่า องค์กรแห่งความสุขเป็นกระบวนการพัฒนา คนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรเพื่อให้องค์กร มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง มีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเติบโตอย่างต่อเนื่อง ขององค์กร ซึ่งเป็นการจัดการองค์กรโดยเน้นการจัดการ “คน” เป็นหลัก

จินดารัตน์ โพธิ์นอก (2557, สื่อออนไลน์) ได้ให้ความหมายว่า องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) หมายถึง หน่วยงาน สถานประกอบการ สถานศึกษา ที่ทำงาน ที่มีความมั่นคงก้าวหน้า ตามจุดประสงค์ของภารกิจคนในองค์กรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจและตั้งใจทำงานสถานที่ทำงานมีบรรยากาศเกื้อหนุนให้บุคลากรมีสุขภาพดีและทุกคนทุกระดับในองค์กรทำงานร่วมกัน อย่างสมานฉันท์ องค์กรแห่งความสุขมีกระบวนการที่เน้นสุขภาวะของคนทำงานในองค์กรหลักการ ที่สำคัญ คือความสำเร็จของภารกิจนั้นขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของบุคคลทุกฝ่ายและที่จะขาด ไม่ได้คือความสุขของทุกคน เนื่องจากคำว่า “องค์กรแห่งความสุข” มีลักษณะเป็นนามธรรม การอธิบายจึงต้องเชื่อมโยงสู่ชีวิตของคนทำงานเกี่ยวข้องกันในองค์กร

ขวัญเมือง แก้วคำเก็ง (2556) ได้ให้ความหมายว่า การสร้างสุข มีฐานจากแนวคิดจากเรื่อง การสร้างสุขภาพ ซึ่งครอบคลุม 4 มิติ คือ กาย จิต สังคม ปัญญา ธรรมนูญว่าด้วยระบบสุขภาพ แห่งชาติ พ.ศ. 2552 กำหนดความหมายของ “สุขภาพ” ไว้ว่า “ภาวะของมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งกาย ทางจิต ทางปัญญา และทางสังคม เชื่อมโยงกันเป็นองค์รวมอย่างสมดุล” และให้ความหมายของคำว่า ปัญญา ว่าเป็น ความรู้ทั่ว รู้เท่าทัน และความเข้าใจอย่างแยกได้ในเหตุผลแห่งความดี ความชั่ว ความเป็นประโยชน์และความมีโทษ นำไปสู่ความมีจิตอันดีงามและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ดังนั้น แนวทาง การสร้างเสริมสุขภาพในที่ทำงานตามกรอบของที่ทำงานน้อย (Healthy Workplace Framework) ขององค์การอนามัยโลก อธิบายว่า องค์กรที่จะให้การป้องกัน ส่งเสริม สนับสนุนทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และความผาสุกของพนักงานได้นั้นต้องสร้างโดยอาศัยแนวทางสำคัญ 4 ด้าน คือ 1) สภาพแวดล้อม ทางกายภาพในการทำงาน 2) สภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน 3) ทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาพ ในที่ทำงาน และ 4) การเชื่อมโยงกับชุมชน

Burton (2010) ได้ให้ความหมายว่า องค์กรสุขภาพ (Healthy Workplace) เป็นสถานที่ทำงานซึ่งพนักงานและผู้บริหารร่วมมือกันเพื่อพัฒนากระบวนการของการปกป้องและสนับสนุนสุขภาพ ความปลอดภัย และความเป็นอยู่ของพนักงานทุกคน และเพื่อให้เกิดความยั่งยืนใน 4 มิติคือสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคมจิตวิทยา ทรัพยากรบุคลากรที่มีสุขภาพดี และการมีส่วนร่วมของชุมชนกับองค์กร

Smet, et al. (2007) ได้ให้ความหมายว่า องค์กรแห่งความสุข คือ องค์กรที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ดี พนักงานมีจุดมุ่งหมายร่วมกับองค์กร มุ่งเน้นการปรับกระบวนการทำงานใหม่ และมีแนวทางการปฏิบัติงานที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน

Lowe (2004) ได้ให้ความหมายว่า องค์กรแห่งความสุข คือ องค์กรที่มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อประโยชน์ต่อสุขภาพของพนักงานและผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

Dive (2004) ได้ให้ความหมายว่า องค์กรแห่งความสุข คือ องค์กรที่สามารถบรรลุถึงพันธกิจที่ตั้งไว้พร้อมกับมีความสามารถในการเติบโตและพัฒนาบุคลากรในองค์กรไปพร้อม ๆ กัน

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า องค์กรแห่งความสุข คือ การที่องค์กรที่บุคลากรทุกคนทุกระดับมีความสุข สนุกกับงาน โดยที่องค์กรมีกระบวนการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร ซึ่งผู้บริหารและบุคลากรทุกคนในองค์กรร่วมมือกัน เพื่อสร้างความสุขในการใช้ชีวิตที่ดี ตลอดจนรู้สึกมีความสุขเมื่อได้อยู่และร่วมงาน อีกทั้งเกิดความรู้สึกให้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมปฏิบัติภารกิจขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญขององค์กรแห่งความสุข

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญขององค์กรแห่งความสุข ไว้ดังนี้

องค์กรอนามัยโลก (Burton, 2010) กล่าวถึงความสำคัญขององค์กรแห่งความสุขว่าองค์กรควรพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ดังนี้

1. เพื่อสร้างจริยธรรมในการบริหารงานและส่งเสริมสิทธิของพนักงาน เนื่องจากหลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลงานเพียงอย่างเดียว จะทำให้พนักงานเครียดองค์กร ควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีให้แก่พนักงาน นอกจากนี้ แนวโน้มของการบริหารงานยังพยายามลดความเลื่อมล้ำต่าง ๆ เช่น การส่งเสริมความเท่าเทียมกันของผู้ชายและผู้หญิงปัจจุบันกฎหมายได้ปกป้องสิทธิและเสรี และส่งเสริมสวัสดิการของพนักงานมากขึ้น ประกอบกับการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานได้กลายเป็นเงื่อนไขทางการค้า ดังนั้นองค์กรต้องส่งเสริมสิทธิของพนักงาน มาตรฐานการทำงาน สิ่งแวดล้อม และบริหารองค์กรด้วยความโปร่งใส ในมุมมองของพนักงาน พนักงานเรียนรู้สิทธิที่ตนเองควรได้รับ ซึ่งควรได้รับตามที่กฎหมายกำหนด นอกจากนี้พบว่า พนักงานไม่เพียงต้องการความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดีเท่านั้น แต่ยังต้องการความเป็นอยู่ (ทั้งของตนเอง ชุมชน และสังคม) ที่ยั่งยืน

2. เพื่อส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากในระยะยาว ความสำเร็จและความสามารถในการแข่งขันขององค์กรขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านสุขภาพ (ทั้งด้านร่างกาย จิตใจและความพึงพอใจในการทำงาน) และความปลอดภัยของพนักงาน

3. กฎหมายกำหนดให้ต้องดำเนินการ โดยประเทศส่วนใหญ่มีกฎหมายเพื่อปกป้องสิทธิเสรีภาพของพนักงาน อย่างน้อยที่สุดคือป้องกันพนักงานจากอันตรายจากการทำงานเพื่อหลีกเลี่ยงค่าปรับและการเรียกร้องของพนักงานองค์กรควรดำเนินการเชิงรุก ด้วยการให้ความสำคัญต่อสุขภาพความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดีแก่พนักงาน ซึ่งเป็นกรอบของกฎหมายแรงงานที่ได้รับความนิยมในประเทศต่าง ๆ

4. องค์กรแห่งความสุขเป็นกรอบการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับโลกเนื่องจากทั้งองค์การอนามัยโลก (WHO) และองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ต่างเห็นว่าแรงงานทั่วโลกยังมีปัญหาเรื่องสุขภาพ ความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดี ดังนั้นจึงพยายามส่งเสริมเงื่อนไขในการทำงานที่ดีให้แก่แรงงานทั้งในกลุ่มผู้หญิง เด็ก และผู้ชาย

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2551) กล่าวถึงความสำคัญขององค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ปัจจุบันนี้องค์กรหลายแห่งได้ให้ความสำคัญกับคนในองค์กรมากขึ้น องค์กรแห่งความสุขจึงเกิดขึ้นเพื่อให้คนทำงานมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นเช่นกัน เนื่องด้วยมนุษย์เราใช้เวลามากกว่า 1 ใน 3 ของเวลาในแต่ละวันในที่ทำงาน หรือช่วงชีวิตของเราปกติทั่วไปมีเวลาทำงานกว่าก่อนชีวิตที่จะต้องคลุกคลีวนเวียนกับการทำงานถึง 2 ใน 3 ของการมีชีวิต ดังนั้น การวางพื้นฐานชีวิตที่คนทำงานต้องสร้างความพร้อมพื้นฐาน ให้การดำรงชีวิตเป็นไปอย่างสะดวกสบาย พร้อมค้นหาเป้าหมายและทางเลือก เพื่ออำนาจที่เหนือว่าจากนั้นก็ให้ปรับเสริมชีวิตด้วยการดำเนินชีวิตให้เป็นด้วยการควบคุมสติที่มีต่องานชีวิตประจำวันหรือสถานการณ์เฉพาะหน้า ซึ่งสามารถช่วยลดปัญหาชีวิตได้ระยะยาว สุดท้ายเป็นการเติมเต็มแก่นชีวิตด้วยการมีชีวิตอยู่ให้เป็นปกติ รักและศรัทธาในเพื่อนมนุษย์ และเรียนรู้เท่าทันความสุขเพื่อการมีชีวิตที่ดี

เมื่อองค์กรได้ดำเนินการแนวทางทั้ง 8 ประการ จะก่อให้เกิดสุขภาวะที่ดี ทั้ง 4 มิติ คือ กายใจ สังคม และจิตวิญญาณ องค์กรหรือหน่วยงานสามารถนำมาประยุกต์ใช้ โดยการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับสภาพการทำงานของแต่ละองค์กรหรือหน่วยงานได้อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อให้พนักงานรู้สึกใกล้ชิดสนิทสนมกันเหมือนครอบครัวเดียวกัน เช่น การจัดกิจกรรมกีฬารณรงค์การเลิกเหล้า เลิกบุหรี่ การลดอุบัติเหตุ การเสริมสร้างการออกกำลังกาย การจัดแข่งกีฬาที่เน้นความสามัคคี ความมีน้ำใจนักกีฬามากกว่าผลชนะ การเยี่ยมเยียนแสดงความห่วงใยในทุกข์ของเพื่อนร่วมงาน การจัดกิจกรรมร่วมกันขององค์กรอย่างต่อเนื่องจะเป็นการกระตุ้นความรักความสามัคคีกับบุคลากรขององค์กรให้มีความรู้สึกเป็นครอบครัวเดียวกัน

ประโยชน์ของการเป็นองค์กรแห่งความสุขในที่ทำงานจะทำให้บุคลากรมีความสุข มีการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม มีความมั่นคงในอาชีพ เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า สำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่เพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้นและรู้จักบำเพ็ญประโยชน์ต่อตนเอง ครอบครัว ชุมชน และองค์กรหรือหน่วยงาน สำหรับองค์กรก็จะสามารถเกิดประสิทธิภาพของผลผลิตและผลการดำเนินงานได้อย่างสูงสุด ลดปัญหาการขาดงาน รวมทั้งลดอัตราการออกจากงานของบุคลากร เนื่องจากมีความผูกพันและรักในองค์กร ลดค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการสรรหาและฝึกอบรมบุคลากรใหม่ รวมทั้งเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีขึ้น ทำให้ชุมชนและสังคมที่เกี่ยวข้องเกิดความสุขด้วยเช่นกัน

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า องค์กรแห่งความสุขมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างองค์กรให้เกิดเป็นองค์กรแห่งความสุขนั้นถือเป็นสิ่งสำคัญและจะต้องช่วยกันจัดองค์กรสร้างบรรยากาศ จัดสภาพแวดล้อม มีการสื่อสารสร้างความสัมพันธ์ มีการดูแลสุขภาพกายและสุขภาพใจ รวมถึงการช่วยกันทำผลงานเกิดประสิทธิภาพของผลผลิตได้อย่างสูงสุด

องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากทัศนะของนักการศึกษา และวิชาการจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อการสังเคราะห์และกำหนดเป็นองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขที่จะใช้ในการวิจัย เพื่อจะนำไปสู่การศึกษาและกำหนดนิยามขององค์กรแห่งความสุขเพื่อใช้ในการวิจัยต่อไป ดังนี้

Seligman (2011) กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย

1. อารมณ์เชิงบวก
2. ความผูกพัน
3. เอาใจใส่ต่อมิตรภาพ
4. ความหมายของการมีชีวิตอยู่
5. การบรรลุถึงเป้าหมาย

Manion (2003) กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย

1. การติดต่อสัมพันธ์
2. ความรักในงาน
3. ความสำเร็จในงาน
4. การเป็นที่ยอมรับ

Corbett (2004) กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย

1. การมีเป้าหมายที่ชัดเจน
2. สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

3. ภาวะผู้นำ

องค์การอนามัยโลก (WHO) (Burton, 2010) กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ
2. สภาพแวดล้อมทางจิตสังคม
3. แหล่งของสุขภาวะบุคคลในที่ทำงาน
4. ความสัมพันธ์ของกิจการกับชุมชน

สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร (2558, สื่อออนไลน์) กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย

1. สุขด้วยการจัดการ
2. สุขด้วยบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
3. สุขด้วยกระบวนการสร้างสุข
4. สุขด้วยสุขภาพกายและสุขภาพใจ
5. สุขด้วยผลลัพธ์องค์กร

Ken (2017, Online) กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย

1. การสร้างความผูกพัน
2. การสร้างความเชื่อมโยง
3. การสนับสนุน
4. การส่งเสริมความสมดุลในชีวิต
5. การให้ผลตอบแทน

Kim (2016) กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย

1. บุคคล
 - 1.1 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและความสัมพันธ์ของโรงเรียนที่มีต่อชุมชน
 - 1.2 การมีเจตคติที่ดีต่อเพื่อนครูในโรงเรียน
 - 1.3 ยอมรับในความแตกต่างและความหลากหลายของบุคคล
 - 1.4 มีความมุ่งมั่นในการทำงาน
 - 1.5 การยอมรับในเงื่อนไขหรือข้อกำหนดของงาน
 - 1.6 ให้ความสำคัญกับทักษะและความรอบรู้ในงาน
2. กระบวนการ (Process)
 - 2.1 การยอมรับในภาระงานที่ทำ มีเหตุผล และมีความยุติธรรมในกระบวนการทำงาน
 - 2.2 มีจิตวิญญาณในการทำงานเป็นทีม

2.3 มีวิธีการจัดการเรียนการสอนที่มีความหลากหลาย

2.4 ความเป็นอิสระในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการออกแบบการทำงาน และมีความคล่องตัวในการติดต่อประสานงาน

2.5 เข้าใจและตระหนักถึงความสำเร็จในการทำงาน

2.6 มีการเสริมสร้างความรู้ กิจกรรมต่าง ๆ ให้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน

2.7 มีการประสานความร่วมมือระหว่างครู และนักเรียน

2.8 ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการเรียนรู้ตามเนื้อหาสาระวิชา

2.9 มีความพึงพอใจในงานที่ทำและมีวิธีการบริหารจัดการกับความเครียดที่เกิด

3. สถานที่

3.1 สภาพแวดล้อมที่อบอุ่นเป็นกันเอง

3.2 สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย

3.3 มีบรรยากาศการเรียนรู้ที่ปลอดภัย

3.4 วิสัยทัศน์ของโรงเรียนและความเป็นผู้นำ

3.5 มีระเบียบวินัย

3.6 การมีสุขภาวะที่ดี

3.7 มีระบบบริหารจัดการโดยยึดหลักประชาธิปไตย

Simon-Thomas (2018) กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย

1. เป้าหมายในการทำงาน
2. การมีส่วนร่วมกับองค์กร
3. ความยืดหยุ่นในการทำงาน
4. ความเมตตา

London Healthy Workplace Award (2019) กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย

1. การสนับสนุนองค์กรเพื่อความเป็นอยู่ที่ดี
2. สุขภาพจิตและความเป็นอยู่ที่ดี
3. การส่งเสริมให้มีวิถีชีวิตที่มีสุขภาพดี

Raj (2020) กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย

1. ความต้องการพื้นฐาน
2. ความอิสระในการทำงาน
3. ความชำนาญในงาน
4. การเป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน

5. วัฒนธรรมองค์กร

สมคิด ปิ่นทอง (2556) กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย

1. ความสุขทางด้านร่างกาย
2. การมีน้ำใจให้กับองค์กร
3. การมีความรักความสามัคคี
4. การทำกิจกรรมการผ่อนคลาย
5. การมีให้ทุนตำแหน่งที่ขาดแคลน
6. การมีนโยบายชัดเจน
7. การมีการเงินดี
8. การมีครอบครัวดี

บุรินทร์ เทพสาร (2557) กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย

1. ด้านผู้นำองค์กร
2. ด้านหน่วยงานรับผิดชอบงานด้านองค์กรแห่งความสุข
3. ด้านวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุข
4. ด้านการส่งเสริมสุขภาวะบุคลากร

พิกุล พุ่มช้าง (2559) กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย

1. ความสุขด้านร่างกาย
2. ความสุขทางด้านจิตใจ
3. ความสุขทางสังคม
4. ความสุขจากการผ่อนคลาย
5. ความสุขทางสมอง
6. ความสุขทางวัฒนธรรมและศาสนา
7. ความสุขทางการเงิน
8. ความสุขของครอบครัว

ก้านทอง บุหระ (2560) กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ
2. ภาวะผู้นำ
3. การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้

ศิรินทิพย์ ผอมน้อย (2560, สื่อออนไลน์) กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข

ประกอบด้วย

1. ความรู้สึกันคนคงปลอดภัย

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
3. สถานที่ทำงานและการจัดการ
4. อัตราค่าจ้างที่ได้รับ
5. ลักษณะงานที่ทำ
6. การนิเทศงาน
7. ลักษณะทางสังคม
8. สภาพการทำงาน
9. สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ
10. บรรยากาศ สิ่งแวดล้อม
11. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
12. การยอมรับนับถือ
13. การสื่อสาร
14. การพัฒนาตน

ธนวุฒิ แก้วนุช (2561) กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย

1. ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม
2. ด้านสัมพันธภาพของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
3. ด้านความรู้สึกรักพึงพอใจ

ทิพวัลย์ รามรัง และ สานิต ฤทธิมนตร์ (2561) กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย

1. ด้านบรรยากาศองค์กร
2. ด้านความผูกพัน
3. ด้านความรักในการทำงาน
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

ธัมมภูริจิตตา อยู่เจริญ และ เจษฎา อังกาบสี (2561) กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย

1. การมีสภาพแวดล้อมดี
2. การมีจิตวิญญาณดี
3. การมีน้ำใจ
4. การมีวัสดุอุปกรณ์ดี
5. การมีครอบครัวดี
6. การมีสังคมดี

7. การมีความผ่อนคลายดี

8. การใฝ่รู้

9. การมีสุขภาพดี

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2562, สื่อออนไลน์) กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย

1. การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี
2. การเป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น
3. การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง
4. การเป็นผู้รักการเรียนรู้และมีอาชีพในงาน
5. การเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู
6. การเป็นผู้ใช้เงินเป็น
7. การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้
8. การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร / สังคมของตนเองได้

กมลทิพย์ ใจเที่ยง (2562, สื่อออนไลน์) กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขประกอบด้วย

1. การบริหารจัดการองค์กร
2. การสร้างคุณค่าในตนเอง
3. การพัฒนาสภาพแวดล้อม
4. การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

พงศกร ศรีรงค์ทอง (2565) กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย

1. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. ด้านการบริหาร
3. ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน
4. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

จากการศึกษาแนวคิดและหลักการต่าง ๆ รวมทั้งงานวิจัยเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขจากนักวิชาการและนักการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ จำนวน 20 คน ซึ่งมีความเห็นในบางองค์ประกอบสอดคล้องเหมือนกัน และมีบางองค์ประกอบแตกต่างกัน เพื่อให้ได้องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้นำองค์ประกอบทั้งหมดมาสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบหลักสำหรับใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาองค์กรแห่งความสุข ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์กรแห่ง ความสูง	รางวัล	ปี	จำนวนรางวัล	ร้อยละ
17. กระบวนการ ทำงาน			4	20.00
18. ความหมาย ของการมีชีวิต อยู่			1	5.00
19. ความยืดหยุ่น ในการทำงาน			2	10.00
20. วัฒนธรรม องค์กร			1	5.00
21. ความชำนาญ ในการทำงาน			1	5.00
22. การสื่อสาร			1	5.00

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขจากนักวิชาการและนักการศึกษา ทั้งในและต่างประเทศ ดังตาราง 1 จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขที่ได้สังเคราะห์ ทั้งหมด 22 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การสังเคราะห์องค์ประกอบที่มีความถี่ร้อยละ 25 ขึ้นไป จึงได้องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขเพื่อกำหนดเป็นขอบเขตในการ วิจัยครั้งนี้ จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารองค์กรของผู้บริหาร 2) ด้านสภาพแวดล้อม ทางกายภาพ 3) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน 4) ด้านร่างกายและจิตใจ 5) ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ และ 6) ด้านความรู้ความสามารถ

จากองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขทั้ง 6 องค์ประกอบ ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้ ทำการศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎี รวมถึงแนวทางการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในแต่ละองค์ประกอบดังนี้

1. ด้านการบริหารองค์กรของผู้บริหาร

1.1 ความหมายการบริหารองค์กรของผู้บริหาร

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้นิยามด้านการบริหารองค์กรของผู้บริหาร ไว้ดังนี้

Corbett (2004) กล่าวว่า การบริหารองค์กรของผู้บริหารในการขับเคลื่อนให้เกิด สุขภาวะในที่ทำงาน คือ ภาวะผู้นำ การวางแผน จุดเน้นต่อคนในเรื่องสุขภาวะ กระบวนการจัดการ สร้างสุขภาวะ และผลลัพธ์

Happy Workplace Center (2015, Online) กล่าวว่า การบริหารองค์กร ของผู้บริหาร หมายถึง การสร้างความสุขด้วยการจัดการ (M : Management) เป็นการบริหารจัดการ โดยเน้นดูแลปัจจัยพื้นฐานในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น บุคลากร เงิน วัสดุอุปกรณ์ และผลตอบแทนที่เหมาะสม เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตและความสุขร่วมกันของบุคลากร ในองค์กร

London Healthy Workplace Award (2019) กล่าวว่า การบริหารองค์กร ของผู้บริหารเป็นการสนับสนุนองค์กรเพื่อความเป็นอยู่ที่ดี วิธีที่องค์กรใช้นโยบายและแนวปฏิบัติ ในการจัดการเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำ นโยบาย และการวางแผน ผู้จัดการอาวุโสด้านการมีส่วนร่วมและความเป็นเจ้าของ แสดงให้เห็นและวิธีการประเมินและสนับสนุนความต้องการด้านสุขภาพของพนักงาน ซึ่งครอบคลุม ด้านอื่น ๆ ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงการเจรจาระหว่างพนักงาน ความเท่าเทียม การทำงานที่ยืดหยุ่น และการสื่อสาร 2) สุขภาพ ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม ระบบที่องค์กรใช้ ในการตรวจสอบและปรับปรุงสุขภาพและความปลอดภัยและส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่ดีด้วยการ

ออกแบบ 3) การจัดการผู้เข้าร่วมองค์กรใช้ข้อมูลอย่างไรเพื่อช่วยให้ผู้จัดการสนับสนุนการเข้าร่วมลดการขาดงาน และแจ้งแนวทางปฏิบัติในการจัดการ

บุรินทร์ เทพสาร (2557) กล่าวว่า การบริหารองค์กรของผู้บริหาร หรือด้านผู้นำองค์กรแห่งความสุข คือผู้นำขององค์กรมีความเข้าใจและนำแนวคิดองค์กรแห่งความสุขมาใช้พัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ โดยผู้นำองค์กรมีวิสัยทัศน์ด้านองค์กรแห่งความสุขกำหนดนโยบายด้านองค์กรแห่งความสุขชัดเจน และให้การสนับสนุนการดำเนินงานด้านองค์กรแห่งความสุขอย่างจริงจัง และมีความต่อเนื่อง

ก้านทอง บุหระ (2560) กล่าวว่า การบริหารองค์กรของผู้บริหาร หมายถึง การให้ความสำคัญด้านภาวะผู้นำ และความเชื่อมั่นในการสร้างองค์กรแห่งความสุขนั้น ผู้บริหารในองค์กรจะต้องให้ความสำคัญโดยแสดงภาวะผู้นำที่มีความเข้มแข็งวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมที่มีความสอดคล้องกันที่จะมีอิทธิพลต่อการขับเคลื่อนให้การสร้างองค์กรแห่งความสุขบรรลุผลสำเร็จ โดยต้องมีการกำหนดลำดับขั้นตอนในการสร้างองค์กรแห่งความสุข และนำองค์กรนั้นไปสู่ความสุขได้อย่างยั่งยืน ทั้งนี้การดำเนินงานของกระบวนการจะแทรกซึมเข้าไปในระบบทั่วทั้งองค์กร ผ่านการส่งสัญญาณที่ชัดเจนจากผู้บริหารไปยังหัวหน้างาน และพนักงาน เพื่อให้มีการดำเนินการเป็นไปในทิศทางเดียวกัน การดำเนินการดังกล่าวนี้จะส่งผลไปยังวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นพื้นฐานของความเชื่อมั่นในความร่วมมือในการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรแห่งความสุขตั้งแต่ในระยะแรก

กมลทิพย์ ใจเที่ยง (2562, สื่อออนไลน์) กล่าวว่า การบริหารองค์กรของผู้บริหาร หมายถึง การบริหารจัดการองค์กรของผู้บริหาร สามารถแบ่งออกเป็นองค์ประกอบย่อย 2 องค์ประกอบ คือ 1) การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยผู้บริหารมุ่งใจให้บุคลากรทำงานตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียนด้วยความเต็มใจ โดยบริหารแบบมีส่วนร่วมให้ครู บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน เพื่อนำมาสู่การปฏิบัติได้อย่างครอบคลุม และบรรลุถึงเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของโรงเรียน และ 2) การบริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาล โดยการพัฒนาและรักษาคุณภาพขององค์กรรวมถึงการยึดมั่นต่อความรับผิดชอบต่อสังคม

พงศกร ศรีรงค์ทอง (2565) กล่าวว่า การบริหารองค์กรของผู้บริหาร หมายถึง การบริหาร (ผู้บริหารและนโยบายขององค์กร) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่เป็นอาจารย์ให้ความเห็นว่าผู้บริหารเป็นผู้กำหนดนโยบายและแนวทางการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กร ดังจะเห็นได้จาก “..องค์กรแห่งความสุขต้องมาจากผู้บริหาร ควรกำหนดเป็นนโยบายหรือแนวปฏิบัติ ไม่ใช่แค่ลักษณะของการกล่าวด้วยวาจา” (ดี, การสื่อสารระหว่างบุคคล, 2559) ซึ่งจากการศึกษารายงานการประเมินตนเอง (SAR) ก็พบข้อมูลว่า ผู้บริหารกำลังดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ “4 สุข” เป็นการดำเนินการปรับเปลี่ยนแผนยุทธศาสตร์ใหม่ เพื่อให้มีความสอดคล้องกับการนำแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งความสุขมาใช้ในการบริหารงานคณะด้วยเช่นกัน อีกทั้งผู้บริหารเองมองว่านโยบายและแผนการ

ดำเนินงานเป็นเรื่องที่สำคัญมากในการชี้นำและมีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขเป็นตัวกำหนดค่ากลางของความสุขในการเป็นองค์กรแห่งความสุขว่าอยู่ที่ตรงไหน เห็นได้จาก “...สิ่งนี้เป็นการสร้างความสุขแบบหนึ่ง เป็นความสุขแบบมีเป้าหมาย” (ไอ, การสื่อสารระหว่างบุคคล, 2559) ทำให้การเป็นองค์กรแห่งความสุข มีทิศทาง และ “...ถ้าไม่มีแผนการดำเนินงานก็จะทำให้ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งถ้าไม่บรรลุผลก็ทำให้ผู้บริหารไม่มีความสุขไปด้วย” (เจ, การสื่อสารระหว่างบุคคล, 2559) นอกจากนี้ ผู้บริหารยังเป็นผู้สร้างแรงจูงใจกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ดึงศักยภาพของคนทำงานออกมาเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสุขในการทำงาน และส่งผลให้เป็นองค์กรแห่งความสุข เห็นได้จาก “...ความสุขในการทำงานอย่างหนึ่งก็คือ ผู้บริหารมีความเป็นกันเอง ไม่ถือตัว เหมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน” (อี, การสื่อสารระหว่างบุคคล, 2559)

จากการศึกษาความหมายของการบริหารองค์กรของผู้บริหาร ผู้วิจัยสรุปได้ว่าการบริหารองค์กรของผู้บริหาร หมายถึง องค์กรที่มีผู้บริหารมีภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรสู่องค์กรแห่งความสุข มีความเข้าใจและนำแนวคิดองค์กรแห่งความสุขมาใช้ในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ด้านองค์กรแห่งความสุข โดยการแสดงภาวะผู้นำที่มีความเข้มแข็งในการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย แผนการดำเนินงานที่ชัดเจนและเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนและสนับสนุน การดำเนินงานด้านองค์กรแห่งความสุขให้บรรลุผลสำเร็จอย่างจริงจังและมีความต่อเนื่อง มีการกำหนดลำดับขั้นตอนในการสร้างองค์กรแห่งความสุข และนำองค์กรนั้นไปสู่ความสุขได้อย่างยั่งยืน ทั้งนี้การดำเนินงานของกระบวนการจะแทรกซึมเข้าไปในระบบทั่วทั้งองค์กรผ่านการสื่อสารที่ชัดเจนจากผู้บริหารไปยังหัวหน้างานและผู้ปฏิบัติงาน โดยสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานตามวิสัยทัศน์ขององค์กรด้วยความเต็มใจ เพื่อให้มีการดำเนินการเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

1.2 แนวทางการบริหารองค์กรของผู้บริหาร

มีนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้แนวทางการบริหารองค์กรของผู้บริหาร ไว้ดังนี้

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2567, สื่อออนไลน์) บทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร คือ การสร้างสภาพแวดล้อมให้คนได้ทำงานอย่างเต็มศักยภาพตรงตามเป้าหมายขององค์กร นำองค์กรไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นและความยั่งยืน สุขภาวะและความผูกพันไม่ได้ทำเพื่อความสุขในองค์กรจริง ๆ ทำเพื่อความอยู่รอดขององค์กร เพื่อการเติบโตและความยั่งยืนขององค์กร “เราเชื่อมโยงความผูกพันกับกิจกรรมสุขภาวะโดย Voice of Employee (VOE) หรือเสียงของพนักงาน การทำให้เกิดความผูกพันเริ่มต้นมาจากการทำสำรวจความคิดเห็นของพนักงาน เราจะทำกิจกรรมให้คนเชื่อ รู้สึก หรือคิดทำไปในทิศทางเดียวกัน”

ฟู้ดแพชชั่น ซึ่งเป็นผู้บริหารร้านอาหาร “เรามีความจำเป็นต้องปรับกิจกรรมเข้ากับ ความเชื่อ คุณค่า (Value) และวิสัยทัศน์ (Vision) ขององค์กร คือ การดูแลผู้คนให้มีความสุข โดยมีมืออาหารเป็นสื่อกลาง วงจรความสุขของเราเริ่มต้นที่พนักงาน ถ้าเราดูแลพนักงานให้มีความสุข ให้เขารู้สึกเต็มอิ่ม เขาก็จะเป็นคนดูแลลูกค้าให้มีความสุขอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ แล้วลูกค้าที่มีความสุขมีความประทับใจในอาหารและบริการของเราก็จะกลับมาดูแลธุรกิจเรา กลับมาบ่อย ๆ บอกต่อชวนเพื่อนพี่น้องทำให้ธุรกิจเราแข็งแรง และเมื่อธุรกิจเราแข็งแรงก็จะกลับไปดูแลพนักงานให้มีความสุขต่อเนื่องไปเป็นวงจร เรามีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน”

บทบาทของผู้บริหารในการสร้างสุขภาวะเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมหรือความผูกพันของพนักงานในองค์กร คุณชาติยา ผู้บริหารฟู้ดแพชชั่น กล่าวว่า 1) ต้องแบ่งปันความเชื่อเป้าหมายขององค์กรให้กับทุกคนในบริษัท เมื่อทุกคนเชื่อเหมือนกันแล้วก็จะกระจายออกไปในวง แต่ละคนมีส่วนรับผิดชอบ 2) ต้องทำให้ง่าย มีความหมาย ทำให้งานมีความหมายได้อย่างไร ด้วยการให้โอกาสให้เวทีพวกเขาได้ทำงาน เหล่านั้นต้องกล้าที่จะเปิดวิธี เปิดโอกาสให้คนได้เสนอและได้ทำงานเหล่านั้น เมื่อได้ทำงานเหล่านั้นก็มีความหมายมากยิ่งขึ้น เมื่อปรับเข้ากันกับเป้าหมายขององค์กร 3) ต้องเป็นคนสร้างบรรยากาศ สร้างสภาวะที่ดี มีความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร เราทำแต่งงานไม่ได้ สภาพแวดล้อมงานก็เหมือนเป็นบ้านที่สอง ต้องสร้างบรรยากาศความสัมพันธ์ที่ดีผ่านทักษะต่าง ๆ และการเป็นตัวอย่างที่ดี อย่างเช่น ถ้าเราเชื่อในเรื่องของการให้เกียรติต่อกัน มีความเคารพซึ่งกันและกัน เรา มีความคิดบวกในทุกประชุมหรือกิจกรรมที่เกิดขึ้น เราต้องแสดงให้เห็นว่า เราเชื่อสิ่งนั้น เราพยายามจะผลักดันสิ่งนั้นให้ แล้วมันก็จะกลายเป็นดี และ 4) ต้องจัดการความขัดแย้งที่ดีด้วย และทุกอย่างเริ่มที่เราก่อน

2. ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

2.1 ความหมายสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้นิยามด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพไว้ดังนี้

Corbett (2004) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ที่เชื่อมโยงถึงการปฏิบัติต่อสุขภาพ และสิ่งแวดล้อมทางสังคมและแหล่งประโยชน์ส่วนบุคคลของพนักงานเป็นพื้นฐานของความเป็นเลิศสำหรับสุขภาวะในองค์กร

องค์การอนามัยโลก (WHO) (Burton, 2010) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (The Physical Work Environment) หมายถึง ส่วนของสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน เช่น สิ่งก่อสร้างต่าง ๆ อากาศ เครื่องจักร เฟอร์นิเจอร์ ผลิตภัณฑ์ เคมี วัสดุและกระบวนการที่ปรากฏในสถานประกอบการ ซึ่งมีผลกระทบต่อความปลอดภัยทั้งทางร่างกายและจิตใจ ตลอดจนสุขภาวะและความเป็นอยู่ของพนักงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพนับเป็นพื้นฐานของความปลอดภัย

และสุขภาวะในการประกอบอาชีพ และส่งผลกระทบต่อการทำงาน ส่งผลให้เกิดความเจ็บป่วย การบาดเจ็บ และอาจก่อให้เกิดการพิการหรือเสียชีวิตได้

Happy Workplace Center (2015, Online) กล่าวว่า สุขด้วยบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (A: Atmosphere & Environment) เป็นการสร้างสภาพแวดล้อมที่มีความเหมาะสม ปลอดภัย เอื้อต่อการทำงาน

Kim (2016) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่มีความอบอุ่นเป็นกันเอง มีความปลอดภัย ปราศจากอันตราย มีบริเวณพื้นที่โปร่งโล่ง มีพื้นที่สีเขียวสำหรับจัดทำกิจกรรม มีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ สถานที่ที่เป็นระเบียบเรียบร้อย มีการจัดภาวะโภชนาการและสุขาภิบาลที่ดี มีการบริหารจัดการในระบอบประชาธิปไตย

ก้านทอง บุหระ (2560) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคม พนักงาน และชุมชน การสร้างองค์กรแห่งความสุขเป็นทั้งการป้องกันการสนับสนุน และการส่งเสริมทั้งทางด้าน กายภาพ จิตใจ และการเป็นอยู่ที่ดีของสังคมของพนักงาน โดยที่องค์กรจะทำการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมของสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ซึ่งเป็นการใช้ความรู้สึกของมนุษย์ หรือเครื่องมือทางอิเล็กทรอนิกส์มาทำการตรวจสอบ อันได้แก่ 1) สภาพทางโครงสร้าง อาคาร การจัดวางเครื่องมือ เฟอร์นิเจอร์ เคมีภัณฑ์ และกระบวนการที่เกิดขึ้นในสถานที่ทำงานที่ส่งผลกระทบต่อ ความปลอดภัยหรือจิตใจ สุขภาพ และความเป็นอยู่ของพนักงาน 2) สภาพทางสังคมขององค์กร อันประกอบไปด้วย การทำงาน วัฒนธรรม ทักษะ คุณค่า ความเชื่อ และแนวทางในการปฏิบัติ ขององค์กร ที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ทางกายภาพ จิตใจ และอารมณ์ของพนักงาน 3) สุขภาพ ของพนักงานในองค์กร เป็นการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน การให้บริการ ข้อมูลข่าวสาร ทรัพยากร และความยืดหยุ่นทางด้านสุขภาพ เพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้พนักงานมีการดำเนินชีวิตที่มี สุขภาพที่ดี และ 4) ชุมชนที่เกี่ยวข้อง โดยพนักงานเป็นผู้อาศัยอยู่ในชุมชน ดังนั้นสุขภาพของพนักงาน จะเป็นสิ่งที่สะท้อนสภาพทางกายภาพและสังคมของชุมชนด้วยเช่นกัน

ศิริทิพย์ ผอมน้อย (2560, สื่อออนไลน์) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง บรรยากาศ สิ่งแวดล้อม เครื่องมือที่ช่วยในการทำงาน สถานที่ทำงาน สะอาด ปลอดภัย ล้วนเป็นปัจจัยที่สำคัญในการจูงใจให้บุคคลทำงานได้อย่างเต็มที่เต็มประสิทธิภาพ

ธนวุฒิ แก้วนุช (2561) กล่าวว่า องค์ประกอบด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม ซึ่งครอบคลุมสภาพทั่วไปทางกายภาพทางด้านสภาพแวดล้อมด้านจิตใจและสังคมที่ส่งผลการมี บรรยากาศที่อบอุ่น มีทัศนคติที่ดี ความเป็นกันเองและเอื้ออาทรต่อกันในสถานศึกษา

ทิพวัลย์ รามรัง และसानิต ฤทธิมนตรี (2561) กล่าวถึง ปัจจัยที่ส่งผลการเป็น องค์กรแห่งความสุข คือ บรรยากาศองค์กรที่ร่มรื่น น่าอยู่น่าทำงาน รวมถึงบรรยากาศทางชีวภาพที่มี เพื่อนร่วมงานที่เป็นพี่เป็นน้อง ช่วยเหลือกัน

ธัมมัญญิตตา อยู่เจริญ และเจษฎา อังกาบสี (2561) ได้กล่าวว่า “สภาพแวดล้อม” หมายถึง บรรยากาศ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน มีห้องทำงาน ที่มีขนาดเหมาะสม อุณหภูมิ แสง สี เสียงอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม และสภาพแวดล้อมโดยรอบ มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีต้นไม้ และอากาศบริสุทธิ์

กมลทิพย์ ใจเที่ยง (2562, สื่อออนไลน์) กล่าวว่า พัฒนาสภาพแวดล้อม (Develop Physical Environment) ประกอบด้วย 5 ตัวแปร ดังนี้ 1) โรงเรียนมีอาคารสถานที่ที่มีความปลอดภัย มั่นคง แข็งแรง 2) บริเวณโดยรอบของโรงเรียนมีความปลอดภัยไม่มีพื้นที่รกร้าง 3) ระยะทางจาก บ้านพักไปโรงเรียนไม่ไกลจนเกินไป 4) โรงเรียนมีคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีอำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงานให้บุคลากร 5) โรงเรียนมีโอกาสดำเนินการสนับสนุนจากภาคีเครือข่ายในการระดม ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหาความขาดแคลนทรัพยากรในองค์กร

พงศกร ศรีรงค์ทอง (2565) กล่าวว่า การที่จะมีความสุขในการทำงานและรู้สึก อยากที่จะมาทำงานนั้นมาจากการที่สถานที่ทำงานมีความสะดวกสบาย มีความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน มีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่พร้อมสำหรับการทำงาน เช่น อาคารสถานที่ ห้องเรียน เครื่องปรับอากาศ คอมพิวเตอร์ ฯลฯ ซึ่งส่งผลให้เป็นองค์การแห่งความสุข

จากการศึกษาความหมายของสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง บรรยากาศ สภาพแวดล้อมในที่ทำงานน่าอยู่ ที่ส่งเสริม ความสุขในการทำงาน มีการจัดภาวะโภชนาการและสุขาภิบาลที่ดี สถานที่ทำงานมีความเหมาะสม ที่ส่งผลต่อความปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สิน รวมถึงการมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่พร้อมในการ ทำงาน เช่น อาคารสถานที่ เฟอร์นิเจอร์ คอมพิวเตอร์ ฯลฯ ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน

2.2 แนวทางการบริหารสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

มีนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้แนวทางการบริหารสภาพแวดล้อมทางกายภาพไว้ ดังนี้

ธเนศ ขำเกิด (2553) กล่าวว่า กระบวนการบริหารจัดการสภาพแวดล้อม ในสถานศึกษา ควรประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ 1) การวางแผน (Planning) เป็นงานหน้าที่แรก ของทางการจัดการที่มีความสำคัญ สำหรับผู้บริหารทุกคนที่ต้องศึกษาวิเคราะห์ และตัดสินใจ กำหนดเป้าหมายที่ต้องการหาแนวทางและสร้างวิธีการที่จะปฏิบัติให้งานสำเร็จตามเป้าหมายนั้น ๆ อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ระยะเวลา และข้อจำกัดของแต่ละงาน 2) การจัดองค์การ (Organizing) เป็นการจัดโครงสร้าง การจัดระบบงาน การรวมกลุ่มกิจกรรม การกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และการมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้สอดคล้องกัน และบรรลุเป้าหมายที่กำหนด 3) การจัดบุคคลเข้าทำงาน (Staffing) เป็นการกำหนดความต้องการ สรรหา คัดเลือก บรรจุฝึกอบรม พัฒนา อนุรักษ์และจูงใจบุคลากรภายใต้การบังคับบัญชา

ให้ปฏิบัติงานคำสั่ง 4) การนำ (Leading) คือการที่ผู้บริหารหรือผู้นำใช้ความสามารถและอิทธิพลในการชักจูงให้ผู้ตามแสดงพฤติกรรมหรือปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงานที่กำหนด 5) การควบคุม (Controlling) เป็นการติดตาม ตรวจสอบ เปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานจริงกับเป้าหมายวางไว้ตามเกณฑ์และมาตรฐานที่มีตลอดจนการศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น นำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสอดคล้องกับจุดประสงค์และสถานการณ์

อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2556) กล่าวถึงกระบวนการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมว่ามี 7 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวางแผน 2) การจัดองค์การ 3) การจัดบุคคลเข้าทำงาน 4) การสั่งการ 5) การประสานงาน 6) การรายงาน และ 7) การจัดหางบประมาณ

ปริญญา อังสุสิงห์ (2552) กล่าวถึงกระบวนการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมไว้ว่า กระบวนการบริหารจัดการสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบาย แนวปฏิบัติงานที่ชัดเจน จัดบุคคลเข้าทำงาน ดูแลและควบคุม กำกับติดตามประเมินผลอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

วิจิต เทพประสิทธิ์ (2558) กล่าวถึงกระบวนการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมไว้ว่า มีขั้นตอนการดำเนินงาน 7 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวางแผน 2) การจัดองค์การ 3) การจัดบุคคลเข้าทำงาน 4) การสั่งการ 5) การประสานงาน 6) การรายงาน 7) การจัดหางบประมาณ

สุทิน พรหมสี (2558) กล่าวถึงกระบวนการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมว่า ประกอบไปด้วย การกำหนดนโยบาย การวางแผน การดำเนินการตรวจสอบ และการปรับปรุง

วนิดา ปุณปีตดา (2561) กล่าวถึงกระบวนการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมว่า ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวางแผน 2) การจัดองค์การ 3) การนำ และ 4) การควบคุม

3. ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

3.1 ความหมายความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้นิยามด้าน ไว้ดังนี้

Seligman (2011) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์ในเชิงบวก เพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคม การผูกพันกับใครในทางที่ดี และมีความหมายจะทำให้มีความสุขได้มากกว่าคนที่ไม่ผูกพันกับใครหรือมีความสัมพันธ์ในเชิงลบ

Manion (2003) กล่าวว่า การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) หมายถึง การรับรู้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสถานที่ทำงาน มีการพบปะพูดคุยด้วยความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ให้ความช่วยเหลือ มีมิตรไมตรี เกิดมิตรภาพระหว่างการทำงานกับผู้ร่วมงาน

องค์การอนามัยโลก (WHO) (Burton, 2010) กล่าวว่า บรรยากาศในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ทศนคติความเชื่อ ค่านิยม และการปฏิบัติซึ่งปรากฏขึ้นในองค์กรส่งผลกระทบต่อ

ต่อความสำเร็จของงาน และความผาสุกของพนักงานทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เช่น การมีนโยบาย และแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในองค์กร การสนับสนุนให้เกิดการดำเนินชีวิตเพื่อสุขภาพที่ดี เป็นต้น

Kim (2016) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและความสัมพันธ์ของโรงเรียนที่มีต่อชุมชน ซึ่งก่อนหน้านี้มีความเชื่อว่าสถานที่ที่เป็นปัจจัยหลักในการทำให้โรงเรียนมีความสุขและทำให้นักเรียนเกิดความสุขสนุกสนานในการเรียนรู้ แต่นักเรียนจำเป็นต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนทั้งในห้องเรียนและต่างห้อง ต่างระดับกัน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน ครู และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง ก่อให้เกิดทัศนคติทางบวกกับนักเรียน โดยการดำเนินการต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องดังนี้ 1) การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างผู้ปกครอง โรงเรียน และชุมชน เนื่องจากโรงเรียนตั้งอยู่ในชุมชน โรงเรียนจึงควรเป็นสถานที่สำหรับทุกคน ดังนั้น โรงเรียนจึงมีความจำเป็นเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน 2) การจัดการศึกษาในหลายระดับและมีกิจกรรมหรือชั่วโมงในการเรียนรู้ที่หลากหลาย จากการที่นักเรียนต้องอยู่หรือชั่วโมงในการเรียนรู้ที่หลากหลาย จากการที่นักเรียนต้องอยู่ร่วมกันเป็นเวลานานในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จึงเป็นเหตุผลสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับเพื่อนเพื่อให้เกิดบรรยากาศของความสุขในโรงเรียน 3) การจัดกิจกรรมร่วมกับโรงเรียนอื่นเพื่อเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้สำหรับนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ที่กว้างขึ้น นักเรียนและครูได้เรียนรู้ร่วมกันในการร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับโรงเรียนอื่น เช่น กิจกรรมทางวิชาการ กีฬา หรือเกมเพื่อให้สามารถปรับตัวเข้าเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนได้

Simon-Thomas (2018) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน คือ การมีส่วนร่วม กับองค์กรซึ่งจะช่วยสร้างให้เกิดความผูกพัน ทำให้นักงานอยากร่วมงานในระยะยาว และเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรในที่สุด

Raj (2020) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน คือ การเป็นส่วนหนึ่งในที่ทำงาน เพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคมความรู้สึกแปลกแยกนับเป็นผลร้ายต่อสภาพจิตใจเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งช่วง Work from Home ที่การรักษาความสัมพันธ์เป็นเรื่องยาก มันก็เหมือนประโยคที่ใครหลายคนบอกว่า คนส่วนใหญ่ไม่ได้ลาออกเพราะงาน แต่ลาออกเพราะคน

บุรินทร์ เทพสาร (2557) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน เป็นวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุข คือ องค์กรเน้นให้บุคลากรทำงานและอยู่ร่วมกันด้วยความเอื้ออาทร ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ด้วยไมตรีจิตและพึงพาอาศัยกัน เพื่อการทำงานอย่างสันติสุข ลดปัญหาความขัดแย้ง และการแบ่งฝ่ายในองค์กร อันจะเป็นที่มาของการเมืองในองค์กรที่ส่งผลถึงประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ขององค์กร

พิกุล พุ่มช้าง (2559) กล่าวว่า การที่บุคลากรในองค์กรมีความเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร มีความสุขในที่ทำงานและชุมชนที่พักอาศัย และการที่บุคลากรมีบทบาทในการพัฒนาชุมชนในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ก้านทอง บุหระ (2560) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน หมายถึง การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องการที่ผู้บริหาร หัวหน้างาน และพนักงานได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องจะเป็นส่วนสำคัญต่อการกระตุ้นกระบวนการวางแผนและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ทั้งด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน การทำงานภายในองค์กร การออกแบบงานและปริมาณ นโยบายและการปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ และระบบการจัดการผลการดำเนินงาน ซึ่งในการดำเนินการในแต่ละส่วนจะมีความสัมพันธ์กันและสนับสนุนต่อผลการดำเนินงานของบุคลากรในทางบวกต่อองค์กร อย่างไรก็ตามองค์กรที่มีขนาดใหญ่ควรมีการกำหนดทีมงานให้มีความหลากหลายที่มาจากหลายภาคส่วน ขณะที่องค์กรขนาดเล็กอาจพึ่งพา ผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก

ศิริทิพย์ ผอมน้อย (2560, สื่อออนไลน์) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานสามารถเข้ากับ ทุกคนเข้ากับทุกระดับได้

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2561ข, สื่อออนไลน์) กล่าวว่า มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงานและพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี เพราะเชื่อว่าการที่ผู้คนมีความเป็นอยู่ที่ดีภายในสังคมหรือชุมชน ย่อมเป็นพื้นฐานที่ดี ทำให้ผู้อยู่อาศัยมีความรัก ความปรองดอง สามัคคีต่อกัน พร้อมร่วมแรงร่วมใจช่วยกันพัฒนาชุมชนให้มีชีวิตการเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

ธนวุฒิ แก้วนุช (2561) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ประกอบด้วย องค์ประกอบด้านสัมพันธภาพของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษา ซึ่งเป็นการสะท้อนถึงความพึงพอใจในความสัมพันธ์ของบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกัน สถานศึกษาสะท้อนถึงความรักและเคารพความเป็นกันเอง ความร่วมมือในการทำงาน การเป็นมิตร การช่วยเหลือเอื้อเฟื้อ การได้รับความไว้วางใจ และการยอมรับในความรู้ความสามารถ

พงศกร ศรีรงค์ทอง (2565) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่เป็นอาจารย์ให้ความเห็นว่า การทำงานในองค์กรนั้นไม่สามารถทำงานได้เพียงคนเดียว ต้องมีการประสานงานและร่วมมือกันทำงาน ดังนั้นความสัมพันธ์ในที่ทำงานที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยที่สำคัญ โดยจะต้องมีการแบ่งปันความรู้กัน มีความเป็นมิตรให้คำปรึกษาให้ความช่วยเหลือให้คำแนะนำได้ ทำให้คนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน ดังจะเห็นได้จาก “..เรื่องเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อการที่องค์กรจะสุขหรือไม่สุข เหมือนเป็นเจ้ากรรมนายเวรเลยนะ ” (เอฟ, การสื่อสารระหว่างบุคคล, 2559) อีกทั้งยังเกี่ยวข้องกับ การติดต่อสื่อสารการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันด้วย เพราะความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน จะส่งผลทางด้านจิตวิทยาต่อคนที่ทำงานในองค์กร เห็นได้จาก “..เหมือนที่มีคนบอกไว้ว่าคับที่อยู่ได้ คับใจอยู่ยาก นั่นแหละ ” (เอ, การสื่อสารระหว่างบุคคล, 2559) นอกจากนี้ผู้บริหารยังให้ความเห็นว่าการมี

ความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกันเป็นสิ่งสำคัญต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขด้วยเช่นกัน เพราะการบริหารงานจะประสบความสำเร็จไม่ได้เลยหากไม่ได้รับความร่วมมือจากคนในองค์กร เห็นได้จาก “...หน้าที่ความรับผิดชอบในการบริหารตอนนี้ถือว่าหนักพอสมควร และรู้สึกเหนื่อยมากในการทำงานแต่ก็โชคดีที่เพื่อนร่วมงานที่เป็นอาจารย์คอยให้ความช่วยเหลืออยู่ตลอดติดปัญหาอะไรก็ปรึกษากันได้ ก็ยังเป็นสิ่งที่ทำให้มีความสุขอยู่” (เจ, การสื่อสารระหว่างบุคคล, 2559)

จากการศึกษาความหมายของความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน หมายถึง การมีส่วนร่วมในการทำงาน เคารพความคิด และยอมรับฟังความคิดเห็นของซึ่งกันและกัน เรียนรู้และปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องระหว่างบุคลากร ในสถานที่ทำงาน มีการพบปะพูดคุยด้วยความสัมพันธ์อันดีต่อกัน การประสานงาน ร่วมมือให้ความช่วยเหลือเอื้อเฟื้อ ให้คำแนะนำซึ่งกันและกันด้วยไมตรีจิต พึงพาอาศัยกัน การได้รับความไว้วางใจ การยอมรับในความรู้ความสามารถ และบุคลากรในองค์กรมีความเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร เกิดมิตรภาพที่ดีระหว่างการทำงานส่งผลให้มีความสุขในที่ทำงาน

3.2 แนวทางการบริหารความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

มีนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้แนวทางการบริหารความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ไว้ดังนี้ กองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร (2562, สื่อบนออนไลน์) กลยุทธ์ในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน การสร้างความสัมพันธ์เชิงกลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน 6 ประการ ดังนี้

1. การสนใจในตัวบุคคลอื่น

มีคำกล่าวไว้ว่า หากมีความสนใจในตัวบุคคลอื่นแล้ว อาจจะหาเพื่อนใหม่ได้ภายใน 2 เดือน แต่ถ้าหากจะหาเพื่อนใหม่ โดยการจงใจให้เขามาสนใจในตัวเรา อาจจะต้องใช้เวลามากกว่า 2 ปี จะสังเกตได้ว่าบุคคลผู้เป็นที่รักใคร่ของคนทั่วไปนั้น ส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่มีความสนใจในตัวบุคคลอื่น ดังนั้นถ้าอยากเป็นที่รักใคร่ของผู้อื่น จึงต้องรู้จักแสดงความสนใจในตัวบุคคลอื่น อาจจะโดยการไต่ถามสารทุกข์สุกดิบ ส่งการ์ดอวยพรหรือของขวัญให้ในวันเกิด หรือเทศกาลสำคัญ ๆ ส่งบทความ การ์ตูน หรือสิ่งอื่น ๆ ที่คิดว่าน่าสนใจ ให้แก่เพื่อนร่วมงาน สมาชิกในทีมงานโดยอาจจะส่งทาง E-mail ก็ได้และเมื่อเพื่อนร่วมงาน มีปัญหาที่ควรเสนอตนเองช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ

2. การยิ้มแย้มแจ่มใสอยู่เสมอ

บุคคลที่จะเป็นที่ประทับใจแก่ผู้พบเห็นมากที่สุดและนานที่สุดก็คือ บุคคลที่มีใบหน้ายิ้มแย้ม แจ่มใส อยู่เสมอ เมื่อพบปะกับบุคคลเช่นนี้จะรู้สึกที่เกิดความรัก ความนับถือ ทั้ง ๆ ที่อาจจะยังไม่เคยรู้จักเขามาก่อนเลยก็ตามและจะสังเกตได้ว่า หัวหน้าที่มีใบหน้า ยิ้มแย้มแจ่มใส มีผลต่อจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ใบหน้าที่ยิ้มแย้มจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเกรงใจ ความกระตือรือร้น และความขยันขันแข็ง โดยมีต้องใช้อำนาจบังคับแต่อย่างใด แต่ต้องเป็นการยิ้ม

อย่างเต็มอกเต็มใจ ยิ้มอย่างเปิดเผย มีใจแสวงหามิตรสัมพันธ์ ชั่วคราวเพื่อหาประโยชน์ เพราะการยิ้มเช่นนั้น จะไม่ทำให้เกิดความประทับใจแก่ผู้ที่ได้พบเห็นเลย

3. การจำชื่อบุคคลต่าง ๆ

มนุษย์ย่อมสนใจและพึงพอใจในชื่อของตนเองมากกว่าชื่อใด ๆ ในโลก ดังนั้น การที่สามารถจำชื่อบุคคลอื่นได้ และสามารถเรียกชื่อเขาได้อย่างถูกต้องจะทำให้เขาเกิดความภาคภูมิใจ พึงพอใจ และเชื่อว่าเขาถูกระลึกถึงและให้ความสำคัญกับเขาอยู่เสมอ และจดจำได้ตลอดไปเช่นเดียวกัน

