

ความต้องการจำเป็นต่อการบริหารองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2
NEEDS ASSESSMENT FOR MANAGING A HAPPY ORGANIZATION, IN SCHOOLS
UNDER THE PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 2

¹อุดมศักดิ์ ผานัด Udomsak Phanat

²พระมหาญาณวัฒน์ จิตวาทมโน PhramahaYannawat Thitavaddhano

³ยุทธิวีร์ แก้วทองใหญ่ Yutthavee Kaewthongyai

^{1, 2, 3}มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: udomsakphanat@gmail.com

Article Received: June 17, 2026. Revised: August 26, 2026. Accepted: August 28, 2026.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นต่อการบริหารองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีประชากรที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 1,565 คน และกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 309 คน ด้วยการเปิดตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของการบริหารองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และความต้องการจำเป็นของการบริหารองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พิจารณาตามลำดับความจำเป็นอันดับ 1 คือ ความผูกพันในการทำงาน อันดับ 2 คือ การสร้างบรรยากาศความรื่นรมย์ในการทำงาน อันดับ 3 คือ ด้านการให้รางวัล และอันดับสุดท้าย คือ การสร้างความสมดุลในชีวิตการทำงาน

คำสำคัญ: การบริหารองค์กรแห่งความสุข, โรงเรียน, ความผูกพันในการทำงาน

Abstract

This research aims to study the needs for managing a happy organization in schools under the Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 2. This study employed a quantitative research design with a population of 1,565 school administrators and teachers, and a sample of 309 participants was determined using the Krejcie and Morgan sample size table. The data was analyzed using basic statistics, including percentage, mean, standard deviation, and needs assessment.

The research findings revealed that the overall actual and desirable conditions of the happy organization management in schools were at a high level. The needs for managing happy organization in schools under the Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 2, ranked in order of priority, were as follows: first, work engagement; second, creating a pleasant work environment; third, rewards; and fourth, creating work-life balance.

Keywords: Happy Organization Management, Schools, Work Engagement

บทนำ

การพัฒนาเด็กไทยในยุคศตวรรษที่ 21 ให้ความสำคัญสร้างสรรค์ มีทักษะการวิเคราะห์ ความสามารถด้านการสื่อสารทางภาษา ความรู้ทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และมีคุณธรรม ซึ่งเป็นคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ ค่านิยมและคุณลักษณะอันเป็นสากล ที่เด็กจะต้องก้าวทันการเปลี่ยนแปลงอย่างหลากหลาย การเปลี่ยนมุมมองจากการเรียนทางด้านสายสามัญสู่การเรียนรู้ ทางด้านอาชีพเพื่อให้นักเรียนจบไปแล้วมีงาน ทำ เป็นแรงงานที่มีฝีมือ มีรายได้สูงเปลี่ยนมุมมองเดิมให้นักเรียน มีทัศนคติที่ดีทางด้านอาชีพ สถานศึกษา และครูจำเป็นต้องเป็นผู้จัดการศึกษาให้คำแนะนำ เป็นผู้ฝึก และหลากหลาย ทางด้านนโยบายครูต้องทำหน้าที่ ตอบโจทย์ของสังคมที่สะท้อนคุณลักษณะของผู้เรียนว่าเป็นไปตามที่สังคมต้องการหรือไม่ สิ่งสำคัญที่สุด เพื่อ ให้นักเรียนได้บรรลุตามคุณภาพ คือ ครูต้องให้ความรัก แก่ นักเรียนเพื่อให้นักเรียนมีความสุขกับการเรียน เมื่อ มีความสุขแล้วผลที่ดีก็จะตามมา การที่จะบรรลุคุณภาพนั้นเปรียบเทียบกับสถานศึกษาคือองค์กรครู และบุคลากร ทางการศึกษาคือ พนักงานในองค์กรการทำให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งความสุข จะทำให้บุคลากรจะรู้เป้าหมาย ขององค์กร รักและผูกพันกับองค์กรและนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จนั่นก็คือคุณภาพของนักเรียนนั่นเอง ซึ่ง ถือเป็นบทบาทสำคัญของผู้บริหารที่จะสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุขให้คนในองค์กรมีความสุขทั้งใน ระดับบุคคล องค์กรและชุมชน ตลอดจนพร้อมที่จะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่จะพัฒนาให้นักเรียนมีคุณภาพ ตามการเปลี่ยนแปลงของสภาวะสังคมและเศรษฐกิจโลก

