

องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) HAPPY WORKPLACE OF ANUBANKUIBURI SCHOOL (WATWANGYAO)

อนุพงศ์ รอดบุญปาน¹
ANUPONG RODBUNPAN
นุชนรา รัตนศิริประภา²
NUCHNARA RATTANASIRAPRAPHA

บทคัดย่อ

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

1. องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี 1 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด คือ คุณธรรม และอีก 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ มีสังคมดี การหาความรู้ น้ำใจงาม ครอบครัวยุติธรรม การผ่อนคลาย สุขภาพดี และใช้เงินเป็น
2. แนวทางพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) มีแนวทางที่สำคัญ 10 แนวทาง

คำสำคัญ: องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว)

Abstract

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

The findings revealed that:

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

¹ นักศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

2. There are 10 guidelines for developing happy workplace of Anubankuiburi School (Watwangyao)

KEY WORD: HAPPY WORKPLACE OF ANUBANKUIBURI SCHOOL (WATWANGYAO)

บทนำ

การพัฒนาประเทศไทยในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) อยู่ในห้วงเวลาการปฏิรูปประเทศให้มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนในระยะยาว ซึ่งจำเป็นต้องเพิ่มการวิจัยและพัฒนาทั้งด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ควบคู่กับการเร่งยกระดับทักษะฝีมือแรงงาน คุณภาพการศึกษา การเรียนรู้ และคุณภาพบริการสาธารณสุขให้ทั่วถึงในทุกพื้นที่ พร้อมทั้งส่งเสริมบทบาทสถาบันทางสังคมในการกล่อมเกลาสังคมที่ดี มีวินัย มีค่านิยมที่ดี มีความรับผิดชอบ ต่อสังคม ลดความเหลื่อมล้ำภายในสังคม และสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรม และคุณธรรม พัฒนาคนทุกช่วงวัย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560: 1-6) องค์กรต่างๆ จึงเริ่มให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน หรือทุนมนุษย์มากขึ้น เพราะเป็นทรัพยากรที่จะสร้างความเจริญก้าวหน้าให้องค์กรและประเทศได้ การสร้างองค์กรแห่งความสุขเป็นแนวคิดหนึ่งที่จะช่วยรักษาทุนมนุษย์เหล่านั้นไว้กับองค์กร มีจุดประสงค์ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เพื่อลดความเครียด และสร้างสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน ซึ่งกระบวนการสร้างองค์กรแห่งความสุข คือ การสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคม บุคลากร และชุมชนให้เอื้อต่อการทำงาน ผู้บริหารให้ความสำคัญ แสดงภาวะผู้นำและสร้างความเชื่อมั่น ทุกคนในองค์กรได้มีส่วนร่วมเรียนรู้ และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งปัจจัยแห่งความสำเร็จนั้นคือ การที่ทุกคนได้ร่วมมือกันเปลี่ยนแปลงตั้งแต่เริ่มแรก และมีส่วนในการสร้างองค์กรแห่งความสุข