4. การเป็นผู้ฟังที่ดี

บุคคลที่สนทนากับนั้นย่อมสนใจในตัวของเขาและความต้องการของเขา ดังนั้น ถ้าปรารถนาจะเป็นที่รักใคร่ของบุคคลอื่นก็ต้องรู้จักเป็นผู้ฟังที่ดีด้วยการสนใจในเรื่องที่บุคคลอื่นพูด ไม่พูดขัดคอขึ้นมาในขณะที่คู่สนทนาพูดไม่จบพยายามจูงใจให้เขาสนทนาในเรื่องที่เขาสบายใจและควรสนับสนุน หรือชมเชยคู่สนทนาเป็นครั้งคราว

5. การพูดในเรื่องที่ผู้ฟังสนใจ

เดล คาร์เนกี เคยกล่าวไว้ว่าถ้าปรารถนาจะสร้างความนิยมขึ้นในตัวเอง แล้วจงสนทนาแต่ในเรื่องที่อยู่ในความสนใจของคู่สนทนา ดังนั้นเมื่อต้องการเป็นที่รักใคร่ชอบพอของบุคคลอื่นก็ต้องรู้ว่าคู่สนทนาของเรา สนใจในเรื่องอะไรและต้องพยายามแสวงหาข้อมูลจากที่ต่าง ๆ แต่ไม่จำเป็นว่าจะต้องรู้ข้อมูลทุกอย่างทั้งหมด ในบางเรื่องรู้เพียงแต่จะกล่าวนำหรือคอยรับฟังก็เพียงพอแล้ว

6. การรู้จักยกย่องบุคคลอื่น

นักจิตวิทยาหลายท่านกล่าวไว้ว่าความปรารถนาอันแรงกล้าอย่างหนึ่งของมนุษย์ ก็คือ ความปรารถนาที่จะได้รับคำสรรเสริญ มนุษย์ต้องการได้รับคำยกย่องจากผู้ที่ติดต่อกับ ต้องการให้ผู้อื่นรู้ว่ามีค่าสำคัญ และต้องการให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญอย่างเต็มอกเต็มใจ และชมเชยในทุกโอกาสที่จะทำได้ ดังนั้นเมื่อปรารถนาจะเป็นที่ชอบพอของบุคคลอื่นก็ต้องปฏิบัติต่อคนอื่นเช่นเดียวกับที่ต้องการให้คนอื่นปฏิบัติต่อเรา นั่นก็คือการระลึกถึงความสำคัญของผู้อื่นในทุกโอกาสการทำงานทุกอย่างย่อมมีอุปสรรคทั้งสิ้น แต่ถ้าหากว่าทุกคนรู้จักสร้างความสัมพันธ์เชิงกลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน และนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์แล้วก็จะสามารถทำงานได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4. ด้านร่างกายและจิตใจ

4.1 ความหมายด้านร่างกายและจิตใจ

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้นิยามไว้ดังนี้

Seligman (2011) กล่าวว่า ความสุขด้านร่างกายและจิตใจหมายถึง การมีส่วนร่วม และผูกพัน ไม่ว่าจะเป็นต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ต่อหน้าที่การงาน เมื่ออยู่ในภารกิจแล้วปฏิบัติได้อย่างไหลลื่น เราจะลืมนึกถึงตัวตนหรือสิ่งต่าง ๆ และหันไปมีสมาธิจดจ่อกับปัจจุบันขณะที่กำลังทำภารกิจอยู่ สิ่งนี้จะทำให้เรามีความสุขขึ้นมาได้

Manion (2003) กล่าวว่า ความสุขด้านร่างกายและจิตใจหมายถึง ความรักในงาน (Love of The Work) การรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันกับงานอย่างแนบแน่น รับรู้ถึงภารกิจในการทำงานของตนเองให้สำเร็จกระตือรือร้นในการทำงานและยินดีในการทำงานนั้น

องค์การอนามัยโลก (WHO) (Burton, 2010) กล่าวว่า ความสุขด้านร่างกายและจิตใจ หมายถึง แหล่งของสุขภาวะบุคคลในที่ทำงาน (Personal Health Resources in the Workplace) หมายถึง สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนบริการสุขภาพ ข่าวสาร ทรัพยากรและโอกาสที่บริษัทจัดเตรียมไว้สำหรับพนักงาน หรือสนับสนุนหรือกระตุ้นเพื่อปรับปรุง หรือคงไว้ซึ่งวิถีปฏิบัติในการดำเนินชีวิตอย่างมีสุขภาวะ มีการติดตามและสนับสนุน ทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต และสภาพแวดล้อมทางจิตสังคม (The Psychosocial Work Environment) หมายรวมถึง องค์กรการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ทักษะคน ความเชื่อ ค่านิยม และการปฏิบัติ และส่งผลกระทบต่อความผาสุกของพนักงานทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเครียดขึ้นได้ เช่น การขาดนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในองค์กรขาดการสนับสนุนรูปแบบการดำเนินชีวิตที่มีสุขภาวะ เป็นต้น

Happy Workplace Center (2015, Online) กล่าวว่า ความสุขด้านร่างกายและจิตใจ หมายถึง การที่บุคลากรมีสุขภาพกายแข็งแรงมีสุขภาพใจดี มีความสุข มีความพึงพอใจในชีวิตจะทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Simon-Thomas (2018) กล่าวว่า ความสุขด้านร่างกายและจิตใจ หมายถึง ความเมตตา ทั้งความเมตตาในตัวเองและความเมตตาต่อผู้อื่น ผ่านการปฏิบัติต่อกันอย่างเหมาะสม การสร้างความเชื่อใจ การแบ่งปันความรู้ เช่นเดียวกับผู้นำที่จะต้องเป็นผู้ฟังที่ดีหรือมีความสุภาพ โดยจะพัฒนาสู่ความรู้สึกเห็นอกเห็นใจ (Empathy) ต่อไป

London Healthy Workplace Award (2019) กล่าวว่า ความสุขด้านร่างกายและจิตใจหมายถึง สุขภาพจิตและความเป็นอยู่ที่ดี วิธีที่องค์กรส่งเสริมความยืดหยุ่น ปกป้องสุขภาพจิตของพนักงาน และทำให้บุคลากรเติบโตและประสบความสำเร็จในการทำงาน ดังนี้ 1) นโยบายและวัฒนธรรมองค์กร วิธีที่องค์กรปกป้องและส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดีของพนักงาน ผ่านนโยบายและขั้นตอนและโดยการสร้างวัฒนธรรมเชิงบวก 2) ความรู้และพฤติกรรมด้านการจัดการ ผู้จัดการมีบทบาทในการส่งเสริมและปกป้องสุขภาพจิตที่ดีของพนักงานและอนุญาตให้พนักงานพัฒนาและประสบความสำเร็จในการทำงาน 3) ความรู้และความยืดหยุ่นของพนักงาน

วิธีที่องค์กรสนับสนุนพนักงานในการจัดการความเครียดตามปกติของชีวิต ทำงานในลักษณะที่มีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการ และจัดการความทุกข์ทางจิตใจ

Raj (2020) กล่าวว่า ความสุขด้านร่างกายและจิตใจ หมายถึง ความต้องการพื้นฐานที่สุดในการทำงาน นั่นคือความต้องการทางร่างกายและความต้องการทางอารมณ์ เช่น ได้เงินเดือนเพียงพอต่อการค่าใช้จ่ายหรือเปล่า การนั่งทำงานเหมาะสมกับสรีระหรือไม่ บรรยากาศในออฟฟิศปลอดภัยไหม เป็นต้น

สมคิด ปิ่นทอง (2556) กล่าวว่า ความสุขด้านร่างกายและจิตใจ หมายถึง การมีองค์กรสนับสนุน และส่งเสริมกิจกรรมการออกกำลังกายและนอกจากนี้มีการจัดกิจกรรมการแข่งขัน กีฬาให้กับบุคลากร รองรับการรักษาพยาบาล มีแพทย์บริการรักษาโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายจึงทำให้บุคลากรหมั่นคอยดูแลสุขภาพ บุคลากรมีสุขภาพดี สุขภาพใจดีงานก็จะออกมาดีด้วยเช่นกัน เป็นผู้มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ คนในองค์กรรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีความสุข เหมาะสมกับเพศ เหมาะสมกับวัย เหมาะสมกับสถานการณ์ เหมาะสมกับฐานะการเงิน โดยองค์กรให้การสนับสนุน ซึ่งมีตัวชี้วัดประกอบไปด้วยการมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง การได้รับการรักษาพยาบาลเพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตและทำงานได้ การเอาใจใส่สุขภาพด้วยการออกกำลังกายและรับประทานอาหารที่เป็นประโยชน์ การพักผ่อนอย่างเพียงพอไม่มีเรื่องรบกวนจิตใจ และกระทบต่ออารมณ์ให้คิดอยู่ตลอดเวลา รวมถึงการรักษาสมดุลของสุขภาพใจ และการมีน้ำใจให้กับองค์กรพยายามให้องค์กรเป็นเสมือนบ้าน จนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่สำคัญทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานกันเต็มที่ และประกอบไปด้วยตัวชี้วัด คือ การมีเพื่อนร่วมงานและมิตรสหายคอยช่วยเหลือเมื่อต้องการ การพร้อมที่จะช่วยเหลือทุกคนในองค์กรในยามที่เขาเดือดร้อนได้ ไม่ต้องร้องขอ และครอบครัวได้รับความรัก และความเอื้ออาทรจากผู้ร่วมองค์กร และการให้ความสำคัญต่อความมีน้ำใจต่อกันและกัน มากกว่าการแข่งขันเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

พิกุล พุ่มช้าง (2559) กล่าวว่า ความสุขด้านร่างกายและจิตใจ หมายถึง การมีสุขภาพดีจากความแข็งแรงทั้งกายและใจ ซึ่งเกี่ยวข้องกับความรู้จักใช้ชีวิตเป็น สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่เป็นสิ่งที่จำเป็นที่สุดในการที่มนุษย์จะอยู่กับคนอื่นได้ต้องมีน้ำใจคิดถึงคนอื่น เอื้ออาทรต่อกัน เพราะคนเราอยู่ตัวคนเดียวในโลกนี้ไม่ได้ ต้องรู้จักแบ่งปันอย่างเหมาะสม

ธนวุฒิ แก้วนุช (2561) กล่าวว่า ความสุขด้านร่างกายและจิตใจ เป็นองค์ประกอบด้านความรู้สึกพึงพอใจ ที่เป็นการแสดงออกของฝ่ายต่าง ๆ ที่สะท้อนถึงความพึงพอใจในสถานศึกษา ในคุณภาพชีวิต ในการทำงาน ในการเรียนรู้การสอน และความพึงพอใจต่อความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้า

ทิพวัลย์ รามรัง และसानิต ฤทธิมนตรี (2561) กล่าวว่า ความสุขด้านร่างกายและจิตใจ เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เป็นองค์กรแห่งความสุข คือ ความรักในงานที่ทำ ในตำแหน่งหน้าที่ที่ทำ เป็นความภูมิใจที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ธัมมัญญิตตา อยู่เจริญ และเจษฎา อังกาบสี (2561) กล่าวว่า ความสุขด้านร่างกายและจิตใจ หมายถึง มีสุขภาพที่แข็งแรงทั้งกายและใจ มาจากการที่รู้จักใช้ชีวิต รู้จักนอน มีพฤติกรรมบริโภคที่ดีและเหมาะสม ชีวิตมีความสุข และองค์กรให้การสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรหันมาออกกำลังกาย และการมีน้ำใจและแสวงหาความรู้ เป็นผู้ที่ส่งมอบความปรารถนาดีให้แก่ผู้อื่น มีน้ำใจงาม มีน้ำใจคิดถึงคนอื่น เอื้ออาทรต่อกัน รู้จักแบ่งปันกันอย่างเหมาะสม ผู้คนในองค์กรต่างมีน้ำใจต่อกัน สอนงานให้เพื่อนร่วมงาน และแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2562, สื่อออนไลน์) กล่าวว่า ความสุขด้านร่างกายและจิตใจ หมายถึง การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น (Happy Body) คือ มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งเกิดจากการรู้จักใช้ชีวิตรู้จักกิน รู้จักนอน

จากการศึกษาความหมายของความสุขทางจิตใจ ผู้วิจัยสรุปได้ว่าด้านร่างกายและจิตใจ หมายถึง การมีสุขภาพที่แข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ มีพฤติกรรมบริโภคที่ดีและเหมาะสม การได้พักผ่อนอย่างเพียงพอ มีสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนบริการสุขภาพ ข่าวสารทรัพยากรและโอกาสที่องค์กรจัดเตรียมไว้สำหรับบุคลากร หรือสนับสนุนหรือกระตุ้นไว้ซึ่งวิถีปฏิบัติในการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข การได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากองค์กรให้บุคลากร มีวิถีชีวิตที่มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง และการมีน้ำใจต่อองค์กร เพื่อนร่วมงาน คอยให้ความช่วยเหลือเอื้ออาทรต่อกัน บุคคลเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานอย่างเต็มที่เกิดความผูกพันในองค์กร จนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

4.2 แนวทางการบริหารร่างกายและจิตใจ

สำหรับหลักการพื้นฐานของการส่งเสริมสุขภาพในองค์กรคือการส่งเสริมสุขภาพโดยยึดหลัก Ottawa Charter คือ Health Promotion ซึ่งเป็นกระบวนการส่งเสริมให้บุคคลเพิ่มสมรรถนะในการควบคุมปัจจัยกำหนดสุขภาพและพัฒนาสุขภาพของตนเอง ซึ่งวิธีการดำเนินการนี้เป็นการประยุกต์แนวคิดที่ได้จาก WHO (1986) ซึ่งได้เน้นความสำคัญของการพัฒนาสิ่งต่อไปนี้ คือ

4.2.1 การพัฒนาทักษะส่วนบุคคล

ยกตัวอย่างเช่น บริษัท เอ็มเค เรสโตรองต์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ได้จัดโครงการ "Happy body สุขภาพดีกับ MK" มีการอบรมเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพเพื่อให้ผู้บริหารและพนักงานของ MK ได้รับความรู้ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบริโภคและการออกกำลังกาย

มีสุขภาพแข็งแรง ป้องกัน/แก้ไขปัญหาน้ำหนักเกิน, อ้วน/อ้วนลงพุงการใช้ชีวิตตามวิถีไทย วิถีธรรม เพื่อพิชิตอ้วน และนำความรู้ไปถ่ายทอดให้กับเพื่อนร่วมงาน สมาชิกในครอบครัวต่อไป

4.2.2 การสร้างให้เกิดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพที่ดี

ยกตัวอย่างเช่น บริษัทแก๊พ อินดัสตรีส์ จำกัด ที่ผู้บริหารมีการส่งเสริม และปลูกฝังทัศนคติการทำงาน ความเอื้ออาทร ช่วยเหลือดูแลกัน เป็นเพื่อน พี่น้องกัน ทำให้บุคลากร และผู้บริหารอยู่ร่วมกันเหมือนคนในครอบครัว ปลูกฝังบุคลากรให้เกิดความรัก ความสามัคคีกัน ในองค์กร ทำให้บุคลากรมีสุขภาพจิตดี และสุขภาพกายที่ดีตามมา

4.2.3 การปรับเปลี่ยนการบริการที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ

ยกตัวอย่างเช่น การไฟฟ้าฝ่ายผลิต (กฟผ.) มีกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ คือ การตรวจรักษาโรค บริการทางทันตกรรมการควบคุม และป้องกันโรคต่าง ๆ และโรคที่เกิดจากการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพอนามัยและฟื้นฟูสุขภาพ และงานสาธารณสุขต่าง ๆ ทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ได้แก่ มีการจัดอบรม บรรยาย เผยแพร่ความรู้ทางวิชาการในหลักสูตร การปฐมพยาบาล และการช่วยชีวิตเบื้องต้น โรคที่เกิดจากการทำงานต่าง ๆ การจัดอบรม อสม. กฟผ. เพื่อโครงการแพทย์ทางสื่อสาร มากกว่า 600 คน รวมถึงการนิเทศงาน อสม. กฟผ. ที่ได้รับการอบรม ไปแล้ว เป็นต้น

4.2.4 การเพิ่มการมีส่วนร่วม

ยกตัวอย่างเช่น บริษัทปูนซีเมนต์ไทย (ท่าหลวง จ.สระบุรี) มีการสื่อสารถึง พนักงานโดยจัดให้มีการออกวารสารภายในองค์กรเป็นประจำ ระบบเสียงตามสายภายในโรงงาน รายการคุยกันระหว่างอาหารว่าง ระหว่างพนักงานระดับปฏิบัติการกับพนักงานระดับจัดการ ระบบข้อเสนอแนะที่เปิดโอกาส ให้พนักงานได้เสนอความคิดเห็น ระบบพี่เลี้ยง ให้ความช่วยเหลือ พนักงานใหม่ เป็นต้น

4.2.5 การสร้างนโยบายที่เอื้อต่อสุขภาพ

การสร้างสุขภาพดี ต้องมีความชัดเจนเข้าใจตรงกันในผู้ที่เกี่ยวข้องความคิด หรือการรับรู้เกี่ยวกับสุขภาพในเชิงบวก หรือลบของพนักงาน และผู้บริหารองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อวิธีการสร้างสุขภาพดี นอกจากจุดมุ่งหมาย เรื่องสุขภาพจะต้องมีความชัดเจน แล้วการกำหนด ภารกิจก็ต้องสอดคล้อง ครอบคลุมจุดมุ่งหมายในวิธีการสร้างสุขภาพดี ซึ่งเป็นกระบวนการต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน โดยการปรับปรุง สิ่งแวดล้อม ทั้งทางกายภาพ และทางสังคมขององค์กร ดังนั้น ภารกิจหลัก 2 ประการ ก็คือ การพัฒนาคน และ พัฒนาองค์กรไปพร้อม ๆ กัน จะทำเพียงด้านใดด้านหนึ่งย่อมขาดประสิทธิภาพ

เมื่อมีความชัดเจนในเรื่องสุขภาพที่ต้องการ ภารกิจที่ต้องทำและกลยุทธ์ ที่จะเลือกใช้แล้ว การดำเนินการต่าง ๆ ที่ตามมา ย่อมที่จะสามารถกำหนดได้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม

กิจกรรมโครงการต่าง ๆ ที่จะดำเนินการ หรือดำเนินการไปแล้ว ต้องตรวจสอบย้อนกลับขึ้นไปว่าได้ตอบสนองกลยุทธ์ ภารกิจ และจุดมุ่งหมายในสุขภาพที่ต้องการ มีผลทำให้คนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขกาย สบายใจ และมีคุณค่าต่อองค์กร ครอบครัว และสังคม

5. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

5.1 ความหมายค่าตอบแทนและสวัสดิการ

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้นิยามด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการไว้ดังนี้

สมคิด ปิ่นทอง (2556) กล่าวว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง บุคลากรอาจได้รับเงินเดือนน้อยกว่าระบบงานเอกชน ส่วนใหญ่มีความพอใจในการผลตอบแทน มีตัวชี้วัดประกอบไปด้วย การมีความพึงพอใจต่อสถานทางการเงินที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน มีเงินเหลือเก็บทุกเดือน ไม่ต้องมีการกู้เงิน ภายในครอบครัวมีการจัดทำบัญชีรายรับรายจ่ายและบริหาร จัดการเงินได้เป็นอย่างดี การยึดหลักความพอเพียงของชีวิตไม่สร้างหนี้กับสิ่งฟุ่มเฟือย

พิกุล พุ่มช้าง (2559) กล่าวว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง ความสุขทางการเงิน (Happy Money) คือ รู้จักใช้เงินเป็น สามารถจัดการรายรับ รายจ่ายของตนเองได้ มีเงิน รู้จักเก็บ รู้จักใช้ เป็นหนี้ให้พอตัว มีชีวิตที่เหมาะสมกับตัวเอง เพราะวันนี้คนปฏิเสธการเป็นหนี้ไม่ได้ แต่สามารถจัดการค่าใช้จ่ายให้เหมาะสมกับตนเองได้

ศรินทิพย์ ผอมน้อย (2560, สื่อออนไลน์) กล่าวว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง อัตราค่าจ้างที่ได้รับ รวมถึงสิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับนอกเหนือจากค่าจ้าง เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน เงินตอบแทนในโอกาสพิเศษ สวัสดิการต่าง ๆ

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2562, สื่อออนไลน์) กล่าวว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง ผู้ใช้เงินเป็น มีเงินเก็บ รู้จักใช้ เป็นหนี้อย่างมีเหตุผล มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง หรืออาจกล่าวว่าเป็นบุคคลที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ ทั้งนี้ต้องบริหารจัดการรายรับและรายจ่ายของตนเองและครอบครัว โดยอาจทำบัญชีรายรับ รายจ่าย

พงศกร ศรีรงค์ทอง (2565) กล่าวว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ถือว่ามีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่เป็นอาจารย์ให้ความเห็นว่าหากได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างเพียงพอและเหมาะสมจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกสบายใจ และมีความสุขในการทำงานที่ต่อเนื่องไปจนทำให้เกิดเป็นองค์การแห่งความสุข ดังจะเห็นได้จาก “...ก็ต้องมีค่าตอบแทนที่เหมาะสม ไม่ใช่ว่าต้องสูงมาก แต่ต้องทำให้ใช้ชีวิตอยู่ได้โดยไม่เดือดร้อน และไม่ลำบากจนเกินไป อย่างตอนนี้ก็โอเค มีเงินเดือน มีสวัสดิการพวกประกันสุขภาพต่าง ๆ ” (ปี, การสื่อสารระหว่างบุคคล, 2559) แต่ก็มีกลุ่มอาจารย์บางคนมองว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญก็จริง

แต่ไม่ใช่ปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะด้วยลักษณะงานของอาจารย์มองว่าไม่สามารถนำไปเปรียบเทียบกับอาชีพอื่นได้ ดังจะเห็นได้จาก “..เคยคิดว่าทำงานได้เงินเดือนละเยอะ ๆ จะมีความสุข แต่จริง ๆ แล้วไม่ใช่ กลายเป็นอึดอัด กดดัน แต่พอมาเป็นอาจารย์แล้วรู้สึกมีความสุข” (ซี, การสื่อสารระหว่างบุคคล, 2559) ประเด็นนี้ผู้บริหารให้ความเห็นว่า เรื่องค่าตอบแทนก็มีความสำคัญซึ่งได้มีความพยายามในการผลักดันให้อาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการจะได้มีค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น เห็นได้จาก “ถ้าอาจารย์มีตำแหน่งทางวิชาการก็จะส่งผลดีต่อตัวเขา ทำให้มีเงินเพิ่มขึ้นและตนเองก็มีคะแนนการประเมินด้วยเช่นกัน ถือเป็นความสุขทั้ง 2 ฝ่ายนะ และนี่แหละจะทำให้เป็นองค์กรแห่งความสุขที่แท้จริง” (ไอ, การสื่อสารระหว่างบุคคล, 2559)

จากการศึกษาความหมายของค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง สิ่งที่บุคลากรในองค์กรได้รับตอบแทนสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ สิทธิประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ นอกเหนือจากอัตราค่าจ้างที่ได้รับตอบแทนอย่างเหมาะสมต่อการดำรงชีวิต เพื่อให้บุคลากรยอมรับและมีความมั่นใจต่อองค์กร ตลอดจนการที่บุคคลมีวินัยในการใช้จ่ายเงิน สามารถจัดการกับรายรับและรายจ่าย สามารถจัดการค่าใช้จ่ายให้เหมาะสมกับตนเองได้ มีเงินเก็บ รู้จักใช้ และเป็นหนี้อย่างมีเหตุผล ยึดหลักความพอเพียงของชีวิต ไม่สร้างหนี้กับสิ่งฟุ่มเฟือยส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

5.2 แนวทางการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ

การบริหารค่าตอบแทนในที่นี้ไม่ได้หมายถึงแค่เพียงเงินเดือนหรือค่าจ้าง แต่รวมถึงสิ่งจูงใจอื่น ๆ ที่องค์กรจำเป็นต้องมีเพื่อแข่งขันกับองค์กรอื่นในการรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าให้คงอยู่กับองค์กรให้นานที่สุดค่าตอบแทนมักเชื่อมโยงกับประโยชน์และบริการ เพื่อให้การจ่ายค่าตอบแทนและการให้ประโยชน์บริการประสานสอดคล้องและส่งเสริมซึ่งกันและกัน การพัฒนานโยบาย การวางแผน การจัดรูปงานและการควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทน ทั้งทางตรงและทางอ้อมให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานให้แก่องค์กรการบริหารค่าตอบแทน คือ การวางแผน การจัดระบบงาน และการควบคุมกิจกรรมที่เกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นประโยชน์โดยตรงและทางอ้อมให้กับพนักงาน ทั้งนี้เพื่อแลกกับผลงานหรือบริการที่พนักงานได้ทำให้กับองค์กร มีนักวิชาการได้ให้แนวทางการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไว้ดังนี้

สุภาพร พิศาลบุตร (2548) แนวทางการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีหลักการที่สำคัญหลายประการ ดังนี้

1. หลักความยุติธรรม (Equity) การกำหนดค่าตอบแทนต้องยุติธรรมหรือเป็นธรรม กล่าวคือ จะต้องมีความเท่าเทียมกันสำหรับพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ วุฒิ และประสบการณ์ที่เหมือนกัน และทำงานในระดับความรับผิดชอบและความยากง่ายของงานที่เทียบเคียงกันได้ หลักความยุติธรรมอาจจำแนกได้เป็น 3 ประการ คือ

1.1 ความยุติธรรมภายใน (Internal Equity) ภายในองค์กรเดียวกันนั้น งานที่มีระดับความรับผิดชอบและความยากง่ายของงานเทียบในระดับเดียวกัน ก็ควรได้รับค่าตอบแทนที่เท่ากันหรือที่เรียกว่า “งานเท่ากัน เงินเท่ากัน” (Equal Pay for Equal Work)

1.2 ความยุติธรรมภายนอก (External Equity) ความยุติธรรมนอกจากจะให้เกิดขึ้นภายในองค์กรแล้ว ความยุติธรรมภายนอกองค์กรยังมีความจำเป็น กล่าวคือค่าตอบแทนที่กำหนดจะต้องสอดคล้องกับค่าจ้างในตลาดแรงงานด้วย ซึ่งเรื่องนี้อุปสงค์และอุปทาน (Demand and Supply) มีบทบาทอย่างมากในการกำหนดค่าจ้างงานในท้องตลาด ดังนั้นจึงเป็นไปได้ว่างานหลายงานที่ประเมินค่าของงานแล้วอยู่ในระดับเดียวกันแต่หากต่างสาขากัน การกำหนดค่าตอบแทน (Pricing) อาจแตกต่างกันได้ เพราะความต้องการแรงงานในสาขาต่าง ๆ นั้น แตกต่างกัน แรงงานในสาขาที่เป็นที่ต้องการมาก และการผลิตไม่เพียงพอแก่ความต้องการ ค่าตอบแทนก็ต้องสูงกว่าสาขาอื่นเพื่อความสามารถในการแข่งขัน (Competitiveness) ให้แก่องค์กรในการที่จะสามารถสรรหาคนให้เพียงพอแก่ความต้องการ และคุณภาพดี

1.3 ความเป็นธรรมเฉพาะบุคคล (Individual Equity) การกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นธรรมยังต้องพิจารณาเป็นรายบุคคลด้วย เช่น ในระหว่างผู้มีวุฒิความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และทำงานในระดับความรับผิดชอบ และความยากง่ายของงานที่เทียบเคียงกัน ได้นั้น ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่าย่อมควรจะได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่า นอกจากนี้ความเป็นธรรมเฉพาะบุคคลยังอาจพิจารณาจากระยะเวลาในการทำงานด้วย ดังนั้น ผู้ที่ทำงานมานานกว่าย่อมควรที่จะได้รับค่าตอบแทนสูงกว่าผู้ที่เพิ่งเริ่มทำงานนั้นหรือหากมีประสบการณ์มาบรรจุเข้าทำงาน ก็ย่อมควรที่จะได้รับค่าตอบแทนสูงกว่าผู้ที่บรรจุเข้าทำงานโดยไม่มีประสบการณ์ เป็นต้น

2. หลักในการจูงใจ (Incentive) หมายถึง การจ่ายค่าตอบแทนเพื่อกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงาน ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพผลดียิ่งขึ้น โดยจัดระบบการจ่ายให้สอดคล้องกับมาตรฐานความคาดหวังด้านผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยยึดหลักความสามารถและสมรรถภาพของแต่ละบุคคลเพื่อนำไปพิจารณาปรับเลื่อนค่าจ้างและเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

3. หลักความมั่นคง (Security) หมายถึง การจ่ายค่าตอบแทนต้องกำหนดไว้แน่นอน ทั้งจำนวนเงินและระยะเวลาการจ่าย วิธีการจ่ายว่าจะจ่ายให้ในลักษณะใด ตลอดจนกำหนดวิธีการในการอุทธรณ์และร้องทุกข์เกี่ยวกับปัญหาค่าตอบแทนต่าง ๆ เพื่อให้ปฏิบัติงานรู้สึกมั่นคงในฐานะและรายได้ของตนและรู้สึกถึงความเป็นธรรม

4. หลักการควบคุม (Control) หมายถึง การพิจารณาค่าใช้จ่ายด้านบุคคลให้เป็นเครื่องมือแท้จริงในการบริหาร และปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การมากที่สุด โดยควบคุมค่าใช้จ่ายให้เหมาะสม ลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นลง และให้การจ่ายค่าตอบแทน ส่งผลดีต่อการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน

5. หลักความสมดุล (Balance) หมายถึง การกำหนดสัดส่วนที่เหมาะสมของหมวดรายจ่ายและกลุ่มค่าตอบแทนต่าง ๆ เช่น ความสมดุลในแง่สัดส่วนระหว่างหมวดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลกับหมวดรายจ่ายอื่น (การลงทุน การชำระหนี้ หรือการพัฒนา) ความสมดุลระหว่างค่าตอบแทนทางตรง (เงินเดือน ค่าจ้าง) กับค่าตอบแทนทางอ้อม (สวัสดิการ ผลประโยชน์ หรือการพัฒนา) ความสมดุลระหว่างค่าตอบแทนระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน

6. หลักความพอเพียง (Adequacy) หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับต้องเท่ากันหรือสูงกว่าระดับต่ำสุดที่บุคคลพึงได้รับตามมาตรฐานการครองชีพของแต่ละสังคม ระดับต่ำสุดนี้อาจกำหนดโดยแรงงานขั้นต่ำหรือค่าครองชีพในขณะนั้น เมื่อค่าของเงินเปลี่ยนแปลงไปก็ควรจะได้ปรับปรุงอัตราเงินเดือนเสียใหม่ให้เหมาะสม

7. หลักความยืดหยุ่น (Flexible) หมายความว่า อัตราค่าจ้างเงินเดือนย่อมไม่คงที่ อยู่ตลอดเวลา ต้องสามารถปรับให้สอดคล้องกับอัตราตลาด ลักษณะงานที่เปลี่ยน ภาวะเศรษฐกิจ และการครองชีพ ดังนั้น จึงต้องติดตามความเคลื่อนไหวและแนวโน้มของระบบการจ่ายค่าตอบแทนขององค์การอื่นตลอดจนการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม นโยบายและกฎหมายของรัฐบาลที่เกี่ยวข้อง และจะต้องพิจารณาทบทวนความสัมพันธ์สอดคล้องกันระหว่างเงินเดือนกับ “งาน” แต่ละตำแหน่ง โดยการประเมินค่างานหรือในทางราชการมักจะเรียกว่า “การปรับระดับตำแหน่ง” ทั้งนี้ เพื่อประกอบการกำหนดเงินเดือน ค่าจ้างในองค์การ ให้เหมาะสมสร้างความพึงพอใจในการทำงานและให้เป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลขององค์การ

6. ด้านความรู้ความสามารถ

6.1 ความหมายด้านความรู้ความสามารถ

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้นิยามด้านความรู้ความสามารถ ไว้ดังนี้ สมคิด ปิ่นทอง (2556) กล่าวว่า ความรู้ความสามารถ หมายถึง การศึกษาหาความรู้ พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน มาจากการที่คนในองค์กรพยายามพัฒนาตนเองไปสู่การเป็นมืออาชีพ รับผิดชอบที่จะเรียนรู้ในงาน พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีระเบียบวินัย ตรงต่อเวลา พร้อมทั้งจะสอนงานให้กับเพื่อนร่วมงาน โดยองค์กรให้การสนับสนุน เช่น พัฒนาศักยภาพทางปัญญา โดยจัด Coffee Talk ให้ความรู้แก่พนักงาน จัด Team Building พัฒนาภาวะผู้นำ จัดสัมมนาหรือดูงานต่างประเทศ เป็นต้น

พิกุล พุ่มช้าง (2559) กล่าวว่า ความรู้ความสามารถ หมายถึง บุคลากรในองค์กรมีการเรียนรู้งานด้วยตนเองอย่างสม่ำเสมอ องค์กรมีการเปิดโอกาสและส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการพัฒนาความรู้ของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม และมีการส่งเสริมให้บุคลากรทำผลงานเพื่อความก้าวหน้าในสายงาน มีความพร้อมในการแลกเปลี่ยนความรู้ที่มีอยู่เสมอ

ศิรินทิพย์ ผอมน้อย (2560, สื่อออนไลน์) กล่าวว่า ความรู้ความสามารถ หมายถึง การพัฒนาตน เป็นการพัฒนาตนเองในเรื่องความรู้โอกาสในการสร้างความก้าวหน้า การได้เข้ารับการอบรมในโครงการต่าง ๆ

ธัมมัญญิตตา อยู่เจริญ และเจษฎา อังกาบสี (2561) กล่าวว่า ความรู้ความสามารถ หมายถึง การที่บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาจากแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ เป็นการเรียนรู้ เพื่อรู้ แสวงหาความรู้จนสามารถสอนคนอื่นได้ในงานที่ตนรู้ และองค์กรมีการจัดการฝึกอบรมให้กับบุคลากร หากบุคลากรมีความรู้ที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานจะทำให้เขาเหล่านั้นสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความสุขในการทำงานในที่สุด

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2562, สื่อออนไลน์) กล่าวว่า ความรู้ความสามารถ หมายถึง การเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง (Happy Brain) คือ การศึกษาหาความรู้ การพัฒนาตัวเองตลอดเวลา เพื่อให้เป็นมืออาชีพและเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

จากการศึกษาความหมายของความสุขทางจิตใจ ผู้วิจัยสรุปได้ว่าความรู้ความสามารถ หมายถึง การที่บุคลากรทุกระดับในองค์กรมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพิ่มพูนความรู้จากแหล่งต่าง ๆ เข้าร่วมอบรมโครงการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดเชี่ยวชาญและชำนาญ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถสอนคนอื่นในงานที่ตนรู้ได้ โดยมีองค์กรที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม รวมถึงองค์กรมีการส่งเสริมให้บุคลากรทำผลงาน นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน

6.2 แนวทางการบริหารด้านความรู้ความสามารถ

มีนักวิชาการได้ให้แนวทางการบริหารด้านความรู้ความสามารถ ไว้ดังนี้

Nadler and Nadler (1980) ได้แบ่งกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมที่จะก่อให้เกิดการเรียนรู้ ถูกออกแบบขึ้นเพื่อให้บุคลากรที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันหรือกำลังจะได้รับมอบหมายให้ทำงานในอนาคตสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น เป้าหมายก็คือ การยกระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะของบุคลากรในขณะนั้นให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ ได้ ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมไปแล้วสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันที หรือมีพฤติกรรมในการทำงานเปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการของหน่วยงาน

2. การศึกษาต่อ (Education) การศึกษาต่อเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ ตลอดจนเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวในทุก ๆ ด้านให้กับบุคลากร โดยวิธีการลาศึกษาต่อทั้งแบบเต็มเวลา หรือใช้เวลาบางส่วน เพื่อเตรียมความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการของหน่วยงานในอนาคต

3. การพัฒนาตนเอง (Development) หมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้เตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดแก่หน่วยงานในอนาคตไม่ได้มุ่งเน้นที่ตัวงาน แต่มุ่งเน้นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามหน่วยงานที่ต้องการ

องค์กรที่ให้ความสำคัญต่อการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข

มีองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนจำนวนมากที่ให้ความสำคัญต่อการบริหารองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ดังต่อไปนี้

1. โรงเรียนสตัยาไส

โรงเรียนสตัยาไส อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี เป็นโรงเรียนที่เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลถึงมัธยมศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรว่า ต้องการ “สร้างคนดีเหนือสิ่งใด” จากทัศนะที่มองว่าคนดีไม่ว่าจะอยู่ที่ใด ก็สามารถสร้างสรรค์สิ่งดี ๆ ให้เกิดประโยชน์แก่สังคมได้ สามารถช่วยเหลือผู้อื่นที่ตกทุกข์ได้ยากด้วยความเสียสละและสร้างสุขที่แท้จริงของมนุษย์ได้ จากนั้นจึงค้นหาวิธีการหรือเครื่องมือ (Means) ในการขัดเกลาและบ่มเพาะคนดีขึ้นมา ซึ่งจะอาศัยหลักคุณค่าความเป็นมนุษย์ 5 ประการเป็นแกนหลักที่สำคัญในการดำเนินกิจกรรมในองค์กร ได้แก่

1. ความรักความเมตตา (เปรมมา)
2. ความจริง (สัตยา)
3. ความประพฤติชอบ (ธรรมะ)
4. ความสงบสุข(สันติ)
5. การไม่เบียดเบียนกันและกัน (อหิงสา)

การสร้างความสุขให้เกิดขึ้นนี้ดำเนินการ 2 ส่วน คือ

1. การสร้างบรรยากาศแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานให้เหมาะสม ซึ่งถือว่าเป็นการสร้างความสุขจากภายนอก อาทิ สร้างสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติให้ร่มรื่น รู้สึกผ่อนคลาย เน้นการคัดเลือกบุคลากร ที่จะเข้ามาเป็นคุณครูของโรงเรียนโดยผ่านขั้นตอนทดสอบในเรื่องการให้ความรัก ความเมตตา คุณธรรม การเป็นแบบอย่างที่ดีให้นักเรียนได้ ฯลฯ

2. การขัดเกลาและพัฒนาจิตใจของคนในองค์กร นับเป็นการสร้างความสุข จากภายใน ตัวบุคคลวิธีการที่โรงเรียนใช้ก็คือ การให้นักเรียนสวดมนต์นั่งสมาธิและฟังการเล่านิทานสอนธรรม หรือหลักคิดในการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างเป็นสุข ฯลฯ

การสร้างสุขของโรงเรียนสตัยาไสได้แสดงให้เห็นผลลัพธ์ที่ประจักษ์ชัดส่วนหนึ่งแล้ว ได้แก่ การสร้างแนวทางการจัดการให้เกิดความสุขในองค์กร มีบรรยากาศที่เอื้อให้ครู และนักเรียนมีความสุข กิจกรรมการเรียนการสอนเน้นกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนากาย จิตใจ สังคม ควบคู่กับปัญญา นักเรียนมีความสุขกับผลสัมฤทธิ์ ทำให้ภาพรวมขององค์กรอยู่ในสภาวะ สมดุลที่เอื้อให้เกิดสุขได้ในชีวิตประจำวัน

2. บริษัท กูเกิล

Google ถือกำเนิดโดยชายสองคนที่มีชื่อว่า Lawrence Larry Page และ Sergey Brin นักศึกษามหาวิทยาลัยปริญญาเอกจาก Stanford University โดยเริ่มจากโครงการวิจัยสำหรับดัชนีพันธ์ โดย แลร์รี เพจ และ เซอร์เกย์ บริน ได้ใช้ Server ของมหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ด ในการทดสอบระบบ โดยใช้ชื่อโดเมนว่า google.stanford.edu และจดทะเบียนบริษัทโดยใช้ชื่อว่า Google Inc. ในวันที่ 4 กันยายน พ.ศ. 2541

Google ได้รับการจัดอันดับจาก Comparably ว่าเป็น “บริษัทที่มีวัฒนธรรมองค์กร ดีที่สุดในปี 2021” (Best Global Culture 2021) โดยหลักเกณฑ์ที่ใช้วัด มีดังนี้

1. ค่าตอบแทน (เงินเดือน, โบนัส และการขึ้นเงินเดือน)
2. ความก้าวหน้าในอาชีพ (โอกาส, การให้คำปรึกษา และเป้าหมาย)
3. ความเป็นผู้นำ (CEO, ผู้บริหาร และผู้จัดการ)
4. สภาพแวดล้อมการทำงาน (สวัสดิการ Work-Life Balance และเพื่อนร่วมงาน)

Google มีสิ่งอำนวยความสะดวกมากมายให้พนักงาน เรียกได้ว่าเป็น “บ้านหลังที่สอง” และพนักงานส่วนใหญ่จะรู้สึกมีความสุขที่จะได้เข้ามาทำงานในบริษัททุกครั้ง

ตัวอย่างของสวัสดิการที่ Google มอบให้พนักงาน เช่น

สวัสดิการด้านการเดินทาง Google มีรถรับส่งให้พนักงานจากย่านที่อยู่อาศัยของพนักงานมาจนถึงออฟฟิศ ทำให้พนักงานไม่จำเป็นต้องเสียค่าเดินทาง หรือเสียเวลาขับรถเอง บนรถก็มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้ด้วย เช่น โต๊ะวางแล็ปท็อป, Wi-Fi เพื่อให้พนักงานสามารถเข้าประชุมหรือเช็คอีเมลในระหว่างการเดินทาง จะไม่เสียเวลาไปโดยเปล่าประโยชน์

มีอาหารให้ฟรี 3 มื้อ โดยอาหารทั้ง 3 มื้อนั้นก็จะเป็นอาหารที่มีความหลากหลาย สารอาหารครบถ้วน ไม่จำเจ รสชาติอร่อย และดีต่อสุขภาพของพนักงานทุกคน ซึ่ง Google ได้ให้เหตุผลว่าเพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกให้พนักงาน ไม่ต้องเดินทางไปหาร้านค้าไกล ประหยัดเวลา และยังสามารถพูดคุย ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานได้

มินิบาร์ (Minibar) มีทั้งน้ำผลไม้ กาแฟ หรือของว่างให้กินได้ตลอดเวลา ซึ่ง Google ก็มีความใส่ใจกับพนักงาน โดยในตู้เย็นจะนำเครื่องดื่มที่มีประโยชน์ต่อสุขภาพ ไม่มีแคลอรีจัดอยู่ในตำแหน่งที่พนักงานหยิบได้ง่าย แต่ถ้าใครอยากจะมีเครื่องดื่มโซดา น้ำอัดลม หรือดื่มที่มีแคลอรี จะจัดอยู่ชั้นล่าง เพื่อเป็นการบริหารร่างกายก่อนดื่ม

ห้องบริการต่าง ๆ เช่น ห้องนอน ถ้าหากพนักงานต้องการงีบระหว่างวัน ก็สามารถนอนได้ตลอดเวลาห้องอาบน้ำ ที่มีอุปกรณ์ครบทั้งผ้าเช็ดตัว สบู่ หรือแม้แต่อุปกรณ์ของผู้หญิงเองก็ตาม ห้องนวด ใครที่ปวดเมื่อยเนื้อตัวหรืออยากผ่อนคลาย ก็มาใช้บริการนวดได้ ห้องเล่นเกม เพื่อสร้างความสุขให้กับพนักงาน และส่งเสริมให้ใช้เวลาร่วมกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ

สำหรับตัวอย่างที่ยกมาข้างต้นเป็นเพียงส่วนหนึ่งของสิ่งอำนวยความสะดวก (Facility) ภายในออฟฟิศ Google เท่านั้น ที่ถูกออกแบบมาพร้อมกับความยืดหยุ่น ไม่ยึดติดกับออฟฟิศรูปแบบเดิม ๆ เหมือนภาพจำหลาย ๆ คนในอดีต แต่ยังไม่หมดเท่านั้น เพราะ Google ก็ยังมีสวัสดิการอื่น ๆ อีก เช่น

ประกันชีวิต ถ้าหากพนักงานเสียชีวิต บริษัทจะจ่ายเงินเดือนให้ผู้รับผลประโยชน์ถึง 10 เท่าเพื่อให้มั่นใจได้ว่าถ้าเกิดเหตุการณ์แบบนี้ขึ้น ครอบครัวจะได้รับเงินดูแล

ประกันสุขภาพแบบพรีเมียม นอกจากให้พนักงานแล้วก็ยังให้คู่สมรส (โดยไม่จำกัดเพศ) ได้รับสิทธิ์แบบเดียวกันกับที่พนักงานได้ทุกอย่าง

เงินเดือนสำหรับบุตร บุตรของพนักงานจะได้รับเงินเดือนเดือนละ 1,000 ดอลลาร์จนถึงอายุ 19 ปี

สิทธิ์ลาคลอด โดยให้พนักงานสามารถลาไปเลี้ยงดูบุตรได้ทั้งพ่อและแม่

มีเงินสนับสนุนในช่วง Work From Home บริษัทสนับสนุนเงินจำนวน 1,000 ดอลลาร์เพื่อให้พนักงานไปซื้ออุปกรณ์เพิ่มความสะดวกให้กับการทำงานที่บ้าน เช่น อุปกรณ์ IT, โต๊ะ, เก้าอี้ และอื่น ๆ

Hybrid Working พนักงานสามารถเข้าออฟฟิศ 3 วัน และ Remote Working 2 วัน (สามารถเลือกวันเองได้) เป็นการเปลี่ยนบรรยากาศการทำงานและสร้างความ Productive ให้กับพนักงานมากขึ้น

ทุนการศึกษา เงินสนับสนุนให้พนักงานได้เรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตัวเอง โดยจะแบ่งออกเป็น 2 แบบ คือ ศึกษาในเรื่องที่ไม่เกี่ยวกับการทำงาน ถ้าหากคุณเป็น Engineer แต่อยากไปเรียนด้านน้ำ บริษัทจะช่วยออกค่าเรียน 1/3 แต่ถ้าศึกษาในเรื่องที่เกี่ยวกับการทำงาน เช่น การบริหาร การโค้ดดิ้ง การฝึกพูดในที่สาธารณะ สามารถเบิกได้ 2/3 เพื่อนำมาพัฒนางานหรือโปรเจกต์ได้มากขึ้น

Google พยายามคิดค้นสวัสดิการต่าง ๆ ออกมามากมายให้กับพนักงาน เนื่องจากบริษัทต้องการให้พนักงานมีความสุข มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น สามารถพักผ่อนได้อย่างเต็มที่ เมื่อทุกอย่างดี พนักงานไม่มีเรื่องมารบกวน มีสุขภาพจิต (Mental Health) ที่ดี ไม่มีอาการหมดไฟหรือ Burnout พนักงานก็จะสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ให้กับบริษัทเพิ่มขึ้นได้อีก

3. บริษัท ฟู้ดแพชชั่น จำกัด (Food Passion)

บริษัทก่อตั้งในนาม บริษัท เดอะบาร์บีคิวพลาซ่า จำกัด ก่อตั้งเมื่อ พ.ศ. 2530 โดยชูพงศ์ ชูพจน์เจริญ ดำเนินธุรกิจร้าน บาร์บีคิวพลาซ่า เป็นร้านอาหารประเภทปิ้งย่างบนกระทะ เปิดให้บริการสาขาแรกที่ศูนย์การค้าเซ็นทรัล ลาดพร้าว เมื่อเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2530 ร้านได้สร้างสัญลักษณ์ประจำร้านเพื่อให้คนจดจำร้านได้คือ มังกร ที่เรียกว่า บาร์บีคอน

ฟู้ดแพชชั่น ได้รับรางวัลที่สุดแห่งสุดยอดนายจ้างดีเด่นแห่งประเทศไทย ประจำปี 2561 (Best of the Best Employers Thailand 2018) จากการประกาศผลรางวัลสุดยอดนายจ้างดีเด่น ประจำปี จัดโดยบริษัท เอออน ฮิววิท ประเทศไทย ที่ปรึกษาด้านการพัฒนาองค์กรและทรัพยากรบุคคลผู้เชี่ยวชาญระดับโลก ร่วมกับ สถาบันบัณฑิตบริหารธุรกิจศศินทร์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งในปีก่อนหน้านี้ ฟู้ดแพชชั่น เคยได้รับรางวัลสุดยอดนายจ้างดีเด่นแห่งประเทศไทยประจำปี 2560 (Best Employer Thailand 2017)

ภาพของวงจรแห่งความสุขตามความเชื่อของฟู้ดแพชชั่น ที่สื่อสารออกมาว่า วงจรแห่งความสุขและธุรกิจที่ยั่งยืนเริ่มต้นที่พนักงาน หากพนักงานมีความสุข ก็จะส่งความสุขต่อไปยังลูกค้า เมื่อลูกค้ามีความสุขก็จะกลับมาใช้บริการที่ร้าน ทำให้ธุรกิจเติบโตและกลับมาเลี้ยงดูพนักงานให้มีความสุขต่อไปเป็นวงจรแห่งความสุขที่ยั่งยืน จะเป็นแนวคิดที่สามารถสร้างให้เกิดขึ้นจริงได้ หากมีแนวทางการดำเนินงานด้าน “พนักงาน” ที่จริงจังและชัดเจน

ด้านการบริหารงานบุคคลในองค์กรเกิดขึ้นจากการนำ “TRUST” หรือ ความเชื่อใจ ที่ฟู้ดแพชชั่นนำมาใช้ในการบริหารพนักงานในองค์กร เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืน และพลิกวิกฤตปัญหาและความท้าทายด้าน “คน” สำหรับธุรกิจบริการและร้านอาหารให้เป็นโอกาส สำหรับฟู้ดแพชชั่น TRUST มีความหมายครอบคลุมถึงการทำในสิ่งที่พนักงานคาดหวัง ทำในเวลา ที่พนักงานคาดหวัง และทำอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และสามารถแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ 1) TRUST แบบบน-ล่าง หัวหน้าไว้วางใจลูกน้อง ซึ่งจะทำให้เกิด Performance ในการทำงาน 2) TRUST แบบระดับเดียวกัน (เพื่อนร่วมงาน) พอไว้วางใจซึ่งกันและกันจะทำให้เกิด Relationship ที่ดีต่อกัน พอเวลามีวิกฤติภายในองค์กร จะทำให้ฝ่าฟันปัญหาไปได้เร็ว และยิ่งเชื่อว่า TRUST คือส่วนหนึ่งของ หลักการบริหารใจที่สำคัญ ทำให้เกิดผลดีด้านการบริหารงานคนแบบจับต้องได้

ชาตยา สุพรรณพงศ์ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร บริษัท ฟู้ดแพชชั่น จำกัด กล่าวว่า “เราให้ความสำคัญกับพนักงานมาตลอดโดยใช้ “หลักใจ” ในการบริหาร คือ เห็นใจ – ใส่ใจ – เชื่อใจ พร้อมทั้งมีการสร้างความรู้สึผูกพันกับองค์กรซึ่งการมี Engagement ร่วมกับพนักงานอยู่เสมอ ตัวอย่างเช่น กิจกรรมการชื่นชมเพื่อเห็นคุณค่าของกันและกัน และโครงการพัฒนาทักษะต่าง ๆ ที่เข้ามาช่วยกระตุ้นให้พนักงานได้กล้าคิดกล้าแสดงออกในงานที่ตนเองมีความเชี่ยวชาญ ให้เวทีสำหรับทุกคนได้แสดงความสามารถได้เต็มที่ ได้เป็น CEO แบบฉบับของตัวเอง มีส่วนร่วมคิด ร่วมทำกับทุก ๆ กิจกรรมขององค์กร เพื่อให้ทุกคนได้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในทุก ๆ ความสำเร็จที่องค์กร ได้รับ แล้วพวกเขาจะได้เกิดความรู้สึภาคภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร”

4. บริษัท ทู คอรัปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

ทู คอรัปอเรชั่น ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 13 พฤศจิกายน พ.ศ. 2533 ในชื่อ บริษัท ซีพีเทเลคอมมิวนิเคชั่น จำกัด โดย เครือเจริญโภคภัณฑ์ หรือกลุ่มซีพี ที่เล็งเห็นถึงโอกาสในการเข้าทำธุรกิจ

ด้านโทรคมนาคมพื้นฐานที่ยังไม่มีผู้ให้บริการเอกชนเข้าให้บริการ โดยบริษัทรับสัมปทานการให้บริการ โทรศัพท์พื้นฐานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลหมวด 6-9 จากองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ซึ่งต่อมาได้ขยายรูปแบบการให้บริการสู่ผู้ให้บริการอินเทอร์เน็ตรายแรกในประเทศไทย ที่ดำเนินการครบทั้งระบบ

ศรินทร์รา วงศ์ศุภลักษณ์ ผู้อำนวยการกลุ่มทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร บริษัท ทูริ จำกัด (มหาชน) กล่าวว่า โลกสมัยนี้ขึ้นอยู่กับ 2 อย่างคือ ความเร็วกับความยืดหยุ่น ด้วยความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยเฉพาะการมีพนักงานเป็นคนรุ่นใหม่ เช่น Gen Millennials (กลุ่มคนที่เกิดช่วงปี พ.ศ. 2527-2539 หรือเรียกอีกอย่างว่า Gen Y) และ Gen C (C มาจากคำว่า Connectedness เป็นกลุ่มที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ อยู่ในช่วงอายุตั้งแต่ 18-34 ปี) ทำให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ในองค์กร เพราะคนเหล่านี้จะมีลักษณะหลายอย่างที่แตกต่างกันจากคนรุ่นเก่า เช่น การขับเคลื่อนด้วยการกำหนดเป้าหมายหรือเป้าประสงค์ ในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เปลี่ยนการสร้างทีมเป็นการสร้างวัฒนธรรม

“ถ้าจะทำให้เป็น Happy Workplace ให้ได้ก็ต้องเข้าใจว่าเขาอยากได้อะไร เปลี่ยนการบริหารแบบควบคุมไปสู่ Coach Orchestrate เราเป็นเหมือนคอนดักเตอร์กับโค้ช องค์กรยุคใหม่มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยดูแลสุขภาวะของบุคลากร โดยแผนกบุคคลต้องคำนึงถึงความต้องการของพนักงานเป็นหลัก เพื่อตอบโจทย์คนทุกรุ่น ส่งเสริมการเรียนรู้ของพนักงานให้เรียนรู้ได้ด้วยตัวเอง”

5. บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล สตอเรจ เทคโนโลยี (ประเทศไทย)

บริษัท เวสเทิร์นดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด หน่วยปฏิบัติการฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ ได้ก่อตั้งโดยเปิดโรงงานและเริ่มดำเนินการผลิตแห่งแรกในประเทศไทยที่นิคมอุตสาหกรรมนวนครเมื่อปี พ.ศ. 2545 หรือ ค.ศ. 2002 เป็นหนึ่งในสาขาของ บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (คอเปอร์เรชั่น) ในภูมิภาคเอเชีย เป็นผู้ผลิตอุปกรณ์จัดเก็บข้อมูล (Data Storage Device) อันดับหนึ่งของโลก ซึ่งเป็นองค์กรที่ก่อตั้งมากกว่า 40 ปี โดยก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2513 หรือ ค.ศ. 1970 สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่เมือง Irvine รัฐ California ประเทศสหรัฐอเมริกา และได้เปิดโรงงานแห่งที่สองสำหรับผลิตฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ ในประเทศไทยที่นิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน เมื่อปี พ.ศ. 2545 หรือ ค.ศ. 2002

โลกมีการเปลี่ยนแปลงหลาย ๆ อย่างเกิดขึ้นพร้อมกันเป็น “Multi Disruption” โดย ดร.สัมพันธุ์ ศิลปะนาฏ ประธานกรรมการบริหารแผนคณะที่ 4 สสส. รองประธานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล สตอเรจ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) อธิบายว่า สิ่งที่ต้องระวังจะต้องปรับตัวหลัก ๆ คือ ต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรมากกว่าเดิม ในขณะที่คนทำงานเริ่มมองหางานที่จะมีคุณค่า ความหมาย มีประโยชน์ต่อสังคมและบุคคลภายนอก ซึ่งในการเปลี่ยนแปลงทำให้ค่าใช้จ่ายขององค์กรและคนในองค์กรเพิ่มสูงขึ้น ทำให้ต้องมีการวางแผนเรื่องค่าตอบแทนและผลประโยชน์

“อย่าทำให้คนเป็นแค่ทรัพยากรมนุษย์ อาจจะมีข้อจำกัดในการจัดการ แต่ต้องเปลี่ยนให้คนไทยเป็นทุนมนุษย์หรือสินทรัพย์ ทำน้อยได้เยอะ ทุกองค์กรจะต้องปรับโจทย์ โจทย์เดิมวัดความสุขแบบเดิมทำไมไม่ได้เพราะมันอยู่ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลง องค์กรจะทำแบบเดิมแล้วหวังจะอยู่รอดเป็นไปได้ คนก็เหมือนกัน คุณก็ต้องเข้าใจองค์กรด้วย”

6. บริษัท ศรีจันทร์สโสด จำกัด

บริษัท ศรีจันทร์สโสด จำกัด ก่อตั้งในปี พ.ศ. 2491 โดยคุณพงษ์ หาญอุตสาหะ ปัจจุบัน ธุรกิจหลักของบริษัท คือ การผลิต การทำการตลาด รวมไปถึงการนำเข้าผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท คือ 1) เวชภัณฑ์ เคมีภัณฑ์ ภายใต้เครื่องหมายการค้า “SRICHAND PROFESSIONAL”

จากการจัดทำผลสำรวจเพื่อค้นหาสุดยอดองค์กรที่คนรุ่นใหม่อยากทำงานด้วยมากที่สุด จาก Work Venture เว็บไซต์ค้นหางาน พบว่า บริษัท ศรีจันทร์สโสด จำกัด ติด 1 ใน Top 50 บริษัทที่คนรุ่นใหม่สนใจร่วมงานด้วยมากที่สุด จากการสำรวจข้อมูลแบบออนไลน์กับกลุ่มนักศึกษา/คนทำงาน ช่วงอายุระหว่าง 21-35 ปี จำนวน 10,000 คน