การบริหารองค์กรในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ตามบริบทของสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี องค์กรการศึกษาซึ่งมีพันธกิจสำคัญในการพัฒนาคนจึงจำเป็นต้องปรับตัว ให้สามารถ ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน การบริหารจัดการที่มุ่งเน้นความสุขของบุคลากรในองค์กรถือเป็น แนวทางหนึ่งที่จะช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน และส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรในระยะยาว โดย องค์การอนามัยโลก (WHO) ได้ให้ความสำคัญกับแนวคิด “องค์กรแห่งความสุข” (Happy Organization) ซึ่งเป็นองค์กรที่มุ่งสร้างสมดุลระหว่างความสุขของบุคลากรกับความสำเร็จขององค์กร โดยประกอบด้วยมิติสำคัญ ได้แก่ มิติทางกายภาพ มิติทางจิตใจ มิติทางสังคม และมิติทางปัญญา ที่เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ในบริบทของ

สถานศึกษาการสร้างองค์กรแห่งความสุขมีความสำคัญยิ่ง เนื่องจากโรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งคุณภาพของผู้เรียนย่อมสะท้อนมาจากความสุข ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของครูและบุคลากรหากบุคลากรในโรงเรียนมีความสุขในการทำงาน ย่อมส่งผลให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดีการร่วมมือกันอย่างสร้างสรรค์ และเกิดผลลัพธ์เชิงบวกต่อผู้เรียนและชุมชนโดยรอบ

ในยุคที่สังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และวัฒนธรรม การบริหารจัดการองค์กรทางการศึกษา จำเป็นต้องมุ่งเน้นการพัฒนาองค์กรให้เกิดความสุขควบคู่กับความสำเร็จทางวิชาการ เพราะความสุขของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร และการบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาอย่างยั่งยืน แนวคิดเรื่อง “องค์กรแห่งความสุข” (Happy Organization) ได้รับการส่งเสริมจากองค์การอนามัยโลก (World Health Organization: WHO, 2012) ซึ่งระบุว่า องค์กรที่บุคลากรมีความสุขจะก่อให้เกิดพลังในการสร้างสรรค์งานและความร่วมมืออย่างมีคุณภาพ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 เป็นองค์กรทางการศึกษาที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเด็ก และเยาวชนให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข การบริหารจัดการโรงเรียนจึงควรมุ่งเน้นให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานด้วยความสุข มีความสัมพันธ์ที่ดี และร่วมมือกันสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาเด็กอย่างรอบด้าน อย่างไรก็ตาม จากสภาพสังคมและบริบทของการทำงานในปัจจุบัน พบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาหลายคนต้องเผชิญกับภาระงานที่มาก ความกดดันจากระบบการประเมิน และความคาดหวังจากผู้ปกครองและชุมชน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจในการกำกับ ดูแล และพัฒนาโรงเรียนในสังกัดให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการบริหารจัดการองค์กรในเขตพื้นที่ดังกล่าวจำเป็นต้องคำนึงถึงความสุขของบุคลากรในทุกระดับ เพื่อสร้างแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ โรงเรียนในสังกัดบางแห่งอาจประสบปัญหาเกี่ยวกับภาวะความเครียดในการทำงาน การสื่อสารภายในองค์กรที่ไม่ทั่วถึง หรือขาดระบบการสนับสนุนด้านจิตใจและสังคมที่เพียงพอ ซึ่งปัญหาเหล่านี้ อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพการบริหารจัดการและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียน

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความต้องการจำเป็นการบริหารองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 เพื่อประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนให้เกิดเป็นองค์กรแห่งความสุขอย่างเป็นรูปธรรมและเพื่อการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นการบริหารองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำนวน 156 โรงเรียน จำนวน 1,565 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคกลาง จำนวน 309 คน โดยการเปิดตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการสร้างเครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัยเป็นแบบสอบถาม เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มี 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ในประเด็นต่อไปนี้ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่ควรจะเป็นการบริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารจัดการองค์การ 2) การสร้างบรรยากาศความรื่นรมย์ในการทำงาน 3) ความพึงพอใจในการทำงาน 4) การสร้างความสมดุลในชีวิตการทำงาน 5) การสนับสนุนให้ทำงานเป็นทีม 6) การให้รางวัล และ 7) ความผูกพันในการทำงาน โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert Type) 5 ระดับ

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ 1) ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยการทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง จากเอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อสร้างแบบสอบถามให้ตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย 2) นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาเสนออาจารย์ที่ปรึกษา ดุษฎีนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามในเบื้องต้น 3) ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบโดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง IOC (Item objective congruence index) โดยใช้สูตรการคำนวณดัชนีความสอดคล้อง (Item objective congruence index: IOC) จากนั้นได้นำคะแนนของผู้เชี่ยวชาญทุกคนที่ประเมิน มากรอกลงในแบบวิเคราะห์ความสอดคล้องของข้อคำถามกับจุดประสงค์เพื่อหาค่าเฉลี่ย โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกข้อคำถาม คือ ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 - 1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้ ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง ผลการทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัยครั้งนี้ ได้ค่า IOC รายข้อคำถามแต่ละข้อคะแนน คือ 0.60 - 1.00 แสดงว่าข้อคำถามสามารถนำมาใช้ในการเก็บข้อมูลได้ 4) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีบริบทใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาจริง เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) จำนวน 30 ชุด โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) เป็นเกณฑ์ชี้วัดว่าแบบสอบถามมีความเที่ยงตรง โดยถือเกณฑ์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่มีค่าระหว่าง 0.60 - 1.00 เป็นเกณฑ์ชี้วัดว่าแบบสอบถามมีความเที่ยงตรง พบผลการทดลองใช้คือ 0.984

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

3.2 นำหนังสือขอความร่วมมือส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการส่งแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ (Google form) ผ่านโปรแกรมประยุกต์ (Application line) ส่วนตัว

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ผู้วิจัย ได้นำมาแจกแจงความถี่ของคำตอบแต่ละข้อด้วยการลงรหัสคำตอบในแต่ละข้อ ให้เป็นตัวเลขประจำแบบสอบถามทั้งหมด เพื่อเตรียมนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4.2 นำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วกรอกลงในแบบฟอร์มการลงรหัสทั่วไป (General Coding Form) ซึ่งเป็นการเตรียมข้อมูล เพื่อส่งไปบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์

4.3 การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล มีขั้นตอน ดังนี้ 1) ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามจะใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย 2) ข้อมูลระดับความคิดเห็นความต้องการจำเป็น การบริหารสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ใช้การวิเคราะห์ หาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ 3) แปลความหมายของค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคำตอบ โดยภาพรวมรายด้านและรายข้อที่คำนวณได้ นำมาแปลผลตามเกณฑ์การแปลผลของบุญชม ศรีสะอาด

4.4 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญ ของความต้องการจำเป็น โดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index (PNImodified) ซึ่งนงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช ได้ปรับปรุงการคำนวณมาจากดัชนี PNI โดยการหาราคาผลต่างของ (I-D) โดยใช้หลักการกำหนดความต้องการจำเป็นจากระดับของสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็นได้ การแปลผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการจัดลำดับความสำคัญ ของดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น คือ ค่า PNImodified มากที่สุด หมายถึง มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ผู้วิจัย นำผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นการบริหารสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยพิจารณาจากรายข้อที่มีค่า PNImodified มากที่สุด