ร่วมกัน (ก้านทอง บุหระ, 2560: 169-170) โรงเรียนเป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นเพื่อการจัดการศึกษาและส่งเสริมการเรียนรู้แก่ผู้เรียน โดยมุ่งหวังให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข แต่ในสภาพปัจจุบันพบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนทั้งผู้บริหารและคณะครูต้องมีภาระงานมากขึ้น มีเวลาพักผ่อนน้อยลง ความสุขในการทำงานของบุคลากรกำลังถูกบั่นทอนลง องค์กรจะต้องเสริมปัจจัยทางบวกและสกัดกั้นปัจจัยทางลบ เพื่อให้บุคลากรมีความสุข ผลผลิตขององค์กรเพิ่มขึ้น และองค์กรโดยรวมดีขึ้นด้วย (พวงเพ็ญ ชุณหปราณ, 2549: 36-45) จากการปฏิบัติหน้าที่ครูในโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ผู้วิจัยพบว่า ครูและบุคลากรของโรงเรียนยังมีปัญหาบางด้านที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งควรหาแนวทางปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น เช่น การขาดครูในบางสาขาวิชา ครูบางท่านสอนไม่ตรงวุฒิ บางท่านมีปัญหาหนี้สิน บ้านพักครูมีสภาพค่อนข้างทรุดโทรม ครูหลายท่านได้รับการบรรจุเข้ารับราชการต่างภูมิลำเนาของตนเอง ทำให้ขาดขวัญกำลังใจที่ดีจากครอบครัว และยังพบว่า มีหน่วยงานภายนอกเข้ามามอบหมายงานให้ครูและบุคลากรต้องมีภาระหน้าที่เพิ่มขึ้นจากการสอนอยู่เป็นประจำ ทำให้มีเวลาในการจัดการเรียนการสอนและเวลาพักผ่อนน้อยลง มีโอกาสเกิดความเครียดในการทำงานเพิ่มสูงขึ้น ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเพื่อทราบองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) ว่าอยู่ในระดับใด และทราบแนวทางพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) ให้บุคลากรทุกคนสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างสูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังต่อไปนี้

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

คำถามของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดข้อคำถามของการวิจัยดังต่อไปนี้

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

ขอบเขตของการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย โดยมีมุ่งศึกษาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) ผู้วิจัยได้ศึกษาขอบข่ายองค์กรแห่งความสุขตามแนวคิดความสุข 8 ประการ (Happy 8) ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้แก่ 1) สุขภาพดี (happy body) 2) น้ำใจงาม (happy heart) 3) การผ่อนคลาย (happy relax) 4) การหาความรู้ (happy brain) 5) คุณธรรม (happy soul) 6) ใช้เงินเป็น (happy money) 7) ครอบครัวที่ดี (happy family) และ 8) มีสังคมดี (happy society) (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2552: 6-13)

ประชากร

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

ตัวแปรที่ศึกษา

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปรพื้นฐานและตัวแปรที่ศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

1. **ตัวแปรพื้นฐาน** เป็นตัวแปรสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยถาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่

2. **ตัวแปรที่ศึกษา** เป็นตัวแปรองค์กรแห่งความสุข ตามแนวคิดความสุข 8 ประการ หรือ Happy 8 ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ดังนี้

2.1 สุขภาพดี (happy body) หมายถึงการมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มีสุขภาพจิตที่ดี ซึ่งเกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน มีเวลาในการพักผ่อนและการออกกำลังกายที่เหมาะสม ไม่ยุ่งเกี่ยวกับสารเสพติดต่างๆ ใช้ชีวิตได้อย่างเหมาะสมกับเพศและวัย

2.2 น้ำใจงาม (happy heart) หมายถึงความมีน้ำใจเอื้ออาทร ห่วงใยต่อกันและกัน รู้จักแบ่งปันกันอย่างเหมาะสม รับผิดชอบต่อหน้าที่ของเจ้านาย ลูกน้อง หน้าที่ของตนและผู้อื่น และผลของการกระทำของตนเองต่อสิ่งต่างๆ มีกิจกรรมที่ทำร่วมกันเพื่อสร้างความสามัคคี ความรักความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีการพูดคุยแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาและถ่ายทอดประสบการณ์ระหว่างกัน

2.3 การผ่อนคลาย (happy relax) หมายถึงการรู้จักผ่อนคลายกับสิ่งต่างๆ ผ่อนคลายต่อการแก้ปัญหาในการดำเนินชีวิตที่นำไปสู่ความเครียดทั้งร่างกายและจิตใจ รวมถึงองค์กรมีมาตรการในการประเมินความเครียด ขณะเดียวกันการใช้ชีวิตส่วนตัวก็ต้องรู้จักผ่อนคลายเหมือนกันนั่นคือสมดุลชีวิต