รวีศ หาญอุตสาหะ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO) บริษัท ศรีจันทร์สโสด จำกัด กล่าวว่า “ที่ผ่านมาศรีจันทร์ให้ความสำคัญกับการดูแลพนักงานอย่างมาก เราอำนวยความสะดวกและจัดสรรสภาพแวดล้อมในการทำงานให้พนักงานได้ใช้ชีวิตอย่างมีความสุขที่สุด หยิบยื่นโอกาสในการพัฒนาศักยภาพเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่” รวีศ หาญอุตสาหะ กล่าว “แต่ท่ามกลางความหลากหลายของบุคลากรของศรีจันทร์ และภาพรวมสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป เรามองว่าถึงเวลาแล้วที่สวัสดิการพื้นฐานของพนักงานก็ต้องได้รับการปรับเปลี่ยนไปด้วยเช่นกัน การสร้างความสุขให้พนักงาน คือ เพื่อองค์กรที่ช่วยเพิ่มกำลังใจให้มุ่งมั่นทำงานอย่างเต็มที่”

ทั้งนี้ 4 สวัสดิการใหม่ ที่ศรีจันทร์พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย

1. Maternity Leave เพื่อมอบเวลาที่สำคัญที่สุดในช่วงเริ่มต้นของชีวิตและความผูกพันให้กับแม่และลูก โดยที่ให้พนักงานมีสิทธิลาคลอดบุตร 180 วัน (รวมวันหยุด) โดยบริษัทฯ ยังคงจ่ายค่าจ้างให้ตามปกติ
2. Parental Leave พนักงานที่ภรรยาตั้งครรภ์หรือคลอดบุตร สามารถลางานเพื่อดูแลภรรยาและบุตรได้เป็นระยะเวลา 30 วัน (รวมวันหยุด)
3. Medical Leave for Gender Reassignment Surgery ให้พนักงานมีสิทธิลาเพื่อการผ่าตัดแปลงเพศได้ไม่เกิน 30 วัน
4. Bereavement Leave ให้พนักงานพักใจกับเหตุการณ์ที่ต้องสูญเสียคู่สมรส บุตร บิดา มารดา พี่น้องได้ไม่เกิน 10 วัน

การพัฒนางานด้านสวัสดิการพนักงานจะต้องเดินหน้าและปรับตัวให้เหมาะสมกับไลฟ์สไตล์และสถานการณ์ ณ ปัจจุบันอยู่เสมอ เพราะเราต้องปรับเพื่อให้สามารถดูแลและสนับสนุนพนักงานได้อย่างดีที่สุด ถ้าบุคลากรไม่ต้องมีสิ่งที่ห่วงหรือเราสามารถลดอุปสรรคในการทำงานลงได้ และพยายามเพิ่มความสามารถของพนักงานให้เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา เราก็สามารถเพิ่มศักยภาพทางการแข่งขันกับภายนอก และที่สำคัญคือต้องแข่งกับตัวเองในปีก่อน ๆ ให้ได้ดียิ่งขึ้นด้วยเช่นกัน

7. บริษัท โทเทิล แอ็คเซ็ส คอมมูนิเคชั่น จำกัด (มหาชน) (ดีแทค)

บริษัทจดทะเบียนจัดตั้งเป็นบริษัทจำกัดในเดือนสิงหาคม 2532 โดยกลุ่มเบญจรงค์กุล เพื่อประกอบธุรกิจให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่ โดยเริ่มให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่ในย่านความถี่ 800 เมกะเฮิรตซ์ และ 1800 เมกะเฮิรตซ์ ภายใต้สัญญา ร่วมการทำงานซึ่งอยู่ในรูปแบบ “สร้าง-โอน-ดำเนินงาน” จาก บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) (เดิมคือ การสื่อสารแห่งประเทศไทย)

น.ส.นาฏฤดี อัจฉาญวงศ์ รองประธานเจ้าหน้าที่บริหาร กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล บริษัท โทเทิล แอ็คเซ็ส คอมมูนิเคชั่น จำกัด (มหาชน) (ดีแทค) กล่าวว่า องค์การต้องเริ่มจากการทำให้พนักงานมีความสุขเพื่อเป็นกำไรต่อเนื่องไปถึงครอบครัว โดยให้สิทธิสวัสดิการ การยืดหยุ่นในการทำงาน เช่น ไม่ให้ความสำคัญกับเวลาเข้าออกที่ทำงาน แต่ไม่ละเลยเป้าหมายและผลลัพธ์ความสำเร็จของงาน การให้สิทธิผู้สูงอายุสามารถสร้างครอบครัวและมีบุตร โดยไม่ต้องกังวล ว่าคนที่มีครอบครัวหรือมีลูกจะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง เราคำนึงถึงเรื่องนี้มาก ดังนั้น พนักงานหญิงที่นี่สามารถลาคลอดได้ 6 เดือน โดยให้เงินเดือนครบทุกเดือน มีห้องนมแม่ที่มีอุปกรณ์พร้อม ศูนย์เด็กเล็ก และสนับสนุนให้สามารถสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีครอบครัวที่มีคุณภาพ พร้อมทำงานอย่างมีความสุข

อีกทั้งดีแทคมีการตั้งหน่วยงานเพื่อดูแลรับผิดชอบด้านอาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสภาวะแวดล้อม (Health, Safety, Security & Environment หรือ HSSE Unit) เพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลภายในให้เป็นไปตามกฎหมายไทยและมาตรฐานสากล (มาตรฐาน OSHA 18001) รวมถึงกำหนดแนวปฏิบัติไว้ใน “ดีแทคธรรมาภิบาล”

โดยการนำ “พฤติกรรม 4 ประการของดีแทค (Dtac Behaviors)” มาเป็นแนวทางปฏิบัติ และพัฒนาศักยภาพบุคลากร ได้แก่

1. การเรียนรู้อยู่เสมอ (Always Explore)
2. การสร้างสรรค์ร่วมกัน (Create Together)
3. การรักษาสัญญา (Keep Promises)
4. การให้ความเคารพซึ่งกันและกัน (Be Respectful)

นอกจากนี้ จากการศึกษาความคิดเห็นของพนักงาน ดีแทคสามารถระบุคุณลักษณะสำคัญ 4 ประการของทีมงานแห่งอนาคตสำหรับดีแทค คือ ความเอาใจใส่ (Caring) ความเชื่อใจ (Trusting) การเชื่อมต่อ (Connected) และความยืดหยุ่น (Flexible)

8. บริษัท เอเซียปริซิชั่น จำกัด

บริษัท เอเซียปริซิชั่น จำกัดเป็นบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครอำเภอมะเมืองจังหวัดชลบุรีเป็นองค์กรที่สร้างเสริมคุณภาพชีวิตให้กับพนักงานด้วยคำมั่นว่า “มุ่งสร้างคนดี ทดแทนคุณแผ่นดิน” มีพนักงานประมาณ 450 คน เฝ้ารอภาวะวิกฤติเศรษฐกิจอย่างหนักในปี พ.ศ. 2540 คำสั่งซื้อของลูกค้าลดลงทันทีกว่าร้อยละ 70 แต่สามารถประคับประคองตัวรอดมาได้ แลมีความรักความผูกพันเกิดขึ้นเป็นดอกเบี๋ยให้อีกขณะเดียวกันบริษัทสามารถรักษาการแข่งขันได้ในระดับโลกด้วยระบบงานมาตรฐานสากลบนวิถีแห่งความเป็นไทย

การสร้างสุขที่นี้เริ่มต้นด้วยการปลูกฝัง “คุณธรรม” ในจิตใจของบุคลากรทุกคนอยู่เสมอ ด้วยการปฏิบัติตนตามแนวพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมีกิจกรรมจำแนกได้ดังนี้

1. การสร้างความกตัญญู เช่น กิจกรรมสร้างสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณวันแม่แห่งชาติ และวันพ่อแห่งชาติสร้างความภาคภูมิใจเกิดเป็นไทยร่วมกันจงรักภักดีต่อชาติ ทำความดีเล็กสูบบุหรี่-เล็กเหล่า-เล็กการพนัน มอบกองทุนพัฒนาบ้านเกิด เป็นต้น
2. การสร้างความเสียสละ เปิดโอกาสให้พนักงานทำความดีทุกช่องทาง เช่น โครงการซ่อมรถจักรยานและอุปกรณ์ให้นักเรียนช่วงพักเที่ยง โครงการปันน้ำ ใจให้น้อง โครงการรับบริจาคเลือดสร้างคลังโลหิต ปลูกป่าถาวรเฉลิมพระเกียรติฯ เป็นต้น
3. การสร้างวินัย เช่น ฝึกในค่ายลูกเสือ เข้าแถวเคารพธงชาติ ออกกำลังกายพร้อมกัน โยคะทุกสัปดาห์ โครงการ My Machine (เครื่องของฉันท้องสะอาด ผลิตแต่ของดีเท่านั้น) ฝึกวางแผนการใช้จ่ายเงิน จัดทำบัญชี ไม่สร้างหนี้มีศูนย์ให้คำปรึกษาเรื่องหนี้เป็นต้น
4. ด้านการสร้างสามัคคี เช่น โครงการแข่งขันกีฬาเวลาพักเที่ยง คณะกรรมการส่งเสริมการอยู่ดีมีสุข ร่วมใจลดอุบัติเหตุ เป็นต้น
5. ด้านพัฒนาคุณธรรม เช่น โครงการงดเหล้าเข้าพรรษาฝึกจิตปฏิบัติธรรมหวันเจ็ดคืนโดยไม่ถือเป็นวันลา ทำ บุญวันเกิดพนักงานประจำเดือน ทอดกฐิน เป็นต้น

การสร้างสุขของบริษัท เอเซียปริซิชั่น จำกัดแสดงผลลัพธ์ให้เห็นเด่นชัดโดยเฉพาะในภาวะที่บริษัทเผชิญภาวะวิกฤติ บริษัทอาศัยผู้นำ ที่ช่างคิดเชิงสร้างสรรค์และเป็นต้นแบบ สร้างทีมงานขึ้นมาจัดการกิจกรรมสร้างสุขเกิดบรรยากาศของการทำ งานที่มีมิตรภาพระหว่างทีมงาน พนักงานได้รับการพัฒนาทั้งทางกาย (ส่งเสริมสุขภาพ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเสี่ยง) จิตใจ (มีสำนึกคนดีรู้คุณค่า) สังคม (ทำดีมีกลุ่มอาสาช่วยบ้านเกิดโรงเรียน ชุมชน) ควบคู่กับปัญญา (การใช้ชีวิต การวางแผน

ใช้จ่ายเงิน) ทำให้ภาพรวมขององค์กรสามารถเกิดขึ้นได้พนักงานมีรายได้ที่มั่นคง มีการดูแลกัน ผูกพัน และไม่ทอดทิ้งกันแม้ในยามที่องค์กรอยู่ในภาวะวิกฤต

ทฤษฎีการบริหารเชิงระบบ

ความหมายเกี่ยวกับทฤษฎีเชิงระบบ

ประชุม รอดประเสริฐ (2543) ได้ให้ความหมายว่า ระบบ หมายถึง วิธีการ (Method) การปฏิบัติงานที่มีรูปแบบและขั้นตอนที่ไม่ตายตัวอาจผันแปรตามสภาพแวดล้อมและปัจจัยที่กำหนดให้ ส่วนความหมายที่เป็นรูปธรรม หมายถึง สรรพสิ่ง (Entity) ที่ประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์และพึ่งพาอาศัยกัน โดยมีส่วนหนึ่งเป็นศูนย์กลางของระบบ

โกวัฒน์ เทศบุตร (2545) ได้ให้ความหมายว่า ระบบ คือ กลุ่มขององค์ประกอบ (Set of Elements) ที่ทำงานร่วมกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายซึ่งมีความเชื่อมโยงกับสิ่งแวดล้อมในตัวเอง และสิ่งแวดล้อมโดยรวม

อำนาจ ชีระวนิช (2553) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีเชิงระบบ เป็นวิธีการจัดการที่ผสมผสานหน้าที่การจัดการ กิจกรรมการจัดการ และการวางแผนเชิงกลยุทธ์เข้าด้วยกัน โดยพิจารณาถึงสภาพแวดล้อมภายนอก

Bertalanffy (1968) ได้ให้ความหมายว่า ระบบ คือ กลุ่มขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อกัน โดยเป้าหมายของระบบคือการทำงานร่วมกันในฐานะหน่วยเดียวเพื่อสร้างผลลัพธ์ที่เหมาะสม

Skyttner (2005) ได้ให้ความหมายว่า กรอบทางความคิดที่ช่วยให้เข้าใจถึงโครงสร้าง การทำงาน และการปฏิสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ในระบบ โดยมุ่งเน้นการวิเคราะห์องค์รวม (Holistic Approach)

Robbins, et al. (2006) ได้ให้ความหมายว่า ระบบ คือ สิ่งที่เกี่ยวข้องกันและสัมพันธ์ซึ่งกัน ซึ่งกำหนดวิธีการปฏิบัติให้เป็นเอกภาพ หรือ บรรลุวัตถุประสงค์

Checkland (2019) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีระบบเป็นการเน้นการทำความเข้าใจลักษณะของระบบในเชิงองค์รวม (Holistic View) โดยไม่ได้มุ่งเน้นเฉพาะส่วนใดส่วนหนึ่ง แต่สนใจในความสัมพันธ์และการโต้ตอบระหว่างองค์ประกอบ รวมถึงปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมของระบบด้วย

จากการศึกษาความหมายของทฤษฎีเชิงระบบ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ทฤษฎีระบบ หมายถึง กระบวนการที่ใช้ในการวิเคราะห์ ออกแบบ และจัดการระบบต่าง ๆ โดยแต่ละองค์ประกอบมีความเชื่อมโยงและปฏิสัมพันธ์กัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของทฤษฎีเชิงระบบ

จันทราณี สงวนนาม (2545) กล่าวว่า ความสำคัญของทฤษฎีระบบ มีดังนี้

1. ช่วยให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองได้ดีขึ้น การติดต่อระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชามีมากขึ้น เพราะได้มีการปรึกษาหารือในการกำหนดวัตถุประสงค์และแผนงานร่วมกัน
2. ผู้บริหารและพนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทุกระดับขององค์กร
3. ช่วยพัฒนาสมรรถภาพการทำงานของบุคคลที่มีอยู่ในวงจรจำกัดให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ
4. ผู้บริหารสามารถควบคุมด้วยมาตรฐานของการปฏิบัติงาน
5. ช่วยให้การประเมินผลงานเป็นไปอย่างมีหลักเกณฑ์

ธร สุนทรายุทธ (2554) กล่าวว่า ทฤษฎีเชิงระบบมีความสำคัญ คือ เอื้อต่อการอธิบายพฤติกรรมของบุคคลทุกระดับในองค์กร ทั้งบุคคล กลุ่มและองค์กร ดังนั้น การนำทฤษฎีเชิงระบบมาใช้ในการบริหารด้วยเหตุผลที่ว่าสิ่งแวดล้อมเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาและรวดเร็ว องค์กรมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น จึงยากที่จะพิจารณาถึงพฤติกรรมองค์กรได้ทุกแง่มุม ระบบชีววิทยาซึ่งเป็นระบบเปิดมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมที่ช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ คำว่า “ระบบ” (System) จึงเป็นกลุ่มองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กันและมีความเกี่ยวข้องกัน ในลักษณะที่ทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันที่สามารถช่วยให้การดำเนินกิจกรรมสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรได้

Andreas (2013) ได้กล่าวไว้ว่า การนำแนวคิดและทฤษฎีระบบมา เกิดจากการรวมกันของหลากหลายวิชา ไม่ว่าจะเป็นชีววิทยา สังคมวิทยา มานุษยวิทยาและเทคโนโลยีและเอามาประกอบกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยผ่านระบบกระบวนการขั้นตอนนำมาซึ่งผลลัพธ์ซึ่งนำมาสู่ข้อตกลง คำแนะนำ และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงต่อไป

Angela (2014) ได้ศึกษาถึงการจัดการมลภาวะสิ่งแวดล้อมโดยใช้ทฤษฎีระบบ มาประกอบ การบริหารงาน โดยกล่าวไว้เกี่ยวกับ System Theory ว่าต้องเริ่มจากกระบวนการ ในการนำข้อเสนอแนะ มาเพื่อพัฒนาปรับปรุงก่อน เพื่อประกอบการตัดสินใจในการกำหนดเป้าหมาย เพื่อให้ผ่านกระบวนการ นำมาซึ่งผลการดำเนินงาน

Eddie (2014) ได้กล่าวไว้ว่า แนวคิดทฤษฎีระบบ (System Theory) เป็นการวิเคราะห์ ถึงความเข้าใจเกี่ยวกับระบบที่ซับซ้อน ซึ่งมีองค์ประกอบที่แตกต่างกัน มีการปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โดยเริ่มตั้งแต่ปัจจัยนำเขาผ่านกระบวนการนำมาสู่ผลลัพธ์และการตรวจสอบเป็นระบบที่หมุนเวียน อย่างนี้ไปเรื่อย ๆ โดย Eddie ได้ศึกษาถึงรูปแบบห่วงโซ่คุณค่าการดูแลสุขภาพของคนทั่วโลก โดยนำเสนอความสัมพันธ์ที่เริ่มจากสิ่งอำนวยความสะดวกสบายการไหลเวียนของสินค้าและบริการ

จากผู้ผลิตไปยังผู้จำหน่าย ผู้ให้บริการหรือสถานบริการเป็นตัวกลาง ซึ่งผลลัพธ์สุดท้าย ก็คือผลการดำเนินงานทางด้านการเงิน

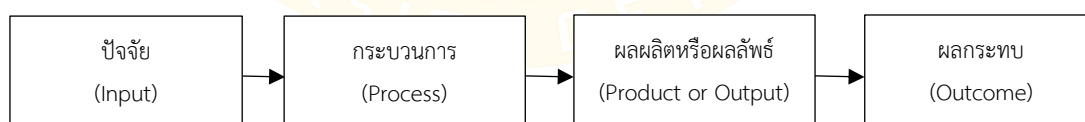
จากการศึกษาความสำคัญของทฤษฎีเชิงระบบ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า เป็นแนวคิดเอื้อต่อการอธิบายองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กันได้ทั้งระบบ สำหรับด้านการบริหารนั้นทฤษฎีเชิงระบบเป็นเครื่องมือสำคัญยิ่งที่ผู้บริหารสามารถมองเห็นภาพรวมขององค์กรทั้งหมดสามารถอธิบายพฤติกรรมของบุคลากรทุกระดับในองค์กร ช่วยให้องค์กรสามารถวิเคราะห์ และแก้ไขปัญหาในหลากหลายบริบทได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นความเชื่อมโยงและการทำงานร่วมกันขององค์ประกอบต่าง ๆ ในระบบ

วิธีการเชิงระบบ

จันทรานี สงวนนาม (2545) ได้กำหนดองค์ประกอบของระบบทางการบริหาร ประกอบด้วยส่วนประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. ปัจจัยนำเข้า หมายถึง ทรัพยากรทางการบริหารทุก ๆ ด้าน ได้แก่ บุคลากร (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) การบริหารจัดการ (Management) และแรงจูงใจ (Motivations) ที่เป็นส่วนเริ่มต้นและเป็นตัวจักรสำคัญในการปฏิบัติงานขององค์กร
2. กระบวนการ คือ การนำเอาปัจจัยหรือทรัพยากรทางการบริหารทุกประเภทมาใช้ในการดำเนินงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ เนื่องจากในกระบวนการจะมีระบบย่อย ๆ รวมกันอยู่หลายระบบครบวงจร ตั้งแต่การบริหาร การจัดการ การนิเทศ การวัดและการประเมินผลการติดตามตรวจสอบ เป็นต้น เพื่อให้ปัจจัยทั้งหลายเข้าไปสู่กระบวนการทุกกระบวนการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ผลผลิต เป็นผลที่เกิดจากกระบวนการนำเอาปัจจัยมาปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
4. ผลกระทบ เป็นผลที่เกิดขึ้นภายหลังจากผลลัพธ์ที่ได้ ซึ่งอาจเป็นสิ่งที่คาดไว้หรือไม่เคยคาดคิดมาก่อนว่าจะเกิดขึ้นก็ได้

เขียนเป็นรูปแบบ ได้ดังภาพ 2



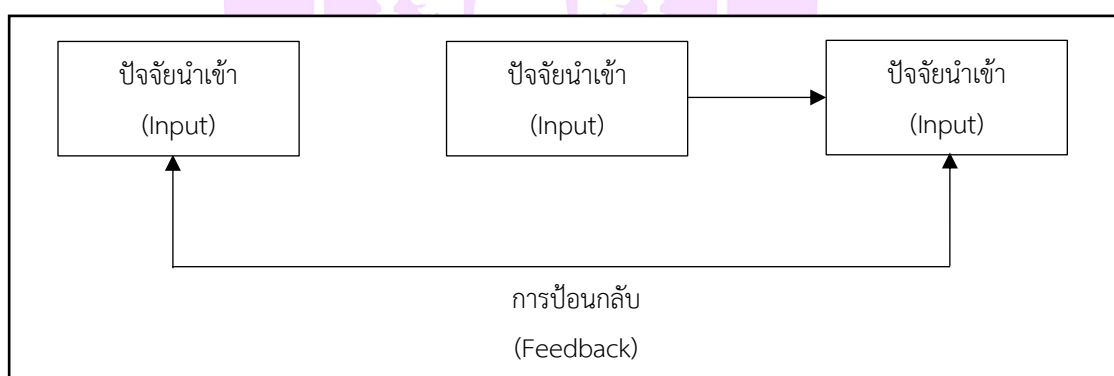
ภาพ 2 แสดงองค์ประกอบของวิธีระบบ

วิทยา ด่านธำรงกุล (2546) กล่าวว่า วิธีการเชิงระบบเป็นกระบวนการหนึ่งที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการบริหารงานในองค์กรประเภทต่าง ๆ โดยที่พิจารณาการบริหารในลักษณะองค์รวม

ที่มีเป้าหมาย กระบวนการ ระบบย่อย และองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีปฏิสัมพันธ์กัน มีการปฏิบัติงาน แลกเปลี่ยนข่าวสารเพื่อบรรลุเป้าหมายทางการบริหาร ประโยชน์จากการใช้วิธีการเชิงระบบ คือ วิธีการนี้จะเป็นการประกันว่าการดำเนินงานจะดำเนินต่อไปตามขั้นตอนที่วางไว้ โดยช่วยให้การทำงานตามระบบบรรลุตามเป้าหมาย โดยใช้เวลา งบประมาณ และบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่ามากที่สุด แนวคิดวิธีการเชิงระบบเป็นแนวทางหนึ่งที่จะมีบทบาทในการสร้างสรรค์งานและแก้ปัญหาในองค์กรได้อย่างดี ทฤษฎีระบบ ประกอบด้วย 4 ส่วนที่เกี่ยวข้องกัน คือ

1. ปัจจัยนำเข้า (Input)
2. กระบวนการแปรสภาพในการจัดการ (Transformation Process)
3. ผลผลิต (Product)
4. การป้อนกลับ (Feedback)

แสดงดังภาพ 3



ภาพ 3 แสดงทฤษฎีระบบ (System Theory)

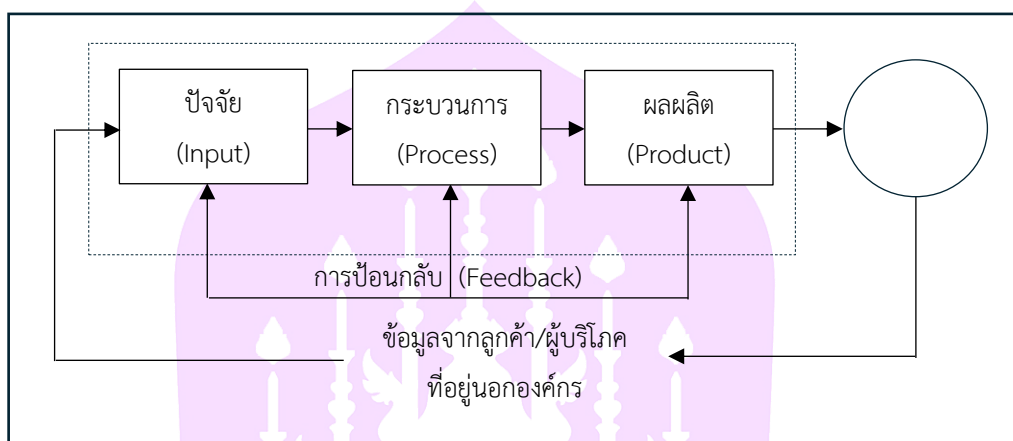
สมคิด บางโม (2557) เขียนในหนังสือองค์กรและการจัดการได้ให้ความหมายคำว่า การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management: RBM) คือ การบริหารที่มุ่งเน้นสัมฤทธิ์ผลขององค์กรเป็นหลักทุกด้าน การปฏิบัติงานขององค์กรมีผลสัมฤทธิ์เพียงใดพิจารณาได้จากผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงตามเป้าหมายที่กำหนด (ผลสัมฤทธิ์ = ผลผลิต + ผลลัพธ์)

ผลผลิต (Output) หมายถึง งานหรือบริการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐส่งมอบให้ประชาชนผลผลิตเป็นผลงานที่เกิดขึ้นจากการทำงานของเจ้าหน้าที่หรือเกิดจากกิจกรรมของส่วนราชการ

โดยตรง เช่น การสร้างถนน 10 กิโลเมตร การทำบัตรประจำตัวประชาชน เป็นต้น

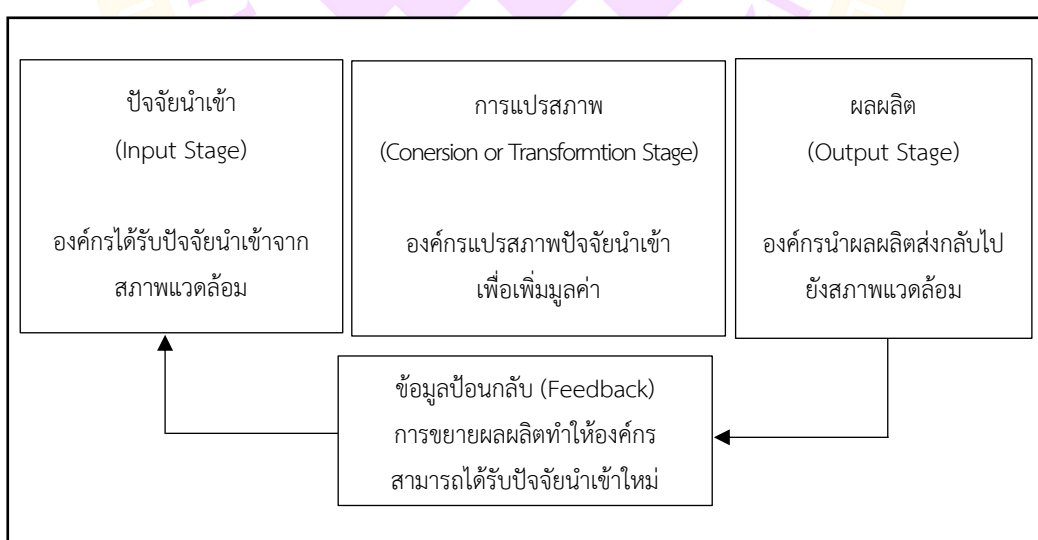
ผลลัพธ์ (Outcome) หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นจากผลผลิตซึ่งมีความสัมพันธ์โดยตรงกับประชาชนผู้มารับบริการ เช่น ประชาชนได้รับความสะดวกในการเดินทางเป็นผลลัพธ์จากการสร้างถนน เป็นต้น

กระบวนการจัดการเชิงระบบมีแนวคิดว่าการจัดการมีลำดับขั้นตอนต่อเนื่องกันเป็นระบบและเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระเบียบต่างมีปฏิสัมพันธ์กับระบบอื่น ๆ ตั้งแต่ขั้นตอนป้อนเข้าผ่านกระบวนการบริหารจัดการจนถึงขั้นสุดท้ายคือผลสำเร็จออกมา ดังภาพ 4 แสดงองค์ประกอบในฐานะเป็นระบบ



ภาพ 4 แสดงองค์ประกอบในฐานะเป็นระบบ

อำนาจ อีระวนิช (2553) กล่าวว่า ระบบหนึ่ง ๆ ประกอบด้วย ป้อนเข้า (Input Stage) ขั้นตอนการแปรสภาพ (Conersion or Transformtion Stage) และขั้นตอนผลิตผล (Output Stage) และมีข้อมูลป้อนกลับ (Feedback)



ภาพ 5 แสดงความสัมพันธ์ของระบบต่าง ๆ

อภิมุข ลัมพานิช (26 พฤษภาคม 2563, สื่อออนไลน์) กล่าวว่า ทฤษฎีระบบ (System Theory) ประกอบด้วย

1. ปัจจัย (Input) ปัจจัยต่าง ๆ ที่ใช้ในการทำงาน คน (Man) วัตถุดิบ (Raw Material) เครื่องจักรเครื่องมือ (Machine) วิธีการทำงาน (Method) ข้อมูลข่าวสาร (Information) พลังงาน (Energy) สิ่งแวดล้อม (Environment) และ พื้นที่ว่าง (Space)
2. กระบวนการทำงาน (Process) การใช้เครื่องมือต่าง ๆ เพื่อการบริหารอย่างเป็นระบบ เริ่มจากการวางแผน (Planning) จัดโครงสร้างหน่วยงาน (Organizing) บุคลากร (Staffing) ดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย (Directing) และ ควบคุมติดตาม (Controlling) การปรับปรุงงานด้วยเครื่องมือต่าง ๆ อาทิ Kaizen เทคโนโลยี
3. ผลผลิต (Output) ผลงานทั้งสินค้าที่มีคุณภาพตรงตามที่ถูกค้าต้องการ และ บริการ
4. ผลลัพธ์ (Outcome) ภาพพจน์ (Image) ของหน่วยงานที่มีต่อลูกค้า ความพึงพอใจของบุคลากร และ ลูกค้า การขยายตัวทางธุรกิจ

Norbert (1948) เป็นนักวิทยาศาสตร์ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญด้านระบบคอมพิวเตอร์ได้ให้แนวคิดในเรื่องขององค์กรว่า ทฤษฎีระบบขององค์กรหนึ่งองค์กรจะเป็นระบบได้ต้องประกอบไปด้วยปัจจัย 5 ประการ ได้แก่

1. ปัจจัยนำเข้า (Input) หมายถึง ทรัพยากรทางการบริหารทุก ๆ ด้าน ได้แก่ บุคลากร (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) การบริหารจัดการ (Management) และแรงจูงใจ (Motivations) ที่เป็นส่วนเริ่มต้นและเป็นตัวจักรสำคัญในการปฏิบัติงานขององค์กร
2. กระบวนการ (Process) คือ การนำเอาปัจจัยหรือทรัพยากรทางการบริหารทุกประเภทมาใช้ในการดำเนินงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ เนื่องจากในกระบวนการจะมีระบบย่อย ๆ รวมกันอยู่หลายระบบครบวงจร ตั้งแต่การบริหารการจัดการการนิเทศการวัด และการประเมินผลการติดตามตรวจสอบเป็นต้น เพื่อให้ปัจจัยทั้งหลายเข้าไปสู่กระบวนการทุกกระบวนการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ปัจจัยนำออกหรือผลผลิต (Output) คือ ผลที่เกิดจากกระบวนการของการนำเอาปัจจัยมาปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
4. ข้อมูลย้อนกลับจากภายในองค์กร (Feedback) คือ การที่ผลผลิตตามขั้นตอนต่าง ๆ จากการทำงานของหน่วยระบบถูกส่งให้มีผลกระทบไปถึงขั้นตอนก่อนหน้านั้น
5. สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร (Environment) คือ ตัวแปรที่ไม่ได้นำมาใช้ในรอบแนวคิดการวิจัย จากการศึกษาวิธีการเชิงระบบ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า องค์ประกอบของระบบ มี 4 ส่วนหลัก คือ ปัจจัยนำเข้าหรือข้อมูลนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีส่วนสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ทำงานร่วมกันได้ และส่งผลให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ

ความหมายของรูปแบบ

บุญชม ศรีสะอาด (2556) ได้ให้ความหมายว่า รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ หรือตัวแปรต่าง ๆ สามารถใช้รูปแบบอธิบายความสัมพันธ์องค์ประกอบต่าง ๆ หรือตัวแปรต่าง ๆ ที่มีในปรากฏการณ์ธรรมชาติหรือในระบบต่าง ๆ อธิบายลำดับขั้นตอนขององค์ประกอบหรือกิจกรรมในระบบ

ทิตนา แคมมณี (2556) ได้ให้ความหมายว่า รูปแบบ หมายถึง เครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการสืบสอบหาคำตอบ ความรู้ ความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น โดยสร้างมาจากความคิด ประสบการณ์การใช้อุปมาอุปไมย หรือจากทฤษฎีหลักการต่าง ๆ และแสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง

คัมภีร์ สุดแท้ (2553) ได้ให้ความหมายว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่สร้าง หรือพัฒนาขึ้นแสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบสำคัญ ๆ ของเรื่องให้เข้าใจง่ายขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานต่อไป

ปัญญา ทองนิล (2553) ได้ให้ความหมายว่า รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างที่เกิดจากทฤษฎีประสบการณ์ การคาดการณ์ นำเสนอในรูปของข้อความหรือแผนผัง

สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง (2561) ได้กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง แนวทางและระบบที่มีโครงสร้างเพื่อดูแลและบริหารสถาบันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยครอบคลุมองค์ประกอบต่าง ๆ เริ่มจากการจัดโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจนซึ่งแสดงบทบาทและความรับผิดชอบของผู้บริหาร คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ รูปแบบนี้ยังเกี่ยวข้องกับการใช้กระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งรวมถึงการรับสมัคร การจัดการนักเรียน การจัดการบุคลากร และการจัดการสิ่งอำนวยความสะดวก การจัดการทางการเงินเป็นลักษณะสำคัญอีกประการหนึ่งของรูปแบบ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการจัดทำงบประมาณ การวางแผนทางการเงิน การระดมทุน และการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้มั่นใจถึงความยั่งยืนทางการเงินของสถานศึกษา

กษมา ชนะวงศ์ (2564, สื่อออนไลน์) ได้ให้ความหมายว่า รูปแบบ หมายถึง วิธีการที่เป็นระบบและมีโครงสร้างเพื่อให้แน่ใจว่าการกำกับดูแลและการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพของสถาบันมันเกี่ยวข้องกับการจัดตั้งโครงสร้างองค์กรที่กำหนดบทบาทและความรับผิดชอบของผู้บริหาร คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ รูปแบบดังกล่าวรวมถึงกระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ เช่น การรับสมัครการจัดการการลงทะเบียน ทรัพยากรบุคคล และการจัดการสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างราบรื่น การจัดการทางการเงินเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งรวมถึงการจัดทำงบประมาณ การวางแผนทางการเงิน กลยุทธ์การระดมทุน และการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้มั่นใจถึงความยั่งยืนทางการเงินของสถานศึกษา นอกจากนี้ ยังรวมถึงรูปแบบการบริหารจัดการวิชาการ

ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร วิธีการสอน กลยุทธ์การประเมิน และการกำหนดนโยบาย และมาตรฐานทางวิชาการ การมีส่วนร่วมของชุมชนยังเน้นในรูปแบบนี้ รวมถึงโปรแกรมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

Tosi and Carroll (1982) ได้ให้ความหมายว่า รูปแบบ เป็นนามธรรมของจริงหรือภาพจำลองของสภาพการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจจะมีตั้งแต่รูปแบบง่าย ๆ ไปจนถึงรูปแบบที่มีความสลับซับซ้อนมาก ๆ และมีทั้งรูปแบบทั้งกายภาพ (Physical Model) ที่เป็นแบบจำลองของวัตถุ เช่น แบบจำลองหอสมุดแห่งชาติ แบบจำลองเครื่องบินขับไล่ เอฟ 16 เป็นต้น

Good (2005) ได้ให้ความหมายว่า รูปแบบ คือ 1) เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ 2) เป็นตัวอย่างเพื่อเลียนแบบ เช่น ตัวอย่างในการออกเสียงภาษาต่างประเทศเพื่อให้ผู้เรียนได้เลียนแบบ เป็นต้น 3) เป็นแผนภูมิหรือรูปสามมิติซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลักการหรือแนวคิด 4) เป็นชุดของปัจจัยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งรวมตัวกันเป็นตัวประกอบและเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคม อาจจะเขียนออกมาเป็นสูตรทางคณิตศาสตร์หรือบรรยายเป็นภาษาก็ได้

ThinkExist (2008) ได้ให้ความหมายว่า รูปแบบ หมายถึงแบบจำลองระบบการปฏิบัติงานหรือแบบแปลนของการก่อสร้างที่วาดไว้ล่วงหน้า หรือสิ่งของที่เป็นตัวแทนแสดงความคิดของสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต หรือสิ่งที่เตรียมเอาไว้ล่วงหน้า

จิตาวัลย์ อุ่นกอง (2559) ได้ให้ความหมายว่า รูปแบบ หมายถึง กรอบแนวคิดที่จะอธิบายปรากฏการณ์ของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เป็นชุดขององค์ประกอบที่บ่งบอกถึงความสัมพันธ์ซึ่งอาจเป็นแนวคิดที่เป็นรูปธรรมหรือนามธรรมก็ได้

วิชาญ ใจเถิง (2557) ได้ให้ความหมายว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างและความสัมพันธ์ของปัจจัยหรือตัวแปรหรือองค์ประกอบของสิ่งที่ศึกษาให้เข้าใจได้ง่ายอย่างเป็นรูปธรรมและใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง รูปแบบเป็นสิ่งที่ได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่อบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ

จากการศึกษาความหมายของรูปแบบ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างที่มีความเกี่ยวข้องระหว่างชุดของปัจจัยหรือตัวแปรต่าง ๆ หรือองค์ประกอบที่สำคัญในเชิงความสัมพันธ์ หรือเหตุผลซึ่งกันและกัน เพื่อช่วยให้เข้าใจข้อเท็จจริงหรือปรากฏการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง องค์ประกอบ คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่จะทำให้เกิดการปฏิบัติตามภารกิจและบรรลุวัตถุประสงค์

ประเภทของรูปแบบ

นักวิชาการได้จำแนกประเภทของรูปแบบไว้หลายแนวทางซึ่งแตกต่างกันไปตามลักษณะและความสำคัญของศาสตร์นั้นๆ ด้วยเหตุนี้การจำแนกประเภทของรูปแบบจึงมีหลายประเภท ดังนี้

Tosi and Carroll (1982) กล่าวว่า วัสดุแบบอาจจะมีรูปแบบอย่างง่าย ๆ ไปจนกระทั่งถึงรูปแบบที่มีความสลับซับซ้อนมาก ๆ และมีทั้งรูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) ที่เป็นแบบจำลองของวัตถุ และรูปแบบเชิงคุณลักษณะ (Qualitative Mode) ที่ใช้อธิบายปรากฏการณ์ด้วยภาษาหรือสัญลักษณ์ รูปแบบในทางสังคมศาสตร์ มักหมายถึง ชุดของข้อความเชิงนามธรรมเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่เราสนใจ เพื่อใช้ในการนิยามคุณลักษณะหรือบรรยายคุณสมบัติ นั้น ๆ ให้เกิดความเข้าใจได้ง่าย ดังนั้น รูปแบบจึงไม่ได้บรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์อย่างละเอียดทุกแง่มุม เพราะจะทำให้โมเดลมีความซับซ้อนและยุ่งยากเกินไปในการที่จะทำความเข้าใจ

Keeves (1988) กล่าวว่า รูปแบบสามารถจำแนกรูปแบบทางการศึกษาและสังคมศาสตร์ออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. รูปแบบเชิงเทียบเคียง (Analogue Mode) เป็นรูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปมัยเทียบเคียงในการอธิบายปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม เพื่อสร้างความเข้าใจเชิงรูปธรรม สร้างขึ้นโดยใช้หลักการเทียบเคียงโครงสร้างของรูปแบบให้สอดคล้องกับลักษณะที่คล้ายคลึงกันและสอดคล้องกับลักษณะ
2. รูปแบบเชิงข้อความ (Semantic Mode) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิดองค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้น ๆ
3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) รูปแบบประเภทนี้ ใช้สมการทางคณิตศาสตร์ แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหรือตัวแปร มักนิยมใช้ในการศึกษาสาขาจิตวิทยา โดยเฉพาะด้านพฤติกรรมศาสตร์ ตลอดจนสาขาศึกษาศาสตร์และบริหารการศึกษา
4. รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal Model) เป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ร่วมกับหลักการสร้างรูปแบบเชิงข้อความ ทำให้สามารถศึกษาแบบเชิงข้อความที่มีตัวแปรซับซ้อนได้ โดยต้องอาศัยทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง หรืองานวิจัยที่มีมาแล้วนำมาแสดงความสัมพันธ์ เชิงเหตุ และผลระหว่างตัวแปร เพื่อให้ได้รูปแบบในลักษณะสมการเส้นตรง ซึ่งสามารถทดสอบได้

Hersey, et al. (1996) กล่าวว่า รูปแบบกับทฤษฎีไม่ใช่สิ่งเดียวกัน แต่มีความสัมพันธ์กันใน 2 ลักษณะ คือ

1. รูปแบบเชิงทฤษฎี (Theoretical Mode) คือ โมเดลที่สร้างขึ้นจากประสบการณ์งานวิจัยหรือทฤษฎีที่มีอยู่แล้ว เพื่อหาข้อสรุปที่ใช้อธิบาย ทำนายหรือควบคุมปรากฏการณ์ของเรื่องที่ศึกษาเมื่อทดสอบโมเดลกับข้อมูลที่เก็บรวบรวมไว้แล้ว ถ้ามีความสอดคล้องกันโมเดลนั้นก็มีความน่าเชื่อถืออันอาจนำไปสู่การสร้างทฤษฎีในเรื่องนั้น ๆ ต่อไป ดังนั้นการสร้างโมเดลเชิงทฤษฎีจึงอาจเป็นเพียงขั้นตอนหนึ่งของการสร้างทฤษฎีใหม่ ๆ เท่านั้น

2. รูปแบบเชิงปฏิบัติ (Practical Model) คือ โมเดลที่สร้างขึ้นจากทฤษฎีที่มีอยู่แล้ว เพื่อให้เข้าใจทฤษฎีนั้นได้ง่ายยิ่งขึ้น หรือเพื่อนำไปใช้อธิบาย ทำนายหรือควบคุมปรากฏการณ์ที่ศึกษา ดังนั้น โมเดลจึงเป็นเพียงรูปแบบอย่างหนึ่งที่ได้จากการถ่ายทอดจากทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติ

จากการศึกษาประเภทของรูปแบบ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การแบ่งประเภทของรูปแบบ หรือแบบจำลองขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ ในการอธิบาย หรือการใช้รูปแบบหรือแบบจำลองนั้น ๆ และสำหรับรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ในครั้งนี้เป็นรูปแบบในเชิงกระบวนการและยุทธศาสตร์ ซึ่งมีลักษณะเป็นรูปแบบเชิงปฏิบัติการ เนื่องจาก รูปแบบที่ได้สามารถนำไปใช้อธิบายกระบวนการ และยุทธศาสตร์ในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้

องค์ประกอบของรูปแบบ

นักวิชาการต่าง ๆ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบไว้ต่างกัน ดังนี้

สมศรี สุ่มมาตย์ (2557) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบไว้ว่า การพัฒนารูปแบบที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต้องมีขั้นตอนในการดำเนินงานที่สอดคล้องกับกระบวนการวิจัย และพัฒนา ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) จุดมุ่งหมาย 3) การจัดกลไกในการดำเนินการ 4) วิธีการดำเนินการ 5) การประเมินผล และ 6) เงื่อนไขความสำเร็จและได้รับการยืนยันจากผู้เชี่ยวชาญ ตามกรอบแนวคิดซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนั้น ๆ และการทดลองใช้รูปแบบเพื่อวิเคราะห์ ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในการนำรูปแบบไปใช้เป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนั้น ๆ และการทดลองใช้รูปแบบเพื่อวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในการนำรูปแบบไปใช้

ปรีชา ปัญญานฤพล (2557) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบไว้ว่า องค์ประกอบของรูปแบบจะประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ ระบบและกลไก คำอธิบายประกอบ วิธีดำเนินการ การประเมินผลเงื่อนไข และผลที่ได้รับจากการนำรูปแบบไปใช้

กมลพรรณ เกาโพธิ์ (2558) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบไว้ว่า องค์ประกอบของรูปแบบที่สำคัญที่คล้ายคลึงกัน คือ 1) หลักการ แนวคิดแบบแผนปัจจัยนำเข้า 2) วัตถุประสงค์ จุดหมาย เป้าประสงค์ 3) ระบบกลไกเงื่อนไขของรูปแบบ 4) กระบวนการ วิธีการหรือยุทธศาสตร์ของรูปแบบ 5) ผลที่เกิดแนวทางการประเมินรูปแบบ ซึ่งการที่รูปแบบใดจะมีองค์ประกอบอย่างไร มากน้อยเท่าไรไม่เป็นที่แน่นอนขึ้นอยู่กับรูปแบบนั้น ๆ

พัฒนา พรหมณี และคณะ (2560) กล่าวว่า รูปแบบ ต้องประกอบด้วย 1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2) ทฤษฎีพื้นฐานและหลักการ 3) ระบบงานและกลไก 4) วิธีการดำเนินงาน 5) แนวทางการประเมินผลการดำเนินงาน 6) คำอธิบายประกอบรูปแบบ 7) เงื่อนไขการนำไปใช้ และ 8) คู่มือการใช้

สมาน อัสวภูมิ (2561) ได้นำเสนอรายงานการพัฒนารูปแบบควรประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ เป็นข้อกำหนดที่ระบุว่า “รูปแบบนี้สร้างขึ้นมาเพื่ออะไร”

2. หลักการของรูปแบบ เป็นการกล่าวถึง หลักการ แนวคิด หรือทฤษฎีที่ผู้วิจัยนำมาใช้เป็นหลักในการออกแบบรูปแบบนั้น โดยระบุหลักการ แนวคิด หรือทฤษฎีเหล่านั้นพร้อมกับอธิบายพอสังเขป

3. องค์ประกอบหลักของรูปแบบ เป็นองค์ประกอบของรูปแบบที่ค้นพบในการวิจัยครั้งนั้น ๆ ว่า ประกอบด้วยองค์ประกอบอะไรบ้าง แต่ละองค์ประกอบมีสาระสำคัญอะไรอย่างไร แต่ละองค์ประกอบสัมพันธ์ ฟังพา และร่วมกันทำหน้าที่ในฐานะที่เป็นหนึ่งของรูปแบบนั้นเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของรูปที่สร้างขึ้นอย่างไร ถ้าสามารถสรุปเป็นแผนภูมิหรือแผนภาพที่แสดงให้เห็นองค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของรูปแบบได้ ก็ควรทำสาระขององค์ประกอบหลักนี้เป็นผลสำคัญของการพัฒนารูปแบบ ซึ่งเป็นวัตถุประสงค์หลักในการวิจัยนั้น ๆ และสาระส่วนนี้ก็จะป็นเนื้อหาหลักที่จะนำเสนอเป็นผลงานวิจัยในบทความด้วย

4. แนวทางในการประเมินผลรูปแบบ เป็นประเด็น วิธีการ และเครื่องมือ ซึ่งโดยทั่วไปก็จะเป็นการประเมินตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบนั่นเอง

5. เงื่อนไขความสำเร็จในการนำรูปแบบไปใช้ เป็นข้อกำหนดที่เป็นเงื่อนไขสำคัญในความสำเร็จของการใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมามีเงื่อนไขมากก็จะไม่สะดวกในการนำไปใช้

อรทัย ยศปัญญา และอนุชา กองพ่วง (2561) ทำการศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหัวหน้างานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า มีองค์ประกอบ 4 ส่วน ได้แก่ 1) องค์ประกอบสมรรถนะหัวหน้างานวิชาการในสถานศึกษา 2) กระบวนการพัฒนาและแนวดำเนินการพัฒนา 3) วิธีการพัฒนา และ 4) เงื่อนไขความสำเร็จ

นันทกานต์ จีรังกรณ์ และคณะ (2563, หน้า 86) ได้สรุปรูปแบบการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดประเทศไทย 4.0 ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ส่วนนำ ประกอบด้วย หลักการพื้นฐานของการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดประเทศไทย 4.0 และวัตถุประสงค์ของรูปแบบฯ ส่วนที่ 2 องค์ประกอบ ประกอบด้วย ผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 การพัฒนาครูและบุคลากร การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอนยุคประเทศไทย 4.0 สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศ การบริหารการมีส่วนร่วม การวิจัยและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การประกันคุณภาพ และการกำกับติดตาม ส่วนที่ 3 เงื่อนไขความสำเร็จ

Keeves (1988) กล่าวถึง องค์ประกอบของรูปแบบ สรุปได้ว่า ประกอบด้วย ส่วนต่าง ๆ ดังนี้ 1) ส่วนนำ ได้แก่ สภาพแวดล้อม หลักการแนวคิด วัตถุประสงค์ ผลลัพธ์ตลอดจนการรวบรวมปัญหา ซึ่งเป็นส่วนที่สำคัญในการพัฒนาเป็นอันดับแรก นำไปสู่การทำนาย (Prediction) และการทดสอบ 2) การจัดร่างโครงสร้าง ต้องมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (Causal Relationship) ซึ่งสามารถใช้อธิบายปรากฏการณ์นั้น ๆ ได้ 3) การนำไปทดลองเพื่อเปรียบเทียบผลการนำไปใช้ทำให้

มีการปรับปรุงคุณภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งมี 2 ลักษณะ คือ การทดลองย้อนหลังโดยใช้ข้อมูลย้อนกลับ และการทดลองใช้ในปัจจุบัน 4) มีเงื่อนไข คือ มองเห็นภาพแห่งความสำเร็จ

Ivancevich, et al. (1989) กล่าวว่า รูปแบบ ต้องประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ เป็นการกำหนดว่าจะสร้างและพัฒนารูปแบบเพื่อวัตถุประสงค์ในงานด้านใด โดยทั่วไปมักจะพัฒนาแบบขึ้นมา เพื่อแก้ปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือเพื่อให้การดำเนินงานเกิดผลงานที่ดีขึ้นตามภารกิจขององค์กร
2. ทฤษฎีพื้นฐานและหลักการของรูปแบบ ผู้สร้างและพัฒนาแบบต้องกำหนดรูปแบบสร้างขึ้นจากฐานคิดของทฤษฎีและหลักการใดบ้าง
3. ระบบงานและกลไกของรูปแบบ สำหรับใช้ในการดำเนินงานให้เป็นไปตามหลักการและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบ
4. วิธีการดำเนินงานของรูปแบบ เป็นการกำหนดภารกิจ กระบวนการ วิธีการ กิจกรรม และอื่น ๆ ที่ต้องดำเนินการเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบ
5. แนวทางการประเมินผลการดำเนินงานของรูปแบบ เป็นการกำหนดแนวทางและเครื่องมือในการประเมินผลรูปแบบตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบว่าเป็นไปตามระบบงานที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบว่ารูปแบบทำหน้าที่ตามที่สร้างไว้ มากน้อยเพียงใด และเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่เพียงใด ตลอดจนกำหนดแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงรูปแบบให้สมบูรณ์และตอบสนองการดำเนินงานมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง
6. คำอธิบายประกอบรูปแบบ เป็นการอธิบายคำศัพท์เฉพาะที่นำมาใช้ในการสร้างและพัฒนา รูปแบบ เพื่อสื่อความให้มีความเข้าใจตรงกันในการนำรูปแบบไปใช้
7. การระบุเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้เนื่องจากรูปแบบมีข้อจำกัดของรูปแบบเอง ดังนั้น การสร้างและพัฒนาแบบ ควรได้ระบุเงื่อนไขที่จะทำให้การนำรูปแบบไปใช้ประสบผลสำเร็จ และข้อควรระวัง เพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น

Gluck (2004) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของรูปแบบ มี 2 ส่วน คือ 1) สถาบัน (Institution) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคม ที่มีการกำหนดแนวปฏิบัติหน่วยย่อยของสถาบัน แบ่งออกเป็น บทบาท (Role) และความคาดหวัง (Expectation) บทบาทจะเกี่ยวข้องกับบุคลิภาพของบุคคล เป็นการกล่าวถึงลักษณะของตำแหน่งหน้าที่ และสถานะภายใต้สถาบัน และเป็นตัวกำหนด พฤติกรรมของผู้สวมบทบาท ส่วนความคาดหวังเป็นเรื่องของเกณฑ์มาตรฐานทางสังคมหรือสถาบันที่มุ่งหวังจะได้รับจากผู้สวมบทบาท บทบาทที่สมบูรณ์ควรกำหนดความสัมพันธ์กับบทบาทอื่น ๆ ในสถาบัน แนวคิดนี้ทำให้การกำหนดงานในแต่ละหน้าที่เป็นไปตามลำดับขั้นทำให้การดำเนินงานของสถาบันบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) บุคคล (Individual) เป็นรูปแบบของระบบสังคมที่มีองค์ประกอบย่อยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์กร คือ บุคลิภาพ (Personality)

และความต้องการส่วนบุคคล (Need Disposition) บุคลิกภาพ มีความสำคัญต่อการวางตัวของผู้สวมบทบาท และความคาดหวังในการทำงานของสถาบัน

ภูมิภควัฒ์ ภูมิพงศ์คชศร (2564, หน้า 160) ได้พัฒนารูปแบบนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) วิธีดำเนินงานของรูปแบบ 4) แนวการประเมินรูปแบบ และ 5) ผลที่ได้จากการใช้รูปแบบ

จากการศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบจากนักวิชาการและนักการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ จำนวน 11 คน ซึ่งมีความเห็นในบางองค์ประกอบสอดคล้องเหมือนกัน และมีบางองค์ประกอบแตกต่างกัน เพื่อให้ได้องค์ประกอบของรูปแบบสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้นำองค์ประกอบทั้งหมดมาสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบหลักสำหรับใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา รูปแบบ ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข

ที่	องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	ความถี่
		Keeves (1988)	Ivancevich et al. (1989)	Gluck (2004)	สมศรี สุ่มมาตย์ (2557)	ปรีชา ปัญญานฤพล (2557)	กมลพรรณ เกาโพธิ์ (2558)	พัฒนา พรหมณี และคณะ (2560)	สมาน อัครภูมิ (2561)	อรทัย ยศปัญญา และอนุชา กองพวง (2561)	นันทกานต์ จิรังกรณ, ธาณิ เกสทอง และทิพย์พัฒน์ สันตะวัน (2563)	ภูมิภควัฒ์ ภูมิพงศ์คชศร (2564)	
1	วัตถุประสงค์	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	9
2	หลักการ	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	9
3	องค์ประกอบหลัก								✓	✓			2
4	เงื่อนไขความสำเร็จ		✓		✓			✓	✓	✓	✓		6
5	ระบบงานและกลไก		✓		✓	✓	✓	✓					5
6	กระบวนการ		✓		✓	✓	✓	✓				✓	6
7	คำอธิบายประกอบ		✓			✓		✓					3
8	คู่มือการใช้							✓					1
9	กระบวนการพัฒนาและแนวดำเนินการพัฒนา									✓			1

ตาราง 2 (ต่อ)

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
ท.	องค์ประกอบของ รูปแบบการบริหาร สู่การเป็นองค์กร แห่งความสุข												ความถี่
		Keeves (1988)	Ivancevich et al. (1989)	Gluck (2004)	สมศรี สุ่มมาตย์ (2557)	ปรีชา ปัญญาณกุล (2557)	กมลพรรณ เภาโพธิ์ (2558)	พัฒนา พรหมณี และคณะ (2560)	สมาน อัครภูมิ (2561)	อรทัย ยศปัญญา และอนุชา กองพวง (2561)	นันทกานต์ จิรังกรณ, ธาณี เกสทอง และ ทิพย์พัฒน์ สันตะวัน (2563)	ภูมิภาควัชช์ ภูมิพงศ์ศุข (2564)	
10	วิธีการพัฒนา									✓			1
11	ผลที่ได้รับ					✓							1
12	สถาบัน			✓									1
13	บุคคล			✓									1
14	การจัดสร้างโครงสร้าง	✓											1
15	การนำไปทดลอง	✓											1
16	สภาพแวดล้อม	✓											1
17	องค์ประกอบหลัก ของรูปแบบ										✓		1
18	แนวทางการประเมิน รูปแบบ											✓	1

จากตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบจากเอกสารและงานวิจัยที่ได้แสดงออกมาในรูปความถี่ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาองค์ประกอบของรูปแบบที่มีความถี่สูง (จำนวนความถี่ในระดับตั้งแต่ 6 แห่งขึ้นไป จากรายการองค์ประกอบของรูปแบบ 18 รายการ) โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์ 2) หลักการ 3) เงื่อนไขความสำเร็จ และ 4) กระบวนการ

ซึ่งผู้วิจัยได้นำไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดขอบเขตองค์ประกอบของงานวิจัย เรื่อง รูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ 1) หลักการ คือ หลักการแนวคิดที่แสดงว่าการวิจัยนั้นตั้งอยู่บนหลักวิชาการ 2) วัตถุประสงค์ คือ การชี้แจงถึงเป้าหมายของการสร้างรูปแบบ 3) กระบวนการ คือ แนวทางการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข และ 4) เงื่อนไขความสำเร็จ คือ ข้อกำหนดที่บ่งชี้ถึงความสำเร็จจากการใช้รูปแบบ