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นการบริหารองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนี PNImodified ของสภาพที่เป็นจริง สภาพที่ควรจะเป็น และความต้องการจำเป็นของการบริหารองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

	ความต้องการจำเป็นการบริหาร องค์กรแห่งความสุข	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่ควรจะเป็น			PNImodified	อันดับที่ PNImodified
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1	การบริหารจัดการองค์การ	3.61	0.64	มาก	4.64	0.51	มาก	0.285	5
2	การสร้างบรรยากาศความร่มเย็นในการทำงาน	3.46	0.64	ปานกลาง	4.71	0.46	มาก	0.361	2
3	ความพึงพอใจในการทำงาน	3.71	0.71	มาก	4.68	0.48	มาก	0.262	6
4	การสร้างความสุขในชีวิตการทำงาน	3.93	0.67	มาก	4.68	0.48	มาก	0.182	7
5	การสนับสนุนให้ทำงานเป็นทีม	3.59	0.51	มาก	4.67	0.51	มาก	0.299	4
6	การให้รางวัล	3.46	0.56	ปานกลาง	4.68	0.49	มาก	0.352	3
7	ความผูกพันในการทำงาน	3.40	0.64	ปานกลาง	4.66	0.52	มาก	0.371	1
	ภาพรวม	3.59	0.62	มาก	4.67	0.50	มาก	0.297	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของการบริหารองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และความต้องการจำเป็นของการบริหารองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พิจารณาตามลำดับความจำเป็นอันดับ 1 คือ ความผูกพันในการทำงาน อันดับ 2 คือ การสร้างบรรยากาศความร่มเย็นในการทำงาน อันดับ 3 คือ ด้านการให้รางวัล และอันดับสุดท้าย คือ การสร้างความสุขในชีวิตการทำงาน

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นต่อการบริหารองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่า สภาพที่เป็นจริงต่อการบริหารองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สภาพที่ควรจะเป็นต่อการบริหารองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับตามความสำคัญของความต้องการความจำเป็น โดยระบุความต้องการความจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด และมีความเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนา ก่อน ซึ่งพิจารณาตามค่าดัชนี PNI modified ในที่นี้ คือ 0.371 พบว่า อันดับ 1 คือ ความผูกพันในการทำงาน อันดับ 2 คือ การสร้างบรรยากาศความรื่นรมย์ในการทำงาน อันดับ 3 คือ การให้รางวัล อันดับ 4 คือ การสนับสนุนให้ทำงานเป็นทีม อันดับ 5 คือ การบริหารจัดการองค์กร อันดับ 6 คือ ความพึงพอใจในการทำงาน และอันดับ 7 คือ การสร้างความสมดุลในชีวิตการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรในสถานศึกษาปัจจุบันต้องเผชิญกับภาระงานที่เพิ่มขึ้น ทั้งด้านการจัดการเรียนรู้งานบริหาร และงานตามนโยบาย ทำให้ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความทุ่มเทในการทำงาน และความภาคภูมิใจในองค์กรยังต้องได้รับการส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง การสร้างความผูกพันจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะช่วยให้ครูและบุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความตั้งใจในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และพร้อมร่วมขับเคลื่อนเป้าหมายของโรงเรียนอย่างยั่งยืน ซึ่งผลการวิจัยนี้ มีความสอดคล้องบางประการกับแนวคิดของ Schaufeli and Bakker (2004) ที่อธิบายว่า ความผูกพันในการทำงานเป็นสภาวะทางบวกที่ประกอบด้วยความกระตือรือร้น ความทุ่มเท และการมีส่วนร่วมในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความสำเร็จขององค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Leithwood and Jantzi (2006) ที่พบว่า การบริหารสถานศึกษาที่เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และสร้างความรู้สึกรับผิดชอบขององค์กร ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อโรงเรียนในระดับสูง