2.4 การหาความรู้ (happy brain) หมายถึงการศึกษาหาความรู้ พัฒนาตนเองตลอดเวลา เพื่อให้เป็นมืออาชีพ และเกิดความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีระเบียบวินัย ตรงต่อเวลา สอนคนอื่นได้ในงานที่ตนรู้ เปิดโอกาสให้คนทำงานได้เข้าร่วมการอบรม หรือการศึกษาดูงานต่างๆ เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตน

2.5 มีคุณธรรม (happy soul) หมายถึงคุณธรรมพื้นฐานสำหรับการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ใน

สังคม ในการทำงานเป็นทีม คือ หิริโอตัมปะซึ่งหมายถึงความละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำของตนเอง โดยเฉพาะการกระทำที่ไม่ดี ผู้มีคุณธรรมจะมีความศรัทธาต่อศาสนา มีการปฏิบัติกิจตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีความซื่อสัตย์ สามัคคี เอื้ออาทรช่วยเหลือเกื้อกูลกันตลอดจนรู้จักขอโทษและให้อภัยต่อกัน

2.6 ใช้เงินเป็น (happy money) หมายถึงเป็นผู้ใช้เงินเป็น มีเงินเก็บ รู้จักใช้ เป็นหน้อย่างมีเหตุผล มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง หรืออาจกล่าวว่าเป็นบุคคลที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ ทั้งนี้ต้องบริหารจัดการรายรับ และรายจ่ายของตนเองและครอบครัว โดยอาจทำบัญชีรายรับ รายจ่าย

2.7 ครอบครัวที่ดี (happy family) หมายถึง การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ให้ความสำคัญกับครอบครัวและเป็นการกำลังใจที่ดีในการทำงาน มีกิจกรรมร่วมกับครอบครัวของผู้ร่วมงาน เพื่อสร้างความเป็นกันเองและความรู้สึกดีต่อกัน เพราะครอบครัวเป็นเหมือนภูมิคุ้มกัน เป็นกำลังใจเมื่อต้องเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิต การมีครอบครัวเข้มแข็งจะทำให้สังคมมั่นคงด้วย

2.8 มีสังคมดี (happy society) หมายถึงการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม โดยสังคมมีสองมิติคือสังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงานมีความรัก ความสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อคนในที่ทำงานและที่พักอาศัย รวมถึงมีสภาพแวดล้อมที่ดีเป็นที่ทำงานที่น่าอยู่ มีความห่วงใยต่อปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยบรรลุวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้ออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น (opinionnaire) แบ่งเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดตัวเลือกไว้ให้ (forced choice) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่

ตอนที่ 2 องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) เป็นแบบสอบถามองค์กรแห่งความสุข ตามแนวคิดความสุข 8 ประการ หรือ Happy 8 ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) สร้างเป็นข้อคำถามในลักษณะจัดลำดับคุณภาพ 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Rensis Likert, 1967; 90-95)

ตอนที่ 3 แนวทางพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) เป็นคำถามปลายเปิด ตามแนวคิดความสุข 8 ประการ

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้พัฒนาและปรับปรุงแบบสอบถามของนายพจนรินทร์ เหลืองอรังนุภา ซึ่งเป็นเครื่องมือจากวิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร เมื่อปีการศึกษา 2556 เรื่อง “ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8” (พจนรินทร์ เหลืองอรังนุภา, 2556: 150-154) โดยปรับปรุงข้อความบางส่วนให้สอดคล้องกับหน่วยวิเคราะห์ของผู้วิจัย และเพิ่มตอนที่ 3 แนวทางพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด ตามแนวคิดความสุข 8 ประการ โดยเครื่องมือฉบับนี้ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) จากผู้เชี่ยวชาญแล้ว และมีค่าความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Lee j. Cronbach, 1974: 161) เท่ากับ .975

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ ค่าความถี่ (frequency : f) และค่าร้อยละ (percentage : %)

2. วิเคราะห์ระดับองค์กรแห่งความสุขของครูโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ ค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean : μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: σ)

โดยพิจารณาคำมัชฌิมเลขคณิตของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามแล้วเทียบกับเกณฑ์ตามแนวความคิดของเบสท์ (John W. Best, 1977: 174) ดังนี้