คุณลักษณะที่ดีของรูปแบบ

นักวิชาการได้กล่าวไว้เกี่ยวกับคุณลักษณะที่ดีของรูปแบบไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

พูลสุข หิงคานนท์ (2540) สรุปความเห็นของนักวิชาการหลายท่านว่า รูปแบบหรือแบบจำลองที่ดีจะเปรียบเสมือนสิ่งที่ทำให้ผู้สนใจศึกษาในเรื่องใด ๆ ได้มีความเข้าใจเบื้องต้นก่อนการศึกษาในแนวลึกต่อไป ดังนั้นรูปแบบที่ดีควรมีลักษณะ ดังนี้

1. ควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปรมากกว่าที่จะเน้นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรรวม ๆ
2. ควรนำไปสู่การทำนายผลที่ตามมา ซึ่งสามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเมื่อทดสอบแบบจำลองแล้ว หากปรากฏว่าไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์แบบจำลองนั้นต้องถูกยกเลิกไป
3. ควรอธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของเรื่องที่จะศึกษาได้อย่างชัดเจน
4. ควรนำไปสู่การสร้างแนวความคิดใหม่หรือความสัมพันธ์ใหม่ของเรื่องที่ได้แบบจำลองในเรื่องจะเป็นเช่นไรขึ้นอยู่กับกรอบของทฤษฎีในเรื่องนั้น ๆ

Keeves (1988) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะสำคัญของรูปแบบ 4 ประการ ได้แก่

1. รูปแบบควรประกอบขึ้นด้วยความสัมพันธ์อย่างมี โครงสร้างของตัวแปรมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงธรรมดา อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงก็มีประโยชน์ในช่วงการพัฒนาแบบจำลอง
2. รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นจากการใช้แบบจำลองได้ สามารถตรวจสอบได้โดยการสังเกต และหาข้อสนับสนุนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้
3. รูปแบบควรจะต้องระบุ หรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องการศึกษา ดังนั้น นอกจากแบบจำลองจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์แล้ว ยังใช้เป็นเครื่องมือในการอธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย
4. รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างความคิดรวบยอด (Concept) ใหม่และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรใหม่ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มองค์ความรู้ (Body of Knowledge) ในเรื่องที่กำลังศึกษาด้วย

กล่าวโดยสรุป รูปแบบหรือแบบจำลองที่ดีควรจะต้องสามารถอธิบายหรือเป็นตัวแทนของเรื่องหรือสถานการณ์ที่ต้องการศึกษาหรือต้องการอธิบายได้อย่างชัดเจนและสมเหตุสมผล สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พยายามพัฒนารูปแบบที่จะสามารถอธิบาย การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างครบถ้วน โดยมุ่งเน้นไปที่กระบวนการในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งจะต้องดำเนินการโดยใช้ยุทธศาสตร์ต่าง ๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ และได้กล่าวถึงเงื่อนไขและแนวทางในการนำรูปแบบไปใช้ในคำอธิบาย ซึ่งผู้วิจัยคาดหวังว่ารูปแบบ

ที่พัฒนาขึ้นมาในครั้งนี้จะสามารถนำไปใช้ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การพัฒนารูปแบบ

นักวิชาการต่างกำหนดขั้นตอนของการพัฒนารูปแบบไว้ต่าง ๆ กันดังนี้

อุทัย บุญประเสริฐ (2538) ทำการวิจัย เรื่อง แบบจำลองแบบสมบูรณ์ สำหรับการวางแผนของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย: กรณีของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (A Comprehensive Model for Higher Education Institutional Planning in Thailand: The Case of Chulalongkorn University) วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อเสนอทางเลือกที่เป็นไปได้ในการปรับปรุงการวางแผน และระบบการบริหารทรัพยากรของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย แบ่งขั้นตอนการวิจัยเป็น 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การศึกษาสภาพการวางแผนและระบบการบริหารทรัพยากรของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2) ระบุปัญหาและความต้องการจำเป็นในการวางแผนและบริหารทรัพยากร 3) นำเสนอแบบจำลองที่เป็นทางเลือก (Alternatives Mode) 4) ทดสอบความเป็นไปได้ และการยอมรับ ของคณะผู้บริหาร และ 5) ทบทวนแบบจำลองและให้ข้อเสนอแนะจากการวิจัย ผลการวิจัยพบว่า จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีความจำเป็นต้องปรับปรุงการวางแผนอย่างเป็นระบบ ในทุกระดับขององค์กร ปัญหาสำคัญคือการขาดบุคลากรรับผิดชอบเรื่องการวางแผน ขาดการสื่อสาร และเผยแพร่ความรู้เรื่องการวางแผน ขาดความสอดคล้องระหว่างการวางแผนการจัดสรรทรัพยากร และการประเมินผล ผู้วิจัยได้เสนอแบบจำลองการวางแผนแบบสมบูรณ์ (Comprehensive Planning Model) ซึ่งครอบคลุมภารกิจของสถาบัน เน้นกระบวนการวางแผนอย่างต่อเนื่อง เป็นการวางแผนในทุกระดับ และเป็นการดำเนินการในระยะยาว แบบจำลองดังกล่าวมี 2 ระบบ ได้แก่ ระบบหลัก (The Main System) ซึ่งประกอบด้วยงานวิชาการ การบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกฯ และระบบเสริม (The Supplementary System) ซึ่งประกอบด้วยโปรแกรมพัฒนาการวางแผน โปรแกรมการประเมินตนเองของภาควิชา แผนการบริหารงบประมาณ แผนการบริหารวิชาการ และการรายงานผลการบริหารงาน แบบจำลองแบบสมบูรณ์ที่นำเสนอจะครอบคลุมภารกิจหลักและกระบวนการบริหารทุกระดับขั้นตอนมากที่สุด

บุญชม ศรีสะอาด (2556) ทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบการควบคุมวิทยานิพนธ์ โดยแบ่งขั้นตอนการดำเนินการเป็น 2 ขั้นตอน คือ การพัฒนารูปแบบและการทดสอบประสิทธิภาพและประสิทธิผลของรูปแบบ ในส่วนของการพัฒนารูปแบบนี้ ดำเนินการโดยวิเคราะห์ลำดับขั้นในการทำวิทยานิพนธ์ หลักการเขียนรายงานการวิจัย จุดบกพร่องที่มักจะพบในการทำวิทยานิพนธ์ ฯลฯ แล้วนำองค์ประกอบเหล่านั้นมาสร้างเป็นรูปแบบการควบคุมวิทยานิพนธ์ หลังจากนั้นจะเป็นขั้นตอนที่สอง คือ การนำรูปแบบดังกล่าวไปทดสอบ และประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของ

พลสุข หิงคานนท์ (2540) ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดองค์การของวิทยาลัยพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข แบ่งขั้นตอนการวิจัยเป็น 5 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาเอกสารเพื่อกำหนดกรอบการวิจัย 2) การศึกษาสภาพปัญหาการจัดองค์การ 3) การสร้างรูปแบบการจัดองค์การ วิทยาลัยในขั้นต้น 4) การทดสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบขั้นต้นโดย การสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ และ 5) ปรับปรุงและพัฒนารูปแบบให้สมบูรณ์

ดิเรก วรรณเศียร (2545) สรุปไว้ว่า การพัฒนาแบบจำลอง (Model Development) หมายถึง กระบวนการในการสร้างหรือพัฒนาแบบจำลอง ซึ่งประกอบด้วย 1) การศึกษาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง 2) การกำหนดหลักการและองค์ประกอบของแบบจำลอง 3) การร่างแบบจำลอง และ 4) การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้หรือการทดลองใช้แบบจำลอง จากการศึกษาวิเคราะห์ในเรื่องการพัฒนารูปแบบหรือแบบจำลอง (Model) นั้น พบว่า ไม่มีข้อกำหนดหรือขั้นตอนที่แน่นอนตายตัว แต่ก็พอจะสรุปได้ว่า โดยทั่วไปการพัฒนารูปแบบหรือแบบจำลองจะเริ่มต้นจากการศึกษาองค์ความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่จะสร้างหรือต้องการจะพัฒนาแบบจำลองให้ชัดเจน จากนั้นจึงกำหนดหลักการและองค์ประกอบของแบบจำลองที่จะพัฒนาแล้ว สร้างแบบจำลองขึ้น และนำแบบจำลองนั้นไปตรวจสอบหาความเหมาะสมความเป็นไปได้ หรือทดลองใช้ต่อไป

กล่าวโดยสรุป การพัฒนารูปแบบโดยมีขั้นตอนหลัก 3 ขั้นตอนหลังจากที่ได้กำหนดกรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัยแล้ว คือ 1) การศึกษาองค์ประกอบการบริหารสู่องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) การศึกษาแนวทางในการบริหารสู่องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 3) การประเมินรูปแบบการบริหารสู่องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การตรวจสอบรูปแบบ

นักวิชาการต่าง ๆ ได้กล่าวถึงการทดสอบรูปแบบไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

Eisner (1976) ได้เสนอแนวคิดการตรวจสอบโดยการใช้ผู้ทรงคุณวุฒิในบางเรื่องที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าการวิจัยในเชิงปริมาณ โดยเชื่อว่าการรับรู้ที่เท่ากันนั้น เป็นคุณสมบัติพื้นฐานของผู้รู้ และได้เสนอแนวคิดการประเมิน โดยผู้ทรงคุณวุฒิไว้ดังนี้

1. การประเมินโดยแนวทางนี้ มิได้เน้นผลสัมฤทธิ์ของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตามรูปแบบการประเมินแบบอิงเป้าหมาย (Goal-based Mode) การตอบสนองปัญหาและความต้องการของผู้เกี่ยวข้องตามรูปแบบการประเมินแบบสนองตอบ (Responsive Model) หรือกระบวนการตัดสินใจ (Decision Making Model) แต่อย่างใดอย่างหนึ่ง แต่การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จะเป็นการวิเคราะห์ วิจัยอย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่นำมาพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไป แต่อาจจะ

ผสมผสานปัจจัยในการพิจารณาต่าง ๆ เข้าด้วยกันตามวิจารณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพ ประสิทธิภาพ หรือความเหมาะสมของสิ่งที่ทำการประเมิน

2. เป็นรูปแบบการประเมินที่เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะประเมิน โดยที่พัฒนามาจากรูปแบบการวิจารณ์งานศิลป์ (Art Criticism) ที่มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้ง และต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากการวัดคุณค่า ไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใด ๆ ได้ และต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง ต่อมาได้มีการนำแนวคิดนี้มาประยุกต์ใช้ในทางการศึกษาระดับสูงในวงการอุดมศึกษามากขึ้น ในสาขาเฉพาะที่ต้องอาศัยผู้รู้ผู้เล่นในเรื่องนั้นจริง ๆ มาเป็นผู้ประเมินผล ทั้งนี้เพราะองค์ความรู้เฉพาะสาขานั้น ผู้ที่ศึกษาเรื่องนั้นจริง ๆ จึงจะทราบและเข้าใจอย่างลึกซึ้ง

3. เป็นรูปแบบที่ใช้ตัวบุคคล คือผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมิน โดยให้ความเชื่อถือกับผู้ทรงคุณวุฒิที่เที่ยงธรรมและมีดุลพินิจที่ดี ทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่าง ๆ นั้น จะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒินั่นเอง

4. เป็นรูปแบบที่ขอมให้ความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิตามอัธยาศัยและความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่พิจารณาการบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการการเก็บรวบรวม การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ ทั้งนี้การเลือกผู้ทรงคุณวุฒิจะเน้นที่สถานภาพทางวิชาชีพ ประสบการณ์ และการเป็นที่เชื่อถือ (High Credit) ของวิชาชีพนั้นเป็นสำคัญ

Keeves (1988) กล่าวไว้ว่า จุดมุ่งหมายสำคัญของการทดสอบรูปแบบ หรือแบบจำลองนั้น เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแบบจำลองในการปฏิบัติจริง เช่น แบบจำลองทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ จะทำการทดสอบโดยการพิสูจน์ตามสูตรหรือสมการหรือตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการประมาณค่าพารามิเตอร์ของแบบจำลองสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ มักจะดำเนินการทดสอบแบบจำลองด้วยวิธีการทางสถิติ ผลของการทดสอบจะนำไปสู่การยอมรับหรือปฏิเสธแบบจำลองนั้นและนำไปสู่การสร้างทฤษฎีใหม่ต่อไป แต่การทดสอบแบบจำลองบางเรื่องนั้น ไม่สามารถกระทำด้วยวิธีการดังกล่าวได้ เนื่องจากมีข้อจำกัดบางประการ

อุทุมพร จามรมาน (2541) กล่าวไว้ว่า จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการสร้างรูปแบบก็เพื่อทดสอบ หรือตรวจสอบรูปแบบนั้นด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ การตรวจสอบรูปแบบมีหลายวิธี ซึ่งอาจใช้การวิเคราะห์จากหลักฐานเชิงคุณลักษณะ (Qualitative) และเชิงปริมาณ (Quantitative) โดยที่การตรวจสอบรูปแบบจากหลักฐานเชิงคุณลักษณะอาจใช้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบ ส่วนการตรวจสอบรูปแบบจากหลักฐานเชิงปริมาณใช้เทคนิคทางสถิติ ซึ่งการตรวจสอบรูปแบบควรตรวจสอบคุณลักษณะ 2 อย่าง คือ

1. การตรวจสอบความมากมายของความสัมพันธ์ความเกี่ยวข้องเหตุผลระหว่างตัวแปร
2. การประมาณค่าพารามิเตอร์ของความสัมพันธ์ดังกล่าวซึ่งการประมาณค่านี้สามารถประมาณข้ามกาลเวลา กลุ่มตัวอย่าง หรือสถานที่ได้ (Across Time, Samples, Sites) หรืออ้างอิงจากกลุ่มตัวอย่างไปหาประชากรก็ได้ โดยผลการตรวจสอบนำไปสู่คำตอบ 2 ข้อ คือ

2.1 การสร้างรูปแบบใหม่ หรือ

2.2 การปรับปรุงหรือพัฒนารูปแบบเดิม

กล่าวโดยสรุป การทดสอบรูปแบบนั้น มีหลายวิธีการ ขึ้นอยู่กับลักษณะของรูปแบบหรือองค์ประกอบของรูปแบบนั้น ๆ ซึ่งวิธีการทดสอบที่นิยมใช้กันโดยทั่วไป คือ การทดสอบทางสถิติสำหรับรูปแบบเชิงปริมาณ และการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญสำหรับรูปแบบเชิงคุณลักษณะ สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบรูปแบบ โดยการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบโดยสถานศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานในระดับปฏิบัติและการตรวจสอบขั้นสุดท้ายโดยผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วทำการปรับปรุงเพื่อนำเสนอรูปแบบที่สมบูรณ์

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง รูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งงานวิจัยในประเทศและงานวิจัยต่างประเทศ ดังนี้

บุรินทร์ เทพสาร (2557) ได้ศึกษา เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารการเปลี่ยนแปลงสถาบันอุดมศึกษาเอกชนสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ผลการวิจัยพบว่า มิติสุขภาวะตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุขมี 6 มิติ ประกอบด้วย 1) มิติสุขภาพ 2) มิติครอบครัว 3) มิติเศรษฐกิจ 4) มิติการทำงาน 5) มิติสังคมและสิ่งแวดล้อม 6) มิติปัญญา สำหรับแนวทางสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข 3 แนวทาง ประกอบด้วย 1) ผู้นำองค์กรใช้แนวคิดองค์กรแห่งความสุขพัฒนาองค์กร 2) จัดตั้งหน่วยงานดำเนินงานด้านองค์กรแห่งความสุข และ 3) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุข

พิกุล พุ่มช้าง และปริญญา มีสุข (2560) ได้ศึกษา เรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการศึกษาไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการศึกษาไทย ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการศึกษาไทย มีจำนวน 9 องค์ประกอบ เรียงตามลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ความสุขทางด้านจิตใจ 2) ความสุขทางด้านสังคม 3) ความสุขทางการเงิน 4) ความสุขทางสมอง 5) ความสุขของครอบครัว 6) ความสุขทางด้านร่างกาย 7) ความสุขจากการปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบ 8) ความสุขทางวัฒนธรรม และ 9) ความสุขจากการผ่อนคลาย

ก้านทอง บุหระ (2560) ได้ศึกษา เรื่อง องค์กรแห่งความสุข: แนวคิด กระบวนการ และบทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จขององค์กรแห่งความสุขหรือ Healthy Workplace ควรต้องเริ่มต้นจากพนักงานก่อนเป็นอันดับแรก โดยองค์กรจะเป็นผู้สร้างสภาพแวดล้อมที่รายรอบให้เอื้อต่อความสุข ก่อนขยายอิทธิพลของความสุขในวงกว้างออกไป สิ่งที่สำคัญที่สุดคือ ความร่วมมือของทุกคนที่จะสร้างองค์กรแห่งความสุขร่วมกัน จึงทำให้องค์กรสามารถบรรลุตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุขได้ โดยมีกระบวนการสร้างองค์กรแห่งความสุข คือ การสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคม พนักงาน และชุมชนให้เอื้อต่อการทำงาน ผู้บริหารให้ความสำคัญ แสดงภาวะผู้นำ และสร้างความเชื่อมั่น และการที่ทุกคนในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้และมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยที่ปัจจัยแห่งความสำเร็จนั้น คือ การที่ทุกคนในองค์กรได้ร่วมมือกันในการเปลี่ยนแปลงตั้งแต่เริ่มแรก และมีส่วนร่วมในการสร้างองค์กรแห่งความสุขร่วมกัน ขณะที่การนำแนวคิดองค์กรแห่งความสุขมาใช้สำหรับประเทศไทยของภาคเอกชนและภาครัฐ มีความคล้ายคลึงกันในส่วนของกลุ่มความสุขของตนเอง และความสุขของครอบครัว มีความคล้ายคลึงกัน แต่มีความแตกต่างในส่วนของกลุ่มความสุขขององค์กร สังคม โดยที่นักบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการสร้างองค์กรแห่งความสุข

ธนุฉิ แก้วนุช (2561) ได้ศึกษา เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่เป็นองค์ประกอบหลักของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) องค์ประกอบด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม 2) องค์ประกอบด้านสัมพันธภาพ 3) องค์ประกอบด้านความพึงพอใจ ส่วนตัวแปรหรือปัจจัยแห่งความสุขจะแปรผันไปตามรายองค์ประกอบและรายกลุ่มของผู้ที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษา (กลุ่มนักเรียน กลุ่มครู กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนการศึกษา กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา และกลุ่มคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน) ที่งานวิจัยนี้ได้ออกแบบเก็บรวบรวมข้อมูลจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและคัดเลือกปัจจัยตามลำดับความสำคัญ 5 รายการในแต่ละองค์ประกอบ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการวิเคราะห์และวางแผนดำเนินการให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละสถานศึกษาต่อไป

กมลทิพย์ ใจเที่ยง (2562, สื่อออนไลน์) ได้ศึกษา เรื่อง การบริหารองค์กรแห่งความสุข ในโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบการบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษาประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) การบริหารจัดการองค์กร ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 2 องค์ประกอบ คือ 1.1) บริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ 1.2) บริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาล 2) สร้างการเห็นคุณค่าในตนเอง 3) พัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพและ 4) พัฒนาคุณภาพนักเรียน

ทิพวัลย์ รามรง และसानิต ฤทธิมนตรี (2561) ได้ศึกษา เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาหาข้อมูลที่เป็นประสบการณ์เชิงบวก หรือสิ่งที่บุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ประทับใจ ปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุขในองค์กร และหาแนวทางการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานมีความสุขในองค์กร ได้แก่ 1) บรรยากาศองค์กรที่ร่มรื่น น่าอยู่ น่าทำงาน รวมถึงบรรยากาศทางชีวภาพที่มีเพื่อนร่วมงานที่เป็นพี่เป็นน้อง ช่วยเหลือกัน 2) ความผูกพันกับองค์กรที่มีมาอย่างยาวนาน ตั้งแต่เป็นนิสิตจนกระทั่งทำงานบางกลุ่มทำงานในมหาวิทยาลัยตั้งแต่รุ่นพ่อรุ่นแม่ และบางส่วนมีโอกาสเข้ามาตามกิจกรรมต่าง ๆ 3) ความรักในงานที่ทำเป็นความภูมิใจที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยที่ถือว่ามีความเสี่ยงเป็นที่พึ่งของประชาชนเกษตรกร และ 4) การเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน หรือผู้บริหาร ที่คอยให้การสนับสนุน และผลักดันให้เจริญก้าวหน้า สำหรับแนวทางการพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นมหาวิทยาลัยแห่งความสุขในกลุ่ม ผู้บริหารมหาวิทยาลัย ผู้บริหารระดับคณะ คณาจารย์เป็นกิจกรรมที่สามารถสร้างความสัมพันธ์เพื่อให้รู้จักกันให้อยู่ร่วมกัน หรือ ทำกิจกรรมร่วมกันจนเกิดความผูกพันกัน และต้องจัดในรูปแบบ วนคณะ มีเจ้าภาพรับผิดชอบสลับเปลี่ยนหมุนเวียนกันไปตามคณะต่าง ๆ กลุ่มบุคลากรควรจะได้รับ การส่งเสริมการพัฒนากระบวนการทำงาน สามารถพัฒนาตัวเอง ทั้งเรื่องงานและตำแหน่ง

ก่อกนิษฐ์ คำมะลา (2563) ได้ศึกษา เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก 21 องค์ประกอบย่อย 81 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน มี 5 องค์ประกอบย่อย 21 ตัวบ่งชี้ ความสำเร็จในการทำงาน มี 3 องค์ประกอบย่อย 11 ตัวบ่งชี้ คุณภาพชีวิตในการทำงาน มี 3 องค์ประกอบย่อย 11 ตัวบ่งชี้ วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการทำงาน มี 3 องค์ประกอบย่อย 12 ตัวบ่งชี้ ลักษณะงานที่ทำ มี 3 องค์ประกอบย่อย 12 ตัวบ่งชี้ และมนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน มี 4 องค์ประกอบย่อย 14 ตัวบ่งชี้

ณัฐพงษ์ น้อยโคตร (2565) ได้ศึกษา เรื่อง แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นของความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านที่ทำงานน่าอยู่ ด้านความสามัคคีในองค์กร ด้านทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ และด้านคนทำงานมีความสุข ตามลำดับ และแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข

ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสมานฉันท์ในองค์กร 2) ด้านทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ 3) ด้านที่ทำงานน้อย และ 4) ด้านคนทำงานมีความสุข

พงศกร ศรีรงค์ทอง (2565) ได้ศึกษา เรื่อง องค์การแห่งความสุข: มุมมองจากอาจารย์มหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้เกิดเป็นองค์การแห่งความสุข ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัย 4 ด้าน คือด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการบริหาร (ผู้บริหารและนโยบาย) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่วนแนวทางการสร้างองค์การแห่งความสุขนั้นต้องเลือกให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์การและสอดคล้องกับปัจจัยทั้ง 4 ด้าน โดยมีการวางแผนร่วมกันในการจัดกิจกรรมที่ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของคนในองค์การ เพื่อให้ตอบสนองความต้องการของบุคลากรในองค์การ รวมทั้งมีการสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรและประเมินความสำเร็จในการดำเนินงานร่วมกัน

ศราวดี อินดา และวันทนา อมตาริยกุล (2565) ได้ศึกษา เรื่อง แนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดหนองคาย มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย 2) หาแนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ผลการวิจัย พบว่า แนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาควรมีการกำหนดเป้าหมาย วางแผนการปฏิบัติงานให้ชัดเจนส่งเสริมการดูแลสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง สนับสนุนสื่อ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม มอบหมายภาระงานให้เหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละบุคคล เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม เป็นแบบอย่างแก่บุคลากร สร้างบรรยากาศที่ทำงานให้น่าอยู่ ส่งเสริมการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน บริक्षा ให้คำแนะนำเรื่องการใช้ชีวิต ให้ความสำคัญกับสมาชิกในครอบครัวของบุคลากรให้มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีการวางแผนการใช้จ่ายและแสวงหารายได้ด้วยการประกอบอาชีพเสริมใช้ชีวิตตามวิถีเศรษฐกิจพอเพียง

กฤษณะ สายสมบัติ (2566) ได้ศึกษา เรื่อง แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขด้วยหลักไตรสิกขา พบว่า แนวทางการบริหาร ซึ่งประกอบไปด้วย 1) ศีล การฝึกจิตให้ตั้งมั่น มีระเบียบทางการคิดให้อยู่ในสภาพเรียบร้อยเป็นปกติ 2) สมาธิ คือ การพิจารณาสภาวธรรมหรือสภาพปัญหา รวบรวมจิตใจ ความคิดให้แน่วแน่เป็นจุดเดียว ตัดสิ่งรบกวนอื่น ๆ ออกจากความคิดและจิตใจ และ 3) ปัญญา คือ การพัฒนาให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เพื่อให้บุคลากรทางการศึกษาเกิดพลังมีแรงจูงใจในการทำงาน และสามารถทุ่มเทร่างกายแรงใจทำงานให้กับองค์กรสถานศึกษาอย่างเต็มที่ต่อไป

ชามา เทียนโสภา (2566) ได้ศึกษา เรื่อง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาเอกชนเพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุข มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาเอกชน

เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุข ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการบริหารสถานศึกษาเอกชน เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) ปัจจัยสนับสนุนการบริหาร 2) กระบวนการบริหารสถานศึกษา และ 3) การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเอกชน

นักจรี เจริญสุข (2566) ได้ศึกษา เรื่อง การพัฒนารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงาน ของอาจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้ของประเทศไทย พบว่า สภาพความสุขในการทำงานของอาจารย์ มีความสุขในการทำงาน มี 8 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต ด้านคุณธรรม ด้านอารมณ์เชิงบวก ด้านการเป็นผู้ให้ และด้านความสัมพันธ์ที่ดี และรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย หลักการ เหตุผล วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย

สิรินุช สายคุณ และคณะ (2567) ได้ศึกษา เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษา ให้เป็นองค์กรแห่งความสุขเพื่อส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า รูปแบบการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ องค์ประกอบ และตัวชี้วัดของการเป็นองค์กรแห่งความสุข แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข และเงื่อนไขความสำเร็จ

นาริรัตน์ อัจฉริยะมณีกุล และภูมิพิพัฒน์ รักพรหมมงคล (2567) ได้ศึกษา เรื่อง แนวทาง พัฒนาการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขในความปรกติใหม่ของสถานศึกษา อำเภอคลองขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพ และปัญหา เปรียบเทียบสภาพการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขในความปรกติใหม่ และหาแนวทาง พัฒนาการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขในความปรกติใหม่ ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขในความปรกติใหม่ของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านใฝ่รู้ดีและด้านจิตวิญญาณดี และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านร่างกายดี และปัญหาที่พบมากที่สุด คือ ไม่มีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกัน ในครอบครัว 2) การเปรียบเทียบสภาพการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขในความปรกติใหม่ ของสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานและจำแนกตามขนาดโรงเรียนไม่แตกต่างกัน (3) แนวทางพัฒนาการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขในความปรกติใหม่ของสถานศึกษา พบว่า 1) ควรเป็นแรงบันดาลใจให้กับคนในองค์กร 2) ควรชื่นชมและให้กำลังใจในผลงานการปฏิบัติ ตามจรรยาบรรณวิชาชีพ 3) ควรเป็นผู้ประสานงานดีในการขอความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ 4) ควรจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี 5) ควรให้คำปรึกษากับบุคลากรได้ในทุกด้าน 6) ควรสร้างความตระหนักในการประหยัดอดออมตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง 7) ควรส่งเสริมให้มีการผ่อนคลายในการทำงาน 8) ควรเป็นแบบอย่างในการคิดเชิงบวก และการปฏิสัมพันธ์ที่ดี

บุญญพัฒน์ คุ่มภัย และวิโรจน์ สุรสาคร (2567) ได้ศึกษา เรื่อง องค์กรแห่งความสุข ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 พบว่า แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) มีการจัดสรรงบประมาณให้ในแต่ละปีการศึกษาสำหรับการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ 2) จัดกิจกรรมให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการสร้างความสัมพันธ์ เช่น กีฬาสร้างความสามัคคี 3) จัดกิจกรรมค่ายส่งเสริมคุณธรรมเบื้องต้น 4) จัดกิจกรรมเชิงวิทยากรมาให้ความรู้ในการวางแผนการใช้จ่ายเงิน และการทำบัญชีรายรับรายจ่าย 5) จัดกิจกรรมศึกษาดูงาน นำสิ่งที่ได้ไปศึกษามาต่อยอดในการพัฒนางานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น 6) วางแผนการจัดสรรงบประมาณในการให้ทุนการศึกษา และช่วยเหลือค่าใช้จ่ายในการซื้ออุปกรณ์การศึกษาให้แก่บุตรของครูและบุคลากร และ 7) มีการอบรมปลูกฝังให้ครูและบุคลากรเกิดความรักความสามัคคีต่อองค์กร

Corbett (2004) ได้ศึกษาสุขภาวะในที่ทำงานจากองค์กรที่ได้รับรางวัล Canada Award for Excellence (CAE) พบว่า พื้นฐานของความเป็นเลิศสำหรับสุขภาวะในองค์กร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) ต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน ในการทำสิ่งแวดล้อมในองค์กรให้มีสุขภาวะ เพื่อพนักงานจะมีสุขภาวะที่ดีโดยต้องมี 2) สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ที่เชื่อมโยงถึงการปฏิบัติต่อสุขภาพ และสิ่งแวดล้อมทางสังคมและแหล่งประโยชน์ส่วนบุคคลของพนักงาน ทั้งนี้สิ่งที่มีคือ 3) ตัวขับเคลื่อนให้เกิดสุขภาวะในที่ทำงาน คือ ภาวะผู้นำ การวางแผน จุดเน้นต่อคนในเรื่องสุขภาวะ โดยมีจุดเน้นในการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Burton (2010) ได้กำหนดแนวทางของการสร้างเสริมสุขภาวะในที่ทำงานขึ้น เพื่อผลักดันให้เกิดประสิทธิภาพและความสามารถในการผลิตและการแข่งขันขององค์กรนั้น องค์กรจะต้องพิจารณาแนวทาง 4 ด้าน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ 1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (The Physical Work Environment) 2) สภาพแวดล้อมทางจิตสังคม (The Psychosocial Work Environment) 3) แหล่งของสุขภาวะบุคคลในที่ทำงาน (Personal Health Resources in the Workplace) และ 4) ชุมชนบริษัท (Enterprise Community Involvement)

Happy Workplace Center (2015, Online) ได้พัฒนาดัชนีสุขภาวะองค์กรเรียกว่า MapHR โดยแบ่งเป็น 5 มิติ ได้แก่ มิติที่ 1 สุขด้วยการจัดการ (M : Management) เป็นการบริหารจัดการ โดยเน้นดูแลปัจจัยพื้นฐานในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น บุคลากร เงิน วัสดุอุปกรณ์ และผลตอบแทนที่เหมาะสม เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตและความสุขร่วมกันของบุคลากรในองค์กร มิติที่ 2 สุขด้วยบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (A: Atmosphere & Environment) เป็นการสร้างสภาพแวดล้อมที่มีความเหมาะสม ปลอดภัย เอื้อต่อการทำงาน มิติที่ 3 สุขด้วยกระบวนการสร้างสุข (P: Process) นโยบายขององค์กรที่ให้ความสำคัญกับกิจกรรมการสร้างความสุขในการทำงานโดยการมีส่วนร่วมของบุคลากร ทุกระดับ มิติที่ 4 สุขด้วยสุขภาพกาย

และสุขภาพใจ (H: Health) การที่บุคลากรมีสุขภาพกายแข็งแรงมีสุขภาพใจดี มีความสุข มีความพึงพอใจ ในชีวิตจะทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มิติที่ 5 สุขด้วยผลลัพธ์องค์กร (R: Result) ผลการของการเป็นองค์กรแห่งความสุขจะส่งผลต่อบุคลากรและองค์กรโดยรวม

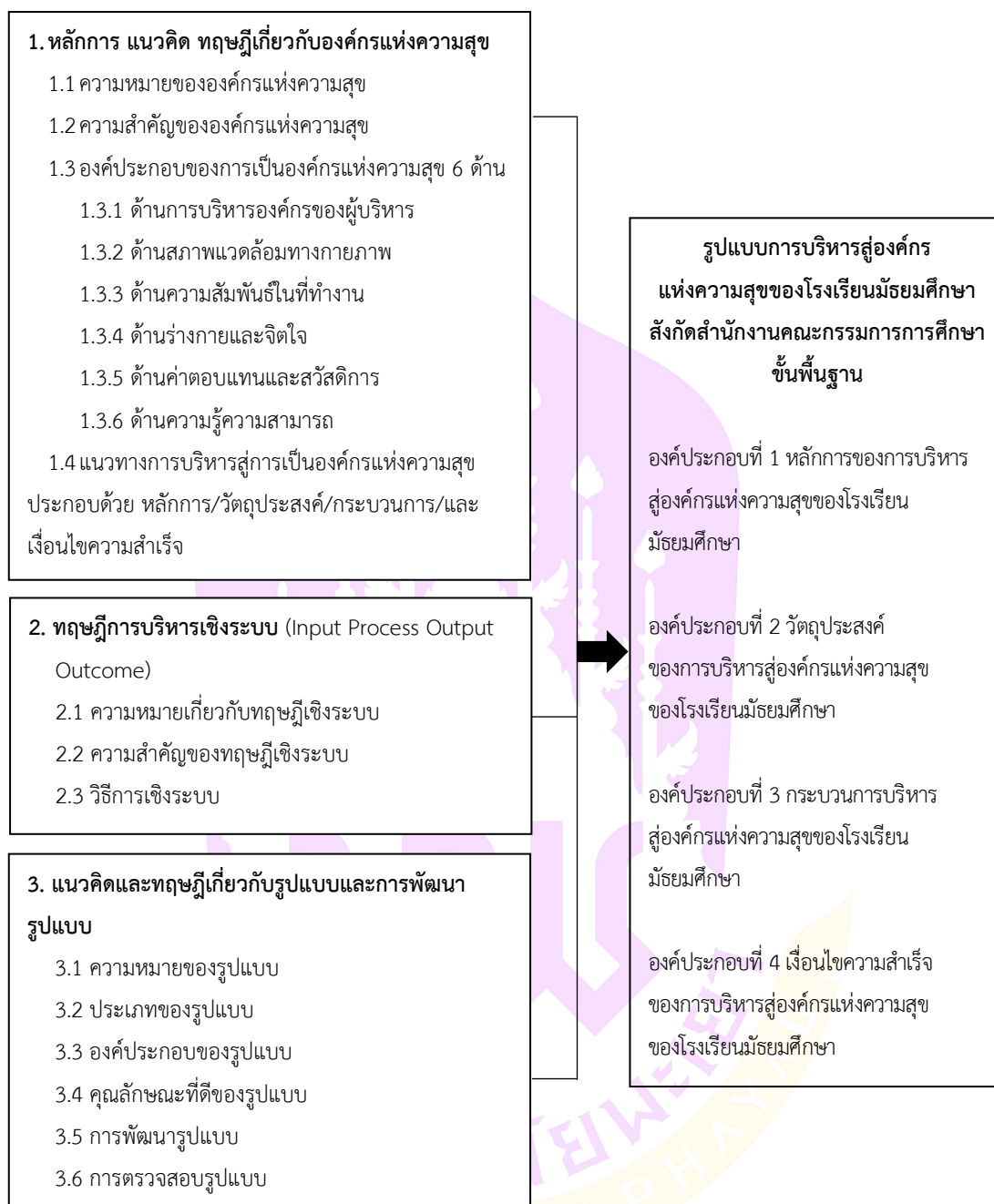
Rao, et al. (2018) ได้ศึกษา เรื่อง การศึกษาปัจจัยแห่งความสุขในที่ทำงาน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในที่ทำงาน รวมถึงความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย ความสมดุลในชีวิตการทำงาน ความสัมพันธ์ในการทำงานที่สนับสนุน และวัฒนธรรมองค์กร รางวัลและการยอมรับ โอกาสในการเติบโต และความเป็นอิสระในการทำงาน

Silva Munar, et al. (2020) ได้ศึกษา เรื่อง มิติความสุขขององค์กรในฐานะส่วนสนับสนุนสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน: การศึกษาในอนาคตของสถาบันอุดมศึกษาในชิลี โคลอมเบีย และสเปน พบว่า ความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างมิติความสุขขององค์กรกับการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน สถาบันอุดมศึกษาที่ให้ความสำคัญกับความสุขขององค์กรแสดงถึงความมุ่งมั่นมากขึ้นในแนวทางปฏิบัติด้านความยั่งยืน ส่งเสริมผลกระทบเชิงบวกต่อสิ่งแวดล้อม สังคม และเศรษฐกิจ

Nadeem, et al. (2022) ได้ศึกษา เรื่อง ระดับความสุขของครูที่ทำงานในสถานศึกษาเอกชนในอิสลามาบัต: กรณีศึกษาระบบสถานศึกษาปีคอนเฮาส์ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขของครูภายในองค์กร ประกอบด้วย ความพึงพอใจในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การสนับสนุน ความเป็นผู้นำ โอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ การได้รับการยอมรับและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความสุขของครู

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังแสดงในภาพ 6



ภาพ 6 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง รูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) มีวัตถุประสงค์หลัก คือ เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และวัตถุประสงค์เฉพาะ คือ

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและแนวทางในการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยรวม 3 ขั้นตอน ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 แสดงขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอน	การดำเนินการวิจัย	ผลการดำเนินการวิจัย
ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและแนวทางในการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	1.1 ศึกษาองค์ประกอบในการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำนวน 333 คนและการวิเคราะห์ขององค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)	องค์ประกอบในการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
	1.2 ศึกษาแนวทางในการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน	แนวทางในการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตาราง 3 (ต่อ)

ขั้นตอน	การดำเนินการวิจัย	ผลการดำเนินการวิจัย
ขั้นตอนที่ 2 การสร้าง รูปแบบการบริหารสู่การ เป็นองค์กรแห่งความสุข ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน	2.1 ยกร่างรูปแบบการบริหาร สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน 2.2 ตรวจสอบความเหมาะสมของ รูปแบบการบริหารสู่การเป็น องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน จากแบบประเมิน ความเหมาะสมของร่างรูปแบบ โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 13 คน	ความเหมาะสมของรูปแบบ การบริหารสู่การเป็นองค์กร แห่งความสุขของโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน
ขั้นตอนที่ 3 การประเมิน รูปแบบการบริหารสู่การ เป็นองค์กรแห่งความสุข ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน	ประเมินรูปแบบการบริหาร สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน จากการประเมิน ความเป็นไปได้และความเป็น ประโยชน์ของรูปแบบ โดยผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 333 คน	รูปแบบการบริหาร สู่การเป็นองค์กร แห่งความสุขของโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับสมบูรณ์

จากขั้นตอนการวิจัยดังกล่าวข้างต้น สามารถอธิบายรายละเอียดการดำเนินการได้ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในการศึกษาองค์ประกอบและแนวทางในการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข
ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งออกเป็น 2 ส่วน
ดังนี้

ขั้นที่ 1.1 การองค์ประกอบในการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
พื้นฐาน ปีการศึกษา 2566 จำนวน 2,360 คน ดังนี้

1.1 โรงเรียนขนาดเล็ก ได้แก่ โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 119 คนลงมา มีจำนวน
โรงเรียนมัธยมศึกษา 1,145 แห่ง

1.2 โรงเรียนขนาดกลาง ได้แก่ โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120-719 คนลงมา
มีจำนวนโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 666 แห่ง

1.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ ได้แก่ โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 720-1,679 คน
คนลงมา มีจำนวนโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 287 แห่ง

1.4 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ได้แก่ โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,680 คนขึ้นไป
มีจำนวนโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 262 แห่ง จำแนกตามรายการ ดังตาราง

ตาราง 4 แสดงจำนวนประชากรในการศึกษาองค์ประกอบในการบริหารสู่การเป็นองค์กร
แห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขนาด โรงเรียน	ภาค				รวม
	เหนือ	กลาง	ตะวันออกเฉียงเหนือ	ใต้	
เล็ก	235	212	544	154	1,145
กลาง	147	182	228	109	666
ใหญ่	42	117	79	49	287
ใหญ่พิเศษ	32	126	82	22	262
รวม	456	637	933	334	2,360

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2566 และได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมจากตารางสำเร็จรูปของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973) เมื่อกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ความคาดเคลื่อนไม่เกิน 5% ทำให้ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 333 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยผู้วิจัยใช้ภูมิภาคและจังหวัด เป็นชั้นภูมิในการแบ่ง และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับสลากให้ได้ตามสัดส่วนที่กำหนดไว้

ตาราง 5 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาองค์ประกอบในการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขนาด โรงเรียน	ภาค				รวม
	เหนือ	กลาง	ตะวันออกเฉียงเหนือ	ใต้	
เล็ก	33	30	75	23	161
กลาง	21	26	32	15	94
ใหญ่	6	17	11	6	40
ใหญ่พิเศษ	5	18	12	3	38
รวม	65	91	130	47	333

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อองค์ประกอบในการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อองค์ประกอบในการบริหารสู่องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านการบริหารองค์กรของผู้บริหาร 2) ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ 3) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน 4) ด้านร่างกายและจิตใจ 5) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และ 6) ด้านความรู้ความสามารถ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ซึ่งกำหนดค่าระดับคะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง เป็นองค์ประกอบในการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง เป็นองค์ประกอบในการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข
อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง เป็นองค์ประกอบในการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข
อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง เป็นองค์ประกอบในการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข
อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง เป็นองค์ประกอบในการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและเสนอแนะเพิ่มเติม

2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.2.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสู่การเป็นองค์กร
แห่งความสุขจากเอกสาร ตำรา งานวิจัย แล้วสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กร
แห่งความสุข เพื่อกำหนดขอบเขตของคำถาม ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ด้านการบริหารองค์กรของผู้บริหาร
- 2) ด้านสภาพสภาพแวดล้อมทางกายภาพ
- 3) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน
- 4) ด้านร่างกายและจิตใจ
- 5) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
- 6) ด้านความรู้ความสามารถ

2.2.2 สร้างแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบการบริหาร
สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน

2.2.3 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง
และความสมบูรณ์

2.2.4 นำข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษามาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม

2.2.5 ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Validity) ของแบบสอบถามโดยการหาค่า
ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence: IOC) ระหว่างข้อคำถามรายข้อกับเนื้อหา
โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน และเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ยอมรับได้ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป สำหรับ
ข้อคำถามที่ไม่ผ่านเกณฑ์ผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมข้อคำถามตามคำแนะนำ
ของผู้เชี่ยวชาญ ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.60–1.00 รายนามผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอำ รongคณบดีฝ่ายแผนงาน และพัฒนาคุณภาพนิสิต วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

2) ดร.จารุวรรณ นาดัน อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชาการบริหาร การศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

3) ดร.วรรณกร พรประเสริฐ อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชาวัด และประเมินผลการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

4) ดร.ศราวุธ สุตะวงศ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัด เชียงราย

5) ดร.ธีระศักดิ์ โนชัย ผู้อำนวยการโรงเรียนจันทวีวิทยาคม สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงราย

2.2.6 นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่ กลุ่มตัวอย่าง หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงแบบสอดคล้อง ภายในด้วยวิธีการของครอนบาค (Cronbach Alpha Procedure) โดยวิเคราะห์ข้อคำถาม (Item Analysis) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86

2.2.7 นำผลการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือมาเป็นข้อมูลในการปรับปรุง แก้ไข เพื่อทำการปรับแบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.2 ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ในการทำ หนังสือถึงโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 333 โรงเรียน

3.3 จัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์และทางออนไลน์ (Google Form) พร้อมหนังสือ ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง แนบซองเปล่าติดแสตมป์ไปกับ แบบสอบถามเพื่อให้ทางโรงเรียนส่งกลับคืนทางไปรษณีย์หรือทาง Google Form ซึ่งหากไม่ได้รับ ข้อมูลตอบกลับภายในระยะเวลา 1 เดือน ผู้วิจัยจะดำเนินการติดตามด้วยตนเองหรือทางโทรศัพท์

3.4 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวม ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check List) วิเคราะห์ ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percent)

4.2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

4.2.1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งมีเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ดังนี้ (Best, 1981, pp. 179-187) ดังนี้

4.50–5.00 หมายถึง เป็นองค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับมากที่สุด

3.50–4.49 หมายถึง เป็นองค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับมาก

2.50–3.49 หมายถึง เป็นองค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับปานกลาง

1.50–2.49 หมายถึง เป็นองค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับน้อย

1.00–1.49 หมายถึง เป็นองค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การตัดสินเป็นองค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พิจารณาจากค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าไม่เกิน 1.00 ถือว่าผ่านเกณฑ์

4.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) การบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปซึ่งมีเกณฑ์การพิจารณาความสอดคล้องของโมเดล ดังนี้ (สุนทรพจน์ ดำรงค์พานิช, 2563, หน้า 81)

4.3.1 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-Square หรือ χ^2/df) โดยหลักทั่วไป ถ้าค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์น้อยกว่า 2 ถือว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4.3.2 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index หรือ CFI) ถ้าดัชนี CFI มีค่าตั้งแต่ 0.95 ขึ้นไป แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อยู่ในเกณฑ์ดีมาก

4.3.3 ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืน (Tucker-Lewis Index หรือ TLI) มีค่าตั้งแต่ 0.95 ขึ้นไป แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดีมาก

4.3.4 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปแบบมาตรฐาน (Standardized Root Mean Square Residual หรือ SRMR) ถ้ามีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี

4.3.5 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation หรือ RMSEA) ถ้าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก

ขั้นที่ 1.2 การศึกษาแนวทางในการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 5 ท่าน ที่ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) โดยคัดเลือกจากผู้ที่มีคุณสมบัติ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นผู้บริหารการศึกษาหรือผู้ทรงคุณวุฒิในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กำกับดูแลนโยบายการศึกษา และมีบทบาท ในการส่งเสริมสนับสนุนการบริหารสถานศึกษา

1. ดร.ภูธร จันทะหงษ์ ปุณยจรัสธำรง ผู้ช่วยเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ดร.วิษณุ ทรัพย์สมบัติ ผู้อำนวยการสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กลุ่มที่ 2 เป็นนักวิชาการ หรือผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข

3. รศ.ดร.ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยความสุขคนทำงานแห่งประเทศไทย สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

กลุ่มที่ 3 เป็นผู้บริหารการศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา การวิจัยและการบริหารจัดการในโรงเรียน

4. นายเกรียงศักดิ์ ยอดสาร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงราย

5. ดร.ศุภโชค ปิยะสันต์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยไร่สามัคคีจังหวัดเชียงราย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อศึกษาแนวทางในการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) โดยมีวิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

2.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขทั้งในระดับประเทศและต่างประเทศ เพื่อกำหนดประเด็นในการสัมภาษณ์

2.2 กำหนดประเด็นในการสัมภาษณ์เพื่อศึกษาแนวทางในการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.3 นำร่างรูปแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อศึกษาแนวทางในการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมของข้อความถามและความชัดเจนภาษา

2.4 นำข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์มาปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อศึกษาแนวทางในการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นฉบับสมบูรณ์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยาในการทำหนังสือถึงผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอเข้าสัมภาษณ์

3.2 ผู้วิจัยประสานผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อการนัดหมายวัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์

3.3 ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิตามการนัดหมายวัน เวลา และสถานที่นัดหมายตามแบบสัมภาษณ์เพื่อศึกษาแนวทางในการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยทำวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสร้างข้อสรุป

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ขั้นที่ 2.1 การยกร่างรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำองค์ประกอบและแนวทางในการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในขั้นตอนที่ 1 มายกร่างรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ผู้วิจัยนำร่างรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมและความชัดเจนของภาษา

3. ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไปดำเนินการปรับปรุงแก้ไข จัดทำร่างรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับนำเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นที่ 2.2 การตรวจสอบร่างรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 13 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) โดยคัดเลือกจากผู้ที่มีคุณสมบัติ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นผู้บริหารการศึกษาหรือผู้ทรงคุณวุฒิในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กำกับดูแลนโยบายการศึกษา และมีบทบาท ในการส่งเสริมสนับสนุน การบริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน

1. นางสาวลิลิน ทรงผาสุก ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. นางสาวนุศรา ประสงค์ยิ่ง ผู้อำนวยการกลุ่มวิจัยและพัฒนา นโยบาย สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กลุ่มที่ 2 เป็นนักวิชาการหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีผลงานเกี่ยวกับการบริหารหรือองค์การแห่งความสุข จำนวน 6 คน

1. รศ.ดร.อิทธิวัฒน์ เจียวิวรรธน์กุล รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร สถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว มหาวิทยาลัยมหิดล

2. ผศ.ดร.ดวงเนตร ธรรมกุล นักวิชาการติดตามและประเมินผล สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) และอาจารย์ภาควิชาพยาบาลการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

3. ผศ.ดร.ธิดาวัลย์ อุ่ณกอง อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณภา ลือภิตินันท์ ประธานสาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

5. รองศาสตราจารย์ ดร.พิสมัย รบชนะชัย พูลสุข ที่ปรึกษาอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

6. รองศาสตราจารย์ ดร.ภูมิพัฒน์ รักพรหมงคล อาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

กลุ่มที่ 3 เป็นผู้บริหารการศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาเอก มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีการบริหาร การวิจัย และการบริหารจัดการในโรงเรียน จำนวน 5 คน

1. ดร.ภูมิสิทธิ์ สุคนธวงศ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

2. ดร.วันสว่าง สิงห์ชัย ผู้อำนวยการโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย เชียงราย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

3. ดร.กฤติมา มะโนพรหม ผู้อำนวยการโรงเรียนจำเมืองวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

4. ดร.สมพร สุขอร่าม อดีตผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงราย

5. ดร.ศิริพันธ์ ขวัญอ่อน ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา (สกสค.) จังหวัดแพร่

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นแบบประเมินความเหมาะสมชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง รูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง รูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง รูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง รูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง รูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

และมีคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยมีวิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวกับการประเมินรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.. เขียนข้อคำถามให้ครอบคลุมสิ่งที่ต้องการประเมินทั้งหมดและสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการประเมิน

3. นำแบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณา ตรวจสอบความถูกต้อง และความชัดเจนของภาษา

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ในการทำหนังสือถึงผู้เชี่ยวชาญ

3.2 ผู้วิจัยประสานผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนัดหมายส่งแบบประเมินร่างรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานทางไปรษณีย์และจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail)

3.3 ผู้เชี่ยวชาญส่งผลการประเมินให้ผู้วิจัยทางไปรษณีย์และจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

4.1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งมีเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ดังนี้ (Best, 1981, pp. 179-187) ดังนี้

4.50–5.00 หมายถึง รูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

3.50–4.49 หมายถึง รูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

2.50–3.49 หมายถึง รูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

1.50–2.49 หมายถึง รูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

1.00–1.49 หมายถึง รูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) นำข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของผู้เชี่ยวชาญมาพิจารณาและปรับปรุงแก้ไขร่างรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เกณฑ์การตัดสินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าไม่เกิน 1.00 ถือว่าผ่านการประเมิน

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การประเมินในขั้นตอนนี้เป็นการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการสอบถามความคิดเห็น ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2566 จำนวน 2,360 แห่ง

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2566 และได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมจากตารางสำเร็จรูปของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973) เมื่อกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ความคาดเคลื่อนไม่เกิน 5% ทำให้ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 333 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยผู้วิจัยใช้ภูมิภาคและจังหวัด เป็นชั้นภูมิในการแบ่ง และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับสลากให้ได้ตามสัดส่วนที่กำหนดไว้

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย

2.1 รูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 แบบประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

2.2.1 ผู้วิจัยนำรายละเอียดของรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มากำหนดเป็นประเด็นคำถาม

2.2.2 ผู้วิจัยสร้างแบบประเมินความเป็นไปได้และควมมีประโยชน์ของรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด

2.2.3 ผู้วิจัยนำแบบประเมินความเป็นไปได้และควมมีประโยชน์ของรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมและความชัดเจนของภาษา

2.2.4 นำข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์มาปรับปรุงแก้ไข และจัดทำแบบสอบถามเพื่อประเมินความเป็นไปได้และควมมีประโยชน์ของรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานฉบับสมบูรณ์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามลำดับต่อไปนี้

3.1 ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยาในการทำหนังสือถึงผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล จำนวนทั้งสิ้น 333 โรงเรียน

3.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลถึงผู้บริหารสถานศึกษาทางไปรษณีย์ และ Google Form โดยแนบ 1) รูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) แบบสอบถามเพื่อประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.3 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้รับคืนมา เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งมีเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ดังนี้ (Best, 1981, pp. 179-187)) ดังนี้

4.50–5.00 หมายถึง รูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

3.50–4.49 หมายถึง รูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก

2.50–3.49 หมายถึง รูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับปานกลาง

1.50–2.49 หมายถึง รูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับน้อย

1.00–1.49 หมายถึง รูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การตัดสินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหาร
สู่องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าไม่เกิน 1.00 ถือว่า
ผ่านการประเมิน

4.2 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารสู่องค์กรแห่งความสุขของ
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์
ข้อมูล โดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)



บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง รูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ โดยการใช้ตารางประกอบคำบรรยาย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการนำเสนอ ดังนี้

1.1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2 ผลการศึกษาความคิดเห็นต่อองค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ขององค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ผลการศึกษาแนวทางในการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 2 ผลการสร้างและตรวจสอบรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย

1. ผลการยกร่างรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ผลการสร้างรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 3 ผลการประเมินรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการศึกษาองค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับองค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังแสดงในตาราง 6

ตาราง 6 แสดงผลการสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

องค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	
1. ด้านการบริหารองค์กร ของผู้บริหาร	1.1 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข 1.2 ผู้บริหารสามารถอธิบายหลักการและเหตุผลในการนำแนวคิดองค์กรแห่งความสุขมาใช้ในการพัฒนาองค์กรได้ 1.3 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่มีความเข้มแข็งในการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย และแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน 1.4 ผู้บริหารขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านองค์กรแห่งความสุขให้บรรลุผลสำเร็จอย่างจริงจังและมีความต่อเนื่อง 1.5 ผู้บริหารกำหนดลำดับขั้นตอนในการสร้างองค์กรแห่งความสุข 1.6 ผู้บริหารสื่อสารกระบวนการดำเนินงานกับบุคลากรในองค์กรได้อย่างชัดเจน 1.7 ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานตามวิสัยทัศน์ขององค์กรด้วยความเต็มใจ

ตาราง 6 (ต่อ)

องค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	
2. ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ	2.1 องค์กรจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน โดยรอบที่น่ายอยู่ อากาศถ่ายเทได้สะดวก มีต้นไม้ และอากาศบริสุทธิ์ 2.2 องค์กรจัดสภาพแวดล้อมที่สะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อย 2.3 องค์กรจัดระบบโภชนาในโรงอาหารหรือศูนย์อาหาร ในการรับประทานอาหารที่ส่งเสริมต่อสุขภาพที่ดี 2.4 องค์กรส่งเสริมการรักษาความสะอาด ถนนหนทาง การกำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูลต่าง ๆ 2.5 องค์กรมีความปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สินที่เอื้อต่อการทำงาน 2.6 องค์กรมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่พร้อมในการทำงาน เช่น อาคาร เพอร์นิเจอร์ คอมพิวเตอร์ หรือระบบอินเทอร์เน็ต ฯลฯ
3. ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.1 ผู้บริหารและบุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานในองค์กร 3.2 ผู้บริหารและบุคลากรเคารพและยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน 3.3 ผู้บริหารและบุคลากรเรียนรู้และปรับปรุงการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง 3.4 ผู้บริหารและบุคลากรมีปฏิสัมพันธ์อันดีต่อกัน 3.5 บุคลากรในองค์กร มีการประสานงานร่วมมือกันในการปฏิบัติหน้าที่ 3.6 ผู้บริหารและบุคลากรให้ความช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อและให้คำแนะนำซึ่งกันและกันด้วยไมตรีจิต 3.7 ผู้บริหารและบุคลากรมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

ตาราง 6 (ต่อ)

องค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	
3. ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (ต่อ)	3.8 ผู้บริหารและบุคลากรยอมรับในความรู้ความสามารถซึ่งกันและกัน
	3.9 ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรมีความเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร เพื่อเกิดมิตรภาพที่ดีในองค์กร
4. ด้านร่างกายและจิตใจ	4.1 ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรมีสุขภาพที่แข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ
	4.2 ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรมีพฤติกรรมการบริโภคที่ดีและเหมาะสม
	4.3 ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรมีการพักผ่อนที่เพียงพอเหมาะสมต่อชีวิต เช่น มีการสร้างสมดุลชีวิตกับการทำงาน (Work Life Balance) เพื่อลดผลกระทบจากการแบ่งรับภาระหน้าที่การทำงานที่มากจนเกินไป เป็นต้น
	4.4 องค์กรมีการจัดเตรียมทรัพยากรที่ส่งเสริมสนับสนุนการบริการด้านสุขภาพอย่างมีประสิทธิภาพและปลอดภัยแก่บุคลากร เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี เป็นต้น
	4.5 องค์กรมีการแจ้งข่าวสาร การบริการทางด้านสุขภาพแก่บุคลากรในองค์กร
	4.6 องค์กรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรให้มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง
	4.7 บุคลากรมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร และคอยให้ความช่วยเหลือเอื้ออาทรต่อกัน
	4.8 ผู้บริหารและบุคลากรมีความผูกพันในองค์กรจนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ตาราง 6 (ต่อ)