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้ คือ ความต้องการจำเป็นต่อการบริหารองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 เป็นกระบวนการจัดการและการดำเนินงานของสถานศึกษาที่มุ่งสร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมการทำงานที่เอื้อให้ผู้บริหาร ครู และนักเรียนเกิดความสุข ความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์กร โดยบูรณาการหลักการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพเข้ากับหลักจิตวิทยาเชิงบวก เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน ทั้งในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรทุกคน ประกอบด้วย 7 ประการ ได้แก่

1. การบริหารจัดการองค์กร กระบวนการสำคัญที่จำเป็นต่อการดำเนินงาน ของหน่วยงานหรือองค์กรทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นองค์กรธุรกิจ หน่วยงานรัฐ หรือองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร สาธารณสุขของการบริหารจัดการองค์กรคือ การนำทรัพยากรทั้งหมดที่มีอยู่ขององค์กร มาใช้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน ซึ่งประกอบด้วยหน้าที่หลัก 4 ประการ 1) การวางแผน เป็นการกำหนดทิศทาง โดยการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน และกำหนดกลยุทธ์หรือวิธีการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเหล่านั้น เป็นการตอบคำถามว่า "เราจะไปที่ไหน และไปอย่างไร 2) การจัดองค์การ เป็นการจัดโครงสร้าง จัดสรรทรัพยากร เช่น บุคลากร เงิน วัสดุ และกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละส่วน

งานอย่างเหมาะสม เพื่อให้สามารถนำไปปฏิบัติได้ 3) การเป็นผู้นำ หรือ การสั่งการ เป็นการสร้างแรงจูงใจ การสื่อสาร การนำพา และการชักนำบุคลากรให้ทำงานร่วมกันอย่างสามัคคีและเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงานตามแผน และ 4) การควบคุม เป็นการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน เปรียบเทียบผลลัพธ์ ที่เกิดขึ้นจริงกับมาตรฐานหรือเป้าหมายที่วางไว้หากพบข้อผิดพลาดหรือความเบี่ยงเบน ก็จะมีการดำเนินการแก้ไขปรับปรุงอย่างทันที่

2. การสร้างบรรยากาศความรื่นรมย์ในการทำงาน กระบวนการบริหารจัดการ ที่มุ่งเน้นให้ครูและบุคลากรรู้สึกมีความสุข สนุกสนาน และสบายใจในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และส่งผลให้องค์กรโดยรวมกลายเป็นองค์กรแห่งความสุข

3. ความพึงพอใจในการทำงาน ความรู้สึกเชิงบวกของบุคลากรที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานในโรงเรียน ซึ่งแสดงออกผ่านความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบ สนใจ และมีความยินดีที่จะทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

4. การสร้างความสมดุลในชีวิตการทำงาน การบริหารจัดการที่มุ่งส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนสามารถจัดสมดุลระหว่างเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพกาย และสุขภาพจิตของบุคลากรควบคู่ไปกับการทำงาน

5. การสนับสนุนให้ทำงานเป็นทีม การส่งเสริมและสร้างสภาวะที่เอื้อให้บุคลากรในโรงเรียนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นการสร้าง สัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีเป้าหมายร่วมกันที่ชัดเจน และทำงานประสานกันเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ของโรงเรียน

6. การให้รางวัล กระบวนการบริหารจัดการของโรงเรียนในการมอบผลตอบแทนให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสมและเป็นระบบ เพื่อสร้างแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์กร อันจะนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขโดยรวม

7. ความผูกพันในการทำงาน สภาวะที่บุคลากรในโรงเรียนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและเชื่อมโยงกับองค์กรอย่างลึกซึ้ง เกิดจากการยอมรับและเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์และเป้าหมายของโรงเรียน มีความเข้าใจอย่างชัดเจนในภาระงานที่รับผิดชอบซึ่งมีความโปร่งใส ตลอดจนรู้สึกที่ตนเองเป็นกำลังสำคัญและมีคุณค่าต่อความสำเร็จขององค์กร ดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้การวิจัย