องค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	
5. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	5.1 บุคลากรในองค์กรได้รับค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เหมาะสมต่อการดำรงชีวิต 5.2 บุคลากรในองค์กรได้รับสิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากอัตราค่าจ้างที่ได้รับ เช่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ค่าเช่าบ้าน หรือเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ เป็นต้น 5.3 บุคลากรในองค์กรมีวินัยในการใช้จ่าย จัดการกับรายรับและรายจ่าย และจัดการค่าใช้จ่ายให้เหมาะสมกับตนเองได้ 5.4 บุคลากรในองค์กรมีการวางแผนการใช้จ่ายเงิน และมีเงินออม เพื่อใช้ในเวลาฉุกเฉิน 5.5 บุคลากรในองค์กรเป็นหนี้จากการใช้เงินอย่างมีเหตุผล และคุ้มค่า 5.6 บุคลากรในองค์กรยึดหลักความพอเพียงของชีวิต ไม่ก่อหนี้กับสิ่งฟุ่มเฟือย
6. ด้านความรู้ความสามารถ	6.1 บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพิ่มพูนความรู้จากแหล่งต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง 6.2 บุคลากรในองค์กรนำความรู้จากการพัฒนาตนเองมาใช้ตามความชำนาญและเชี่ยวชาญของตนเองได้อย่างเหมาะสม 6.3 บุคลากรในองค์กรพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความรู้จนสามารถถ่ายทอดผู้อื่นได้ในงานที่ตนรู้ 6.4 องค์กรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม 6.5 องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรทำผลงานนำไปสู่การเป็นมืออาชีพ และความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน

จากตาราง 6 พบว่า ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 ด้านการบริหารองค์กรของผู้บริหาร

องค์ประกอบที่ 2 ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ องค์ประกอบที่ 3 ด้านความสัมพันธ์ ในที่ทำงาน
องค์ประกอบที่ 4 ด้านร่างกายและจิตใจ องค์ประกอบที่ 5 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
และองค์ประกอบที่ 6 ด้านความรู้ความสามารถ

2. ผลการศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อองค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กร แห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตาราง 7 แสดงความถี่และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	ความถี่ (n = 333)	ร้อยละ
1) ตำแหน่ง		
ผู้อำนวยการโรงเรียน/รักษาการในตำแหน่ง	189	56.76
ผู้อำนวยการโรงเรียน		
รองผู้อำนวยการโรงเรียน	144	43.24
รวม	333	100
2) อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม		
น้อยกว่า 30 ปี	8	2.40
31-40 ปี	92	27.63
41-50 ปี	114	34.23
51 ปีขึ้นไป	119	35.74
รวม	333	100
3) วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	11	3.31
ปริญญาโท	276	82.88
ปริญญาเอก	46	13.81
รวม	333	100
4) ประสบการณ์การเป็นผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน		
น้อยกว่า 5 ปี	126	37.84
6-10 ปี	75	22.52
11-15 ปี	72	21.62
15 ปีขึ้นไป	60	18.02
รวม	333	100

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	ความถี่ (n = 333)	ร้อยละ
5) ขนาดโรงเรียน		
ขนาดเล็ก	161	48.35
ขนาดกลาง	94	28.23
ขนาดใหญ่	40	12.01
ขนาดใหญ่พิเศษ	38	11.41
รวม	333	100

จากตาราง 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 56.76 รองลงมา คือ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 43.24

อายุของกลุ่มตัวอย่าง มากที่สุด คือ อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 35.74 รองลงมา คือ อายุ 41-50 ปี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 34.23 อายุ 31-40 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 27.63 และอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.40

วุฒิการศึกษาสูงสุดของกลุ่มตัวอย่าง มากที่สุด คือ ปริญญาโท จำนวน 276 คน คิดเป็นร้อยละ 82.88 รองลงมา คือ ปริญญาเอก จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 13.81 และปริญญาตรี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.31

ประสบการณ์การเป็นผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง มากที่สุด คือ ประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 37.84 รองลงมา คือ ประสบการณ์ 6-10 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 22.52 ประสบการณ์ 11-15 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 21.62 และประสบการณ์ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 18.02

ขนาดโรงเรียนของกลุ่มตัวอย่าง มากที่สุด คือ ขนาดเล็ก จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 48.35 รองลงมา คือ ขนาดกลาง จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 28.23 ขนาดใหญ่ จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 12.01 และขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 11.41

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กร
แห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ในภาพรวม

องค์ประกอบ	n = 333		ระดับ	ลำดับ
	($\bar{X}$)	(S.D.)	ความคิดเห็น	
ด้านการบริหารของผู้บริหาร	4.62	0.52	มากที่สุด	2
ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ	4.60	0.46	มากที่สุด	3
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	4.68	0.41	มากที่สุด	1
ด้านร่างกายและจิตใจ	4.59	0.41	มากที่สุด	4
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.40	0.52	มาก	6
ด้านความรู้ความสามารถ	4.53	0.53	มากที่สุด	5
รวม	4.58	0.41	มากที่สุด	

จากตาราง 8 พบว่า องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$,
S.D. = 0.41) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า องค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน
มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.41) รองลงมา ได้แก่ ด้านการบริหาร
ของผู้บริหาร มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.52) ด้านสภาพแวดล้อม
ทางกายภาพ มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.46) ด้านร่างกายและจิตใจ
มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.41) ด้านความรู้ความสามารถ มีความคิดเห็น
ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.53) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความคิดเห็น
ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.52) ตามลำดับ เมื่อพิจารณา
ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในภาพรวมมีค่า 0.41 ซึ่งมีความน้อยกว่า 1 แสดงว่า ระดับความคิดเห็น
ที่มีต่อการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความสอดคล้องกัน โดยสามารถจำแนก
รายละเอียดเป็นรายด้าน ดังตาราง 9-14

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น องค์ประกอบการบริหาร
 สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
 การศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการบริหารของผู้บริหาร

ข้อ	ด้านการบริหารของผู้บริหาร	n = 333		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ
		($\bar{X}$)	(S.D.)		
1	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำในการบริหาร องค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข	4.72	0.51	มากที่สุด	1
2	ผู้บริหารสามารถอธิบายหลักการ และเหตุผลในการนำแนวคิดองค์กร แห่งความสุขมาใช้ในการพัฒนา องค์กรได้	4.58	0.60	มากที่สุด	5
3	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่มีความเข้มแข็ง ในการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย และแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน	4.61	0.65	มากที่สุด	4
4	ผู้บริหารขับเคลื่อนการดำเนินงาน ด้านองค์กรแห่งความสุขให้บรรลุ ผลสำเร็จอย่างจริงจังและ มีความต่อเนื่อง	4.67	0.54	มากที่สุด	2
5	ผู้บริหารกำหนดลำดับขั้นตอน ในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	4.53	0.61	มากที่สุด	7
6	ผู้บริหารสื่อสารกระบวนการดำเนินงาน กับบุคลากรในองค์กรได้อย่างชัดเจน	4.58	0.60	มากที่สุด	5
7	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร ตามวิสัยทัศน์ขององค์กรด้วย ความเต็มใจ	4.64	0.59	มากที่สุด	3
รวม		4.62	0.52	มากที่สุด	

จากตาราง 9 พบว่า ระดับความคิดเห็นขององค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กร
 แห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 ด้านการบริหารของผู้บริหาร จากการสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.51) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านองค์กรแห่งความสุขให้บรรลุผลสำเร็จอย่างจริงจัง และมีความต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.54) และผู้บริหารกำหนดลำดับขั้นตอน ในการสร้างองค์กรแห่งความสุข มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในภาพรวมมีค่า 0.52 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 1 แสดงว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการบริหารของผู้บริหารที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความสอดคล้องกัน

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น องค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

ข้อ	ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ	n = 333		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ
		($\bar{X}$)	(S.D.)		
1	องค์กรจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน โดยรอบที่น่าอยู่ อากาศถ่ายเทได้สะดวก มีต้นไม้ และอากาศบริสุทธิ์	4.69	0.47	มากที่สุด	1
2	องค์กรจัดสภาพแวดล้อมที่สะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อย	4.58	0.50	มากที่สุด	3
3	องค์กรจัดระบบโภชนาในโรงอาหารหรือศูนย์อาหาร ในการรับประทานอาหารที่ส่งเสริมต่อสุขภาพที่ดี	4.53	0.61	มากที่สุด	6
4	องค์กรส่งเสริมการรักษาความสะอาด ถนนหนทาง การกำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูลต่าง ๆ	4.58	0.55	มากที่สุด	4
5	องค์กรมีความปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สิน ที่เอื้อต่อการทำงาน	4.58	0.55	มากที่สุด	4
6	องค์กรมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่พร้อมในการทำงาน เช่น อาคาร เพอร์นิเจอร์ คอมพิวเตอร์ หรือระบบอินเทอร์เน็ต ฯลฯ	4.61	0.49	มากที่สุด	2
รวม		4.60	0.46	มากที่สุด	

จากตาราง 10 พบว่า ระดับความคิดเห็นขององค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ จากการสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า องค์การจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานโดยรอบที่น่ายุ่ อากาศถ่ายเทได้สะดวก มีต้นไม้ และอากาศบริสุทธิ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.47) รองลงมา ได้แก่ องค์การมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่พร้อมในการทำงาน เช่น อาคาร เพอร์นิเจอร์ คอมพิวเตอร์ หรือระบบอินเทอร์เน็ต ฯลฯ ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.49) และองค์การจัดระบบโภชนาในโรงอาหารหรือศูนย์อาหารในการรับประทานอาหารเช้าที่ส่งเสริมต่อสุขภาพที่ดี มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในภาพรวมมีค่า 0.46 ซึ่งมีความน้อยกว่า 1 แสดงว่าระดับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความสอดคล้องกัน

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น องค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

ข้อ	ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	n = 333		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ
		($\bar{X}$)	(S.D.)		
1	ผู้บริหารและบุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานในองค์กร	4.69	0.53	มากที่สุด	5
2	ผู้บริหารและบุคลากรเคารพและยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	4.67	0.54	มากที่สุด	7
3	ผู้บริหารและบุคลากรเรียนรู้และปรับปรุงการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง	4.64	0.49	มากที่สุด	8
4	ผู้บริหารและบุคลากรมีปฏิสัมพันธ์อันดีต่อกัน	4.69	0.48	มากที่สุด	4
5	บุคลากรในองค์กร มีการประสานงานร่วมมือกันในการปฏิบัติหน้าที่	4.64	0.54	มากที่สุด	9

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ	ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	n = 333		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ
		($\bar{X}$)	(S.D.)		
6	ผู้บริหารและบุคลากรให้ความช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อ และให้คำแนะนำซึ่งกันและกัน ด้วยไมตรีจิต	4.72	0.45	มากที่สุด	1
7	ผู้บริหารและบุคลากรมีความไว้วางใจ ซึ่งกันและกัน	4.72	0.45	มากที่สุด	1
8	ผู้บริหารและบุคลากรยอมรับในความรู้ ความสามารถซึ่งกันและกัน	4.69	0.47	มากที่สุด	3
9	ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร มีความเคารพและปฏิบัติตาม กฎระเบียบขององค์กร เพื่อเกิด มิตรภาพที่ดีในองค์กร	4.67	0.48	มากที่สุด	6
รวม		4.68	0.41	มากที่สุด	

จากตาราง 11 พบว่า ระดับความคิดเห็นขององค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน จากการสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวม มีความคิดเห็น อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารและบุคลากรให้ความช่วยเหลือเอื้อเฟื้อ และให้คำแนะนำซึ่งกันและกันด้วยไมตรีจิต มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.45) และผู้บริหารและบุคลากรมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.45) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารและบุคลากรยอมรับในความรู้ความสามารถซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.47) และบุคลากรในองค์กรมีการประสานงานร่วมมือกันในการปฏิบัติหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาค่า ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในภาพรวม มีค่า 0.41 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 1 แสดงว่าระดับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความสอดคล้องกัน

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น องค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านร่างกายและจิตใจ

ข้อ	ด้านร่างกายและจิตใจ	n = 333		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ
		($\bar{X}$)	(S.D.)		
1	ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรมีสุขภาพที่แข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ	4.50	0.56	มากที่สุด	7
2	ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรมีพฤติกรรมการบริโภคที่ดีและเหมาะสม	4.47	0.61	มาก	8
3	ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรมีการพักผ่อนที่เพียงพอเหมาะสมต่อชีวิต	4.69	0.53	มากที่สุด	2
4	องค์กรมีการจัดเตรียมทรัพยากรที่ส่งเสริมสนับสนุนการบริการด้านสุขภาพอย่างมีประสิทธิภาพและปลอดภัยแก่บุคลากร เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี เป็นต้น	4.53	0.56	มากที่สุด	5
5	องค์กรมีการแจ้งข่าวสาร การบริการทางด้านสุขภาพแก่บุคลากรในองค์กร	4.56	0.56	มากที่สุด	4
6	องค์กรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรให้มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง	4.67	0.48	มากที่สุด	3
7	บุคลากรมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร และคอยให้ความช่วยเหลือเอื้ออาทรต่อกัน	4.72	0.45	มากที่สุด	1
8	ผู้บริหารและบุคลากรมีความผูกพันในองค์กรจนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.53	0.61	มากที่สุด	6
รวม		4.59	0.41	มากที่สุด	

จากตาราง 12 พบว่า ระดับความคิดเห็นขององค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านร่างกายและจิตใจ จากการสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน

และองค์กรและคอยให้ความช่วยเหลือเอื้ออาทรต่อกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.45) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรมีการพักผ่อนที่เพียงพอเหมาะสมต่อชีวิต ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.53) และผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรมีพฤติกรรมกรบริโภคที่ดีและเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในภาพรวมมีค่า 0.41 ซึ่งมีความน้อยกว่า 1 แสดงว่าระดับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านร่างกายและจิตใจ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีความสอดคล้องกัน

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น องค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ข้อ	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	n = 333		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ
		($\bar{X}$)	(S.D.)		
1	บุคลากรในองค์กรได้รับค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เหมาะสมต่อการดำรงชีวิต	4.39	0.65	มาก	4
2	บุคลากรในองค์กรได้รับสิ่งตอบแทน หรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากอัตราค่าจ้างที่ได้รับ	4.47	0.61	มาก	2
3	บุคลากรในองค์กรมีวินัยในการใช้จ่าย จัดการกับรายรับและรายจ่าย และจัดการค่าใช้จ่ายให้เหมาะสมกับตนเองได้	4.36	0.68	มาก	5
4	บุคลากรในองค์กรมีการวางแผนการใช้จ่ายเงิน และมีเงินออม เพื่อใช้ในเวลาฉุกเฉิน	4.28	0.70	มาก	6
5	บุคลากรในองค์กรเป็นหนี้จากการใช้เงิน อย่างมีเหตุผลและคุ้มค่า	4.39	0.55	มาก	3
6	บุคลากรในองค์กรยึดหลักความพอเพียงของชีวิต ไม่ก่อหนี้กับสิ่งฟุ่มเฟือย	4.61	0.60	มากที่สุด	1
รวม		4.40	0.52	มาก	

จากตาราง 13 พบว่า ระดับความคิดเห็นขององค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จากการสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรในองค์กรยึดหลักความพอเพียงของชีวิต ไม่ก่อนี้กับสิ่งฟุ่มเฟือย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.60) รองลงมา ได้แก่ บุคลากรในองค์กรได้รับสิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากอัตราค่าจ้างที่ได้รับ ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.61) และบุคลากรในองค์กรมีการวางแผนการใช้จ่ายเงิน และมีเงินออมเพื่อใช้ในเวลาคูณเงิน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในภาพรวมมีค่า 0.52 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 1 แสดงว่าระดับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีความสอดคล้องกัน

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น องค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความรู้ความสามารถ

ข้อ	ด้านความรู้ความสามารถ	n = 333		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ
		($\bar{X}$)	(S.D.)		
1	บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพิ่มพูนความรู้จากแหล่งต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง	4.61	0.57	มากที่สุด	1
2	บุคลากรในองค์กรนำความรู้จากการพัฒนาตนเองมาใช้ตามความชำนาญและเชี่ยวชาญของตนเองได้อย่างเหมาะสม	4.51	0.58	มากที่สุด	4
3	บุคลากรในองค์กรพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความรู้จนสามารถถ่ายทอดผู้อื่นได้ในงานที่ตนรู้	4.49	0.64	มาก	5
4	องค์กรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม	4.57	0.60	มากที่สุด	3
5	องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรทำผลงานนำไปสู่การเป็นมืออาชีพ และความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน	4.60	0.58	มากที่สุด	2
รวม		4.53	0.53	มากที่สุด	

จากตาราง 14 พบว่า ระดับความคิดเห็นขององค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความรู้ความสามารถ จากการสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพิ่มพูนความรู้จากแหล่งต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.57) รองลงมา ได้แก่ องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรทำผลงานนำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.58) และบุคลากรในองค์กรพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความรู้จนสามารถถ่ายทอดผู้อื่นได้ในงานที่ตนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในภาพรวมมีค่า 0.53 ซึ่งมีค่า น้อยกว่า 1 แสดงว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความรู้ความสามารถ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความสอดคล้องกัน

3. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ขององค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ขององค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แสดงผลดังภาพ 3-9

ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

กำหนดให้ cfa = องค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

X1 คือ ด้านการบริหารของผู้บริหาร

X2 คือ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

X3 คือ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

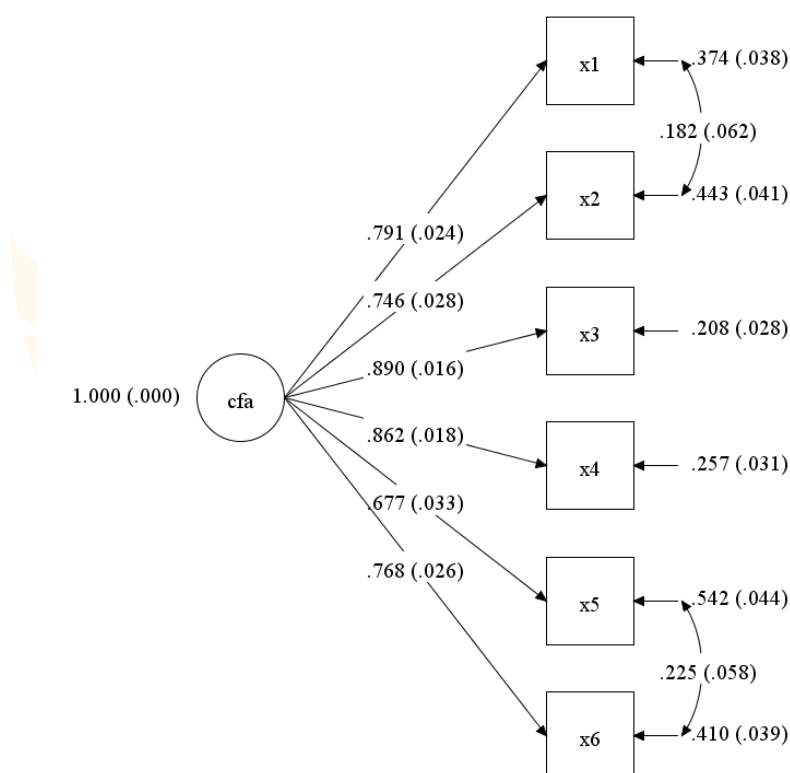
X4 คือ ด้านร่างกายและจิตใจ

X5 คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

X6 คือ ด้านความรู้ความสามารถ

เกณฑ์การพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลเชิงประจักษ์ที่ยอมรับโดยทั่วไป ดังนี้ (สุนทรพจน์ ดำรงค์พานิช, 2563, หน้า 81)

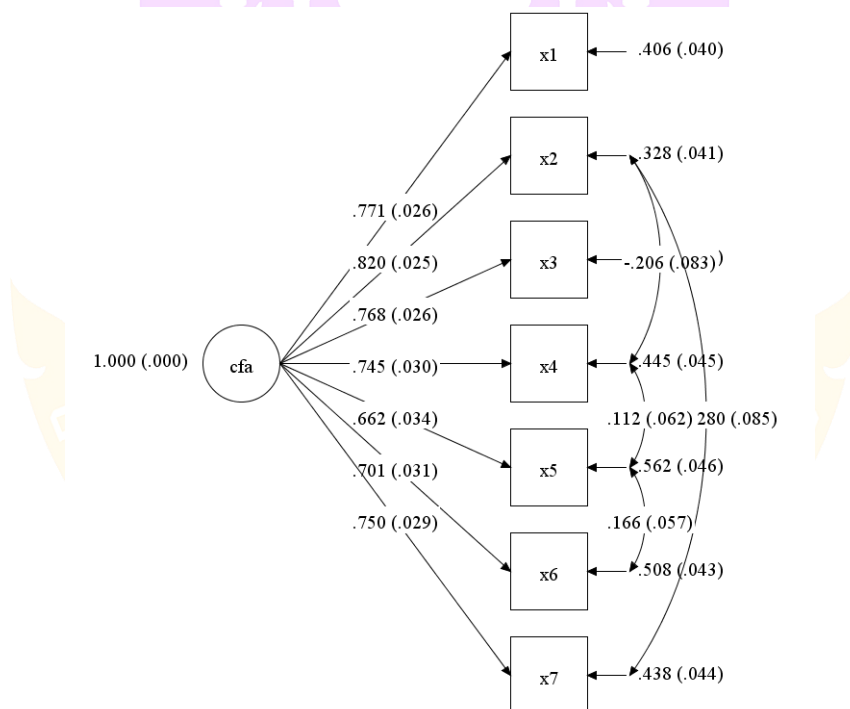
1. ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-Square หรือ χ^2/df) ไม่เกิน 2 ถือว่า โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index หรือ CFI) มีค่าตั้งแต่ 0.95 ขึ้นไป แสดงว่า โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดีมาก
3. ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืน (Tucker-Lewis Index หรือ TLI) มีค่าตั้งแต่ 0.95 ขึ้นไป แสดงว่า โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดีมาก
4. ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปแบบมาตรฐาน (Standardized Root Mean Square Residual หรือ SRMR) มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี
5. ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation หรือ RMSEA) น้อยกว่า 0.05 แสดงว่า โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก



Relative Chi-Square = 0.0994 RMSEA = 0.046 CFI = 0.996 TLI = 0.992 SRMR = 0.013

ภาพ 7 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวม

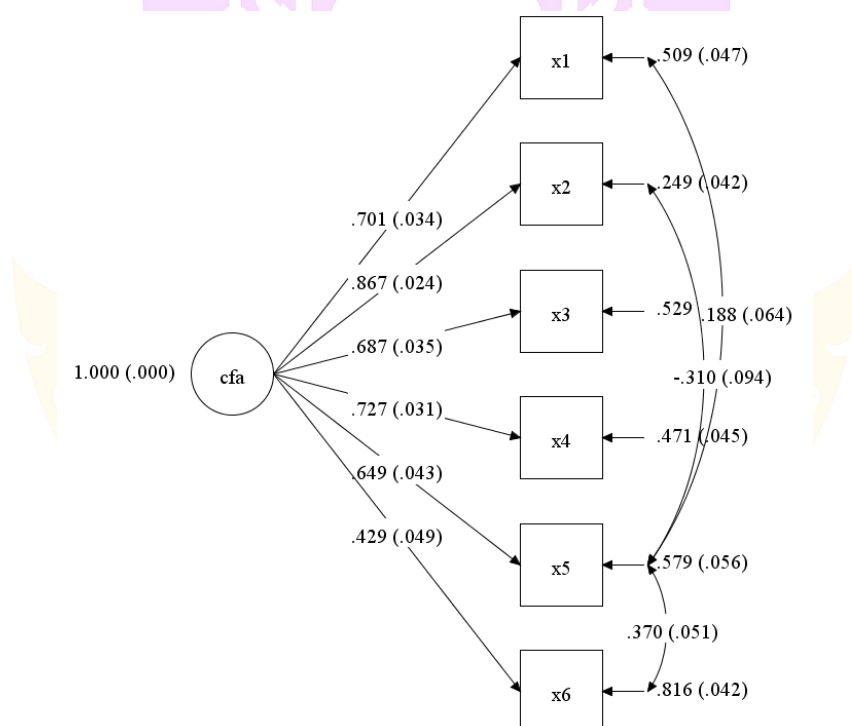
จากภาพ 7 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลองค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีค่า Relative Chi-Square หรือ $\chi^2/df = 0.0994$ โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่า Root Mean Square Error of Approximation หรือ RMSEA = 0.046 โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก ค่า Comparative Fit Index หรือ CFI = 0.996 โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดีมาก ค่า Tucker-Lewis Index หรือ TLI = 0.992 โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดีมาก และค่า Standardized Root Mean Square Residual หรือ SRMR = 0.013 โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี ซึ่งแสดงให้เห็นว่า โมเดลองค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสอดคล้องของข้อมูลระหว่างโมเดลเชิงทฤษฎีกับข้อมูลโมเดลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



Relative Chi-Square = 0.0794 RMSEA = 0.045 CFI = 0.994 TLI = 0.988 SRMR = 0.018

ภาพ 8 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการบริหารองค์กรของผู้บริหาร

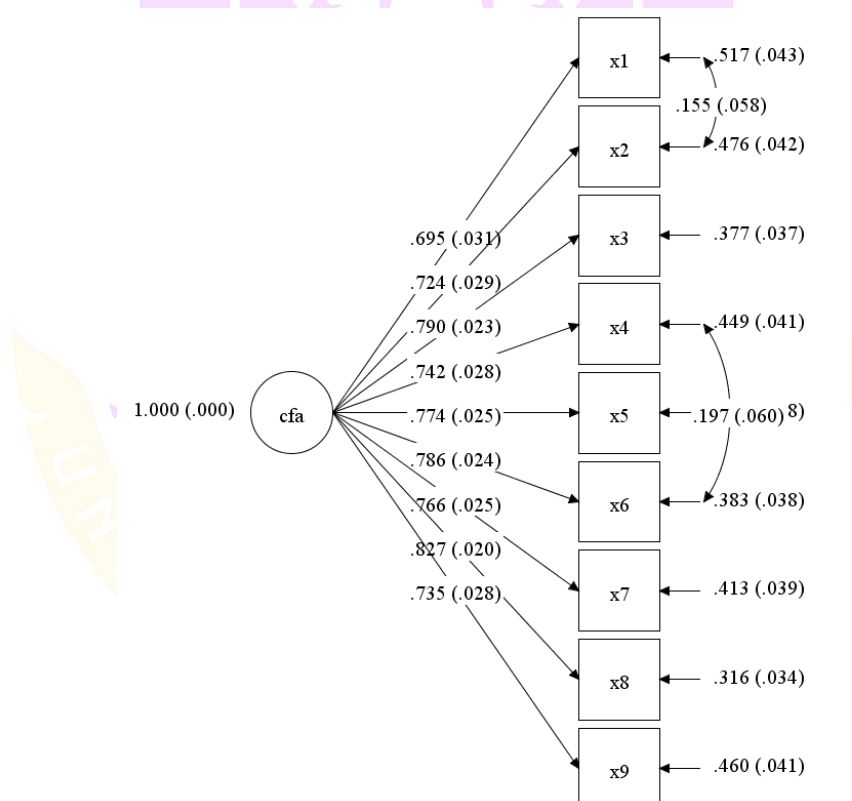
จากภาพ 8 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลองค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการบริหารองค์กรของผู้บริหาร พบว่า มีค่า Relative Chi-Square หรือ $\chi^2/df = 0.0794$ โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่า Root Mean Square Error of Approximation หรือ RMSEA = 0.045 โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก ค่า Comparative Fit Index หรือ CFI = 0.994 โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดีมาก ค่า Tucker-Lewis Index หรือ TLI = 0.988 โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดีมาก และค่า Standardized Root Mean Square Residual หรือ SRMR = 0.018 โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี ซึ่งแสดงให้เห็นว่าโมเดลองค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการบริหารองค์กรของผู้บริหารมีความสอดคล้องของข้อมูลระหว่างโมเดลเชิงทฤษฎีกับข้อมูลโมเดลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



Relative Chi-Square = 0.0886 RMSEA = 0.050 CFI = 0.994 TLI = 0.984 SRMR = 0.020

ภาพ 9 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

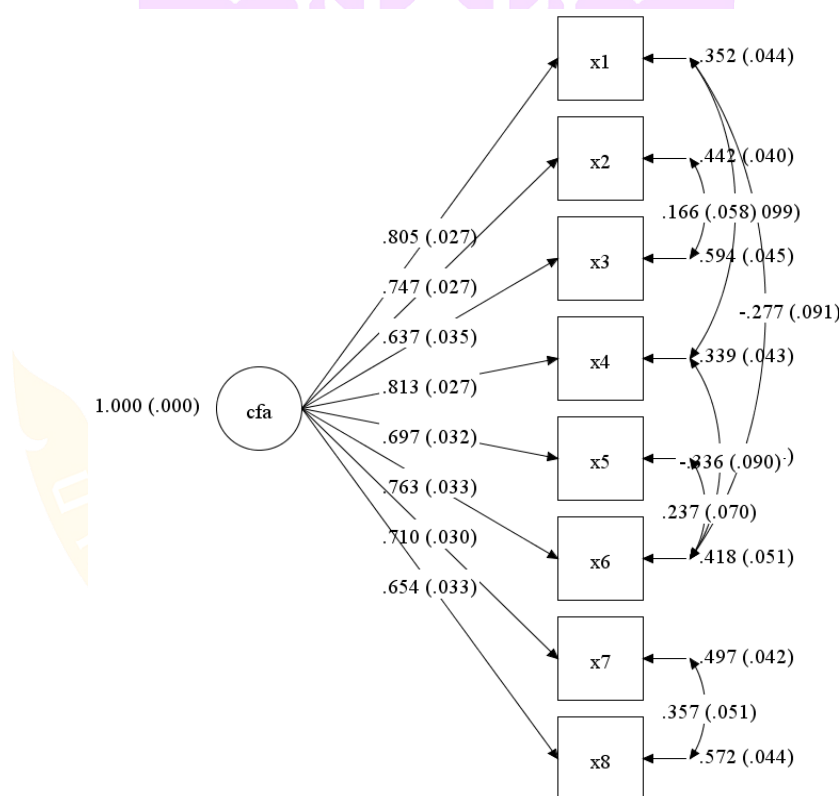
จากภาพ 9 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลองค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ พบว่า มีค่า Relative Chi-Square หรือ $\chi^2/df = 0.0886$ โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่า Root Mean Square Error of Approximation หรือ RMSEA = 0.050 โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก ค่า Comparative Fit Index หรือ CFI = 0.994 โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดีมาก ค่า Tucker-Lewis Index หรือ TLI = 0.984 โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดีมาก และค่า Standardized Root Mean Square Residual หรือ SRMR = 0.020 โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี ซึ่งแสดงให้เห็นว่าโมเดลด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพมีความสอดคล้องของข้อมูลระหว่างโมเดลเชิงทฤษฎีกับข้อมูลโมเดลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



Relative Chi-Square = 0.0946 RMSEA = 0.034 CFI = 0.995 TLI = 0.992 SRMR = 0.018

ภาพ 10 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน

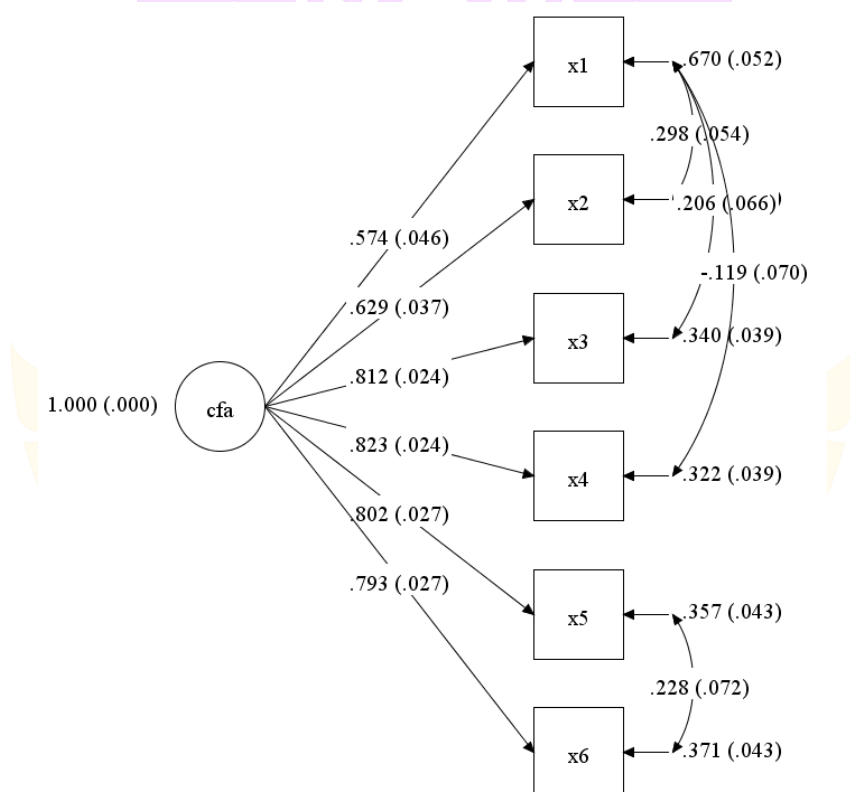
จากภาพ 10 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลองค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน พบว่า มีค่า Relative Chi-Square หรือ $\chi^2/df = 0.0946$ โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่า Root Mean Square Error of Approximation หรือ RMSEA = 0.034 โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก ค่า Comparative Fit Index หรือ CFI = 0.995 โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อยู่ในเกณฑ์ดีมาก ค่า Tucker-Lewis Index หรือ TLI = 0.992 โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดีมาก และค่า Standardized Root Mean Square Residual หรือ SRMR = 0.018 โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี ซึ่งแสดงให้เห็นว่าโมเดลด้านความสัมพันธ์ ในที่ทำงานมีความสอดคล้องของข้อมูลระหว่างโมเดลเชิงทฤษฎีกับข้อมูลโมเดลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



Relative Chi-Square = 0.748 RMSEA = 0.042 CFI = 0.994 TLI = 0.988 SRMR = 0.020

ภาพ 11 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านร่างกายและจิตใจ

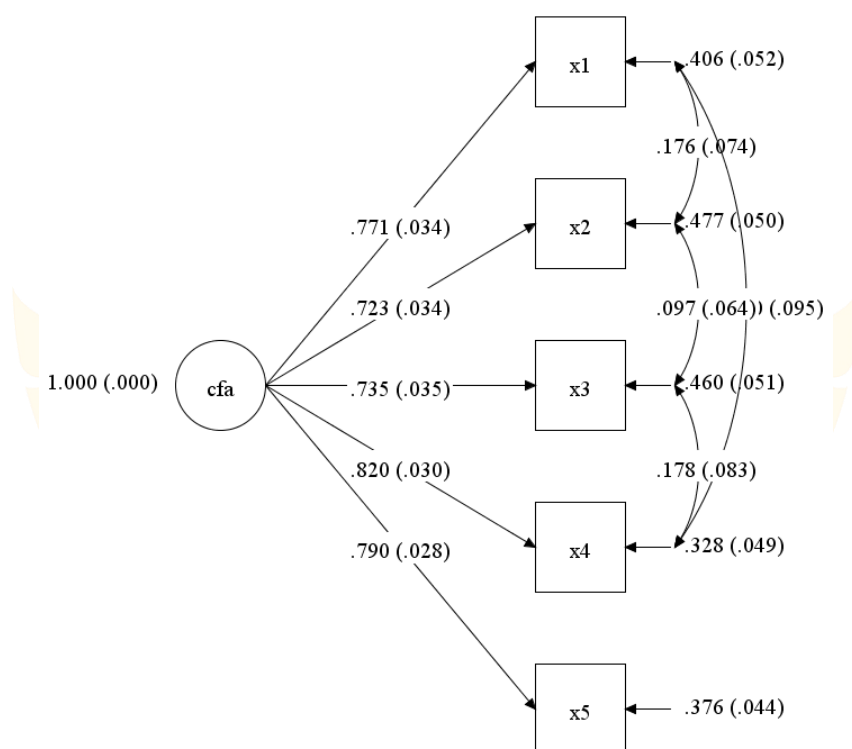
จากภาพ 11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลองค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านร่างกายและจิตใจ พบว่า มีค่า Relative Chi-Square หรือ $\chi^2/df = 0.748$ โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่า Root Mean Square Error of Approximation หรือ RMSEA = 0.042 โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก ค่า Comparative Fit Index หรือ CFI = 0.994 โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดีมาก ค่า Tucker-Lewis Index หรือ TLI = 0.988 โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดีมาก และค่า Standardized Root Mean Square Residual หรือ SRMR = 0.020 โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี ซึ่งแสดงให้เห็นว่าโมเดลด้านร่างกายและจิตใจมีความสอดคล้องของข้อมูลระหว่างโมเดลเชิงทฤษฎีกับข้อมูลโมเดลเชิงประจักษ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



Relative Chi-Square = 0.1266 RMSEA = 0.046 CFI = 0.997 TLI = 0.990 SRMR = 0.012

ภาพ 12 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านคำตอบแทนและสวัสดิการ

จากภาพ 12 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลองค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า มีค่า Relative Chi-Square หรือ $\chi^2/df = 0.1266$ โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่า Root Mean Square Error of Approximation หรือ RMSEA = 0.046 โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก ค่า Comparative Fit Index หรือ CFI = 0.997 โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อยู่ในเกณฑ์ดีมาก ค่า Tucker-Lewis Index หรือ TLI = 0.990 โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อยู่ในเกณฑ์ดีมาก และค่า Standardized Root Mean Square Residual หรือ SRMR = 0.012 โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี ซึ่งแสดงให้เห็นว่าโมเดลด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสอดคล้องของข้อมูลระหว่างโมเดลเชิงทฤษฎีกับข้อมูลโมเดลเชิงประจักษ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



Relative Chi-Square = 0.1872 RMSEA = 0.047 CFI = 0.999 TLI = 0.991 SRMR = 0.006

ภาพ 13 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความรู้ความสามารถ

จากภาพ 13 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลองค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความรู้ความสามารถ พบว่า มีค่า Relative Chi-Square หรือ $\chi^2/df = 0.1872$ โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่า Root Mean Square Error of Approximation หรือ RMSEA = 0.047 โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก ค่า Comparative Fit Index หรือ CFI = 0.999 โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อยู่ในเกณฑ์ดีมาก ค่า Tucker-Lewis Index หรือ TLI = 0.991 โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดีมาก และค่า Standardized Root Mean Square Residual หรือ SRMR = 0.006 โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี ซึ่งแสดงให้เห็นว่าโมเดลด้านความรู้ความสามารถมีความสอดคล้องของข้อมูลระหว่างโมเดลเชิงทฤษฎีกับข้อมูลโมเดลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการศึกษาแนวทางการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการศึกษาแนวทางการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พบว่า องค์ประกอบของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 หลักการของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการในการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

องค์ประกอบที่ 4 เงื่อนไขความสำเร็จของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

แนวทางการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

องค์ประกอบที่ 1 หลักการของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. การมีกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการบริหารงานของโรงเรียน
2. การบริหารแบบมีส่วนร่วม
3. มีการมุ่งเน้นการวางรากฐานการเป็นองค์กรแห่งความสุข

4. การมีความสัมพันธ์ในแนวราบการให้เกียรติและมีความเคารพในบทบาทซึ่งกันและกัน

องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรให้พร้อมต่อการปฏิบัติภารกิจของตนและองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืน
2. เพื่อสร้างวัฒนธรรมเชิงจริยธรรมในองค์กร
3. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในการส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร
4. เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีและการมีส่วนร่วมของบุคลากรให้รักและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการในการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ด้านการบริหารองค์กรของผู้บริหาร
 - 1.1 ผู้บริหารมีความเข้าใจอัตลักษณ์และบริบทขององค์กรที่บริหารเป็นอย่างดี
 - 1.2 ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ และนโยบายที่ชัดเจนในการขับเคลื่อนองค์กร
 - 1.3 มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันกับบุคลากรในองค์กรเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมและรับผิดชอบร่วมกันภายในองค์กร
 - 1.4 ผู้บริหารมีการสื่อสารในองค์กรอย่างชัดเจน
 - 1.5 มีโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน
 - 1.6 ผู้บริหารมีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหาร
 - 1.7 ส่งเสริมบุคลากรในองค์กรให้มีความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ หน้าที่ของตนเอง และมีความเชื่อใจ เชื่อมั่นซึ่งกันและกัน
2. ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ
 - 2.1 มีสภาพแวดล้อมที่สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อยและปลอดภัย
 - 2.2 มีสถานที่และอุปกรณ์ที่เพียงพอต่อการเรียนรู้ การพัฒนากระบวนการคิดสร้างสรรค์ของคนในองค์กรที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์และบริบทขององค์กร
 - 2.3 มีบรรยากาศร่มรื่น อากาศถ่ายเทสะดวกและมีต้นไม้ใหญ่ มีพื้นที่สีเขียว
 - 2.4 มีแหล่งเรียนรู้ สถานที่ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้
3. ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน
 - 3.1 ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีในองค์กร ทั้งระหว่างบุคคล ภายในทีม หรือทั้งองค์กรให้เกิดความผูกพันภายในองค์กร

3.2 มีทั้งความสัมพันธ์แบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อสร้างความเข้าใจได้อย่างลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น

3.3 มีการเคารพ รับฟังความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

3.4 มีความเอื้อเฟื้อช่วยเหลือเกื้อกูลอย่างมีเมตตาจิตต่อกัน

3.5 ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบขององค์กร

3.6 มีการเรียนรู้ ปรับปรุง ให้คำแนะนำ และพัฒนางานร่วมกันภายในองค์กร

3.7 มีกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในองค์กร

4. ด้านร่างกายและจิตใจ

4.1 สร้างพฤติกรรมและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริโภค เช่น จัดอาหารเบรคเพื่อสุขภาพ

4.2 ควบคุมดูแลร้านค้าและสวัสดิการอาหารภายในโรงเรียนให้มีสุขลักษณะและโภชนาการที่ดี

4.3 มีการสร้างขวัญและกำลังใจ ตามกิจกรรมพิเศษต่าง ๆ เช่น วันเกิด หรือ เทศกาลสำคัญ เป็นต้น

4.4 มีการจัดกิจกรรมผ่อนคลายทางจิตใจ เช่น การจัดอบรม โดยมีวิทยากรเฉพาะด้านในการสร้างภูมิคุ้มกันด้านจิตใจ เป็นต้น

4.5 มีการจัดกิจกรรมผ่อนคลายทางด้านร่างกาย เช่น การออกกำลังกาย การแข่งขันกีฬา เป็นต้น

4.6 มีการสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรในองค์กรในการตรวจสอบสุขภาพประจำปี

4.7 มีอุปกรณ์ตรวจร่างกายเบื้องต้นภายในองค์กร

5. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

5.1 ส่งเสริมการปลูกฝังค่านิยมและวินัยในการบริหารจัดการเงิน

5.2 มีการตั้งกองทุน เพื่อให้ครูกู้ยืม

5.3 การมีสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ทำเลื้อโรงเรียน มีงานจัดเลี้ยง เป็นต้น

5.4 มีสวัสดิการด้านความปลอดภัย เช่น การจัดอบรมแผนเผชิญเหตุภัยพิบัติต่าง ๆ ตามบริบทของแต่ละพื้นที่

5.5 มีการประกาศ มอบโล่ รางวัล หรือเกียรติบัตร เพื่อเชิดชูเกียรติให้แก่บุคลากร

5.6 สนับสนุนและส่งเสริมความสามารถของบุคลากร ในการสร้างอาชีพเสริมเพื่อให้รายได้เสริม

6. ด้านความรู้ความสามารถ

6.1 การมีแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนและต่อเนื่อง

6.2 ยอมรับในความรู้ความสามารถซึ่งกันและกัน

6.3 มีการเลือกคนให้เหมาะกับงาน เพื่อใช้ศักยภาพของบุคลากรให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

6.4 ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เช่น การอบรม การเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ เป็นต้น

6.5 สนับสนุนให้มีการพัฒนาผลงานไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในงาน

6.6 จัดให้มีการฝึกอบรมโดยมีรูปแบบที่หลากหลาย มีการฝึกปฏิบัติงานจริง หรือสอนในระหว่างปฏิบัติงานจริง หรือการศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่น

6.7 สร้างโอกาสให้บุคลากรได้มีเวทีการพูด การนำเสนอ เพื่อแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

องค์ประกอบที่ 4 เจื่อนไขความสำเร็จของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. วิสัยทัศน์และภาวะผู้นำของผู้บริหาร
2. การมีวัฒนธรรมองค์กรและเป้าหมายความสำเร็จที่มีทิศทางเดียวกัน
3. มีการดำเนินการสร้างองค์กรแห่งความสุขอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
4. การทำงานเป็นทีม

ตอนที่ 2 ผลการสร้างรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการยกร่างรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

โดยผู้วิจัยนำผลการศึกษาที่ได้จาก ขั้นตอนที่ 1 มายกร่างรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 หลักการของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการในการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

องค์ประกอบที่ 4 เงื่อนไขความสำเร็จของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข
ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

**ร่างรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

**องค์ประกอบที่ 1 หลักการของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

1. การกำหนดนโยบายการดำเนินงานส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข
2. การกำหนดเป้าหมายการบริหารงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขที่ชัดเจน
3. สถานศึกษามีการบริหารแบบมีส่วนร่วม
4. การวางรากฐานการเป็นองค์กรแห่งความสุข

**องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของ
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

1. เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรมในองค์กร
2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในการส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร
3. เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดี และการมีส่วนร่วมของบุคลากรให้รักและรู้สึกเป็นส่วน
หนึ่งขององค์กร
4. เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้พร้อมต่อการปฏิบัติภารกิจของตนและองค์กรให้บรรลุตาม
เป้าหมายและวิสัยทัศน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการในการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

1. ด้านการบริหารองค์กรของผู้บริหาร (Organization Administration)
 - 1.1 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข
 - 1.2 ผู้บริหารสามารถอธิบายหลักการและเหตุผลในการนำแนวคิดองค์กรแห่งความสุข
มาใช้ในการพัฒนาองค์กรได้
 - 1.3 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่มีความเข้มแข็งในการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย และแผนการ
ดำเนินงานในการขับเคลื่อนองค์กรที่ชัดเจน
 - 1.4 ผู้บริหารขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านองค์กรแห่งความสุขให้บรรลุผลสำเร็จ
อย่างจริงจังและมีความต่อเนื่อง
 - 1.5 ผู้บริหารกำหนดลำดับขั้นตอนในการสร้างองค์กรแห่งความสุขที่ชัดเจน
 - 1.6 ผู้บริหารสื่อสารกระบวนการดำเนินงานกับบุคลากรในองค์กรได้อย่างชัดเจน
 - 1.7 ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานตามวิสัยทัศน์ขององค์กรด้วยความเต็มใจ

- 1.8 ผู้บริหารมีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหาร
- 1.9 ผู้บริหารมีความเข้าใจอัตลักษณ์และบริบทขององค์กรที่บริหารเป็นอย่างดี
- 1.10 ผู้บริหารมีการส่งเสริมบุคลากรในองค์กรให้มีความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่
รู้หน้าที่ของตนเอง และมีความเชื่อใจ เชื่อมั่นซึ่งกันและกัน
2. ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment)
 - 2.1 องค์กรจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานโดยรอบที่น่ายุ่ ร่มรื่น อากาศ
ถ่ายเทได้สะดวก มีต้นไม้ และอากาศบริสุทธิ์
 - 2.2 องค์กรจัดสภาพแวดล้อมที่สะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อย
 - 2.3 องค์กรจัดระบบโภชนาการในโรงอาหารหรือศูนย์อาหารในการรับประทานอาหารที่
ส่งเสริมต่อสุขภาพที่ดี
 - 2.4 องค์กรส่งเสริมการรักษาความสะอาด ถนนหนทาง การกำจัดขยะมูลฝอย
และสิ่งปฏิกูลต่าง ๆ
 - 2.5 องค์กรมีความปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สินที่เอื้อต่อการทำงาน
 - 2.6 องค์กรมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่พร้อมในการทำงาน เช่น เฟอร์นิเจอร์ คอมพิวเตอร์
หรือระบบอินเทอร์เน็ต ฯลฯ
 - 2.7 องค์กรมีแหล่งเรียนรู้ สถานที่ วัสดุ และอุปกรณ์ที่เพียงพอต่อการเรียนรู้ การพัฒนา
กระบวนการคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์กร
3. ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationships at Work)
 - 3.1 ผู้บริหารและบุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานในองค์กร
 - 3.2 ผู้บริหารและบุคลากรเคารพและยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
 - 3.3 ผู้บริหารและบุคลากรเรียนรู้และปรับปรุงการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง
 - 3.4 ผู้บริหารและบุคลากรมีปฏิสัมพันธ์อันดีต่อกัน
 - 3.5 บุคลากรในองค์กร มีการประสานงานร่วมมือกันในการปฏิบัติหน้าที่
 - 3.6 ผู้บริหารและบุคลากรให้ความช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อ และให้คำแนะนำซึ่งกันและกัน
ด้วยไมตรีจิต
 - 3.7 ผู้บริหารและบุคลากรมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
 - 3.8 ผู้บริหารและบุคลากรยอมรับในความรู้ความสามารถซึ่งกันและกัน
 - 3.9 ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรมีความเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร
เพื่อเกิดมิตรภาพที่ดีในองค์กร
 - 3.10 องค์กรมีการจัดกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในองค์กร

3.11 ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อสร้างความเข้าใจได้อย่างลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น

3.12 ผู้บริหารส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีในองค์กร ทั้งระหว่างบุคคล ภายในทีม หรือทั้งองค์กร

4. ด้านร่างกายและจิตใจ (Physical and Mental Health)

4.1 ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรมีสุขภาพที่แข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ

4.2 ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรมีพฤติกรรมการบริโภคที่ดีและเหมาะสม

4.3 ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรมีการพักผ่อนที่เพียงพอเหมาะสมต่อชีวิต เช่น มีการสร้างสมดุลชีวิตกับการทำงาน เพื่อลดผลกระทบจากการแบกรับภาระหน้าที่การทำงานที่มากจนเกินไป เป็นต้น

4.4 องค์กรมีการจัดเตรียมทรัพยากรที่ส่งเสริม สนับสนุนการบริการด้านสุขภาพอย่างมีประสิทธิภาพและปลอดภัยแก่บุคลากร เช่น เครื่องวัดความดันโลหิต ปฐมพยาบาล เป็นต้น

4.5 องค์กรมีการแจ้งข่าวสารการบริการทางด้านสุขภาพแก่บุคลากรในองค์กร

4.6 องค์กรมีการส่งเสริมและสนับสนุน ให้บุคลากรในองค์กรมีการตรวจสุขภาพประจำปี

4.7 บุคลากรมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร และคอยให้ความช่วยเหลือเอื้ออาทรต่อกัน

4.8 ผู้บริหารและบุคลากรมีความผูกพันในองค์กรจนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

4.9 องค์กรมีการควบคุมดูแลร้านค้าและสวัสดิการอาหารภายในโรงเรียนให้มีสุขลักษณะและโภชนาการที่ดี

4.10 องค์กรมีการสร้างขวัญและกำลังใจ ตามกิจกรรมพิเศษต่าง ๆ เช่น วันเกิด หรือเทศกาลสำคัญ เป็นต้น

4.11 องค์กรมีการจัดกิจกรรมผ่อนคลายทางจิตใจ เช่น การจัดอบรม โดยมีวิทยากรเฉพาะด้านในการสร้างภูมิคุ้มกันด้านจิตใจ เป็นต้น

4.12 องค์กรมีการจัดกิจกรรมผ่อนคลายทางด้านร่างกาย เช่น การออกกำลังกาย การเดินแอโรบิค มีการจัดกิจกรรมการแข่งขันกีฬา เป็นต้น

5. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Compensation and Benefits)

5.1 บุคลากรในองค์กรได้รับค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เหมาะสมต่อการดำรงชีวิต

5.2 บุคลากรในองค์กรได้รับสิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากอัตราค่าจ้างที่ได้รับ การมีสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ทำเลื้อโรงเรียน มีงานจัดเลี้ยง เป็นต้น

5.3 บุคลากรในองค์กรมีวินัยในการใช้จ่าย จัดการกับรายรับและรายจ่าย และจัดการค่าใช้จ่ายให้เหมาะสมกับตนเองได้

5.4 บุคลากรในองค์กรมีการวางแผนการใช้จ่ายเงินและมีเงินออม เพื่อใช้ในเวลาฉุกเฉิน

5.5 บุคลากรในองค์กรยึดหลักความพอเพียงของชีวิต ไม่ก่อหนี้กับสิ่งฟุ่มเฟือย

5.6 องค์กรมีสวัสดิการด้านความปลอดภัย เช่น การจัดอบรมแผนเผชิญเหตุภัยพิบัติต่าง ๆ ตามบริบทของแต่ละพื้นที่

5.7 องค์กรมีการประกาศ มอบโล่ รางวัล หรือเกียรติบัตร เพื่อเชิดชูเกียรติให้แก่บุคลากร

5.8 องค์กรมีการสนับสนุนและส่งเสริมความสามารถของบุคลากร ในการสร้างอาชีพเสริมเพื่อให้ได้รายได้เสริม

6. ด้านความรู้ความสามารถ (Knowledge and Ability)

6.1 บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพิ่มพูนความรู้จากแหล่งต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

6.2 บุคลากรในองค์กรนำความรู้จากการพัฒนาตนเองมาใช้ตามความชำนาญ และเชี่ยวชาญของตนเองได้อย่างเหมาะสม

6.3 บุคลากรในองค์กรพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความรู้จนสามารถถ่ายทอดผู้อื่นได้ในงานที่ตนรู้

6.4 องค์กรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรมีโอกาสดำเนินการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสมและสม่ำเสมอ เช่น การอบรม การเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ เป็นต้น

6.5 องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรทำผลงานนำไปสู่การเป็นมืออาชีพ และความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน

6.6 องค์กรมีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนและต่อเนื่อง

6.7 องค์กรมีการเลือกคนให้เหมาะกับงาน เพื่อใช้ศักยภาพของบุคลากรให้คุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด

6.8 องค์กรมีการสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรมีการพัฒนาผลงานไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในงาน

6.9 องค์กรมีการจัดให้มีการฝึกอบรมโดยมีรูปแบบที่หลากหลาย มีการฝึกปฏิบัติงานจริง หรือสอนในระหว่างปฏิบัติงานจริง หรือการศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่น

6.10 องค์กรมีการสร้างโอกาสให้บุคลากรได้มีเวทีการพูด การนำเสนอ เพื่อแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

**องค์ประกอบที่ 4 เงื่อนไขความสำเร็จของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข
ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

4.1 ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำ

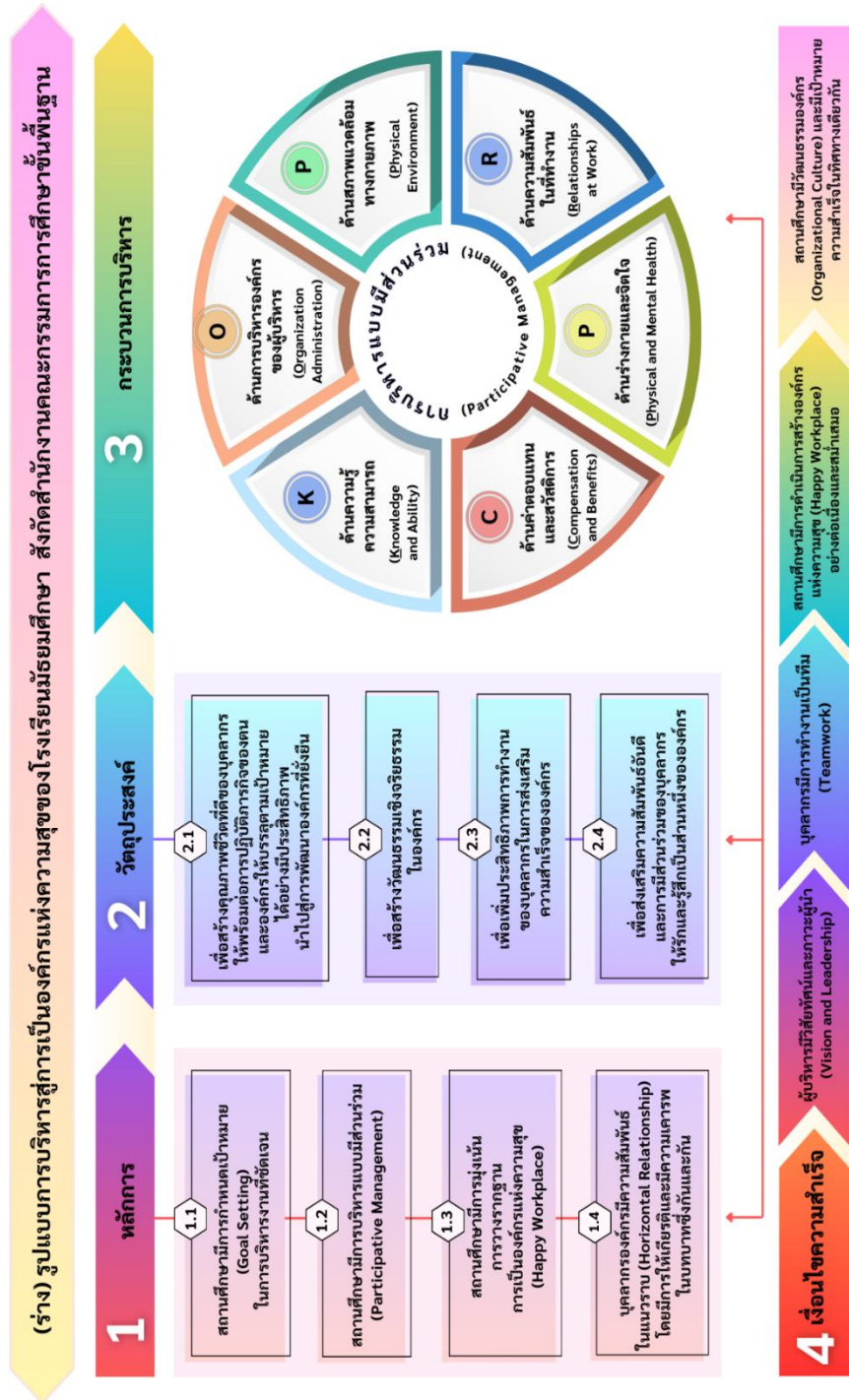
4.2 ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรสู่การเป็น
องค์กรแห่งความสุข

4.3 การดำเนินการสร้างองค์กรแห่งความสุขอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

4.4 การมีวัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรมและมีเป้าหมายความสำเร็จในทิศทางเดียวกัน

จากนั้นผู้วิจัยนำผลการศึกษาทั้งหมดมาয়ร่างรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กร
แห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังภาพ 14





ภาพ 14 แสดงร่างรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการสร้างรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยได้ดำเนินการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 13 คน ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 หลักการของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการในการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

องค์ประกอบที่ 4 เงื่อนไขความสำเร็จของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ดังแสดงตาราง 15



ตาราง 15 แสดงผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

รายการ	n = 13		ระดับ ความเหมาะสม
	$\bar{X}$	S.D.	
องค์ประกอบที่ 1 หลักการของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน			
1.1 การกำหนดนโยบายการดำเนินงานส่งเสริม องค์กรแห่งความสุข	4.46	0.88	มาก
1.2 การกำหนดเป้าหมายการบริหารงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขที่ชัดเจน	4.62	0.65	มากที่สุด
1.3 สถานศึกษามีการบริหารแบบมีส่วนร่วม	4.46	0.87	มาก
1.4 การวางรากฐานการเป็นองค์กรแห่งความสุข	4.00	0.91	มาก
รวมองค์ประกอบที่ 1	4.38	0.73	มาก
องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน			
2.1 เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรม ในองค์กร	4.77	0.44	มากที่สุด
2.2 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของ บุคลากรในการส่งเสริมความสำเร็จของ องค์กร	4.62	0.65	มากที่สุด
2.3 เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีและการมี ส่วนร่วมของบุคลากรให้รักและรู้สึกเป็น ส่วนหนึ่งขององค์กร	4.85	0.38	มากที่สุด
2.4 เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้พร้อมต่อการปฏิบัติ ภารกิจของตนและองค์กรให้บรรลุตาม เป้าหมายและวิสัยทัศน์ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	4.77	0.44	มากที่สุด
รวมองค์ประกอบที่ 2	4.75	0.25	มากที่สุด

ตาราง 15 (ต่อ)

รายการ	n = 13		ระดับ ความเหมาะสม
	$\bar{X}$	S.D.	
องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการในการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการบริหารองค์กรของผู้บริหาร			
3.1 ด้านการบริหารองค์กรของผู้บริหาร (Organization Administration)			
3.1.1 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข	4.77	0.44	มากที่สุด
3.1.2 ผู้บริหารสามารถอธิบายหลักการและเหตุผลในการนำแนวคิดองค์กรแห่งความสุขมาใช้ในการพัฒนาองค์กรได้	4.77	0.44	มากที่สุด
3.1.3 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่มีความเข้มแข็งในการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบายและแผนการดำเนินงานในการขับเคลื่อนองค์กรที่ชัดเจน	4.92	0.28	มากที่สุด
3.1.4 ผู้บริหารขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านองค์กรแห่งความสุขให้บรรลุผลสำเร็จอย่างจริงจังและมีความต่อเนื่อง	4.77	0.44	มากที่สุด
3.1.5 ผู้บริหารกำหนดลำดับขั้นตอนในการสร้างองค์กรแห่งความสุขที่ชัดเจน	4.69	0.63	มากที่สุด
3.1.6 ผู้บริหารสื่อสารกระบวนการดำเนินงานกับบุคลากรในองค์กรได้อย่างชัดเจน	4.92	0.28	มากที่สุด
3.1.7 ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานตามวิสัยทัศน์ขององค์กรด้วยความเต็มใจ	4.77	0.44	มากที่สุด
3.1.8 ผู้บริหารมีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหาร	4.85	0.38	มากที่สุด

ตาราง 15 (ต่อ)

รายการ	n = 13		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ความเหมาะสม
3.1.9 ผู้บริหารมีเข้าใจอัตลักษณ์และบริบทขององค์กรที่บริหารเป็นอย่างดี	4.85	0.38	มากที่สุด
3.1.10 ผู้บริหารมีการส่งเสริมบุคลากรในองค์กรให้มีความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ รู้หน้าที่ของตนเอง และมีความเชื่อใจ เชื่อมั่นซึ่งกันและกัน	4.85	0.38	มากที่สุด
รวมด้านที่ 1	4.82	0.30	มากที่สุด
3.2 ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment)			
3.2.1 องค์กรจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานโดยรอบที่น่าอยู่ ร่มรื่น อากาศถ่ายเทได้สะดวก และมีต้นไม้ และอากาศบริสุทธิ์	4.62	0.65	มากที่สุด
3.2.2 องค์กรจัดสภาพแวดล้อมสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย	4.92	0.28	มากที่สุด
3.2.3 องค์กรจัดระบบโภชนาการในโรงอาหารหรือศูนย์อาหารในการรับประทานอาหารที่ส่งเสริมต่อสุขภาพที่ดี	4.69	0.48	มากที่สุด
3.2.4 องค์กรส่งเสริมการรักษาความสะอาดถนนหนทาง การกำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูลต่าง ๆ	4.85	0.38	มากที่สุด
3.2.5 องค์กรมีความปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สินที่เอื้อต่อการทำงาน	4.77	0.44	มากที่สุด
3.2.6 องค์กรมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่พร้อมในการทำงาน เช่น เฟอร์นิเจอร์ คอมพิวเตอร์ หรือระบบอินเทอร์เน็ต ฯลฯ	4.92	0.28	มากที่สุด

ตาราง 15 (ต่อ)

รายการ	n = 13		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ความเหมาะสม
3.2.7 องค์กรมีแหล่งเรียนรู้ สถานที่ วัสดุ และอุปกรณ์ที่เพียงพอต่อการเรียนรู้ การพัฒนากระบวนการคิดสร้างสรรค์ ของบุคลากรในองค์กร	4.69	0.63	มากที่สุด
รวมด้านที่ 2	4.78	0.32	มากที่สุด
3.3 ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationships at Work)			
3.3.1 ผู้บริหารและบุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานในองค์กร	4.92	0.28	มากที่สุด
3.3.2 ผู้บริหารและบุคลากรเคารพและ ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	4.92	0.28	มากที่สุด
3.3.3 ผู้บริหารและบุคลากรเรียนรู้และ ปรับปรุงการทำงานร่วมกัน อย่างต่อเนื่อง	4.92	0.28	มากที่สุด
3.3.4 ผู้บริหารและบุคลากรมีปฏิสัมพันธ์ อันดีต่อกัน	4.92	0.28	มากที่สุด
3.3.5 บุคลากรในองค์กร มีการประสานงาน ร่วมมือกันในการปฏิบัติหน้าที่	4.69	0.63	มากที่สุด
3.3.6 ผู้บริหารและบุคลากรให้ความช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อ และให้คำแนะนำซึ่งกันและกัน ด้วยไมตรีจิต	5.00	0.00	มากที่สุด
3.3.7 ผู้บริหารและบุคลากรมีความไว้วางใจ ซึ่งกันและกัน	5.00	0.00	มากที่สุด
3.3.8 ผู้บริหารและบุคลากรยอมรับในความรู้ ความสามารถซึ่งกันและกัน	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 15 (ต่อ)

รายการ	n = 13		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ความเหมาะสม
3.3.9 ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร มีความเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบ ขององค์กร เพื่อเกิดมิตรภาพที่ดี ในองค์กร	4.85	0.56	มากที่สุด
3.3.10 องค์กรมีการจัดกิจกรรมที่สร้าง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร ในองค์กร	5.00	0.00	มากที่สุด
3.3.11 องค์กรมีการสร้างโอกาสให้บุคลากร ได้มีเวทีการพูดการนำเสนอเพื่อ แสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยน เรียนรู้ซึ่งกันและกัน	4.38	0.87	มาก
3.3.12 ผู้บริหารส่งเสริมความสัมพันธ์อันดี ในองค์กร ทั้งระหว่างบุคคลภายในทีม หรือทั้งองค์กร	4.85	0.56	มากที่สุด
รวมด้านที่ 3	4.87	0.17	มากที่สุด
3.4ด้านร่างกายและจิตใจ (Physical and Mental Health)			
3.4.1 ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร มีสุขภาพที่แข็งแรงทั้งร่างกาย และจิตใจ	4.92	0.28	มากที่สุด
3.4.2 ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร มีพฤติกรรมมารยาทที่ดีและเหมาะสม	4.85	0.38	มากที่สุด
3.4.3 ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร มีการพักผ่อนที่เพียงพอเหมาะสมต่อ ชีวิต เช่น มีการสร้างสมดุลชีวิต กับการทำงาน เพื่อลดผลกระทบจาก การแบกรับภาระหน้าที่การงานที่มาก จนเกินไป เป็นต้น	4.85	0.38	มากที่สุด

ตาราง 15 (ต่อ)

รายการ	n = 13		ระดับ ความเหมาะสม
	$\bar{X}$	S.D.	
3.4.4 องค์กรมีการจัดเตรียมทรัพยากร ที่ส่งเสริม สนับสนุนการบริการ ด้านสุขภาพอย่างมีประสิทธิภาพ และปลอดภัยแก่บุคลากร เช่น เครื่องวัดความดันโลหิต ปรอทวัดไข้ เป็นต้น	4.69	0.63	มากที่สุด
3.4.5 องค์กรมีการแจ้งข่าวสารการบริการ ทางด้านสุขภาพแก่บุคลากรในองค์กร	4.92	0.63	มากที่สุด
3.4.6 องค์กรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ บุคลากรในองค์กรมีการตรวจสุขภาพ ประจำปี	4.85	0.38	มากที่สุด
3.4.7 บุคลากรมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร และคอยให้ความช่วยเหลือ เอื้ออาทรต่อกัน	4.54	0.78	มากที่สุด
3.4.8 ผู้บริหารและบุคลากรมีความผูกพัน ในองค์กรจนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กร	4.46	0.88	มาก
3.4.9 องค์กรมีการควบคุมดูแลร้านค้า และสวัสดิการอาหารภายในโรงเรียน ให้มีสุขลักษณะและโภชนาการที่ดี	4.69	0.63	มากที่สุด
3.4.10 องค์กรมีการสร้างขวัญและกำลังใจ ตามกิจกรรมพิเศษต่าง ๆ เช่น วันเกิด หรือเทศกาลสำคัญ เป็นต้น	4.54	0.78	มากที่สุด
3.4.11 องค์กรมีการจัดกิจกรรมผ่อนคลาย ทางจิตใจ เช่น การจัดอบรม โดยมี วิทยากรเฉพาะด้านในการสร้าง ภูมิคุ้มกันด้านจิตใจ เป็นต้น	4.54	0.66	มากที่สุด

ตาราง 15 (ต่อ)

รายการ	n = 13		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ความเหมาะสม
3.4.12 องค์กรมีการจัดกิจกรรมผ่อนคลาย ทางด้านร่างกาย เช่น การออกกำลังกาย กายการเดินแอโรบิค มีการจัด กิจกรรมการแข่งขันกีฬา เป็นต้น	4.85	0.38	มากที่สุด
รวมด้านที่ 4	4.72	0.37	มากที่สุด
3.5 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Compensation and Benefits)			
3.5.1 บุคลากรในองค์กรได้รับค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เหมาะสม ต่อการดำรงชีวิต	4.77	0.44	มากที่สุด
3.5.2 บุคลากรในองค์กรได้รับสิ่งตอบแทน หรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ที่นอกเหนือ จากอัตราค่าจ้างที่ได้รับการมีสวัสดิการ อื่น ๆ เช่น ทำเลี่งโรงเรียน มีงานจัดเลี้ยง เป็นต้น	4.38	0.87	มาก
3.5.3 บุคลากรในองค์กรมีวินัยในการใช้จ่าย จัดการกับรายรับและรายจ่าย และจัดการค่าใช้จ่ายให้เหมาะสมกับ ตนเองได้	4.69	0.63	มากที่สุด
3.5.4 บุคลากรในองค์กรมีการวางแผนการใช้ จ่ายเงินและมีเงินออม เพื่อใช้ในเวลา ฉุกเฉิน	4.69	0.63	มากที่สุด
3.5.5 บุคลากรในองค์กรยึดหลักความพอเพียง ของชีวิต ไม่ก่อหนี้กับสิ่งฟุ่มเฟือย	4.85	0.38	มากที่สุด
3.5.6 องค์กรมีสวัสดิการด้านความปลอดภัย เช่น การจัดอบรมแผนเผชิญเหตุภัย พิบัติต่าง ๆ ตามบริบทของแต่ละพื้นที่	4.69	0.63	มากที่สุด

ตาราง 15 (ต่อ)

รายการ	n = 13		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ความเหมาะสม
3.5.7 องค์กรมีการประกาศ มอบโล่ รางวัล หรือเกียรติบัตร เพื่อเชิดชูเกียรติให้แก่ บุคลากร	4.85	0.38	มากที่สุด
3.5.8 องค์กรมีการสนับสนุนและส่งเสริม ความสามารถของบุคลากร ในการ สร้างอาชีพเสริมเพื่อให้ได้รายได้เสริม	4.54	0.78	มากที่สุด
รวมด้านที่ 5	4.68	0.46	มากที่สุด
3.6 ด้านความรู้ความสามารถ (Knowledge and Ability)			
3.6.1 บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพิ่มพูนความรู้จากแหล่งต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง	4.85	0.38	มากที่สุด
3.6.2 บุคลากรในองค์กรนำความรู้จาก การพัฒนาตนเองมาใช้ตามความ ชำนาญและเชี่ยวชาญของตนเองได้ อย่างเหมาะสม	4.85	0.38	มากที่สุด
3.6.3 บุคลากรในองค์กรพัฒนาตนเองเพื่อให้ มีความรู้จนสามารถถ่ายทอดผู้อื่นได้ ในงานที่ตนรู้	4.69	0.63	มากที่สุด
3.6.4 องค์กรส่งเสริมและสนับสนุนให้ บุคลากรในองค์กรมีโอกาสได้พัฒนา ความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม และสม่ำเสมอ เช่น การอบรม การเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ เป็นต้น	4.85	0.38	มากที่สุด
3.6.5 องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กร ทำผลงานนำไปสู่การเป็นมืออาชีพ และความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน	4.77	0.60	มากที่สุด

ตาราง 15 (ต่อ)

รายการ	n = 13		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ความเหมาะสม
3.6.6 องค์การมีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนและต่อเนื่อง	4.92	0.28	มากที่สุด
3.6.7 องค์การมีการเลือกคนให้เหมาะกับงานเพื่อใช้ศักยภาพของบุคลากรให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด	4.92	0.28	มากที่สุด
3.6.8 องค์การมีการสนับสนุนให้บุคลากรในองค์การมีพัฒนาผลงานไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในงาน	4.92	0.28	มากที่สุด
3.6.9 องค์การมีการจัดให้มีการฝึกอบรมโดยมีรูปแบบที่หลากหลาย มีการฝึกปฏิบัติงานจริง หรือสอนในระหว่างปฏิบัติงานจริง หรือการศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่น	4.92	0.28	มากที่สุด
3.6.10 องค์การมีการสร้างโอกาสให้บุคลากรได้มีเวทีการพูด การนำเสนอ เพื่อแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน	4.85	0.38	มากที่สุด
รวมด้านที่ 6	4.85	0.31	มากที่สุด
รวมองค์ประกอบที่ 3	4.79	0.26	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 4 เจื่อนไขความสำเร็จของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน			
4.1 ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำ	4.85	0.38	มากที่สุด
4.2 ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข	4.77	0.44	มากที่สุด

ตาราง 15 (ต่อ)

รายการ	n = 13		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ความเหมาะสม
4.3 การดำเนินการสร้างองค์กรแห่งความสุข อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	4.92	0.28	มากที่สุด
4.4 การมีวัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรม และมีเป้าหมายความสำเร็จในทิศทาง เดียวกัน	4.77	0.44	มากที่สุด
รวมองค์ประกอบที่ 4	4.83	0.19	มากที่สุด
เฉลี่ยรวมทั้ง 4 องค์ประกอบ	4.77	0.23	มากที่สุด

จากตาราง 15 ผลการประเมินความเหมาะสมของร่างรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่ารูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวม มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.23) เมื่อจำแนกเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่ 4 เงื่อนไขความสำเร็จของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.83$, S.D. = 0.19) รองลงมา ได้แก่ องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการในการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.79$, S.D. = 0.26) และองค์ประกอบที่มีความเหมาะสมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 หลักการของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.73)

จากผลการประเมินผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อให้รูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ดังแสดงในตาราง 16

ตาราง 16 แสดงข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข
ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

รายการ	ความคิดเห็น		การปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะ ของผู้เชี่ยวชาญ
	คงเดิม	แก้ไข	
องค์ประกอบที่ 1 หลักการของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน			
1.1 การกำหนดนโยบายการดำเนินงานส่งเสริม องค์กรแห่งความสุข	/		
1.2 การกำหนดเป้าหมายการบริหารงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขที่ชัดเจน	/		
1.3 สถานศึกษามีการบริหารแบบมีส่วนร่วม		/	*เพิ่มสร้างเครือข่าย จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
1.4 การวางรากฐานการเป็นองค์กรแห่งความสุข	/		
องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน			
2.1 เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรม ในองค์กร		/	เปลี่ยนจากเพื่อสร้างเป็น เพื่อส่งเสริมและเพิ่มให้ เกิดการสื่อสารที่เปิด กว้าง การทำงานที่ให้ ผลการดำเนินการที่ดีและ ส่งเสริมความเท่าเทียม
2.2 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของ บุคลากรในการส่งเสริมความสำเร็จของ องค์กร	/		
2.3 เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีและการมีส่วน ร่วมของบุคลากรให้รักและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กร	/		

ตาราง 16 (ต่อ)

รายการ	ความคิดเห็น		การปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะ ของผู้เชี่ยวชาญ
	คงเดิม	แก้ไข	
2.4 เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้พร้อมต่อการปฏิบัติภารกิจของตนและองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ		/	เพิ่มสู่การพัฒนางานที่ยั่งยืน
องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการในการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน		/	*เพิ่มให้เป็นกระบวนการเชิงระบบ (System Approach) โดยมีปัจจัยนำเข้า การดำเนินการ ผลผลิตและผลลัพธ์
3.1 ด้านการบริหารองค์กรของผู้บริหาร			
3.1.1 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข		/	คล้ายกับข้อ 3.1.3 แก้ไขโดยเพิ่มเนื้อหาในข้อ 3.1.3 โดยมีการกำหนด วิสัยทัศน์ นโยบาย และแผนการดำเนินงาน ในการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขที่ชัดเจน
3.1.2 ผู้บริหารสามารถอธิบายหลักการและเหตุผลในการนำแนวคิดองค์กรแห่งความสุขมาใช้ในการพัฒนางานได้		/	
3.1.3 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่มีความเข้มแข็งในการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย และแผนการดำเนินงานในการขับเคลื่อนองค์กรที่ชัดเจน		/	คล้ายกับข้อ 3.1.1 นำไปรวมกับข้อ 3.1.1

ตาราง 16 (ต่อ)

รายการ	ความคิดเห็น		การปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะ ของผู้เชี่ยวชาญ
	คงเดิม	แก้ไข	
3.1.4 ผู้บริหารเป็นผู้นำในการขับเคลื่อน การดำเนินงานด้านองค์กรแห่ง ความสุขให้บรรลุผลสำเร็จอย่างจริงจัง และมีความต่อเนื่อง	/		
3.1.5 ผู้บริหารกำหนดลำดับขั้นตอนในการ สร้างองค์กรแห่งความสุขที่ชัดเจน		/	การกำหนดต่าง ๆ คล้ายกับข้อ 3.1.3 ควรนำไปรวมเป็น ข้อเดียวกัน
3.1.6 ผู้บริหารสื่อสารกระบวนการ ดำเนินงานกับบุคลากรในองค์กรได้ อย่างชัดเจน		/	แก้ไขเป็น ผู้บริหารมีการ สื่อสารที่มีประสิทธิภาพ แก่บุคลากรในองค์กร เกี่ยวกับนโยบาย แผนการดำเนินงาน มุ่งสู่การเป็นองค์กร แห่งความสุข
3.1.7 ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร ทำงานตามวิสัยทัศน์ขององค์กรด้วย ความเต็มใจ		/	เพิ่ม พันธกิจ
3.1.8 ผู้บริหารมีการนำหลักธรรมาภิบาล มาใช้ในการบริหาร		/	เพิ่ม และกำกับดูแล องค์กร
3.1.9 ผู้บริหารมีความเข้าใจอัตลักษณ์ และบริบทขององค์กรที่บริหาร เป็นอย่างดี		/	เปลี่ยนองค์กรที่บริหาร เป็นอย่างดี เป็นแสดงถึง การเป็นแบบอย่าง ตามอัตลักษณ์ขององค์กร

ตาราง 16 (ต่อ)

รายการ	ความคิดเห็น		การปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะ ของผู้เชี่ยวชาญ
	คงเดิม	แก้ไข	
3.1.10 ผู้บริหารมีการส่งเสริมบุคลากร ในองค์กรให้มีความรับผิดชอบ ในบทบาทหน้าที่ รับผิดชอบของตนเอง และมีความเชื่อใจ เชื่อมั่น ซึ่งกันและกัน	/		บริหารส่งเสริมความสัมพันธ์ อันดีในองค์กรทั้งระหว่าง บุคคลภายในทีม และ ทั้งองค์กร อีก 1 ข้อ
3.2 ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ			
3.2.1 องค์กรจัดบรรยากาศและ สภาพแวดล้อมในที่ทำงานโดยรอบ ที่น่าอยู่ ร่มรื่น อากาศถ่ายเทได้สะดวก และมีต้นไม้ และอากาศบริสุทธิ์	/		ตัด และอากาศบริสุทธิ์ เนื่องจากมีอากาศถ่ายเท ได้สะดวกแล้ว
3.2.2 องค์กรจัดสภาพแวดล้อมสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย	/		เพิ่ม โดยประยุกต์ใช้ แนวคิดองค์กรสีเขียว ในการจัดสภาพแวดล้อม ภายในองค์กร
3.2.3 องค์กรจัดระบบโภชนาการ ในโรงอาหารหรือศูนย์อาหารในการ รับประทานอาหารที่ส่งเสริมต่อ สุขภาพที่ดี	/		
3.2.4 องค์กรส่งเสริมการรักษาความสะอาด ถนนหนทาง การกำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูลต่าง ๆ	/		
3.2.5 องค์กรมีความปลอดภัยทั้งชีวิต และทรัพย์สินที่เอื้อต่อการทำงาน	/		เพิ่ม และการเรียนรู้

ตาราง 16 (ต่อ)

รายการ	ความคิดเห็น		การปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะ ของผู้เชี่ยวชาญ
	คงเดิม	แก้ไข	
3.2.6 องค์กรมีสิ่งอำนวยความสะดวก ที่พร้อมในการทำงาน เช่น เฟอร์นิเจอร์ คอมพิวเตอร์ หรือระบบอินเทอร์เน็ต ฯลฯ		/	แก้ไข เช่น เป็น ได้แก่ และเพิ่ม วัสดุ และอุปกรณ์สำนักงาน
3.2.7 องค์กรมีแหล่งเรียนรู้ สถานที่ วัสดุ และอุปกรณ์ที่เพียงพอต่อการเรียนรู้ การพัฒนากระบวนการคิดสร้างสรรค์ ของบุคลากรในองค์กร		/	นำวัสดุ และอุปกรณ์ ไปรวมกับข้อ 3.2.6 และเพิ่ม ที่สอดคล้องกับ อัตลักษณ์ และบริบท ขององค์กร เพิ่มองค์กรมีสวัสดิการ ด้านความปลอดภัย โดยการจัดอบรมแผน เผชิญเหตุภัยพิบัติต่าง ๆ ตามบริบทของแต่ละพื้นที่ และระบบการส่งต่อไป สถานพยาบาลใกล้เคียง เป็นข้อ 3.2.8
3.3 ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน			
3.3.1 ผู้บริหารและบุคลากรมีส่วนร่วม ในการทำงานในองค์กร		/	แก้ไขมีส่วนร่วม เป็นร่วมกันกำหนด วิสัยทัศน์ นโยบาย และแผนการดำเนินงาน ขององค์กร

ตาราง 16 (ต่อ)

รายการ	ความคิดเห็น		การปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะ ของผู้เชี่ยวชาญ
	คงเดิม	แก้ไข	
3.3.2 ผู้บริหารและบุคลากรเคารพ และยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกัน และกัน		/	มีความใกล้เคียงกับข้อ 3.3.7 ควรนำมารวมกัน โดยเพิ่ม และมีความ ไว้วางใจ จากข้อ 3.3.7
3.3.3 ผู้บริหารและบุคลากรเรียนรู้ และปรับปรุงการทำงานร่วมกัน อย่างต่อเนื่อง		/	
3.3.4 ผู้บริหารและบุคลากรมีปฏิสัมพันธ์ อันดีต่อกัน		/	
3.3.5 บุคลากรในองค์กร มีการประสานงาน ร่วมมือกันในการปฏิบัติหน้าที่		/	แก้ไขเป็น มีการ ประสานงานและร่วมมือ กันในการทำงาน
3.3.6 ผู้บริหารและบุคลากรให้ความช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อ และให้คำแนะนำซึ่งกัน และกันด้วยไมตรีจิต		/	
3.3.7 ผู้บริหารและบุคลากรมีความไว้วางใจ ซึ่งกันและกัน		/	มีความใกล้เคียงกับข้อ 3.3.2 นำมารวมกัน
3.3.8 ผู้บริหารและบุคลากรยอมรับ ในความรู้ความสามารถซึ่งกันและกัน		/	
3.3.9 ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร มีความเคารพและปฏิบัติตาม กฎระเบียบขององค์กร เพื่อเกิด มิตรภาพที่ดีในองค์กร		/	เพิ่ม ในการอยู่ร่วมกัน
3.3.10 องค์กรมีการจัดกิจกรรมที่สร้าง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร ในองค์กร		/	เพิ่ม เพื่อความสามัคคี

ตาราง 16 (ต่อ)

รายการ	ความคิดเห็น		การปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะ ของผู้เชี่ยวชาญ
	คงเดิม	แก้ไข	
3.3.11 ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร มีความสัมพันธ์ทั้งแบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ เพื่อสร้าง ความเข้าใจได้อย่างลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น		/	นำข้อ 3.3.12 มาปรับ รวมเป็นข้อเดียวกัน โดยแก้ไขเป็นผู้บริหาร และบุคลากร ในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์ เพื่อสร้างความเข้าใจ อันดีต่อกัน ทั้งแบบ เป็นทางการและไม่เป็น ทางการ และสร้างความ ผูกพันของบุคลากรใน องค์กร จนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ องค์กร
3.3.12 ผู้บริหารส่งเสริมความสัมพันธ์อันดี ในองค์กร ทั้งระหว่างบุคคล ภายในทีม หรือทั้งองค์กร		/	นำไปปรับรวม กับข้อ 3.3.11 และเพิ่มให้มี ผู้บริหาร และบุคลากรในองค์กร มีการยอมรับ ความหลากหลาย อีก 1 ข้อ
3.4 ด้านร่างกายและจิตใจ			
3.4.1 ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร มีสุขภาพที่แข็งแรงทั้งร่างกาย และจิตใจ		/	เพิ่มและมีความรอบรู้ ด้านสุขภาพ

ตาราง 16 (ต่อ)

รายการ	ความคิดเห็น		การปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะ ของผู้เชี่ยวชาญ
	คงเดิม	แก้ไข	
3.4.2 ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร มีพฤติกรรมกรบริหารที่ดี และเหมาะสม		/	เพิ่ม กับวัย
3.4.3 ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรมีการ พักผ่อนที่เพียงพอเหมาะสมต่อชีวิต เช่น มีการสร้างสมดุลชีวิตกับ การทำงาน เพื่อลดผลกระทบจาก การแบกรับภาระหน้าที่การทำงานที่มาก จนเกินไป เป็นต้น		/	ตัด เช่น มีการสร้างสมดุล ชีวิตกับการทำงาน เพื่อลดผลกระทบจาก การแบกรับภาระหน้าที่ การทำงานที่มากจนเกินไป เป็นต้น ออก
3.4.4 องค์กรมีการจัดเตรียมทรัพยากร ที่ส่งเสริม สนับสนุนการบริการ ด้านสุขภาพอย่างมีประสิทธิภาพ และปลอดภัยแก่บุคลากร เช่น เครื่องวัดความดันโลหิต ปรอทวัดไข้ เป็นต้น		/	ตัด เช่น เครื่องวัดความ ดันโลหิต ปรอทวัดไข้ เป็นต้น ออก และเพิ่มมีหน่วยหรือศูนย์ พยาบาลในองค์กร
3.4.5 องค์กรมีการแจ้งข่าวสารการบริการ ทางด้านสุขภาพแก่บุคลากรในองค์กร		/	เพิ่มการแจ้งข่าวสาร ด้านการบริการทางด้าน สุขภาพผ่านช่องทาง ที่หลากหลาย และ ส่งเสริม สนับสนุนให้ บุคลากรในองค์กร มีการตรวจสุขภาพ ประจำปี
3.4.6 องค์กรมีการส่งเสริมและสนับสนุน ให้บุคลากรในองค์กรมีการตรวจ สุขภาพประจำปี		/	นำไปรวมกับข้อ 3.4.5 เนื่องจากมีความ เกี่ยวข้องด้านสุขภาพ

ตาราง 16 (ต่อ)

รายการ	ความคิดเห็น		การปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะ ของผู้เชี่ยวชาญ
	คงเดิม	แก้ไข	
3.4.7 บุคลากรมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร และคอยให้ ความช่วยเหลือเอื้ออาทรต่อกัน		/	การมีน้ำใจต่อเพื่อน ร่วมงานเป็นเรื่องของ ความสัมพันธ์ในองค์กร ดังนั้นควรนำไปด้านที่ 3 ด้านความสัมพันธ์ ในที่ทำงาน
3.4.8 ผู้บริหารและบุคลากรมีความผูกพัน ในองค์กรจนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กร		/	นำไปเพิ่มให้อยู่ในด้าน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ข้อ 3.3.11
3.4.9 องค์กรมีการควบคุมดูแลร้านค้า และสวัสดิการอาหารภายในโรงเรียน ให้มีสุขลักษณะและโภชนาการที่ดี		/	
3.4.10 องค์กรมีการสร้างขวัญและกำลังใจ ตามกิจกรรมพิเศษต่าง ๆ เช่น วันเกิด หรือเทศกาลสำคัญ เป็นต้น		/	นำ เช่น วันเกิด หรือเทศกาลสำคัญ เป็นต้น ออก
3.4.11 องค์กรมีการจัดกิจกรรมผ่อนคลาย ทางจิตใจ เช่น การจัดอบรม โดยมี วิทยากรเฉพาะด้านในการสร้าง ภูมิคุ้มกันด้านจิตใจ เป็นต้น		/	เพิ่ม กิจกรรมทางผ่อน คลายทางด้านร่างกาย และแก้ไข เช่น การจัด อบรม โดยมีวิทยากร เฉพาะด้านในการสร้าง ภูมิคุ้มกันด้านจิตใจ เป็นต้น เป็น มีการจัดกิจกรรม ส่งเสริมสุขภาพอย่าง สม่ำเสมอ และมีระบบ การให้คำปรึกษา

ตาราง 16 (ต่อ)

รายการ	ความคิดเห็น		การปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะ ของผู้เชี่ยวชาญ
	คงเดิม	แก้ไข	
3.4.12 องค์กรมีการจัดกิจกรรมผ่อนคลาย ทางด้านร่างกาย เช่น การออก กำลังกาย การเดินแอโรบิค มีการจัด กิจกรรม การแข่งขันกีฬา เป็นต้น		/	นำไปเพิ่มในข้อ 3.4.11 ให้เป็นการจัดกิจกรรม ผ่อนคลายทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ
3.5 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ			
3.5.1 บุคลากรในองค์กรได้รับค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการ ที่เหมาะสมต่อการดำรงชีวิต		/	แก้ไขจากค่าตอบแทน เป็น สิ่งตอบแทน หรือ ประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ และเพิ่มที่นอกเหนือจาก อัตราค่าจ้างที่ได้รับ
3.5.2 บุคลากรในองค์กรได้รับสิ่งตอบแทน หรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากอัตราค่าจ้างที่ได้รับ การมีสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ทำเลื้อ โรงเรียน มังงานจัดเลี้ยง เป็นต้น		/	มีความใกล้เคียงกับข้อ 3.5.1 สามารถอยู่ในข้อ เดียวกันได้
3.5.3 บุคลากรในองค์กรมีวินัยในการใช้จ่าย จัดการกับรายรับและรายจ่าย และจัดการค่าใช้จ่ายให้เหมาะสม กับตนเองได้		/	
3.5.4 บุคลากรในองค์กรมีการวางแผนการ ใช้จ่ายเงินและมีเงินออม เพื่อใช้ใน เวลาฉุกเฉิน		/	และควรเพิ่ม องค์กร มีการจัดอบรมให้ความรู้ แก่บุคลากร ด้านการ วางแผนการใช้จ่ายเงิน อีก 1 ข้อ

ตาราง 16 (ต่อ)

รายการ	ความคิดเห็น		การปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะ ของผู้เชี่ยวชาญ
	คงเดิม	แก้ไข	
3.5.5 บุคลากรในองค์กรยึดหลัก ความพอเพียงของชีวิต ไม่ก่อหนี้ กับสิ่งฟุ่มเฟือย	/		
3.5.6 องค์กรมีสวัสดิการด้านความปลอดภัย เช่น การจัดอบรมแผนเผชิญเหตุภัย พิบัติต่าง ๆ ตามบริบทของแต่ละพื้นที่		/	ตัดข้อนี้ออก เนื่องจาก การจัดอบรมแผนเผชิญ เหตุภัยพิบัติเป็นตัวอย่าง ของสวัสดิการด้านความ ปลอดภัยยังไม่มีน้ำหนัก มากพอ
3.5.7 องค์กรมีการประกาศ มอบโล่ รางวัล หรือเกียรติบัตร เพื่อเชิดชูเกียรติให้แก่ บุคลากร		/	ควรนำไปอยู่ในด้าน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน
3.5.8 องค์กรมีการสนับสนุนและส่งเสริม ความสามารถของบุคลากร ในการ สร้างอาชีพ		/	แก้ไขเป็น องค์กรมีการ ส่งเสริมให้บุคลากร มีสมรรถนะในการสร้าง อาชีพเสริม เพื่อสร้าง รายได้เสริม
3.6 ด้านความรู้ความสามารถ			
3.6.1 บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพิ่มพูนความรู้จากแหล่งต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง	/		
3.6.2 บุคลากรในองค์กรนำความรู้จาก การพัฒนาตนเองมาใช้ตามความ ชำนาญและเชี่ยวชาญของตนเองได้ อย่างเหมาะสม		/	เพิ่ม ข้อความในข้อ 3.6.3 จนสามารถถ่ายทอดผู้อื่น ในงาน ที่ตนรู้ได้

ตาราง 16 (ต่อ)

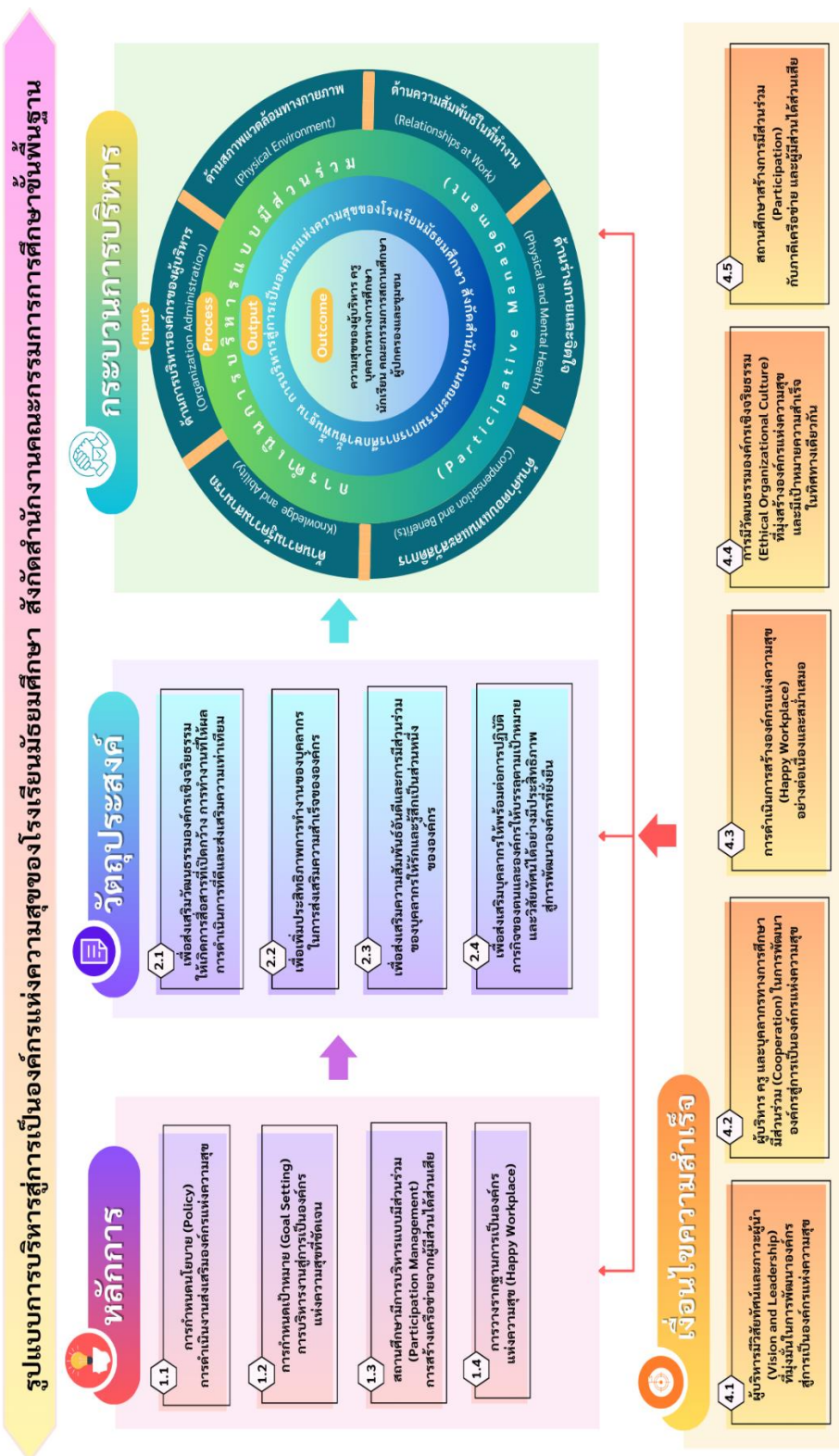
รายการ	ความคิดเห็น		การปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะ ของผู้เชี่ยวชาญ
	คงเดิม	แก้ไข	
3.6.3 บุคลากรในองค์กรพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความรู้จนสามารถถ่ายทอด ผู้อื่นได้ ในงานที่ตนรู้		/	มีความคล้ายคลึงกับข้อ 3.6.2 สามารถนำไปรวมเป็นข้อเดียว
3.6.4 องค์กรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรมีโอกาสดำเนินการพัฒนา ความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม และสม่ำเสมอ เช่น การอบรม การเข้า ร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ เป็นต้น		/	ตัด เช่น การอบรม การเข้าร่วมชุมชน แห่งการเรียนรู้ เป็นต้น ออก
3.6.5 องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กร ทำผลงานนำไปสู่การเป็นมืออาชีพ และความมั่นคงก้าวหน้าในงาน		/	แก้ไขจากทำผลงาน เป็น พัฒนาผลงาน และแก้ไขจากในการ ทำงาน เป็น ในงาน
3.6.6 องค์กรมีการวางแผนการพัฒนา บุคลากรที่ชัดเจนและต่อเนื่อง	/		
3.6.7 องค์กรมีการเลือกคนให้เหมาะกับงาน เพื่อใช้ศักยภาพของบุคลากรให้คุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด	/		
3.6.8 องค์กรมีการสนับสนุนให้บุคลากร ในองค์กรมีการพัฒนาผลงานไปสู่ การเป็นมืออาชีพและความมั่นคง ก้าวหน้าในงาน		/	ซ้ำกับข้อ 3.6.5 ตัดออก
3.6.9 องค์กรมีการจัดให้มีการฝึกอบรม โดยมีรูปแบบที่หลากหลาย มีการฝึก ปฏิบัติงานจริง หรือสอนในระหว่าง ปฏิบัติงานจริง หรือการศึกษาดูงาน จากหน่วยงานอื่น	/		

ตาราง 16 (ต่อ)

รายการ	ความคิดเห็น		การปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะ ของผู้เชี่ยวชาญ
	คงเดิม	แก้ไข	
3.6.10 องค์กรมีการสร้างโอกาสให้บุคลากร ได้มีเวทีการพูด การนำเสนอเพื่อ แสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยน เรียนรู้ซึ่งกันและกัน		/	ควรนำไปอยู่ด้าน ความสัมพันธ์ ในที่ทำงาน ควรเพิ่ม ผู้บริหารและ บุคลากรในองค์กรมีการ ตระหนักรู้ในตัวเอง อีก 1 ข้อ
องค์ประกอบที่ 4 เจื่อนไขความสำเร็จ			
4.1 ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำ		/	เพิ่ม ที่มุ่งมั่นในการ พัฒนาองค์กรสู่การเป็น องค์กรแห่งความสุข
4.2 ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีส่วนร่วม ในการพัฒนาองค์กรสู่การเป็น องค์กรแห่งความสุข		/	
4.3 การดำเนินการสร้างองค์กรแห่งความสุข อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ		/	
4.4 การมีวัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรม และมีเป้าหมายความสำเร็จในทิศทาง เดียวกัน		/	เพิ่ม ที่มุ่งสร้างองค์กร แห่งความสุขและเพิ่ม เจื่อนไขความสำเร็จ อีก 1 ข้อ คือ สถานศึกษาสร้างการมี ส่วนร่วมกับภาคีเครือข่าย และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

จากตาราง 16 ผู้วิจัยได้นำผลการพิจารณารูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมาทำการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญได้รูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังภาพ 15





ภาพ 15 แสดงรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากภาพ 15 แสดงรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 หลักการของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และองค์ประกอบที่ 4 เงื่อนไขความสำเร็จในการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีรายละเอียดในแต่ละองค์ประกอบ ดังตาราง 17

ตาราง 17 แสดงรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

รูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	
องค์ประกอบที่ 1 หลักการของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	
1.1	การกำหนดนโยบายการดำเนินงานส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข
1.2	การกำหนดเป้าหมายการบริหารงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขที่ชัดเจน
1.3	สถานศึกษามีการบริหารแบบมีส่วนร่วม สร้างเครือข่ายจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
1.4	การวางรากฐานการเป็นองค์กรแห่งความสุข
องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	
2.1	เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรมให้เกิดการสื่อสารที่เปิดกว้าง การทำงานที่ให้ผลการดำเนินการที่ดีและส่งเสริมความเท่าเทียม
2.2	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในการส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร
2.3	เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีและการมีส่วนร่วมของบุคลากรให้รักและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
2.4	เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้พร้อมต่อการปฏิบัติภารกิจของตนและองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพสู่การพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืน

ตาราง 17 (ต่อ)

รูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการในการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.1 ปัจจัยนำเข้า (Input)

ด้านที่ 1 ด้านการบริหารองค์กรของผู้บริหาร (Organization Administration)

- 3.1.1 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข โดยมีการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย และแผนการดำเนินงานในการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขที่ชัดเจน
- 3.1.2 ผู้บริหารสามารถอธิบายหลักการและเหตุผลในการนำแนวคิดองค์กรแห่งความสุขมาใช้ในการพัฒนาองค์กรได้
- 3.1.3 ผู้บริหารเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านองค์กรแห่งความสุขให้บรรลุผลสำเร็จอย่างจริงจังและมีความต่อเนื่อง
- 3.1.4 ผู้บริหารมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพแก่บุคลากรในองค์กรเกี่ยวกับนโยบาย แผนการดำเนินงานมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข
- 3.1.5 ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานตามพันธกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กรด้วยความเต็มใจ
- 3.1.6 ผู้บริหารมีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารและกำกับดูแลองค์กร
- 3.1.7 ผู้บริหารมีเข้าใจอัตลักษณ์และบริบทขององค์กรและแสดงถึงการเป็นแบบอย่างตามอัตลักษณ์ขององค์กร
- 3.1.8 ผู้บริหารมีการส่งเสริมบุคลากรในองค์กรให้มีความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ หน้าที่ของตนเอง และมีความเชื่อใจ เชื่อมั่นซึ่งกันและกัน
- 3.1.9 ผู้บริหารส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีในองค์กรทั้งระหว่างบุคคล ภายในทีมทั้งองค์กร

ด้านที่ 2 ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment)

- 2.1.1 องค์กรจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานโดยรอบที่น่ายุ่ รมรื่น อากาศถ่ายเทได้สะดวก และมีต้นไม้
- 2.2.2 องค์กรจัดสภาพแวดล้อมที่สะอาด เป็นระเบียบ โดยประยุกต์ใช้แนวคิดองค์กรสีเขียวในการจัดสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

ตาราง 17 (ต่อ)

รูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

- 2.2.3 องค์กรจัดระบบโภชนาการในโรงอาหารหรือศูนย์อาหารในการรับประทานอาหาร
ที่ส่งเสริมต่อสุขภาพที่ดี
- 2.2.4 องค์กรส่งเสริมการรักษาความสะอาด ถนนหนทาง การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลต่าง ๆ
- 2.2.5 องค์กรมีความปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สินที่เอื้อต่อการทำงานและการเรียนรู้
- 2.2.6 องค์กรมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่พร้อมในการทำงาน ได้แก่ วัสดุ และอุปกรณ์สำนักงาน
เฟอร์นิเจอร์ คอมพิวเตอร์ หรือระบบอินเทอร์เน็ต ฯลฯ
- 2.2.7 องค์กรมีแหล่งเรียนรู้ สถานที่ ที่เพียงพอต่อการเรียนรู้การพัฒนาระบวนการคิด
สร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์กรที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์และบริบทขององค์กร
- 2.2.8 องค์กรมีสวัสดิการด้านความปลอดภัยโดยการจัดอบรมแผนเผชิญเหตุภัยพิบัติต่าง ๆ
ตามบริบทของแต่ละพื้นที่และระบบการส่งต่อไปสถานพยาบาลใกล้เคียง

ด้านที่ 3 ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationships at Work)

- 3.3.1 ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย และแผนการดำเนินงาน
ขององค์กร
- 3.3.2 ผู้บริหารและบุคลากรเคารพ ยอมรับฟังความคิดเห็น และมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
- 3.3.3 ผู้บริหารและบุคลากรเรียนรู้และปรับปรุงการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง
- 3.3.4 ผู้บริหารและบุคลากรมีปฏิสัมพันธ์อันดีต่อกัน
- 3.3.5 ผู้บริหารและบุคลากรให้ความช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อ และให้คำแนะนำซึ่งกันและกัน
ด้วยไมตรีจิต
- 3.3.6 ผู้บริหารและบุคลากรยอมรับในความรู้ความสามารถซึ่งกันและกัน
- 3.3.7 ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรมีความเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร
เพื่อเกิดมิตรภาพที่ดีในการอยู่ร่วมกันในองค์กร
- 3.3.8 ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรมีการยอมรับความหลากหลาย
- 3.3.9 ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน
ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ และสร้างความผูกพัน ของบุคลากรในองค์กร
จนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
- 3.3.10 องค์กรมีการจัดกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในองค์กร
เพื่อความสามัคคี

ตาราง 17 (ต่อ)

รูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

- 3.3.11 องค์กรมีการสร้างโอกาสให้บุคลากรได้มีเวที การพูด การนำเสนอ เพื่อแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน
- 3.3.12 องค์กรมีการประกาศ มอบโล่ รางวัล หรือการมอบเกียรติบัตร เพื่อเชิดชูเกียรติให้แก่บุคลากร
- 3.3.13 บุคลากรในองค์กร มีการประสานงานร่วมมือกันในการทำงาน
- 3.3.14 บุคลากรมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรและคอยให้ความช่วยเหลือเอื้ออาทรต่อกัน
- ด้านที่ 4 ด้านร่างกายและจิตใจ (Physical and Mental Health)**
- 4.4.1 องค์กรมีการสร้างขวัญและกำลังใจ ยกย่องชมเชยตามกิจกรรมพิเศษต่าง ๆ
- 4.4.2 องค์กรมีการแจ้งข่าวสารด้านการบริการทางด้านสุขภาพผ่านช่องทางที่หลากหลาย และส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรมีการตรวจสุขภาพประจำปี
- 4.4.3 องค์กรมีการจัดเตรียมทรัพยากรที่ส่งเสริม สนับสนุนการบริการด้านสุขภาพในองค์กร
- 4.4.4 องค์กรมีการจัดกิจกรรมผ่อนคลายทางด้านร่างกายและจิตใจ มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพอย่างสม่ำเสมอ และมีระบบการให้คำปรึกษา
- 4.4.5 องค์กรมีการควบคุมดูแลร้านค้าและสวัสดิการอาหารภายในโรงเรียนให้มีสุขลักษณะและโภชนาการที่ดี
- 4.4.6 ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรมีสุขภาพที่แข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ และมีความรอบรู้ด้านสุขภาพ
- 4.4.7 ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรมีการพักผ่อนที่เพียงพอเหมาะสมต่อการดำเนินชีวิต
- 4.4.8 ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรมีพฤติกรรมบริโภคที่ดีและเหมาะสมกับวัย
- ด้านที่ 5 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Compensation and Benefits)**
- 5.5.1 องค์กรมีการจัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรด้านการวางแผนการใช้จ่ายเงิน
- 5.5.2 องค์กรมีการสนับสนุนและส่งเสริมความสามารถของบุคลากร ในการสร้างอาชีพ
- 5.5.3 บุคลากรในองค์กรยึดหลักความพอเพียงของชีวิต ไม่ก่อกวนกับสิ่งฟุ่มเฟือย
- 5.5.4 บุคลากรในองค์กรมีการวางแผนการใช้จ่ายเงินและมีเงินออม เพื่อใช้ในเวลาฉุกเฉิน
- 5.5.5 บุคลากรในองค์กรมีวินัยในการใช้จ่าย จัดการกับรายรับและรายจ่ายและจัดการค่าใช้จ่ายให้เหมาะสมกับตนเองได้

ตาราง 17 (ต่อ)

รูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
5.5.6 บุคลากรในองค์กรได้รับสิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ และสวัสดิการ ที่เหมาะสมต่อการดำรงชีวิตที่นอกเหนือจากอัตราค่าจ้างที่ได้รับ
ด้านที่ 6 ด้านความรู้ความสามารถ (Knowledge and Ability)
6.6.1 องค์กรมีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนและต่อเนื่อง
6.6.2 องค์กรมีการเลือกคนให้เหมาะกับงาน เพื่อใช้ศักยภาพของบุคลากรให้คุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด
6.6.3 องค์กรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างเหมาะสมและสม่ำเสมอ
6.6.4 องค์กรมีการสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรมีการพัฒนาผลงานไปสู่การเป็นมืออาชีพ และความมั่นคงก้าวหน้าในงาน
6.6.5 องค์กรมีการจัดให้มีการฝึกอบรมโดยมีรูปแบบที่หลากหลาย มีการฝึกปฏิบัติงานจริง หรือสอนในระหว่างปฏิบัติงานจริง หรือการศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่น
6.6.6 ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรมีการตระหนักรู้ในตัวเอง
6.6.7 บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพิ่มพูนความรู้จากแหล่งต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
6.6.8 บุคลากรในองค์กรนำความรู้จากการพัฒนาตนเองมาใช้ตามความชำนาญและเชี่ยวชาญ ของตนเองได้อย่างเหมาะสม จนสามารถถ่ายทอดผู้อื่นในงานที่ตนรู้ได้
3.2 การดำเนินการ (Process)
การดำเนินการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management)
3.3 ผลผลิต (Output)
การบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน
3.4 ผลลัพธ์ (Outcome)
ความสุขของผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชน

ตาราง 17 (ต่อ)

รูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

องค์ประกอบที่ 4 เจื่อนไขความสำเร็จของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของ
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

- 4.1 ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำที่มุ่งมั่นในการพัฒนาองค์กร สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข
 - 4.2 ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กร
แห่งความสุข
 - 4.3 การดำเนินการสร้างองค์กรแห่งความสุขอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
 - 4.4 การมีวัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรมที่มุ่งสร้างองค์กรแห่งความสุขและมีเป้าหมายความสำเร็จ
ในทิศทางเดียวกัน
 - 4.5 สถานศึกษาสร้างการมีส่วนร่วมกับภาคีเครือข่าย และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
-



ตอนที่ 3 ผลการประเมินรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ดังแสดงในตาราง 18

ตาราง 18 แสดงผลการประเมินรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

รายการ	ความเป็นไปได้		ระดับความเป็นไปได้	ความเป็นประโยชน์		ระดับความเป็นประโยชน์
	n = 333			n = 333		
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
องค์ประกอบที่ 1 หลักการของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน						
1.1 การกำหนดนโยบาย การดำเนินงานส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข	4.48	0.67	มาก	4.66	0.52	มากที่สุด
1.2 การกำหนดเป้าหมาย การบริหารงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขที่ชัดเจน	4.47	0.67	มาก	4.62	0.55	มากที่สุด
1.3 สถานศึกษามีการบริหารแบบมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่ายจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	4.54	0.59	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
1.4 การวางรากฐานการเป็นองค์กรแห่งความสุข	4.42	0.72	มาก	4.64	0.52	มากที่สุด
รวมองค์ประกอบที่ 1	4.48	0.50	มาก	4.65	0.42	มากที่สุด

ตาราง 18 (ต่อ)

รายการ	ความเป็นไปได้		ระดับความเป็นไปได้	ความเป็นประโยชน์		ระดับความเป็นประโยชน์
	ไปได้			ประโยชน์		
	n = 333			n = 333		
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน						
2.1 เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรมให้เกิดการสื่อสารที่เปิดกว้างการทำงานที่ให้ผลการดำเนินการที่ดี และส่งเสริมความเท่าเทียม	4.39	0.70	มาก	4.50	0.52	มากที่สุด
2.2 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในการส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร	4.61	0.52	มากที่สุด	4.79	0.42	มากที่สุด
2.3 เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีและการมีส่วนร่วมของบุคลากรให้รักและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.67	0.51	มากที่สุด	4.62	0.49	มากที่สุด
2.4 เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้พร้อมต่อการปฏิบัติการกิจของตนและองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพสู่การพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืน	4.49	0.71	มาก	4.59	0.52	มากที่สุด
รวมองค์ประกอบที่ 2	4.54	0.49	มากที่สุด	4.62	0.39	มากที่สุด

ตาราง 18 (ต่อ)

รายการ	ความเป็นไปได้		ระดับความเป็นไปได้	ความเป็นประโยชน์		ระดับความเป็นประโยชน์
	ไปได้			ประโยชน์		
	n = 333			n = 333		
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการในการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน						
ส่วนที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (Input)						
ด้านที่ 1 ด้านการบริหารองค์กรของผู้บริหาร (Organization Administration)						
3.1.1 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข โดยมีการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย และแผนการดำเนินงานในการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขที่ชัดเจน	4.56	0.61	มากที่สุด	4.67	0.53	มากที่สุด
3.1.2 ผู้บริหารสามารถอธิบายหลักการและเหตุผลในการนำแนวคิดองค์กรแห่งความสุขมาใช้ในการพัฒนาองค์กรได้	4.42	0.72	มาก	4.69	0.53	มากที่สุด
3.1.3 ผู้บริหารเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านองค์กรแห่งความสุขให้บรรลุผลสำเร็จอย่างจริงจังและมีความต่อเนื่อง	4.47	0.69	มาก	4.70	0.49	มากที่สุด

ตาราง 18 (ต่อ)