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นอันดับ 1 คือ ด้านความผูกพันในการทำงาน รายข้อที่มีความต้องการความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนาก่อน คือ บุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าในโรงเรียน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ควรนำโครงการที่ 1 โครงการเสริมสร้างความผูกพันในการทำงาน ที่ได้จากรูปแบบการบริหารองค์กรแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ไปใช้ในสถานศึกษา ซึ่งจะช่วยบุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรัก ความภาคภูมิใจ ความเต็มใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ส่งผลให้การทำงานมีความร่วมมือ การประสานงานที่ดี บรรยากาศในองค์กรเป็นไปอย่างอบอุ่นและเอื้อต่อการทำงาน

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 สามารถนำคู่มือรูปแบบการบริหารองค์กรแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ไปเป็นแนวทางการบริหารจัดการโรงเรียน โดยกำหนดกรอบแนวคิดและทิศทางการบริหารโรงเรียน โดยยึดหลักพุทธธรรมเป็นฐานในการวางแผนและตัดสินใจ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ครู และบุคลากรในการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขและมีคุณค่าทำให้การบริหารจัดการเป็นระบบ โปร่งใส เกิดความผูกพันในองค์กร และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 จากผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นอันดับ 1 คือ ด้านความผูกพันในการทำงาน ดังนั้น ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันในการทำงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยมุ่งศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการจำเป็นด้านความผูกพันในการทำงาน เพื่อให้เข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรในแต่ละช่วงวัย พร้อมทั้งพัฒนากลยุทธ์ เช่น การสร้างแรงจูงใจเชิงบวก การพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่อบอุ่น และการส่งเสริมกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร เพื่อเพิ่มความผูกพันและประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน

2.2 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารองค์กรแห่งความสุข โดยบูรณาการหลักอิทธิบาท 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมแห่งความสำเร็จ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี ความเข้าใจ และความสงบสุขในการทำงานร่วมกัน โดยสามารถพัฒนากลยุทธ์ เช่น การสร้างวัฒนธรรมการดูแลช่วยเหลือกัน การส่งเสริมกิจกรรมจิตอาสา การพัฒนาทักษะการสื่อสารเชิงบวก และการบริหารความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บุคลากรอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

เอกสารอ้างอิง

- กรมสุขภาพจิต. (2558). องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace). กรุงเทพมหานคร: กระทรวงสาธารณสุข.
- กิตติพร ปัญญาภรณ์. (2560). การสร้างความผูกพันในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: ชมรมเด็ก.
- พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต). (2546). พุทธธรรม. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาสมชาย ฐานวุฑโฒ. (2560). การประยุกต์หลักพุทธธรรมในการบริหารองค์กร. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วัลลภา แวนวิลเลียนส์วาร์ด. (2568). GNH ความสุขมวลรวมประชาชาติ. แหล่งที่มา <https://citly.me/en/ubPCh>. เข้าถึงเมื่อ 11 มิถุนายน 2568.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. (2568). ข้อมูลด้านบุคลากร. แหล่งที่มา <https://www.ayutthaya2.go.th> เข้าถึงเมื่อ 11 มิถุนายน 2568.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสาม พ.ศ. 2566 – 2570. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607–610.
- Leithwood, K. and Jantzi, D. (2006). Transformational School Leadership for Large-Scale Reform. Educational Administration Quarterly, 42(4), 201–248.

- Likert, Rensis. (1967). The Method of Constructing and Attitude Scale. Reading in Attitude Theory and Measurement. Fishbein, Martin Ed. New York: Wiley & Son.
- Schaufeli, W. B., and Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study. Journal of Organizational Behavior, 25(3), 293–315.