รายการ	ความเป็นไปได้		ระดับความเป็นไปได้	ความเป็นประโยชน์		ระดับความเป็นประโยชน์
	ไปได้			ประโยชน์		
	n = 333			n = 333		
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
3.1.4 ผู้บริหารมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพแก่บุคลากรในองค์กรเกี่ยวกับนโยบายแผนการดำเนินงานมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข	4.48	0.63	มาก	4.64	0.53	มากที่สุด
3.1.5 ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานตามพันธกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กรด้วยความเต็มใจ	4.36	0.78	มาก	4.68	0.54	มากที่สุด
3.1.6 ผู้บริหารมีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารและกำกับดูแลองค์กร	4.61	0.54	มากที่สุด	4.66	0.52	มากที่สุด
3.1.7 ผู้บริหารมีเข้าใจอัตลักษณ์และบริบทขององค์กรและแสดงถึงการเป็นแบบอย่างตามอัตลักษณ์ขององค์กร	4.45	0.68	มาก	4.69	0.50	มากที่สุด
3.1.8 ผู้บริหารมีการส่งเสริมบุคลากรในองค์กรให้มีความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ รู้หน้าที่ของตนเองและมีความเชื่อใจ เชื่อมั่นซึ่งกันและกัน	4.61	0.58	มากที่สุด	4.72	0.46	มากที่สุด

ตาราง 18 (ต่อ)

รายการ	ความเป็นไปได้		ระดับความเป็นไปได้	ความเป็นประโยชน์		ระดับความเป็นประโยชน์
	n = 333			n = 333		
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
3.1.9 ผู้บริหารส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีในองค์กรทั้งระหว่างบุคคลภายในทีมทั้งองค์กร	4.62	0.54	มากที่สุด	4.74	0.46	มากที่สุด
รวมด้านที่ 1	4.51	0.49	มากที่สุด	4.69	0.42	มากที่สุด
ด้านที่ 2 ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment)						
3.2.1 องค์กรจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานโดยรอบที่น่ายู่ ร่มรื่นอากาศถ่ายเทได้สะดวกและมีต้นไม้	4.69	0.51	มากที่สุด	4.78	0.46	มากที่สุด
3.2.2 องค์กรจัดสภาพแวดล้อมสะอาดเป็นระเบียบโดยประยุกต์ใช้แนวคิดองค์กรสีเขียว ในการจัดสภาพแวดล้อมภายในองค์กร	4.62	0.55	มากที่สุด	4.70	0.49	มากที่สุด
3.2.3 องค์กรจัดระบบโภชนาการในโรงอาหาร หรือศูนย์อาหารในการรับประทานอาหารที่ส่งเสริมต่อสุขภาพที่ดี	4.49	0.66	มาก	4.66	0.48	มากที่สุด

ตาราง 18 (ต่อ)

รายการ	ความเป็นไปได้		ระดับความเป็นไปได้	ความเป็นประโยชน์		ระดับความเป็นประโยชน์
	ไปได้			ประโยชน์		
	n = 333			n = 333		
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
3.2.4 องค์การส่งเสริมการรักษาความสะอาด ถนนหนทาง การจัดขยะ มูลฝอย และ สิ่งปฏิกูลต่าง ๆ	4.71	0.48	มากที่สุด	4.74	0.46	มากที่สุด
3.2.5 องค์การมีความปลอดภัย ทั้งชีวิตและทรัพย์สิน ที่เอื้อต่อการทำงานและ การเรียนรู้	4.64	0.52	มากที่สุด	4.72	0.47	มากที่สุด
3.2.6 องค์การมีสิ่งอำนวยความสะดวก ความสะดวกที่พร้อม ในการทำงาน ได้แก่ วัสดุ และอุปกรณ์สำนักงาน เฟอร์นิเจอร์ คอมพิวเตอร์ หรือระบบอินเทอร์เน็ต ฯลฯ	4.47	0.63	มาก	4.71	0.47	มากที่สุด
3.2.7 องค์การมีแหล่งเรียนรู้ สถานที่ ที่เพียงพอต่อ การเรียนรู้การพัฒนา กระบวนการคิดสร้างสรรค์ ของบุคลากรในองค์กรที่ สอดคล้องกับอัตลักษณ์ และบริบทขององค์กร	4.48	0.63	มาก	4.69	0.42	มากที่สุด

ตาราง 18 (ต่อ)

รายการ	ความเป็นไปได้		ระดับความเป็นไปได้	ความเป็นประโยชน์		ระดับความเป็นประโยชน์
	ไปได้			ประโยชน์		
	n = 333			n = 333		
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
3.2.8 องค์กรมีสวัสดิการด้านความปลอดภัย โดยการจัดอบรมแผนเผชิญเหตุภัยพิบัติต่าง ๆ ตามบริบทของแต่ละพื้นที่และระบบการส่งต่อไปสถานพยาบาลใกล้เคียง	4.40	0.71	มาก	4.67	0.48	มากที่สุด
รวมด้านที่ 2	4.56	0.44	มากที่สุด	4.71	0.37	มากที่สุด
ด้านที่ 3 ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationships at Work)						
3.3.1 ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์นโยบาย และแผนการดำเนินงานขององค์กร	4.49	0.66	มาก	4.62	0.50	มากที่สุด
3.3.2 ผู้บริหารและบุคลากรเคารพยอมรับฟังความคิดเห็นและมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.60	0.55	มากที่สุด	4.74	0.47	มากที่สุด
3.3.3 ผู้บริหารและบุคลากรเรียนรู้และปรับปรุงการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง	4.44	0.72	มาก	4.65	0.51	มากที่สุด
3.3.4 ผู้บริหารและบุคลากรมีปฏิสัมพันธ์อันดีต่อกัน	4.69	0.54	มากที่สุด	4.78	0.47	มากที่สุด
3.3.5 บุคลากรในองค์กรมีการประสานงานร่วมมือกันในการทำงาน	4.63	0.54	มากที่สุด	4.75	0.46	มากที่สุด

ตาราง 18 (ต่อ)

รายการ	ความเป็นไปได้		ระดับความเป็นไปได้	ความเป็นประโยชน์		ระดับความเป็นประโยชน์
	ไปได้			ประโยชน์		
	n = 333			n = 333		
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
3.3.6 ผู้บริหารและบุคลากร ให้ความช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อ และให้คำแนะนำซึ่งกัน และกันด้วยไมตรีจิต	4.59	0.57	มากที่สุด	4.74	0.47	มากที่สุด
3.3.7 ผู้บริหารและบุคลากร ยอมรับในความรู้ความสามารถ ซึ่งกันและกัน	4.51	0.66	มากที่สุด	4.68	0.51	มากที่สุด
3.3.8 ผู้บริหารและบุคลากร ในองค์กรมีความเคารพ และปฏิบัติตามกฎระเบียบ ขององค์กรเพื่อเกิดมิตรภาพ ที่ดีในการอยู่ร่วมกันในองค์กร	4.59	0.55	มากที่สุด	4.70	0.49	มากที่สุด
3.3.9 องค์กรมีการจัดกิจกรรม ที่สร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างบุคลากรในองค์กร เพื่อความสามัคคี	4.48	0.68	มาก	4.65	0.51	มากที่สุด
3.3.10 ผู้บริหารและบุคลากร ในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์ เพื่อสร้างความเข้าใจอันดี ต่อกัน ทั้งแบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ และ สร้างความผูกพันของ บุคลากรในองค์กรจนรู้สึก เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.64	0.52	มากที่สุด	4.70	0.49	มากที่สุด

ตาราง 18 (ต่อ)

รายการ	ความเป็นไปได้		ระดับความเป็นไปได้	ความเป็นประโยชน์		ระดับความเป็นประโยชน์
	n = 333			n = 333		
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
3.3.11 บุคลากรมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร และคอยให้ความช่วยเหลือเอื้ออาทรต่อกัน	4.66	0.54	มากที่สุด	4.68	0.48	มากที่สุด
3.3.12 องค์กรมีการประกาศมอบโล่ รางวัล หรือการมอบเกียรติบัตรเพื่อเชิดชูเกียรติให้แก่บุคลากร	4.62	0.55	มากที่สุด	4.74	0.44	มากที่สุด
3.3.13 องค์กรมีการสร้างโอกาสให้บุคลากรได้มีเวทีการพูดการนำเสนอเพื่อแสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน	4.55	0.60	มากที่สุด	4.69	0.46	มากที่สุด
3.3.14 ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรมีการยอมรับความหลากหลาย	4.32	0.78	มาก	4.53	0.52	มากที่สุด
รวมด้านที่ 3	4.56	0.44	มากที่สุด	4.69	0.37	มากที่สุด
ด้านที่ 4 ด้านร่างกายและจิตใจ (Physical and Mental Health)						
3.4.1 ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรมีสุขภาพที่แข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ และมีความรอบรู้ด้านสุขภาพ	4.50	0.58	มากที่สุด	4.73	0.48	มากที่สุด

ตาราง 18 (ต่อ)

รายการ	ความเป็นไปได้		ระดับความเป็นไปได้	ความเป็นประโยชน์		ระดับความเป็นประโยชน์
	ไปได้			ประโยชน์		
	n = 333			n = 333		
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
3.4.2 ผู้บริหารและบุคลากร ในองค์กรมีพฤติกรรม การบริโภคที่ดีและเหมาะสม กับวัย	4.46	0.66	มาก	4.54	0.53	มากที่สุด
3.4.3 ผู้บริหารและบุคลากร ในองค์กรมีการพักผ่อน ที่เพียงพอเหมาะสมต่อ การดำเนินชีวิต	4.39	0.70	มาก	4.47	0.51	มาก
3.4.4 องค์กรมีการจัดเตรียม ทรัพยากรที่ส่งเสริม สนับสนุนการบริการ ด้านสุขภาพอย่างมี ประสิทธิภาพและปลอดภัย แก่บุคลากร และมีหน่วย หรือศูนย์พยาบาลในองค์กร	4.43	0.72	มาก	4.56	0.53	มากที่สุด
3.4.5 องค์กรมีการแจ้งข่าวสาร ด้านการบริการทางด้าน สุขภาพผ่านช่องทางที่ หลากหลายและการส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากร ในองค์กรมีการตรวจสุขภาพ ประจำปี	4.30	0.82	มาก	4.46	0.51	มาก

ตาราง 18 (ต่อ)

รายการ	ความเป็นไปได้		ระดับความเป็นไปได้	ความเป็นประโยชน์		ระดับความเป็นประโยชน์
	ไปได้			ประโยชน์		
	n = 333			n = 333		
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
3.4.6 องค์กรมีการควบคุมดูแลร้านค้าและสวัสดิการอาหารภายในโรงเรียนให้มีสุขลักษณะและโภชนาการที่ดี	4.49	0.53	มาก	4.59	0.49	มากที่สุด
3.4.7 องค์กรมีการสร้างขวัญและกำลังใจ ยกย่องชมเชยตามกิจกรรมพิเศษต่าง ๆ	4.70	0.51	มากที่สุด	4.81	0.43	มากที่สุด
3.4.8 องค์กรมีการจัดกิจกรรมผ่อนคลายทางด้านร่างกายและจิตใจ มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพอย่างสม่ำเสมอและมีระบบการให้คำปรึกษา	4.41	0.67	มาก	4.50	0.54	มากที่สุด
รวมด้านที่ 4	4.46	0.49	มาก	4.58	0.36	มากที่สุด
ด้านที่ 5 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Compensation and Benefits)						
3.5.1 บุคลากรในองค์กรได้รับสิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ และสวัสดิการที่เหมาะสมต่อการดำรงชีวิตที่นอกเหนือจากอัตราค่าจ้างที่ได้รับ	4.30	0.67	มาก	4.45	0.53	มาก

ตาราง 18 (ต่อ)

รายการ	ความเป็นไปได้		ระดับความเป็นไปได้	ความเป็นประโยชน์		ระดับความเป็นประโยชน์
	n = 333			n = 333		
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
3.5.2 บุคลากรในองค์กรมีวินัยในการใช้จ่าย จัดการกับรายรับและรายจ่าย และจัดการค่าใช้จ่ายให้เหมาะสมกับตนเองได้	4.31	0.68	มาก	4.55	0.52	มากที่สุด
3.5.3 บุคลากรในองค์กรมีการวางแผนการใช้จ่ายเงิน และมีเงินออม เพื่อใช้ในเวลาฉุกเฉิน	4.36	0.64	มาก	4.61	0.52	มากที่สุด
3.5.4 บุคลากรในองค์กรยึดหลักความพอเพียงของชีวิต ไม่ก่อหนี้กับสิ่งฟุ่มเฟือย	4.35	0.68	มาก	4.63	0.56	มากที่สุด
3.5.5 องค์กรมีการสนับสนุนและส่งเสริมความสามารถของบุคลากร ในการสร้างอาชีพ	4.35	0.73	มาก	4.49	0.69	มาก
3.5.6 องค์กรมีการจัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรด้านการวางแผนการใช้จ่ายเงิน	4.28	0.75	มาก	4.48	0.64	มาก
รวมด้านที่ 5	4.32	0.57	มาก	4.53	0.45	มากที่สุด
ด้านที่ 6 ด้านความรู้ความสามารถ (Knowledge and Ability)						
3.6.1 บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพิ่มพูนความรู้จากแหล่งต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง	4.65	0.52	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด

ตาราง 18 (ต่อ)

รายการ	ความเป็นไปได้		ระดับความเป็นไปได้	ความเป็นประโยชน์		ระดับความเป็นประโยชน์
	ไปได้			ประโยชน์		
	n = 333			n = 333		
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
3.6.2 บุคลากรในองค์กรนำความรู้จากการพัฒนาตนเองมาใช้ตามความชำนาญและเชี่ยวชาญของตนเองได้อย่างเหมาะสม จนสามารถถ่ายทอดผู้อื่นในงานที่ตนรู้ได้	4.50	0.61	มากที่สุด	4.63	0.50	มากที่สุด
3.6.3 องค์กรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสมและสม่ำเสมอ	4.69	0.48	มากที่สุด	4.83	0.38	มากที่สุด
3.6.4 องค์กรมีการสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรมีการพัฒนาผลงานไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในงาน	4.45	0.68	มาก	4.61	0.51	มากที่สุด
3.6.5 องค์กรมีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนและต่อเนื่อง	4.64	0.53	มากที่สุด	4.79	0.41	มากที่สุด
3.6.6 องค์กรมีการเลือกคนให้เหมาะกับงาน เพื่อใช้ศักยภาพของบุคลากรให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด	4.53	0.59	มากที่สุด	4.75	0.46	มากที่สุด

ตาราง 18 (ต่อ)

รายการ	ความเป็นไปได้		ระดับความเป็นไปได้	ความเป็นประโยชน์		ระดับความเป็นประโยชน์
	n = 333			n = 333		
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
3.6.7 องค์การมีการจัดให้มีการฝึกอบรมโดยมีรูปแบบที่หลากหลาย มีการฝึกปฏิบัติงานจริง หรือสอนในระหว่างปฏิบัติงานจริง หรือการศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่น	4.49	0.57	มาก	4.64	0.52	มากที่สุด
3.6.8 ผู้บริหารและบุคลากรในองค์การตระหนักรู้ในตัวเอง	4.48	0.55	มาก	4.67	0.49	มากที่สุด
รวมด้านที่ 6	4.55	0.43	มากที่สุด	4.70	0.36	มากที่สุด
ส่วนที่ 2 การดำเนินการ						
การดำเนินการบริหารแบบมีส่วนร่วม	4.69	0.50	มากที่สุด	4.82	0.40	มากที่สุด
รวม	4.59	0.64	มากที่สุด	4.73	0.46	มากที่สุด
ส่วนที่ 3 ผลผลิต						
การบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.50	0.59	มากที่สุด	4.63	0.54	มากที่สุด
รวม	4.50	0.59	มากที่สุด	4.63	0.54	มากที่สุด

ตาราง 18 (ต่อ)

รายการ	ความเป็นไปได้		ระดับความเป็นไปได้	ความเป็นประโยชน์		ระดับความเป็นประโยชน์	
	ไปได้			ประโยชน์			
	n = 333			n = 333			
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		
ส่วนที่ 4 ผลลัพธ์							
ความสุขของผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษานักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน	4.61	0.54	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด	
รวม	4.61	0.54	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด	
รวมองค์ประกอบที่ 3	4.52	0.51	มากที่สุด	4.67	0.42	มากที่สุด	
องค์ประกอบที่ 4 เจาะใจความสำเร็จของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน							
4.1 ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำที่มุ่งมั่นในการพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข	4.50	0.64	มากที่สุด	4.63	0.51	มากที่สุด	
4.2 ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข	4.56	0.65	มากที่สุด	4.68	0.49	มากที่สุด	
4.3 การดำเนินการสร้างองค์กรแห่งความสุขอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	4.44	0.67	มาก	4.68	0.49	มากที่สุด	
4.4 การมีวัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรมที่มุ่งสร้างองค์กรแห่งความสุข และมีเป้าหมายความสำเร็จในทิศทางเดียวกัน	4.42	0.51	มาก	4.45	0.56	มาก	

ตาราง 18 (ต่อ)

รายการ	ความเป็นไปได้		ระดับความเป็นไปได้	ความเป็นประโยชน์		ระดับความเป็นประโยชน์
	ไปได้			ประโยชน์		
	n = 333			n = 333		
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
4.5 สถานศึกษาสร้างการมีส่วนร่วมกับภาคีเครือข่ายและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	4.43	0.56	มาก	4.72	0.47	มากที่สุด
รวมองค์ประกอบที่ 4	4.47	0.46	มาก	4.63	0.40	มากที่สุด
ภาพรวม	4.50	0.49	มากที่สุด	4.64	0.41	มากที่สุด

จากตาราง 18 ผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าในภาพรวมมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.49) รองลงมา ได้แก่ องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการในการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.51) องค์ประกอบที่ 1 หลักการของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.50) และองค์ประกอบที่ 4 เจื่อนไขความสำเร็จของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเป็นไปได้ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.46) จึงสรุปได้ว่าความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผ่านเกณฑ์การประเมิน

ในส่วนของการประเมินความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าในภาพรวมมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.41)

เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการในการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.42) รองลงมา ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 หลักการของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.42) องค์ประกอบที่ 4 เงื่อนไขความสำเร็จของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.40) และองค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.39) จึงสรุปได้ว่า ความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผ่านเกณฑ์การประเมิน

จากผลการประเมินผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อให้รูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังแสดงในตาราง 19



ตาราง 19 แสดงข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข
ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

รูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
องค์ประกอบที่ 1 หลักการของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นำคำศัพท์ภาษาอังกฤษในแต่ละข้อออก องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นำคำศัพท์ภาษาอังกฤษในแต่ละข้อออก องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการในการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 1. ควรปรับแก้ปัจจัยนำเข้า (Input) โดยการนำหลัก 4Ms มาใช้ ได้แก่ ทรัพยากรบุคคล (Man) งบประมาณ (Money) การจัดการ (Management) และวัสดุ อุปกรณ์ (Material) มาใช้เป็นปัจจัยนำเข้า (input) 2. ควรปรับแก้กระบวนการบริหาร (Process) โดยนำองค์ประกอบในปัจจัยนำเข้า (Input) ทั้ง 6 องค์ประกอบ (เดิม) มาเป็นกระบวนการบริหาร โดยปรับแก้ไขรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบให้เป็นไปสู่นโยบายปฏิบัติ และเพิ่มเติมกระบวนการวงจรคุณภาพ (Deming Cycle) ในกระบวนการบริหาร 3. เพิ่มเติมในด้านที่ 1 ด้านการบริหารองค์กรของผู้บริหาร คือ ผู้บริหารมีบทบาทในด้านอื่น ๆ เช่น การวางแผน การนิเทศ ติดตาม ร่วมกับคณะครู เป็นต้น องค์ประกอบที่ 4 เงื่อนไขความสำเร็จของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นำคำศัพท์ภาษาอังกฤษในแต่ละข้อออก

จากตาราง 19 ผลการประเมินผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม พบว่า องค์ประกอบที่ 1 หลักการของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรนำคำศัพท์ภาษาอังกฤษในแต่ละข้อออก องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรนำคำศัพท์ภาษาอังกฤษในแต่ละข้อออก เพิ่มเติมองค์ประกอบที่ 3 กระบวนการในการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 1) ควรปรับแก้ปัจจัยนำเข้า (input) โดยการนำหลัก 4Ms มาใช้ได้แก่ ทรัพยากรบุคคล (Man) งบประมาณ (Money) การจัดการ (Management) และวัสดุ อุปกรณ์ (Material) มาใช้เป็นปัจจัยนำเข้า (input) 2) องค์ประกอบในปัจจัยนำเข้า (input) ทั้ง 6 องค์ประกอบ ควรนำไปอยู่ในส่วนของกระบวนการ (Process) และปรับรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบให้สอดคล้องสู่แนวทางปฏิบัติ และ 3) เพิ่มเติมในด้านที่ 1 ด้านการบริหารองค์กรของผู้บริหาร คือ ผู้บริหารมีบทบาทในด้านอื่น ๆ เช่น การวางแผน การนิเทศ ติดตาม ร่วมกับคณะครู เป็นต้น องค์ประกอบที่ 4 เงื่อนไขความสำเร็จของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรนำคำศัพท์ภาษาอังกฤษในแต่ละข้อออก

ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากการประเมินโดยผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาทำการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ได้รูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังแสดงในตาราง 20



ตาราง 20 แสดงรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากการประเมินโดยผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

**รูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

องค์ประกอบที่ 1 หลักการของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

- 1.1 การกำหนดนโยบายการดำเนินงานส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข
- 1.2 การกำหนดเป้าหมายการบริหารงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขที่ชัดเจน
- 1.3 องค์กรมีการบริหารแบบมีส่วนร่วม สร้างเครือข่ายจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- 1.4 การวางรากฐานการเป็นองค์กรแห่งความสุข

องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

- 2.1 เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรมให้เกิดการสื่อสารที่เปิดกว้าง การทำงานที่ให้ผลการดำเนินการที่ดีและส่งเสริมความเท่าเทียม
- 2.2 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในการส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร
- 2.3 เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีและการมีส่วนร่วมของบุคลากรให้รักและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
- 2.4 เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้พร้อมต่อการปฏิบัติการกิจของตนและองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพสู่การพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืน

องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการในการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.1 ปัจจัยนำเข้า (Input)

ด้านที่ 1 ผู้บริหาร ครูและบุคลากร (Man)

- 1.1 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข
 - 1.2 ผู้บริหารมีความเข้าใจอัตลักษณ์และบริบทขององค์กรและแสดงถึงการเป็นแบบอย่างตามอัตลักษณ์ขององค์กร
 - 1.3 ผู้บริหารเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านองค์กรแห่งความสุขให้บรรลุผลสำเร็จอย่างจริงจังและมีความต่อเนื่อง
-

ตาราง 20 (ต่อ)

รูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

- 1.4 ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรมีสุขภาพที่แข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจและมีความรอบรู้ด้านสุขภาพ
- 1.5 องค์กรมีการเลือกคนให้เหมาะกับงานเพื่อใช้ศักยภาพของบุคลากรให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

ด้านที่ 2 งบประมาณ (Money)

- 2.1 บุคลากรในองค์กรมีการวางแผนการใช้จ่ายเงินและมีเงินออม เพื่อใช้ในเวลาคูณเงิน
- 2.2 บุคลากรในองค์กรได้รับสิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ และสวัสดิการที่เหมาะสมต่อการดำรงชีวิตที่นอกเหนือจากอัตราค่าจ้างที่ได้รับ

ด้านที่ 3 ทรัพยากร (Materials)

- 3.1 องค์กรมีความปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สินที่เอื้อต่อการทำงานและการเรียนรู้
- 3.2 องค์กรมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่พร้อมในการทำงาน ได้แก่ วัสดุ และอุปกรณ์สำนักงาน เฟอร์นิเจอร์ คอมพิวเตอร์ หรือระบบอินเทอร์เน็ต ฯลฯ
- 3.3 องค์กรมีแหล่งเรียนรู้ สถานที่ ที่เพียงพอต่อการเรียนรู้การพัฒนาระบบการคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์กรที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์และบริบทขององค์กร
- 3.4 องค์กรมีสวัสดิการด้านความปลอดภัยโดยการจัดอบรมแผนเผชิญเหตุภัยพิบัติต่าง ๆ ตามบริบทของแต่ละพื้นที่และระบบการส่งต่อไปสถานพยาบาลใกล้เคียง
- 3.5 องค์กรมีทรัพยากรที่ส่งเสริม สนับสนุนการบริการด้านสุขภาพอย่างมีประสิทธิภาพ และปลอดภัยแก่บุคลากร และมีหน่วยหรือศูนย์พยาบาลในองค์กร
- 3.6 องค์กรมีระบบโภชนาการในโรงอาหารหรือศูนย์อาหารในการรับประทานอาหารเช้าที่ส่งเสริมต่อสุขภาพที่ดี

ด้านที่ 4 การบริหารจัดการ (Management)

- 4.1 ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย และแผนการดำเนินงานในการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขที่ชัดเจน
- 4.2 ผู้บริหารมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพแก่บุคลากรในองค์กรเกี่ยวกับนโยบายแผนการดำเนินงานมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข
- 4.3 บุคลากรในองค์กรประสานงานร่วมมือกันในการทำงาน
- 4.4 องค์กรมีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนและต่อเนื่อง

ตาราง 20 (ต่อ)

รูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.2 การดำเนินการ (Process)

ดำเนินการบริหารโดยหลักวงจรบริหารงานคุณภาพ (PDCA) ควบคู่กับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) 6 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านการบริหารองค์กรของผู้บริหาร (Organization Administration)

- 3.2.1.1 ผู้บริหารอธิบายหลักการและเหตุผลในการนำแนวคิดองค์กรแห่งความสุขมาใช้ในการพัฒนาองค์กรได้
- 3.2.1.2 ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานตามพันธกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กรด้วยความเต็มใจ
- 3.2.1.3 ผู้บริหารนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารและกำกับดูแลองค์กร
- 3.2.1.4 ผู้บริหารส่งเสริมบุคลากรในองค์กรให้มีความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ หน้าที่ของตนเอง และเชื่อมั่น เชื่อใจซึ่งกันและกัน
- 3.2.1.5 ผู้บริหารส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีในองค์กรทั้งระหว่างบุคคลภายในทีมทั้งองค์กร

ด้านที่ 2 ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment)

- 3.2.2.1 องค์กรจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานโดยรอบที่น่านอยู่ ร่มรื่น อากาศถ่ายเทได้สะดวก และมีต้นไม้
- 3.2.2.2 องค์กรจัดสภาพแวดล้อมที่สะอาด เป็นระเบียบ โดยประยุกต์ใช้แนวคิดองค์กรสีเขียวในการจัดสภาพแวดล้อมภายในองค์กร
- 3.2.2.3 องค์กรส่งเสริมการรักษาความสะอาด ถนนหนทาง การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลต่าง ๆ

ด้านที่ 3 ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationships at Work)

- 3.2.3.1 ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย และแผนการดำเนินงานขององค์กร
- 3.2.3.2 ผู้บริหารและบุคลากรเคารพ รับฟังความคิดเห็น และมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
- 3.2.3.3 ผู้บริหารและบุคลากรเรียนรู้และปรับปรุงการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง
- 3.2.3.4 ผู้บริหารและบุคลากรมีปฏิสัมพันธ์อันดีต่อกัน
- 3.2.3.5 ผู้บริหารและบุคลากรช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อ และให้คำแนะนำซึ่งกันและกันด้วยไมตรีจิต
- 3.2.3.6 ผู้บริหารและบุคลากรยอมรับในความรู้ความสามารถซึ่งกันและกัน

ตาราง 20 (ต่อ)

รูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

- 3.2.3.7 ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรเพื่อเกิด
มิตรภาพที่ดีในการอยู่ร่วมกันในองค์กร
- 3.2.3.8 ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรยอมรับความหลากหลาย
- 3.2.3.9 ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีต่อกันทั้งแบบเป็น
ทางการและไม่เป็นทางการ และสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กรจนรู้สึก
เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
- 3.2.3.10 องค์กรจัดกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในองค์กรเพื่อความสามัคคี
- 3.2.3.11 องค์กรสร้างโอกาสให้บุคลากรได้มีเวที การพูด การนำเสนอ เพื่อแสดงความคิดเห็น
แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน
- 3.2.3.12 องค์กรมีการประกาศ มอบโล่ รางวัล หรือมอบเกียรติบัตร เพื่อเชิดชูเกียรติให้แก่บุคลากร
- 3.2.3.13 บุคลากรมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรและคอยให้ความช่วยเหลือเอื้ออาทรต่อกัน

ด้านที่ 4 ด้านร่างกายและจิตใจ (Physical and Mental Health)

- 3.2.4.1 องค์กรสร้างขวัญและกำลังใจ ยกย่องชมเชยตามกิจกรรมพิเศษต่าง ๆ
- 3.2.4.2 องค์กรจ้างชาวสารด้านการบริการทางด้านสุขภาพผ่านช่องทางที่หลากหลายและส่งเสริม
สนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรมีการตรวจสุขภาพประจำปี
- 3.2.4.3 องค์กรจัดกิจกรรมผ่อนคลายทางด้านร่างกายและจิตใจ มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ
อย่างสม่ำเสมอ และมีระบบการให้คำปรึกษา
- 3.2.4.5 องค์กรควบคุมดูแลร้านค้าและสวัสดิการอาหารภายในโรงเรียนให้มีสุขลักษณะและ
โภชนาการที่ดี
- 3.2.4.6 ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรพักผ่อนที่เพียงพอเหมาะสมต่อการดำเนินชีวิต
- 3.2.4.7 ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรบริโภคอาหารที่ดีและเหมาะสมกับวัย

ด้านที่ 5 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Compensation and Benefits)

- 3.2.5.1 องค์กรจัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรด้านการวางแผนการใช้จ่ายเงิน
- 3.2.5.2 องค์กรสนับสนุนและส่งเสริมความสามารถของบุคลากร ในการสร้างอาชีพ
- 3.2.5.3 บุคลากรในองค์กรยึดหลักความพอเพียงของชีวิต ไม่ก่อหนี้กับสิ่งฟุ่มเฟือย
- 3.2.5.4 บุคลากรในองค์กรมีวินัยในการใช้จ่าย จัดการกับรายรับและรายจ่ายและจัดการค่าใช้จ่าย
ให้เหมาะสมกับตนเองได้

ตาราง 20 (ต่อ)

รูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ด้านที่ 6 ด้านความรู้ความสามารถ (Knowledge and Ability)

- 3.2.6.1 องค์กรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสมและสม่ำเสมอ
- 3.2.6.2 องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรมีการพัฒนาผลงานไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในงาน
- 3.2.6.3 องค์กรจัดให้มีการฝึกอบรมโดยมีรูปแบบที่หลากหลาย มีการฝึกปฏิบัติงานจริงหรือสอนในระหว่างปฏิบัติงานจริง หรือการศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่น
- 3.2.6.4 ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรมีการตระหนักรู้ในตัวเอง
- 3.2.6.5 บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพิ่มพูนความรู้จากแหล่งต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
- 3.2.6.6 บุคลากรในองค์กรนำความรู้จากการพัฒนาตนเองมาใช้ตามความชำนาญและเชี่ยวชาญของตนเองได้อย่างเหมาะสม จนสามารถถ่ายทอดผู้อื่นในงานที่ตนรู้ได้

3.3 ผลผลิต (Output)

การบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

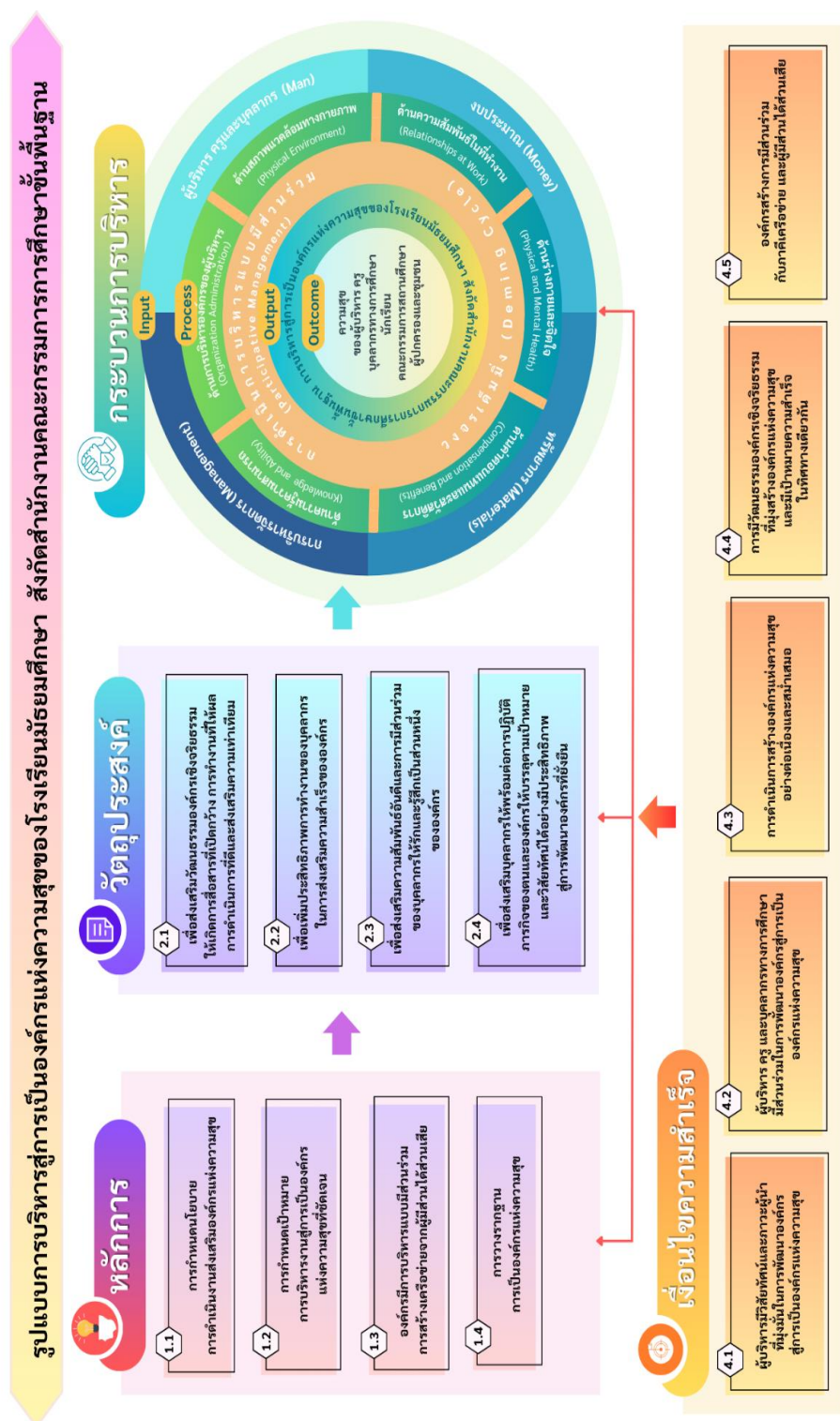
3.4 ผลลัพธ์ (Outcome)

ความสุขของผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชน

องค์ประกอบที่ 4 เจเนอรัลความสำเร็จของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

- 4.1 ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำที่มุ่งมั่นในการพัฒนาองค์กร สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข
- 4.2 ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข
- 4.3 การดำเนินการสร้างองค์กรแห่งความสุขอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
- 4.4 การมีวัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรมที่มุ่งสร้างองค์กรแห่งความสุขและมีเป้าหมายความสำเร็จในทิศทางเดียวกัน
- 4.5 องค์กรสร้างการมีส่วนร่วมกับภาคีเครือข่าย และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

สรุปผลการสร้างรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับสมบูรณ์ ดังภาพ 16



ภาพ 16 แสดงรูปแบบการบริหารจัดการเป็นองค์กรแห่งความสุจริตของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัย เรื่อง รูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ซึ่งใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานระหว่างวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีวัตถุประสงค์หลัก คือ เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และวัตถุประสงค์เฉพาะ คือ 1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและแนวทางในการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2. เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3. เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสรุปผลการดำเนินการวิจัยรวม 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2 ผลการศึกษาความคิดเห็นขององค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ขององค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ผลการศึกษาแนวทางการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 2 ผลการสร้างรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ผลการยกร่างรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ผลการสร้างรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 3 ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการนำเสนอ ดังนี้

1.1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการบริหารองค์กรของผู้บริหาร 2) ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ 3) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน 4) ด้านร่างกายและจิตใจ 5) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และ 6) ด้านความรู้ความสามารถ

1.2 ผลการศึกษาคำคิดเห็นที่มีต่อองค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า คำคิดเห็นต่อองค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการบริหารของผู้บริหาร ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านร่างกายและจิตใจ ด้านความรู้ความสามารถ และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ

1.3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ขององค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนขององค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์

โดยการเก็บข้อมูลจากการสอบถามความคิดเห็นผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมและรายด้านมีความสอดคล้องของข้อมูลระหว่างโมเดลเชิงทฤษฎีกับข้อมูลโมเดลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

2. ผลการศึกษาแนวทางการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 หลักการของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการในการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารองค์กรของผู้บริหาร 2) ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ 3) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน 4) ด้านร่างกายและจิตใจ 5) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และ 6) ด้านความรู้ความสามารถ และองค์ประกอบที่ 4 เงื่อนไขความสำเร็จของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 2 ผลการสร้างรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ผลการยกร่างรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

ร่างรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

องค์ประกอบที่ 1 หลักการของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. การกำหนดนโยบายการดำเนินงานส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข
2. การกำหนดเป้าหมายการบริหารงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขที่ชัดเจน
3. สถานศึกษามีการบริหารแบบมีส่วนร่วม
4. การวางรากฐานการเป็นองค์กรแห่งความสุข

**องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข
ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

1. เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรมในองค์กร
2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในการส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร
3. เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดี และการมีส่วนร่วมของบุคลากรให้รักและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
4. เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้พร้อมต่อการปฏิบัติภารกิจของตนและองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการในการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข
ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

1. ด้านการบริหารองค์กรของผู้บริหาร (Organization Administration)

- 1.1 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข
- 1.2 ผู้บริหารสามารถอธิบายหลักการและเหตุผลในการนำแนวคิดองค์กรแห่งความสุขมาใช้ในการพัฒนาองค์กรได้
- 1.3 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่มีความเข้มแข็งในการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย และแผนการดำเนินงานในการขับเคลื่อนองค์กรที่ชัดเจน
- 1.4 ผู้บริหารขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านองค์กรแห่งความสุขให้บรรลุผลสำเร็จอย่างจริงจังและมีความต่อเนื่อง
- 1.5 ผู้บริหารกำหนดลำดับขั้นตอนในการสร้างองค์กรแห่งความสุขที่ชัดเจน
- 1.6 ผู้บริหารสื่อสารกระบวนการดำเนินงานกับบุคลากรในองค์กรได้อย่างชัดเจน
- 1.7 ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานตามวิสัยทัศน์ขององค์กรด้วยความเต็มใจ
- 1.8 ผู้บริหารมีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหาร
- 1.9 ผู้บริหารมีความเข้าใจอัตลักษณ์และบริบทขององค์กรที่บริหารเป็นอย่างดี
- 1.10 ผู้บริหารมีการส่งเสริมบุคลากรในองค์กรให้มีความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ หน้าที่ของตนเอง และมีความเชื่อใจ เชื่อมั่นซึ่งกันและกัน

2. ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment)

- 2.1 องค์กรจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานโดยรอบที่น่าอยู่ ร่มรื่น อากาศถ่ายเทได้สะดวก มีต้นไม้ และอากาศบริสุทธิ์
- 2.2 องค์กรจัดสภาพแวดล้อมที่สะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อย
- 2.3 องค์กรจัดระบบโภชนาการในโรงอาหารหรือศูนย์อาหารในการรับประทาน อาหารที่ส่งเสริมต่อสุขภาพที่ดี

2.4 องค์กรส่งเสริมการรักษาความสะอาด ถนนหนทาง การกำจัดขยะมูลฝอย และ สิ่งปฏิกูลต่าง ๆ

2.5 องค์กรมีความปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สินที่เอื้อต่อการทำงาน

2.6 องค์กรมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่พร้อมในการทำงาน เช่น เฟอร์นิเจอร์ คอมพิวเตอร์ หรือระบบอินเทอร์เน็ต ฯลฯ

2.7 องค์กรมีแหล่งเรียนรู้ สถานที่ วัสดุ และอุปกรณ์ที่เพียงพอต่อการเรียนรู้ การพัฒนากระบวนการคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์กร

3. ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationships at Work)

3.1 ผู้บริหารและบุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานในองค์กร

3.2 ผู้บริหารและบุคลากรเคารพและยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

3.3 ผู้บริหารและบุคลากรเรียนรู้และปรับปรุงการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

3.4 ผู้บริหารและบุคลากรมีปฏิสัมพันธ์อันดีต่อกัน

3.5 บุคลากรในองค์กร มีการประสานงานร่วมมือกันในการปฏิบัติหน้าที่

3.6 ผู้บริหารและบุคลากรให้ความช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อ และให้คำแนะนำซึ่งกันและกัน

ด้วยไม่ตรีจิต

3.7 ผู้บริหารและบุคลากรมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

3.8 ผู้บริหารและบุคลากรยอมรับในความรู้ความสามารถซึ่งกันและกัน

3.9 ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรมีความเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบ ขององค์กร เพื่อเกิดมิตรภาพที่ดีในองค์กร

3.10 องค์กรมีการจัดกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในองค์กร

3.11 ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็น ทางการ เพื่อสร้างความเข้าใจได้อย่างลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น

3.12 ผู้บริหารส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีในองค์กร ทั้งระหว่างบุคคล ภายในทีม หรือทั้งองค์กร

4. ด้านร่างกายและจิตใจ (Physical and Mental Health)

4.1 ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรมีสุขภาพที่แข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ

4.2 ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรมีพฤติกรรมกรบริโภคที่ดีและเหมาะสม

4.3 ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรมีการพักผ่อนที่เพียงพอเหมาะสมต่อชีวิต เช่น มีการสร้างสมดุลชีวิตกับการทำงาน เพื่อลดผลกระทบจากการแบกรับภาระหน้าที่การงานที่มาก จนเกินไป เป็นต้น

4.4 องค์กรมีการจัดเตรียมทรัพยากรที่ส่งเสริม สนับสนุนการบริการด้านสุขภาพ
อย่างมีประสิทธิภาพและปลอดภัยแก่บุคลากร เช่น เครื่องวัดความดันโลหิต โปรทัวด์ใช้ เป็นต้น

4.5 องค์กรมีการแจ้งข่าวสารการบริการทางด้านสุขภาพแก่บุคลากรในองค์กร

4.6 องค์กรมีการส่งเสริมและสนับสนุน ให้บุคลากรในองค์กรมีการตรวจสุขภาพ
ประจำปี

4.7 บุคลากรมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร และคอยให้ความช่วยเหลือ
เอื้ออาทรต่อกัน

4.8 ผู้บริหารและบุคลากรมีความผูกพันในองค์กรจนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

4.9 องค์กรมีการควบคุมดูแลร้านค้าและสวัสดิการอาหารภายในโรงเรียนให้มี
สุขลักษณะและโภชนาการที่ดี

4.10 องค์กรมีการสร้างขวัญและกำลังใจ ตามกิจกรรมพิเศษต่าง ๆ เช่น วันเกิด
หรือเทศกาลสำคัญ เป็นต้น

4.11 องค์กรมีการจัดกิจกรรมผ่อนคลายทางจิตใจ เช่น การจัดอบรมโดยมีวิทยากร
เฉพาะด้านในการสร้างภูมิคุ้มกันด้านจิตใจ เป็นต้น

4.12 องค์กรมีการจัดกิจกรรมผ่อนคลายทางด้านร่างกาย เช่น การออกกำลังกาย
การเดินแอโรบิค มีการจัดกิจกรรมการแข่งขันกีฬา เป็นต้น

5. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Compensation and Benefits)

5.1 บุคลากรในองค์กรได้รับค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เหมาะสม
ต่อการดำรงชีวิต

5.2 บุคลากรในองค์กรได้รับสิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ที่นอกเหนือจาก
อัตราค่าจ้างที่ได้รับ การมีสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ทำเลื้อโรงเรียน มีงานจัดเลี้ยง เป็นต้น

5.3 บุคลากรในองค์กรมีวินัยในการใช้จ่าย จัดการกับรายรับและรายจ่าย
และจัดการค่าใช้จ่ายให้เหมาะสมกับตนเองได้

5.4 บุคลากรในองค์กรมีการวางแผนการใช้จ่ายเงินและมีเงินออม เพื่อใช้ในเวลา
ฉุกเฉิน

5.5 บุคลากรในองค์กรยึดหลักความพอเพียงของชีวิต ไม่ก่อนหน้ากับสิ่งฟุ่มเฟือย

5.6 องค์กรมีสวัสดิการด้านความปลอดภัย เช่น การจัดอบรมแผนเผชิญเหตุภัยพิบัติ
ต่าง ๆ ตามบริบทของแต่ละพื้นที่

5.7 องค์กรมีการประกาศ มอบโล่ รางวัล หรือเกียรติบัตร เพื่อเชิดชูเกียรติให้แก่
บุคลากร

5.8 องค์กรมีการสนับสนุนและส่งเสริมความสามารถของบุคลากร ในการสร้างอาชีพเสริมเพื่อให้ได้รายได้เสริม

6. ด้านความรู้ความสามารถ (Knowledge and Ability)

6.1 บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพิ่มพูนความรู้จากแหล่งต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

6.2 บุคลากรในองค์กรนำความรู้จากการพัฒนาตนเองมาใช้ตามความชำนาญ และเชี่ยวชาญของตนเองได้อย่างเหมาะสม

6.3 บุคลากรในองค์กรพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความรู้จนสามารถถ่ายทอดผู้อื่นได้ ในงานที่ตนรู้

6.4 องค์กรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างเหมาะสมและสม่ำเสมอ เช่น การอบรม การเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ เป็นต้น

6.5 องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรทำผลงานนำไปสู่การเป็นมืออาชีพ และความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน

6.6 องค์กรมีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนและต่อเนื่อง

6.7 องค์กรมีการเลือกคนให้เหมาะกับงาน เพื่อใช้ศักยภาพของบุคลากรให้คุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด

6.8 องค์กรมีการสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรมีพัฒนาผลงานไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในงาน

6.9 องค์กรมีการจัดให้มีการฝึกอบรมโดยมีรูปแบบที่หลากหลาย มีการฝึกปฏิบัติงานจริง หรือสอนในระหว่างปฏิบัติงานจริง หรือการศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่น

6.10 องค์กรมีการสร้างโอกาสให้บุคลากรได้มีเวทีการพูด การนำเสนอ เพื่อแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

องค์ประกอบที่ 4 เงื่อนไขความสำเร็จของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำ
2. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข

3. การดำเนินการสร้างองค์กรแห่งความสุขอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

4. การมีวัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรมและมีเป้าหมายความสำเร็จในทิศทางเดียวกัน

2. ผลการสร้างรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า รูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาพรวม มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่ 4 เงื่อนไขความสำเร็จของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ของโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำ 2) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข 3) การดำเนินการสร้างองค์กรแห่งความสุขอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ และ 4) การมีวัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรมและมีเป้าหมายความสำเร็จ ในทิศทางเดียวกัน รองลงมา ได้แก่ องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการในการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า (Input) 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารองค์กรของผู้บริหาร 2) ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ 3) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน 4) ด้านร่างกายและจิตใจ 5) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และ 6) ด้านความรู้ความสามารถ การดำเนินการ (Process) ได้แก่ การดำเนินการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผลผลิต (Output) ได้แก่ การบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และผลลัพธ์ (Outcome) ได้แก่ ความสุขของผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน และความเหมาะสมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 หลักการของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย 1) การกำหนดนโยบายการดำเนินงานส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข 2) การกำหนดเป้าหมายการบริหารงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขที่ชัดเจน 3) สถานศึกษามีการบริหารแบบมีส่วนร่วม และ 4) การวางรากฐานการเป็นองค์กรแห่งความสุข

ตอนที่ 3 ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า รูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็น

รายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการในการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ องค์ประกอบที่ 4 เงื่อนไขความสำเร็จของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ในส่วนของผลการประเมินความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า รูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมมีความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการในการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 หลักการของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นประโยชน์ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ซึ่งสามารถอภิปรายได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 หลักการของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. การกำหนดนโยบายการดำเนินงานส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข ทั้งนี้เนื่องจากการกำหนดนโยบายเป็นการสร้างความชัดเจนในการบริหารงานในองค์กรว่าจะดำเนินการไปในทิศทางใด ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการสร้างความเข้าใจและการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานให้มีแนวคิด

และการดำเนินงานในทิศทางที่สอดคล้องกันกับนโยบาย สอดคล้องกับแนวคิดของ บุรินทร์ เทพสาร (2557) กล่าวว่า ผู้นำองค์กรมีวิสัยทัศน์ด้านองค์กรแห่งความสุข กำหนดนโยบายด้านองค์กรแห่งความสุขชัดเจน และให้การสนับสนุนการดำเนินงานด้านองค์กรแห่งความสุขอย่างจริงจัง และมีความต่อเนื่อง ส่งผลให้พัฒนางานองค์กรให้ประสบความสำเร็จและสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศกร ศรีรงค์ทอง (2565) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดนโยบายและแผนการดำเนินงาน ซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญมากในการชี้นำและมีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข

2. การกำหนดเป้าหมายการบริหารงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขที่ชัดเจน ทั้งนี้เนื่องจากการขับเคลื่อนองค์กรด้วยการกำหนดเป้าหมายหรือเป้าประสงค์ต้องสอดคล้องกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงานหรือบุคลากรในองค์กร จะสามารถนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขได้ ซึ่งสอดคล้องกับ ขวัญเมือง บวรวัศกุล (2560, สื่อออนไลน์) กล่าวว่า การพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและให้ยุทธศาสตร์สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร ส่งผลให้องค์กรมีความพร้อมสู่การเติบโตและมีความสุขอย่างยั่งยืน และสอดคล้องกับ ศราวุฒิ อินดา และวันทนา อมตารียกุล (2565) กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขควรมีการกำหนดเป้าหมาย วางแผนการปฏิบัติงานให้ชัดเจน ส่งเสริมการดูแลสุขภาพร่างกาย สนับสนุนสื่อ วัสดุอุปกรณ์ต่อการปฏิบัติงาน มอบหมายภาระงานเหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละบุคคล เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวมเป็นแบบอย่างแก่บุคลากร สร้างบรรยากาศที่ทำงานให้น่าอยู่ ส่งเสริมการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน ให้คำแนะนำเรื่องการใช้ชีวิต ให้ความสำคัญกับสมาชิกในครอบครัวของบุคลากรให้มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีการวางแผนการใช้จ่ายและแสวงหารายได้ด้วยการประกอบอาชีพเสริมใช้ชีวิตตามวิถีเศรษฐกิจพอเพียง

3. สถานศึกษามีการบริหารแบบมีส่วนร่วม สร้างเครือข่ายจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งนี้เนื่องจากการเปิดโอกาสให้บุคคลที่เกี่ยวข้องในกระบวนการบริหารภายในองค์กรได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญของแต่ละคนในการดำเนินงาน และเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสม จะนำไปสู่การตัดสินใจภายในองค์กรที่ดียิ่งขึ้น สามารถลดช่องว่างระหว่างบุคลากรในทุกภาคส่วน และการแก้ไขปัญหาหรือความขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้นในองค์กรได้ ซึ่งสอดคล้องกับ ก้านทอง บุหระ (2560) กล่าวว่า การที่ผู้บริหาร หัวหน้างาน และพนักงานได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องจะเป็นส่วนสำคัญต่อการกระตุ้นกระบวนการวางแผนและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ทั้งด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน การทำงานภายในองค์กร ซึ่งในการดำเนินการในแต่ละส่วนจะมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันและสนับสนุนต่อผลการดำเนินงานของบุคลากรในทางบวกต่อองค์กร

4. การวางรากฐานการเป็นองค์กรแห่งความสุข ทั้งนี้เนื่องจากการกำหนดแนวทางหรือกรอบการบริหารระยะยาวจะนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขที่ยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัย

ของ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2561ก, สื่อออนไลน์) กล่าวว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากรในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและยุทธศาสตร์ ภายใต้การดำเนินงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง และก้าวสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ 1) เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรมให้เกิดการสื่อสารที่เปิดกว้าง การทำงานที่ให้ผลการดำเนินการที่ดีและส่งเสริมความเท่าเทียม 2) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในการส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร 3) เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีและการมีส่วนร่วมของบุคลากรให้รักและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และ 4) เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้พร้อมต่อการปฏิบัติภารกิจของตนและองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพสู่การพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืน ทั้งนี้เนื่องจากวัตถุประสงค์ที่สร้างขึ้นสอดคล้องกันกับหลักการ โดยประยุกต์เข้ากับบริบทของสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สอดคล้องกับ องค์การอนามัยโลก (Burton, 2010) กล่าวว่า สถานที่ทำงานซึ่งพนักงานและผู้บริหารร่วมมือกันเพื่อพัฒนากระบวนการของการปกป้องและสนับสนุนสุขภาพ ความปลอดภัย และความเป็นอยู่ของพนักงานทุกคน และเพื่อให้เกิดความยั่งยืนใน 4 มิติ คือสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคมจิตวิทยา ทรัพยากรบุคลากรที่มีสุขภาพดีและการมีส่วนร่วมของชุมชนกับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Dive (2004) ที่กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข คือ องค์กรที่สามารถบรรลุถึงพันธกิจที่ตั้งไว้พร้อมๆ มีความสามารถในการเติบโตและพัฒนาบุคลากรในองค์กรไปพร้อม ๆ กัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จินดารัตน์ โพธิ์นอก (2557, สื่อออนไลน์) กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุขเป็นสถานที่ทำงานที่มีความมั่นคงก้าวหน้าตามจุดประสงค์ของภารกิจคนในองค์กรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มีความพึงพอใจและตั้งใจทำงานสถานที่ทำงาน มีบรรยากาศเกื้อหนุนให้บุคลากร มีสุขภาพดีและทุกคนทุกระดับในองค์กรทำงานร่วมกันอย่างสมานฉันท์

องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการในการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า (Input) 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านผู้บริหาร ครูและบุคลากร (Man) 2) ด้านงบประมาณ (Money) 3) ด้านทรัพยากร (Materials) และ 4) ด้านการบริหารจัดการ (Management) การดำเนินการ (Process) โดยหลักวงจรบริหารงานคุณภาพ (PDCA) ควบคู่กับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารองค์กรของผู้บริหาร 2) ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ 3) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน 4) ด้านร่างกายและจิตใจ 5) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และ 6) ด้านความรู้ความสามารถ ผลผลิต (Output) ได้แก่ การบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน และผลลัพธ์ (Outcome) ได้แก่ ความสุขของผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน ทั้งนี้เนื่องจากการจะเป็นองค์กรแห่งความสุขได้นั้น ต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญที่ช่วยในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปุญญพัฒน์ คัมภีร์ และวิโรจน์ สุรสาคร (2567) กล่าวว่า การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การวางจัดสรรงบประมาณ 2) การมีส่วนร่วมในการสร้างความสัมพันธ์ 3) การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม 4) การจัดกิจกรรมการให้ความรู้ในการวางแผนการใช้จ่าย 5) การจัดให้มีการศึกษาดูงาน 6) การจัดสรรงบประมาณช่วยเหลือค่าใช้จ่ายในการศึกษาแก่บุตรของครูและบุคลากร และ 7) การอบรมปลูกฝังให้เกิดความรักและความสามัคคีแก่บุคลากร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2559) กล่าวว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากรในองค์กรอย่างมีเป้าหมายบนพื้นฐานองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรภายใต้สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสุข มีความสมานฉันท์สามัคคีธรรมในองค์กร

และจากการศึกษาองค์ประกอบของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษาให้ความสำคัญในการพัฒนากระบวนการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข และพบว่า ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน มีน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) สูงที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรซึ่งก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันเป็นเรื่องที่สำคัญ เพราะจะทำให้บรรยากาศการทำงานดีและทุกคนในองค์กรสามารถมีความสุขร่วมกันได้ แม้จะพบปัญหาในการทำงาน แต่สามารถร่วมกันแก้ไขปัญหาได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศกร ศรีรงค์ทอง (2565) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ในที่ทำงานที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยที่สำคัญ โดยจะต้องมีการแบ่งปันความรู้กัน มีความเป็นมิตร ให้คำปรึกษา ให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำได้ ทำให้คนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Simon-Thomas (2018) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมกับองค์กรซึ่งจะช่วยสร้างให้เกิดความผูกพัน ทำให้พนักงานอยากร่วมงานในระยะยาว และเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรในที่สุด

รองลงมา ได้แก่ ด้านการบริหารของผู้บริหาร ทั้งนี้เนื่องจากการที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย แผนการดำเนินงานที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานและเกิดความสุขในการทำงานจนบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับสิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานคือภาวะผู้นำและการบริหารงาน โดยมีความรู้ความสามารถในการทำงาน ปฏิบัติกับผู้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ก้านทอง บุหระ (2560) กล่าวว่า การให้ความสำคัญด้านภาวะผู้นำและความเชื่อมั่นในการสร้างองค์กรแห่งความสุขนั้น ผู้บริหารในองค์กรจะต้องให้ความสำคัญ

โดยแสดงภาวะผู้นำที่มีความเข้มแข็งวิสัยทัศน์และพฤติกรรมที่มีความสอดคล้องกันที่จะมีอิทธิพลต่อการขับเคลื่อนให้การสร้างองค์กรแห่งความสุขบรรลุผลสำเร็จ

ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ทั้งนี้เนื่องจาก สภาพแวดล้อมเป็นพื้นที่ในการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดี ส่งเสริมรูปแบบการทำงานของบุคลากรในองค์กรในทุก ๆ ด้าน เป็นสภาพแวดล้อมที่บุคลากรภายในองค์กรจะรู้สึกถึงความสบายใจเมื่ออยู่ในสถานที่นั้น ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถที่จะดึงศักยภาพการทำงานของตัวเองออกมาได้มากที่สุด ซึ่งการมีสิ่งแวดล้อมที่ดีจะส่งเสริมให้บุคลากรทำงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวัลย์ รามรัง และสานิต ฤทธิ์มนตรี (2561) กล่าวว่า คนทำงานจะมีความสุขกายและสบายใจ เมื่ออยู่ในบรรยากาศทางกายภาพที่มีพื้นที่ร่มรื่น รวมไปถึงบรรยากาศทางการทำงานที่มีเพื่อนร่วมงานที่ดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวัลย์ รามรัง และสานิต ฤทธิ์มนตรี (2561) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข คือ บรรยากาศองค์กรที่ร่มรื่น น่าอยู่น่าทำงาน รวมถึงบรรยากาศทางชีวภาพที่มีเพื่อนร่วมงานที่เป็นพี่เป็นน้อง ช่วยเหลือกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศกร ศรีรงค์ทอง (2565) กล่าวว่า การที่จะมีความสุขในการทำงาน และรู้สึกอยากที่จะมาทำงานนั้นมาจากการที่สถานที่ทำงานมีความสะดวกสบาย มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่พร้อมสำหรับการทำงานส่งผลให้เป็นองค์กรแห่งความสุข

ด้านร่างกายและจิตใจ ทั้งนี้เนื่องจากการได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากองค์กรให้บุคลากรมีวิถีชีวิตที่มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง และการมีน้ำใจต่อองค์กรเพื่อนร่วมงานคอยให้ความช่วยเหลือ เอื้ออาทรต่อกัน บุคลากรเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานอย่างเต็มที่ เกิดความผูกพันในองค์กรจนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญาภักษ์ณ์ พระระนะพันธ์ (2556) กล่าวว่า การมีสุขภาพกายและใจที่แข็งแรง พร้อมต่อการทำงาน สถานศึกษาให้ความสำคัญกับนโยบายด้านสุขภาพของบุคลากร การมีส่วนร่วมในการสร้างสุขภาวะที่ดีในการปฏิบัติงาน การสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากรจากการมีสุขภาพกายและใจที่ดี และการสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพให้แก่บุคลากร และสอดคล้องกับ สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร (2558, สื่อออนไลน์) กล่าวว่า การที่บุคลากรมีสุขภาพกายแข็งแรงมีสุขภาพใจดี มีความสุข มีความพึงพอใจในชีวิตจะทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านความรู้ความสามารถ ทั้งนี้เนื่องจากการที่บุคลากรมีการพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญและชำนาญ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีองค์กรที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัมมัญญิตตา อยู่เจริญ และเชษฐา อังกาบสี (2561) กล่าวว่า การที่บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาจากแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ เป็นการแสวงหาความรู้จนสามารถสอนคนอื่นได้ในงานที่ตนรู้ และองค์กร

มีการจัดการฝึกอบรมให้กับบุคลากร หากบุคลากรมีความรู้ที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน จะทำให้เขาเหล่านั้นสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความสุขในการทำงานในที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิกุล พุ่มซ่าง (2559) กล่าวว่า การที่บุคลากรในองค์กรมีการเรียนรู้งานด้วยตนเองอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนองค์กร มีการเปิดโอกาสและส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการพัฒนาความรู้ของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม และมีการส่งเสริมให้บุคลากรทำผลงานเพื่อความก้าวหน้าในสายงาน ส่งผลให้มีความพร้อมในการแลกเปลี่ยนความรู้ที่มีอยู่เสมอ

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ทั้งนี้เนื่องจากการที่ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เพียงพอและเหมาะสมกับงาน จะส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถจัดการกับค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ได้ โดยไม่รู้สึกเครียด ส่งผลให้บุคลากรทุ่มเทแรงกายใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล (2552) กล่าวว่า พนักงานควรได้รับค่าตอบแทนและรายได้ตลอดจนผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเป็นธรรมและเพียงพอจะส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน ซึ่งคนทำงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับเรื่องค่าตอบแทนเป็นปัจจัยแรก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศกร ศรีรงค์ทอง (2565) กล่าวว่า หากได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างเพียงพอและเหมาะสมจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกสบายใจและมีความสุขในการทำงานที่ต่อเนื่องไปจนทำให้เกิดเป็นองค์กรแห่งความสุข

องค์ประกอบที่ 4 เงื่อนไขความสำเร็จของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย

- 1) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำที่มุ่งมั่นในการพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข
- 2) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข
- 3) การดำเนินการสร้างองค์กรแห่งความสุขอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
- 4) การมีวัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรมที่มุ่งสร้างองค์กรแห่งความสุขและมีเป้าหมายความสำเร็จในทิศทางเดียวกัน และ
- 5) สถานศึกษาสร้างการมีส่วนร่วมกับภาคีเครือข่ายและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ทั้งนี้เนื่องจากเงื่อนไขความสำเร็จข้างต้นมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในด้านของสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุข โดยปัจจัยหลักในการสร้างองค์กรแห่งความสุขคือ เริ่มจากผู้นำสูงสุดขององค์กร คือ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ มีกลยุทธ์ในการนำองค์กรเปรียบเสมือน “หัวเรือ” ในการส่งเสริม สนับสนุนคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และมียุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร โดยได้รับความร่วมมือจากครู บุคลากร และนักเรียนภายในโรงเรียน และภาคีเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนในขับเคลื่อนองค์กรอย่างต่อเนื่องสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Pasha, et al. (2016, p. 72) ที่ระบุว่า การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานและร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่สะท้อนถึงความสำเร็จในการทำงานและสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศกร ศรีรงค์ทอง (2565) กล่าวว่า

การเป็นองค์กรแห่งความสุขประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้เกิดเป็นองค์กรแห่งความสุข ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัย 4 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการบริหาร (ผู้บริหารและนโยบาย) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เงื่อนไขการเป็นองค์กรแห่งความสุขเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อกันและกันที่สามารถผสมผสานดำเนินการร่วมกันเพื่อนำไปสู่การองค์กรแห่งความสุข

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า หลักการของรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมควรกำหนดนโยบายและเป้าหมายสถานศึกษาโดยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนให้สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า วัตถุประสงค์ของรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมควรเสริมสร้างวัฒนธรรมเชิงจริยธรรมในองค์กร เช่น การเป็นตัวอย่างที่ดี ส่งเสริมความโปร่งใส เปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เป็นต้น
3. จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า กระบวนการบริหารของรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมควรมีการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม สร้างการมีส่วนร่วมกับภาคีเครือข่ายและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
4. จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมควรการดำเนินการสร้างองค์กรแห่งความสุขอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอโดยการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายในองค์กรภาคีเครือข่ายและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา
2. ควรวิจัยรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาในการบริหารจัดการสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข
3. ควรวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา
4. ควรวิจัยเรื่องเครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา

บรรณานุกรม

- กมลทิพย์ ใจเที่ยง. (2562). การบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา. [วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุชฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/2607/1/57252921.pdf>
- กมลพรรณ เกาโพธิ์. (2558). รูปแบบการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- กรุงเทพธุรกิจออนไลน์. (2566). เอไอเอส ชูวัฒนธรรม FIT FUN FAIR สร้าง Excellence People รับการเติบโต. bangkokbiznews.com <https://www.bangkokbiznews.com/health/social/1057025>.
- กฤษณะ สายสมบัติ. (2566). แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขด้วยหลักไตรสิกขา. วารสารวิจัยนวัตกรรมการศึกษาและเทคโนโลยี, 1(2), 59-67.
- กษมา ชนะวงศ์. (2564). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมความเป็นเลิศของนักเรียนสถานศึกษาเอกชน. [วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุชฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร]. <https://nuir.lib.nu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/4055/3/60032155.pdf>
- ก่อกนิษฐ์ คำมะลา. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. [วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุชฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- กองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร. (2562). แผนกลยุทธ์ศาสตร์ กองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร ปี พ.ศ. 2560–2564 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2562). nu.ac.th. <https://ww2.acad.nu.ac.th/wp-content/uploads/2024/03/แผนยุทธศาสตร์กองบริการการศึกษา-พ.ศ.2562–2564-ปรับปรุง-พ.ศ.2562.pdf>.
- กัญญาลักษณ์ พระนะพันธ์. (2556). การเป็นองค์กรแห่งความสุขกับการจัดการความรู้และการมีส่วนร่วมที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยมหิดล. วารสารการบริหารการศึกษา, 3(2), 117-127.
- ก้านทอง บุหระ. (2560). องค์กรแห่งความสุข: แนวคิด กระบวนการ และบทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์. วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 28(3), 169-176.
- โกวัฒน์ เทศบุตร. (2545). การบริหารเชิงระบบ: แนวคิดและการประยุกต์ใช้. สำนักพิมพ์แห่งชาติ.

- ขวัญเมือง แก้วคำเกิง. (2556). *ก้าวไปสู่องค์กรสุขภาวะ ก้าวไปเป็น Happy Workplace ความรู้สำหรับนักสร้างสุข*. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- ขวัญเมือง บวรอัศวกุล. (2560). *การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุข (Happy Workplace)*. Google. <http://goo.gl/GeMg72>.
- คัมภีร์ สุดแท้. (2553). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 4(2), 127-136.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2545). *ทฤษฎีแนวปฏิบัติการบริหารสถานศึกษา*. บุค พอยท์.
- จินดารัตน์ โพธิ์นอก. (2557). *องค์ความรู้ภาษา-วัฒนธรรม (องค์ความรู้ภาษาไทย)*. Google. <http://www.dailynews.co.th/article/217512>.
- เจริญชัย เฟื่องสว่าง. (2553). *ความสุขในชีวิตประจำวัน*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2551). *123 สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข*. สองขาครีเอชั่น.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2559). *มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2559*. แอทโพร์พริ้นท์.
- ชามา เทียนโสภา. (2566). *รูปแบบการบริหารสถานศึกษาเอกชนเพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุข*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- ณัฐพงษ์ น้อยโคตร. (2565). *แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis
- ดิเรก วรรณเศียร. (2545). *การพัฒนาแบบจำลองแบบสมบูรณ์ในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis
- ทิพวัลย์ รามร และसानิต ฤทธิ์มนตรี. (2561). *แนวทางการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 44(1), 185-208.
- ทิตนา แคมมณี. (2556). *รูปแบบการเรียนการสอน ทางเลือกที่หลากหลาย (พิมพ์ครั้งที่ 8)*. สำนักพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธนวุฒิ แก้วนุช. (2561). *รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- ธเนศ ขำเกิด. (2553). *การจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดีในโรงเรียน*. *วารสารวิทยาสาร*, 88(2), 18-20.
- ธร สุนทรายุทธ. (2554). *ปรัชญาการบริหารจัดการ*. เนติกุลการพิมพ์.

- ธัมมัญญิตตา อยู่เจริญ และเจษฎา อังกาบสี. (2561). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจขององค์กร
แห่งความสุข: กรณีศึกษา บุคลากรมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต. *วารสารการพัฒนาทรัพยากร
มนุษย์และองค์การ*, 10(1), 34-68.
- ธิดาวัลย์ อุ่นกอง. (2559). รูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพะเยา.
มหาวิทยาลัยพะเยา
- ณัฐกร เจริญสุข. (2566). การพัฒนารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของอาจารย์ คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้ของประเทศไทย. *วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์*, 8(1), 123-139.
- นันทกานต์ จิรังกรณ์, ธาณี เกสทอง และทีปพิพัฒน์ สันตะวัน. (2563). รูปแบบการบริหารงานวิชาการ
ตามแนวคิดประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด.
วารสารศึกษาศาสตร์ มมร., 8(2), 81-93.
- นาริรัตน์ อัจฉริยะมณีกุล และภูมิพิพัฒน์ รักพรหมงคล. (2567). แนวทางพัฒนาการสร้างเสริมองค์กร
แห่งความสุขในความปรกटीใหม่ของสถานศึกษา อำเภอลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา
แห่งประเทศไทย (สพบท.)*, 6(2), 309-323.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9)*. สุวีริยาสาส์น.
- บุรินทร์ เทพสาร. (2557). *ยุทธศาสตร์การบริหารการเปลี่ยนแปลงสถาบันอุดมศึกษาเอกชนสู่การเป็น
องค์กรแห่งความสุข*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. ฐานข้อมูล
เครือข่าย ThaiLis.
- บุษกร วัฒนบุตร. (2558). องค์กรแห่งความสุขกับคุณภาพชีวิต. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*,
4(1), 65-77.
- เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล. (2552). *ปัจจัยสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่].
ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ 2568-2569.
(2567). *ราชกิจจานุเบกษา*. (เล่ม 141 ตอนพิเศษ 309 ง, น. 11-13).
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2543). *นโยบายและการวางแผน: หลักการและทฤษฎี*. เนติกุลการพิมพ์.
- ปริญญา อังศุสิงห์. (2552). *การบริหารอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปรีชา ปัญญานฤพล. (2557). *การพัฒนารูปแบบศูนย์การเรียนรู้ในสถานศึกษาเพื่อการศึกษาตลอดชีวิต*.
[วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช]. ฐานข้อมูลเครือข่าย
ThaiLis.

- ปัญญา ทองนิล. (2553). รูปแบบการพัฒนาสมรรถภาพการสอนโดยการบูรณาการแบบสอดแทรก
สำหรับนักศึกษาครู เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน. [วิทยานิพนธ์ปริญญา
ดุขฎิบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- บุญญพัฒน์ คุ่มภัย และวิโรจน์ สุรสาคร. (2567). องค์การแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2. *วารสารชมรมบัณฑิตศิลป์*, 2(3), 11-23.
- พงศกร ศรีรงค์ทอง. (2565). พงศกร ศรีรงค์ทอง, (2565). องค์การแห่งความสุข: มุมมองจากอาจารย์
มหาวิทยาลัย. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 36(2), 150-169.
- พรณรงค์ ว่องสุนทร, เกษมชาติ นเรศเสนีย์ และวิมล หอมยิ่ง. (2554). ปัจจัยที่เอื้อต่อความสุขในการ
ทำงานของพนักงานในส่วนการผลิตห่ออ่านเขียนบริษัทเวสเทิร์นดิจิทัล (ประเทศไทย) จำกัด.
[วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์].
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2553. (14 สิงหาคม 2542).
ราชกิจจานุเบกษา. (เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก, น. 1-23).
- พัฒนา พรหมณี, ศรีสุรางค์ เอี่ยมสะอาด และปณิธาน กระสังข์. (2560). แนวคิดการสร้างและพัฒนา
รูปแบบเพื่อใช้ในการดำเนินงานด้านการสาธารณสุขสำหรับนักสาธารณสุข. *วารสารวิชาการ
สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย*, 6(2), 128-135.
- พิกุล พุ่มช้าง. (2559). การวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา:
การวิเคราะห์โมเดลเปรียบเทียบการศึกษาขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษา. [วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- พิกุล พุ่มช้าง และปริญญา มีสุข. (2560). การวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของ
สถาบันการศึกษาไทย. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 10(2), 647-663.
- พลสุข หิงคานนท์. (2540). การพัฒนารูปแบบการจัดองค์การของวิทยาลัยพยาบาลกระทรวง
สาธารณสุข. [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุขฎิบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. ฐานข้อมูล
เครือข่าย ThaiLis.
- ภูมิภควิทย์ ภูมิพงศ์คชสร. (2564). รูปแบบนวัตกรรมเพื่อพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21.
วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี, 6(3), 15-28.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554*. สำนักพิมพ์
ราชบัณฑิตยสถาน.
- วนิดา ปุณปิตตา. (2561). การพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ของนักเรียนในโรงเรียนบงใต้โนนรัง
พัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.

- วิชาญ ใจเถิง. (2557). *การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามแนววิถีพุทธและวอลดอร์ฟสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- วิจิต เทพประสิทธิ์. (2558). *การจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียน*. แสงจันทร์การพิมพ์.
- วิทยา ด้านธำรงกุล. (2546). *การบริหาร*. เอ็ดดูเคชั่น.
- ศราวดี อินตา และวันทนา อมตาริยกุล. (2565). แนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย. *วารสารปัญญาปณิธาน*, 7(1), 83-96.
- ศศิธร เหล่าแท้ง และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2557). อิทธิพลของกิจกรรมสร้างสุขในองค์กรตามแนวทางความสุข 8 ประการที่มีต่อความสุขในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงานและความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal*, 7(2), 988-1006.
- ศิรินทิพย์ ผอมน้อย. (2560). *ความสุขในการทำงาน*. Google. <http://oknation.nationtv.tv/blog/clinicalpsychology>.
- สพลกิตต์ สังข์ทิพย์ และสุชาดา บวรกิตติวงศ์. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: การประยุกต์ใช้โมเดลสมการโครงสร้าง. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*, 6(1), 2563-2577.
- สมคิด บางโม. (2557). *องค์กรและการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 7) ปรับปรุงใหม่*. วิทยพัฒน์.
- สมคิด ปิ่นทอง. (2556). *รูปแบบการจัดการศึกษาแห่งประเทศไทยให้เป็นองค์กรแห่งความสุข*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis
- สมศรี สุ่มมาตย์. (2557). *รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- สมาน อัสวภูมิ. (2561). ทบทวนแนวคิดและวิธีวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ. *วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต*, 18(1), 1-13.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). (2561ก). *แผนหลัก สสส. 2561-2563*. <http://resource.thaihealth.or.th/library/hot/16191>.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). (2561ข). *รวมพลังสร้างวิถีสุขภาพะ*. <https://www.thaihealth.or.th/?p=137282>.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). (2562). *ชีวิตดีเริ่มที่เรา สร้างเสริมสุขภาพดีที่ทุกคนทำได้*. <https://www.thaihealth.or.th/?p=137336>.

- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). (2567). *การให้คุณค่าและรับฟังเสียงพนักงาน ปัจจัยสร้างองค์กรแห่งความสุขในอนาคต*. <https://knowledgesharing.thaihealth.or.th/posts/post-1710832674#post-1>.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579)*. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566-2570*. สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร. (2558). *องค์กรแห่งความสุข*. <http://www.happy8workplace.com>.
- สิรินทร แซ่ฉั่ว. (2553). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- สิรินุช สายคุณ, จิรศักดิ์ แซ่ไคว้ และนันทพงศ์ หมิแหละหมั่น. (2567). การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขเพื่อส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 7(6), 17-29.
- สุชาติ ศรีรักษา. (2550). *ระดับความสุขของครอบครัวประชาชนในตำบลเกาะปันหยี อำเภอเมืองพังงา จังหวัดพังงา*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- สุทิน พรหมสี. (2558). *การบริหารงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน*. พิมพ์ลักษณะการพิมพ์.
- สุนทรพจน์ ดำรงค์พานิช. (2563). *โปรแกรม Mplus กับการใช้วิเคราะห์ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง. (2561). การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดประสิทธิภาพ. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(2), 934-943.
- สุภาพร พิศาลบุตร. (2548). *หลักการวางแผน (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- สุรเชษฐ์ สถิตนิรามัย. (2567). *การให้คุณค่าและรับฟังเสียงพนักงาน ปัจจัยสร้างองค์กรแห่งความสุขในอนาคต*. <https://knowledgesharing.thaihealth.or.th/posts/post-1710832674#post-2>.
- เสาวลักษณ์ กิตติประภัสร์, อรณิชา สว่างฟ้า, กนกพร นิตยน์ธิพพทธิ์ และณัฐภาภรณ์ เลี่ยมจรัสกุล. (2553). *พัฒนาการแนวคิดเรื่องความสุขที่เกี่ยวข้องกับประโยชน์สุขและเศรษฐกิจพอเพียง*. <https://www.happysociety.org/papers.php>.

- อภิมุข ลิ้มพานิช. (26 พฤษภาคม 2563). *ทฤษฎีระบบ*. <https://www.dip.go.th/th/category/2020-05-26-18-47-51/2020-05-26-19-00-46>.
- อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. (2556). *ยอดกลยุทธ์การจัดการกับชั้นเรียน*. เบรนนีท.
- อรัญญ์ ยศปัญญา และอนุชา กอนพวง. (2561). รูปแบบพัฒนาสมรรถนะหัวหน้างานวิชาการ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 20(1), 232-245.
- อำนาจ ชีระวนิช. (2553). *การจัดการยุคใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. มาเธอร์ บอส แพคเกจจิ้ง.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2538). *แบบจำลองแบบสมบูรณ์ สำหรับการวางแผนของสถาบันอุดมศึกษา ในประเทศไทย: กรณีของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุทุมพร จามรมาน. (2541). *โมเดลคืออะไร*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Andreas, H. (2013). Understanding Systems Science: a Visual and Integrative Approach. *Systems Research and Behavioral Science*, 30, 580-595.
- Angela, G. (2014). The Environment Pollution in Terms of System Theory and Multicriterial Decision. *Academy of Economic Studies*, 48(4), 1-15.
- Bertalanffy, L. V. (1968). *General System Theory: Foundations, Development, Applications*. George Braziller.
- Best, J. W. (1981). *Research in Education*. Prentice-Hall.
- Burton, J. (2010). *WHO Healthy Workplace Framework and Model: Background and Supporting literature and Practices*. WHO Headquarters.
- Checkland, P. (2019). *Systems Thinking, Systems Practice*. John Wiley & Sons.
- Corbett, D. (2004). Excellence in Canada: Healthy Organizations-Achieve Results by Acting Responsibly. *Journal of Business Ethics*, 55, 125-133.
- Diener, E. (1984). Subjective Well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.
- Dive, B. (2004). *The Healthy Organization*. DMA Consultancy Limited.
- Eddie, G. M. (2014). Talent Management Vulnerability in Global Healthcare VALUE Chains: a General Systems Theory Perspective. *Journal of Business Studies Quarterly*, 5(4), 173-189.
- Eisner, E. W. (1976). Education Connoisseurship and Criticism: Their form and Function in Educational Evaluation. *Journal of Aesthetic Education*, 5(12), 135-150.
- Gavin, J. H. and Mason, R. O. (2004). The Virtuous Organization: The Value of Happiness in the Workplace. *Organizational Dynamics*, 33(4), 379-392.

- Gluck, W. F. (2004). *Management*. The Dryden Press.
- Good, C. V. (2005). *Dictionary of Education (5th ed.)*. McGraw-Hill.
- Happy Workplace Center. (2015). *Happy Workplace Center*. <http://www.happy8workplace.com/project/attach/book/123%20>.
- Helliwell, J. F., Layard, R., Sachs, J. D., De Neve, J. E., Aknin, L. B. and Wang, S. (2022). *World Happiness Report 2022*. <https://worldhappiness.report/>.
- Hersey, P., Blanchard, K. H. and Johnson, D. E. (1996). *Management of Organization Behavior (7th ed.)*. Prentice-Hall.
- Herzberg, F., Mausner, B. and Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley and Sons.
- Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H. and Gibson, J. L. (1989). *Management: Principles and Functions. (4th ed.)*. Richard D. Irwin.
- Keeves, P. J. (1988). *Educational Research, Methodology and Measurement: An International Handbook*. Pergamon.
- Ken, L. (2017). *The 5 Key Ingredients of a Happy Workplace*. <https://www.inc.com/ken-lin/the-5-key-ingredients-of-a-happyworkplace.html>.
- Kim, G. (2016). *Happy Schools A Framework for Learner Well – being in the Asia - Pacific*. The United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.
- Layard, R. (2005). *Happiness: Lessons from a New Science*. Penguin Press.
- London Healthy Workplace Award. (2019). *London Healthy Workplace Award*. Public Health England.
- Lowe, G. S. (2004). *Health Workplace Strategies: Creating Change and Achieving Results*. The Graham Lowe Group.
- Manion, J. (2003). Joy at Work: Creating a Positive Work Place. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652-655.
- Maslow, A. M. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(15), 370-396.
- Nadeem, H. A., Qamar, A. M. and Shahid, M. (2022). Exploring Happiness Level of Teachers Working in Private Educational Institutions in Islamabad: a Case Study of Beacon House School System. *Journal of Policy Research*, 8(4), 205-212.

- Nadler, L. and Nadler, Z. (1980). *Corporate Human Resource Development*. Van Nostrand Reinhold.
- Norbert, W. (1948). Annals of the New York Academy of Sciences. *Teleological Mechanisms*, 50, 197-220.
- Pasha, A. T., Hamid, K. B. A. and Shahzad, A. (2016). Factors Affecting Career Success of Employees in the Insurance Sector of Pakistan. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 3(11), 68-92.
- Raj, R. (2020). *Smartness Often Gets in The Way of Happiness*. The Greater Good Science Center at the University of California, Berkeley.
- Rao, G. V., Vijayalakshmi, D. and Goswami, R. (2018). A study on Factors of Workplace Happiness. *Asian Journal of Management*, 9(1), 251-260.
- Robbins, S. P., Bergman, R., Stagg, I. and Coulter, M. (2006). *Management (4th ed.)* Pearson Education Australia.
- Seligman, M. E. (2002). *Authentic Happiness*. Free Press.
- Seligman, M. E. (2011). *Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-being*. Free Press.
- Silva Munar, J. L., De Juana-Espinosa, S., Martínez-Buelvas, L., Vecchiola, A. Y. and Orellana, T. J. (2020). Organizational Happiness Dimensions as a Contribution to Sustainable Development Goals: a Prospective Study in Higher Education Institutions in Chile, Colombia and Spain. *Sustainability*, 12(24), 1-17.
- Simon-Thomas, E. R. (2018). Health Effects of Work and Family Transitions. *Longitudinal and Life Course Studies*, 9(4), 412-432.
- Skyttner, L. (2005). *General Systems Theory: Problems, Perspectives, Practice*. World Scientific
- Smet, A. D., Loch, M. and Schaninger, B. (2007). *Anatomy of a Healthy Corporation*. The McKinsey Quarterly.
- ThinkExist. (2008). *The Leadership Challenge: How to Get Extraordinary Things Done in Organizations*. Jossey Bass.
- Tosi, H. L. and Carroll, S. J. (1982). *Management (2nd ed.)*. John Wiley & Sons.
- WHO. (1986, 17-26 November). Ottawa Charter for Health Promotion. In *An International Conference On Health Promotion*. Ottawa, Ontario, Canada.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis (3rd ed.)*. Harper and Row.





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายนามชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอำ รองคนบดีฝ่ายแผนงานและพัฒนาคุณภาพนิสิต
วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
2. ดร.จารุวรรณ นาทัน อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
3. ดร.วรรณากร พรประเสริฐ อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชาวัดและประเมินผล
การศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
4. ดร.ศราวุธ สุตะวงศ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย (กศ.ด.)
การบริหารการศึกษา
5. ดร.ธีระศักดิ์ โนชัย ผู้อำนวยการโรงเรียนจันทน์จ้าววิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เชียงราย (กศ.ด.) การบริหารการศึกษา



ภาคผนวก ข ผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์แนวทางการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของ
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 5 ท่าน

1. ดร.ภูธร จันทะหงษ์ ปุณยจรัสธำรง ผู้ช่วยเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ดร.วิษณุ ทรัพย์สมบัติ ผู้อำนวยการสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. รศ.ดร.ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยความสุขคนทำงานแห่งประเทศไทย
สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล
4. นายเกรียงศักดิ์ ยอดสาร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย
5. ดร.ศุภโชค ปิยะสันต์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยไร่สามัคคี สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3



**ภาคผนวก ค ผู้เชี่ยวชาญในการสร้างรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของ
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 13 คน**

1. นางสาวลิลิน ทรงผาสุก ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. นางสาวนุศรา ประสงค์ยิ่ง ผู้อำนวยการกลุ่มวิจัยและพัฒนา นโยบาย สำนักนโยบาย
และแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. รองศาสตราจารย์ ดร.อิทธิวัฒน์ เจียวิวรรธน์กุล รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร
สถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว มหาวิทยาลัยมหิดล
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดวงเนตร ธรรมกุล นักวิชาการติดตามและประเมินผล
สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ อุ๋นกอง อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณภา ลือกิตินันท์ ประธานสาขาวิชาการจัดการทรัพยากร
มนุษย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
7. รองศาสตราจารย์ ดร.พิสมัย รบชนะชัย พูลสุข ที่ปรึกษาอธิการบดี มหาวิทยาลัยราช
ภัฏกำแพงเพชร
8. รองศาสตราจารย์ ดร.ภูมิพิพัฒน์ รักพรหมงคล อาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ราชภัฏกำแพงเพชร
9. ดร.ภูมิสิทธิ์ สุคนธวงศ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1
10. ดร.วันสว่าง สิงห์ชัยผู้อำนวยการโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัยเชียงราย
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย
11. ดร.กฤติมา มะโนพรหม ผู้อำนวยการโรงเรียนจำเมืองวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา
12. ดร.สมพร สุขอร่าม อดีตผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย
13. ดร.ศิริพันธ์ ขวัญอ่อน ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการ
และสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา (สกสค.) จังหวัดแพร่

ภาคผนวก ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง รูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง

1. การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบในการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. แบบสอบถามฉบับนี้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลออนไลน์โดยสแกน QR Code โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้แบบตรวจสอบรายการ (Checklist)
 - ตอนที่ 2 ความคิดเห็นองค์ประกอบในการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)
 - ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม



Link: <https://forms.gle/3gycLRnwR2h6xXvNA>

3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวนโรงเรียนละ 1 คน

4. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สำหรับเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น ผู้วิจัยขอรับรองว่าการตอบแบบสอบถามจะไม่ส่งผลกระทบต่อ ใดๆ และถูกเก็บเป็นความลับ กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ คำตอบของท่านจะเป็นสิ่งที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

ทั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ และเติมข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. ตำแหน่ง

- ☐ ผู้อำนวยการโรงเรียน ☐ รองผู้อำนวยการโรงเรียน
- ☐ วิชาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน

2. อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

- ☐ น้อยกว่า 30 ปี ☐ 31-40 ปี ☐ 41-50 ปี ☐ 51 ปีขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษาสูงสุด

- ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์การเป็นผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

- ☐ น้อยกว่า 5 ปี ☐ 6-10 ปี ☐ 11-15 ปี
- ☐ 15 ปีขึ้นไป

5. ขนาดโรงเรียน

- ☐ ขนาดเล็ก ☐ ขนาดกลาง ☐ ขนาดใหญ่
- ☐ ขนาดใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบในการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบในการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีข้อคำถามทั้งหมด 6 ด้าน จำนวน 41 ข้อ โดยแต่ละข้อเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน หรือตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง เป็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข อยู่ในระดับ มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง เป็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข อยู่ในระดับ มาก

ระดับ 3 หมายถึง เป็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข อยู่ในระดับ ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง เป็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข อยู่ในระดับ น้อย

ระดับ 1 หมายถึง เป็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ	องค์ประกอบในการบริหารสู่การเป็นองค์กร แห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	ความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการบริหารองค์กรของผู้บริหาร						
1.	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรสู่การเป็น องค์กรแห่งความสุข					
2.	ผู้บริหารสามารถอธิบายหลักการและเหตุผล ในการนำแนวคิดองค์กรแห่งความสุขมาใช้ในการ พัฒนาองค์กรได้					
3.	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่มีความเข้มแข็งในการกำหนด วิสัยทัศน์ นโยบาย และแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน					
4.	ผู้บริหารขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านองค์กร แห่งความสุขให้บรรลุผลสำเร็จ อย่างจริงจัง และมีความต่อเนื่อง					

ข้อ	องค์ประกอบในการบริหารสู่การเป็นองค์กร แห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	ความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
5.	ผู้บริหารกำหนดลำดับขั้นตอนในการสร้างองค์กร แห่งความสุข					
6.	ผู้บริหารสื่อสารกระบวนการดำเนินงานกับบุคลากร ในองค์กรได้อย่างชัดเจน					
7.	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานตาม วิสัยทัศน์ขององค์กรด้วยความเต็มใจ					
ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ						
1.	องค์กรจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน โดยรอบที่น่านั่งอยู่ อากาศถ่ายเทได้สะดวก มีต้นไม้ และอากาศบริสุทธิ์					
2.	องค์กรจัดสภาพแวดล้อมที่สะอาดและเป็นระเบียบ เรียบร้อย					
3.	องค์กรจัดระบบโภชนาในโรงอาหารหรือศูนย์อาหาร ในการรับประทานอาหารที่ส่งเสริมต่อสุขภาพที่ดี					
4.	องค์กรส่งเสริมการรักษาความสะอาด ถนนหนทาง การจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูลต่าง ๆ					
5.	องค์กรมีความปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สินที่เอื้อต่อ การทำงาน					
6.	องค์กรมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่พร้อมในการทำงาน เช่น อาคาร เพอร์นิเจอร์ คอมพิวเตอร์ หรือระบบ อินเทอร์เน็ต ฯลฯ					
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน						
1.	ผู้บริหารและบุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน ในองค์กร					

ข้อ	องค์ประกอบในการบริหารสู่การเป็นองค์กร แห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	ความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
2.	ผู้บริหารและบุคลากรเคารพและยอมรับฟัง ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน					
3.	ผู้บริหารและบุคลากรเรียนรู้และปรับปรุงการทำงาน ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง					
4.	ผู้บริหารและบุคลากรมีปฏิสัมพันธ์อันดีต่อกัน					
5.	บุคลากรในองค์กร มีการประสานงานร่วมมือกัน ในการปฏิบัติหน้าที่					
6.	ผู้บริหารและบุคลากรให้ความช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อ และให้คำแนะนำซึ่งกันและกันด้วยไมตรีจิต					
7.	ผู้บริหารและบุคลากรมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน					
8.	ผู้บริหารและบุคลากรยอมรับในความรู้ความสามารถ ซึ่งกันและกัน					
9.	ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรมีความเคารพและ ปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร เพื่อเกิดมิตรภาพ ที่ดีในองค์กร					
ด้านร่างกายและจิตใจ						
1.	ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรมีสุขภาพที่แข็งแรง ทั้งร่างกายและจิตใจ					
2.	ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรมีพฤติกรรมกรบริโภค ที่ดีและเหมาะสม					
3.	ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรมีการพักผ่อน ที่เพียงพอเหมาะสมต่อชีวิต เช่น มีการสร้างสมดุลชีวิต กับการทำงาน (Work Life Balance) เพื่อลด ผลกระทบจากการแบ่งรับภาระหน้าที่การงานที่มาก จนเกินไป เป็นต้น					

ข้อ	องค์ประกอบในการบริหารสู่การเป็นองค์กร แห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	ความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
4.	องค์กรมีการจัดเตรียมทรัพยากรที่ส่งเสริม สนับสนุน การบริการด้านสุขภาพอย่างมีประสิทธิภาพและ ปลอดภัยแก่บุคลากร เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี เป็นต้น					
5.	องค์กรมีการแจ้งข่าวสาร การบริการทางด้านสุขภาพ แก่บุคลากรในองค์กร					
6.	องค์กรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรให้มี สุขภาพร่างกายแข็งแรง					
7.	บุคลากรมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร และคอยให้ความช่วยเหลือเอื้ออาทรต่อกัน					
8.	ผู้บริหารและบุคลากรมีความผูกพันในองค์กร จนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ						
1.	บุคลากรในองค์กรได้รับค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เหมาะสมต่อการดำรงชีวิต					
2.	บุคลากรในองค์กรได้รับสิ่งตอบแทนหรือประโยชน์ เกื้อกูลต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากอัตราค่าจ้างที่ได้รับ เช่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ค่าเช่าบ้าน หรือ เงินตอบแทน การปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ เป็นต้น					
3.	บุคลากรในองค์กรมีวินัยในการใช้จ่าย จัดการกับ รายรับและรายจ่าย และจัดการค่าใช้จ่ายให้เหมาะสม กับตนเองได้					
4.	บุคลากรในองค์กรมีการวางแผนการใช้จ่ายเงิน และมีเงินออม เพื่อใช้ในเวลาฉุกเฉิน					
5.	บุคลากรในองค์กรเป็นหนี้จากการใช้เงินอย่างมีเหตุผล และคุ้มค่า					

ข้อ	องค์ประกอบในการบริหารสู่การเป็นองค์กร แห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	ความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
6.	บุคลากรในองค์กรยึดหลักความพอเพียงของชีวิต ไม่ก่อนั้นกับสิ่งฟุ่มเฟือย					
ด้านความรู้ความสามารถ						
1.	บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพิ่มพูนความรู้ จากแหล่งต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง					
2.	บุคลากรในองค์กรนำความรู้จากการพัฒนาตนเองมา ใช้ตามความชำนาญและเชี่ยวชาญของตนเองได้ อย่างเหมาะสม					
3.	บุคลากรในองค์กรพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความรู้ จนสามารถถ่ายทอดผู้อื่นได้ในงานที่ตนรู้					
4.	องค์กรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กร มีโอกาสดำเนินการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม					
5.	องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรทำผลงานนำไปสู่ การเป็นมืออาชีพ และความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน					

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ด้านการบริหารองค์กรของผู้บริหาร

.....

.....

.....

ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

.....

.....

.....

ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน

ด้านร่างกายและจิตใจ

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ด้านความรู้ความสามารถ





แบบสัมภาษณ์งานวิจัย

เรื่อง "รูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน"

คำชี้แจงในการตอบแบบสัมภาษณ์

1. แบบสัมภาษณ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. แบบสัมภาษณ์ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้ให้สัมภาษณ์
 - ตอนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์ความคิดเห็น ประกอบด้วย
 - องค์กรประกอบที่ 1 หลักการของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - องค์กรประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - องค์กรประกอบที่ 3 กระบวนการในการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - องค์กรประกอบที่ 4 เงื่อนไขความสำเร็จของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ใช้สำหรับเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น ซึ่งไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของท่าน ขอให้ท่านได้โปรดกรุณาตอบแบบสัมภาษณ์ให้ครบและตรงกับสภาพความเป็นจริงทุกข้อ เพื่อผลการวิจัยครั้งนี้จะได้มีความสมบูรณ์และเกิดประโยชน์อย่างแท้จริง ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ มา ณ โอกาสนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ - สกุล ผู้ให้สัมภาษณ์.....
 ตำแหน่ง.....สถานที่ทำงาน.....
 ช่วงเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล วันที่.....เดือน.....ปี.....
 เริ่มการสัมภาษณ์ เวลา.....น. เสร็จสิ้นการสัมภาษณ์ เวลา.....น.

ตอนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์ความคิดเห็น

การสัมภาษณ์แนวทางบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย องค์ประกอบของรูปแบบ การบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 หลักการของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการในการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และองค์ประกอบที่ 4 เงื่อนไขความสำเร็จของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

องค์ประกอบที่ 1 หลักการของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ท่านคิดว่า หลักการของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรเป็นอย่างไร

.....

องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ท่านคิดว่า วัตถุประสงค์ของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรเป็นอย่างไร

.....

**องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการในการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน
มัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

3. ท่านคิดว่า กระบวนการในการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน
มัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.1 ท่านคิดว่า กระบวนการในการบริหาร **ด้านการบริหารองค์กรของผู้บริหาร**
ของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรเป็นเช่นไร

.....

.....

.....

3.2 ท่านคิดว่า กระบวนการในการบริหาร **ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ** ของการ
บริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรเป็นเช่นไร

.....

.....

.....

3.3 ท่านคิดว่า กระบวนการในการบริหาร **ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน** ของการ
บริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรเป็นเช่นไร

.....

.....

.....

3.4 ท่านคิดว่า กระบวนการในการบริหาร **ด้านร่างกายและจิตใจ** ของการบริหารสู่
การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
พื้นฐาน ควรเป็นเช่นไร

.....

.....

.....

3.5 ท่านคิดว่า กระบวนการในการบริหาร **ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ** ของ
การบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรเป็นเช่นไร

.....

.....

.....

3.6 ท่านคิดว่า กระบวนการในการบริหาร **ด้านความรู้ความสามารถ** ของการบริหาร
สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ควรเป็นเช่นไร

.....

.....

.....

องค์ประกอบที่ 4 เจื่อนใจความสำเร็จ

4. ท่านคิดว่า **เจื่อนใจความสำเร็จ** ของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข
ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรเป็นเช่นไร

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความร่วมมือ



**แบบสอบถามเพื่อประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ
เรื่อง รูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

2.1 ส่วนที่ 1 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วย

2.1.1 หลักการของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1.2 วัตถุประสงค์ของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1.3 กระบวนการในการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1.4 เงื่อนไขความสำเร็จของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 ส่วนที่ 2 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับ (ร่าง) รูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. ขอความกรุณาให้ท่านพิจารณาและลงความเห็นในรายการประเมินเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับ

ความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน พร้อมให้ข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการนำไปปรับปรุงต่อไป โดยกำหนดเกณฑ์ระดับความคิดเห็น ดังนี้

ระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง มีความเหมาะสมมากที่สุด

ระดับความคิดเห็น 4 หมายถึง มีความเหมาะสมมาก

ระดับความคิดเห็น 3 หมายถึง มีความเหมาะสมปานกลาง

ระดับความคิดเห็น 2 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อย

ระดับความคิดเห็น 1 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาและลงความเห็นในแบบประเมินฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ส่วนที่ 1 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	
1. หลักการของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน						
1.1 การกำหนดนโยบาย (Policy) การดำเนินงานส่งเสริมองค์กรแห่ง ความสุข						
1.2 การกำหนดเป้าหมาย (Goal Setting) การบริหารงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ที่ชัดเจน						
1.3 สถานศึกษามีการบริหาร แบบมีส่วนร่วม (Participation Management)						

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	
1.4 การวางรากฐานการเป็นองค์กร แห่งความสุข (Happy Workplace)						
2. วัตถุประสงค์ของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน						
2.1 เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กร เชิงจริยธรรมในองค์กร						
2.2 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรในการส่งเสริม ความสำเร็จขององค์กร						
2.3 เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดี และการมีส่วนร่วมของบุคลากร ให้รักและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กร						
2.4 เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้พร้อมต่อ การปฏิบัติภารกิจของตน และองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ						
3. กระบวนการในการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน						
3.1 ด้านการบริหารองค์กรของผู้บริหาร (Organization Administration)						
3.1.1 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำใน การบริหารองค์กรสู่การ เป็นองค์กรแห่งความสุข						

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	
3.1.2 ผู้บริหารสามารถอธิบาย หลักการและเหตุผลในการ นำแนวคิดองค์กรแห่ง ความสุขมาใช้ในการพัฒนา องค์กรได้						
3.1.3 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่มี ความเข้มแข็งในการ กำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย และแผนการดำเนินงาน ในการขับเคลื่อนองค์กร ที่ชัดเจน						
3.1.4 ผู้บริหารขับเคลื่อน การดำเนินงานด้านองค์กร แห่งความสุข ให้บรรลุ ผลสำเร็จอย่างจริงจัง และมีความต่อเนื่อง						
3.1.5 ผู้บริหารกำหนดลำดับ ขั้นตอนในการสร้างองค์กร แห่งความสุขที่ชัดเจน						
3.1.6 ผู้บริหารสื่อสารกระบวนการ ดำเนินงานกับบุคลากร ในองค์กรได้อย่างชัดเจน						
3.1.7 ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจ ให้บุคลากรทำงานตาม วิสัยทัศน์ขององค์กร ด้วยความเต็มใจ						

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	
3.1.8 ผู้บริหารมีการนำ หลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการ การบริหาร						
3.1.9 ผู้บริหารมีความเข้าใจ อัตลักษณ์และบริบท ขององค์กรที่บริหาร เป็นอย่างดี						
3.1.10 ผู้บริหารมีการส่งเสริม บุคลากรในองค์กรให้มี ความรับผิดชอบใน บทบาทหน้าที่ รู้หน้าที่ ของตนเอง และ มีความเชื่อใจ เชื่อมั่น ซึ่งกันและกัน						
3.2 ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment)						
3.2.1 องค์กรจัดบรรยากาศ และสภาพแวดล้อม ในที่ทำงานโดยรอบที่น่า อยู่ ร่มรื่น อากาศถ่ายเทได้ สะดวก มีต้นไม้ และ อากาศบริสุทธิ์						
3.2.2 องค์กรจัดสภาพแวดล้อม ที่สะอาดและเป็นระเบียบ เรียบร้อย						

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	
3.2.3 องค์การจัดระบบโภชนาการ ในโรงอาหารหรือศูนย์ อาหารในการรับประทาน อาหารที่ส่งเสริมต่อสุขภาพ ที่ดี						
3.2.4 องค์การส่งเสริมการรักษา ความสะอาด ถนนหนทาง การจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูลต่าง ๆ						
3.2.5 องค์การมีความปลอดภัย ทั้งชีวิตและทรัพย์สิน ที่เอื้อต่อการทำงาน						
3.2.6 องค์การมีสิ่งอำนวยความสะดวก ความสะดวกที่พร้อม ในการทำงาน เช่น เฟอร์นิเจอร์ คอมพิวเตอร์ หรือระบบอินเทอร์เน็ต ฯลฯ						
3.2.7 องค์การมีแหล่งเรียนรู้ สถานที่ วัสดุ และอุปกรณ์ ที่เพียงพอต่อการเรียนรู้ การพัฒนากระบวนการคิด สร้างสรรค์ของบุคลากร ในองค์กร						

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	
3.3 ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationships at Work)						
3.3.1 ผู้บริหารและบุคลากร มีส่วนร่วมในการทำงาน ในองค์กร						
3.3.2 ผู้บริหารและบุคลากร เคารพและยอมรับฟัง ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน						
3.3.3 ผู้บริหารและบุคลากร เรียนรู้และปรับปรุง การทำงานร่วมกัน อย่างต่อเนื่อง						
3.3.4 ผู้บริหารและบุคลากร มีปฏิสัมพันธ์อันดีต่อกัน						
3.3.5 บุคลากรในองค์กร มีการ ประสานงานร่วมมือกัน ในการปฏิบัติหน้าที่						
3.3.6 ผู้บริหารและบุคลากร ให้ความช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อ และให้คำแนะนำ ซึ่งกันและกันด้วยไมตรีจิต						
3.3.7 ผู้บริหารและบุคลากร มีความไว้วางใจ ซึ่งกันและกัน						
3.3.8 ผู้บริหารและบุคลากร ยอมรับในความรู้ ความสามารถ ซึ่งกันและกัน						

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	
3.3.9 ผู้บริหารและบุคลากร ในองค์กรมีความเคารพ และปฏิบัติตามกฎระเบียบ ขององค์กร เพื่อเกิด มิตรภาพที่ดีในองค์กร						
3.3.10 องค์กรมีการจัดกิจกรรม ที่สร้างความสัมพันธ์อันดี (Team Building) ระหว่างบุคลากร ในองค์กร						
3.3.11 ผู้บริหารและบุคลากร ในองค์กรมีความสัมพันธ์ ทั้งแบบเป็นทางการและ ไม่เป็นทางการ เพื่อสร้าง ความเข้าใจได้อย่างลึกซึ้ง มากยิ่งขึ้น						
3.3.12 ผู้บริหารส่งเสริม ความสัมพันธ์อันดี ในองค์กร ทั้งระหว่าง บุคคล ภายในทีม หรือทั้งองค์กร						
3.4 ด้านร่างกายและจิตใจ (Physical and Mental Health)						
3.4.1 ผู้บริหารและบุคลากร ในองค์กรมีสุขภาพ ที่แข็งแรงทั้งร่างกาย และจิตใจ						

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	
3.4.2 ผู้บริหารและบุคลากร ในองค์กรมีพฤติกรรม การบริโภคที่ดี และเหมาะสม						
3.4.3 ผู้บริหารและบุคลากร ในองค์กรมีการพักผ่อน ที่เพียงพอเหมาะสมต่อ ชีวิต เช่น มีการสร้าง สมดุลชีวิตกับการทำงาน (Work Life Balance) เพื่อลดผลกระทบจากการ แบกรับภาระหน้าที่ การทำงานที่มากจนเกินไป เป็นต้น						
3.4.4 องค์กรมีการจัดเตรียม ทรัพยากรที่ส่งเสริม สนับสนุนการบริการ ด้านสุขภาพอย่างมี ประสิทธิภาพและ ปลอดภัยแก่บุคลากร เช่น เครื่องวัดความดัน โลหิต พรอทวัดไข้ เป็นต้น						
3.4.5 องค์กรมีการแจ้งข่าวสาร การบริการทางด้าน สุขภาพแก่บุคลากร ในองค์กร						

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	
3.4.6 องค์กรมีการส่งเสริม และสนับสนุนให้ บุคลากรในองค์กรมีการ ตรวจสอบสุขภาพประจำปี						
3.4.7 บุคลากรมีน้ำใจต่อเพื่อน ร่วมงานและองค์กร และ คอยให้ความช่วยเหลือ เอื้ออาทรต่อกัน						
3.4.8 ผู้บริหารและบุคลากร มีความผูกพันในองค์กร จนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กร						
3.4.9 องค์กรมีการควบคุมดูแล ร้านค้าและสวัสดิการ อาหารภายในโรงเรียน ให้มีสุขลักษณะและ โภชนาการที่ดี						
3.4.10 องค์กรมีการสร้างขวัญ และกำลังใจตามกิจกรรม พิเศษต่าง ๆ เช่น วันเกิด หรือเทศกาลสำคัญ เป็นต้น						
3.4.11 องค์กรมีการจัดกิจกรรม ผ่อนคลายทางจิตใจ เช่น การจัดอบรม โดยมี วิทยากรเฉพาะด้าน ในการสร้างภูมิคุ้มกัน ด้านจิตใจ เป็นต้น						

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	
3.4.12 องค์กรมีการจัดกิจกรรม ผ่อนคลายทางด้านร่างกาย เช่น การออกกำลังกาย การเดินแอโรบิค มีการ จัดกิจกรรมการแข่งขัน กีฬา เป็นต้น						
3.5 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Compensation and Benefits)						
3.5.1 บุคลากรในองค์กรได้รับ ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เหมาะสม ต่อการดำรงชีวิต						
3.5.2 บุคลากรในองค์กรได้รับ สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์ เกื้อกูลต่าง ๆ ที่นอกเหนือ จากอัตราค่าจ้างที่ได้รับ การมีสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ทำสื่อโรงเรียน มีงาน จัดเลี้ยง เป็นต้น						
3.5.3 บุคลากรในองค์กรมีวินัย ในการใช้จ่ายจัดการกับ รายรับและรายจ่าย และจัดการค่าใช้จ่ายให้ เหมาะสมกับตนเองได้						
3.5.4 บุคลากรในองค์กรมีการ วางแผนการใช้จ่ายเงิน และมีเงินออมเพื่อใช้ใน เวลาฉุกเฉิน						

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	
3.5.5 บุคลากรในองค์กรยึดหลัก ความพอเพียงของชีวิต ไม่ก่อหนี้กับสิ่งฟุ่มเฟือย						
3.5.6 องค์กรมีสวัสดิการ ด้านความปลอดภัย เช่น การจัดอบรมแผนเผชิญ เหตุภัยพิบัติต่าง ๆ ตาม บริบทของแต่ละพื้นที่						
3.5.7 องค์กรมีการประกาศ มอบโล่ รางวัล หรือเกียรติ บัตร เพื่อเชิดชูเกียรติให้แก่ บุคลากร						
3.5.8 องค์กรมีการสนับสนุน และส่งเสริมความสามารถ ของบุคลากร ในการสร้าง อาชีพเสริมเพื่อให้ได้ รายได้เสริม						
3.6 ด้านความรู้ความสามารถ (Knowledge and Ability)						
3.6.1 บุคลากรพัฒนาตนเอง อย่างสม่ำเสมอ เพิ่มพูน ความรู้จากแหล่งต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง						
3.6.2 บุคลากรในองค์กรนำ ความรู้จากการพัฒนาตนเอง มาใช้ตามความชำนาญ และเชี่ยวชาญของตนเอง ได้อย่างเหมาะสม						

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	
3.6.3 บุคลากรในองค์กรพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความรู้จนสามารถถ่ายทอดผู้อื่นได้ในงานที่ตนรู้						
3.6.4 องค์กรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสมและสม่ำเสมอ เช่น การอบรม การเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ Professional Learning Community (PLC) เป็นต้น						
3.6.5 องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรทำผลงานนำไปสู่การเป็นมืออาชีพ และความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน						
3.6.6 องค์กรมีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนและต่อเนื่อง						
3.6.7 องค์กรมีการเลือกคนให้เหมาะกับงาน “Put the right man on the right job” เพื่อใช้ศักยภาพของบุคลากรให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด						

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	
3.6.8 องค์กรมีการสนับสนุน ให้บุคลากรในองค์กร มีการพัฒนาผลงานไปสู่ การเป็นมืออาชีพและ ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน						
3.6.9 องค์กรมีการจัดให้มีการ ฝึกอบรมโดยมีรูปแบบ ที่หลากหลาย มีการฝึก ปฏิบัติงานจริง หรือสอน ในระหว่างปฏิบัติงานจริง หรือการศึกษาดูงาน จากหน่วยงานอื่น						
3.6.10 องค์กรมีการสร้างโอกาส ให้บุคลากรได้มีเวที การพูด การนำเสนอ (Show and Share) เพื่อแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งกันและกัน						
4. เจาะลึกความสำเร็จของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน						
4.1 ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และภาวะ ผู้นำ (Vision and Leadership)						
4.2 ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทาง การศึกษามีส่วนร่วม (Cooperation) ในการพัฒนาองค์กรสู่การเป็น องค์กรแห่งความสุข						

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	
4.3 การดำเนินการสร้างองค์กร แห่งความสุข (Happy Workplace) อย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ						
4.4 การมีวัฒนธรรมองค์กร เชิงจริยธรรม (Ethical Organizational Culture) และมีเป้าหมายความสำเร็จ ในทิศทางเดียวกัน						

ส่วนที่ 2 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับ (ร่าง) รูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข
ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ

(.....)

ตำแหน่ง.....



แบบประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์
เรื่อง รูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพิจารณาความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. โปรดพิจารณาว่ารูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ว่าเป็นความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องตามความคิดเห็นของท่าน ซึ่งแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งกำหนดค่าระดับคะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. แบบประเมินฉบับนี้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลออนไลน์โดยสแกน QR Code



<https://forms.gle/dTCg9BnfJfdpaxTaA>

4. ขอความกรุณาท่านพิจารณาและลงความเห็นในรายการประเมินเกี่ยวกับความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็น

[illegible]

รายการตรวจสอบ	ระดับความคิดเห็น									
	ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.4.4 องค์การมีการจัดเตรียมทรัพยากรที่ส่งเสริม สนับสนุนการบริการด้านสุขภาพอย่างมีประสิทธิภาพและปลอดภัยแก่บุคลากรและมีหน่วยหรือศูนย์พยาบาลในองค์กร										
3.4.5 องค์การมีการแจ้งข่าวสารด้านการบริการทางด้านสุขภาพผ่านช่องทางที่หลากหลายและส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรมีการตรวจสอบสุขภาพประจำปี										
3.4.6 องค์การมีการควบคุมดูแลร้านค้าและสวัสดิการอาหารภายในโรงเรียนให้มีสุขลักษณะและโภชนาการที่ดี										
3.4.7 องค์การมีการสร้างขวัญและกำลังใจยกย่องชมเชยตามกิจกรรมพิเศษต่าง ๆ										
3.4.8 องค์การมีการจัดกิจกรรมผ่อนคลายทางด้านร่างกายและจิตใจมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพอย่างสม่ำเสมอ และมีระบบการให้คำปรึกษา										
ข้อเสนอแนะ										
.....										
.....										
.....										

[illegible]

รายการตรวจสอบ	ระดับความคิดเห็น									
	ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
องค์ประกอบที่ 4 เจื่อนไขความสำเร็จของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน										
4.1 ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำ (Vision and Leadership) ที่มุ่งมั่นในการพัฒนา องค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข										
4.2 ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีส่วนร่วม (Cooperation) ในการพัฒนา องค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข										
4.3 การดำเนินการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) อย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ										
4.4 การมีวัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรม (Ethical Organizational Culture) ที่มุ่ง สร้างองค์กรแห่งความสุขและมีเป้าหมาย ความสำเร็จในทิศทางเดียวกัน										
4.5 สถานศึกษาสร้างการมีส่วนร่วม (Participation) กับภาคีเครือข่าย และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย										
ข้อเสนอแนะ										

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงในการตอบแบบประเมินมา ณ โอกาสนี้

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	ณัฐกมล ฝีปากเพราะ
วัน เดือน ปี เกิด	4 พฤศจิกายน 2534
สถานที่เกิด	จังหวัดน่าน
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2564 กศ.ม. (หลักสูตรและการสอน), มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา พ.ศ. 2558 กศ.บ. (การสอนภาษาอังกฤษ), มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี
ที่อยู่ปัจจุบัน	90 หมู่ 11 ตำบลเชียงกลาง อำเภอเชียงกลาง จังหวัดน่าน 55160
ผลงานตีพิมพ์	ณัฐกมล ฝีปากเพราะ. (2567). องค์ประกอบและแนวทางการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, 12(2), 80-91. ณัฐกมล ฝีปากเพราะ. (อยู่ระหว่างการตีพิมพ์). รูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง, 14(1).