คำมัชฌิมเลขคณิต 4.50 – 5.00 หมายถึง องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) อยู่ในระดับมากที่สุด

คำมัชฌิมเลขคณิต 3.50 – 4.49 หมายถึง องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) อยู่ในระดับมาก

คำมัชฌิมเลขคณิต 2.50 – 3.49 หมายถึง องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) อยู่ในระดับปานกลาง

คำมัชฌิมเลขคณิต 1.50 – 2.49 หมายถึง องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) อยู่ในระดับน้อย

คำมัชฌิมเลขคณิต 1.00 – 1.49 หมายถึง องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) อยู่ในระดับน้อยที่สุด

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

ขั้นตอนและวิธีดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้องตามระเบียบวิธีวิจัย และบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้ลำดับขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย เป็นการศึกษาวិเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการ รวบรวมข้อมูลสารสนเทศ งานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ สืบหาหลักฐานทั่วไปและสื่ออิเล็กทรอนิกส์ นำมากำหนดขอบข่ายเชิงอ้างอิงการวิจัย จัดทำโครงร่างการวิจัยตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ นำเสนอต่อภาควิชาการบริหารการศึกษา เพื่อขออนุมัติโครงร่างงานวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงานตามโครงการวิจัย เป็นการดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย ทดลองใช้เครื่องมือ ปรับปรุงให้เป็นเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ นำไปเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นการสรุปข้อค้นพบ อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไข และจัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้ข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล จำแนกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 48 คน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่ พบว่า เป็นเพศหญิง จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 70.83 เพศชาย จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 29.17 มีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 27.08 อายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 27.08 อายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 12.51 และอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 58.33 วุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 41.67 และไม่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอก มีตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.08 รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.08 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 และครู จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 79.17

ตอนที่ 2 องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว)

องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\mu = 4.21$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($\sigma = 0.35$) ลักษณะเช่นนี้แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย พบว่า มี 1 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด คือ คุณธรรม (Happy Soul) ($\mu = 4.57$, $\sigma = 0.42$) และอีก 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ มีสังคมดี (Happy Society) ($\mu = 4.42$, $\sigma = 0.42$) การหาความรู้ (Happy Brain) ($\mu = 4.31$, $\sigma = 0.43$) น้ำใจงาม (Happy Heart) ($\mu = 4.24$, $\sigma = 0.50$) ครอบครัวที่ดี (Happy Family) ($\mu = 4.24$, $\sigma = 0.56$) การผ่อนคลาย (Happy Relax) ($\mu = 4.05$, $\sigma = 0.48$) สุขภาพดี (Happy Body) ($\mu = 3.99$, $\sigma = 0.55$) และ ใช้เงินเป็น (Happy Money) ($\mu = 3.90$, $\sigma = 0.75$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 แนวทางพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว)

จากการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ที่ได้จากคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) ทั้ง 8 ด้าน ที่บุคลากรของโรงเรียนได้ให้ข้อมูลมานั้น พบว่ามีจำนวนรวม 50 แนวทาง ได้แก่ สุขภาพดี (Happy Body) จำนวน 6 แนวทาง น้ำใจงาม (Happy Heart) จำนวน 3 แนวทาง การผ่อนคลาย (Happy Relax) จำนวน 6 แนวทาง การหาความรู้ (Happy Brain) จำนวน 8 แนวทาง คุณธรรม (Happy Soul) จำนวน 7 แนวทาง ใช้เงินเป็น (Happy Money) จำนวน 8 แนวทาง ครอบครัวที่ดี (Happy Family) จำนวน 5 แนวทาง และมีสังคมดี (Happy Society) จำนวน 7 แนวทาง ซึ่งผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์ใหม่ โดยใช้ความสัมพันธ์หรือความสอดคล้องกับประเด็นแต่ละแนวทาง จนได้

แนวทางพัฒนาที่สำคัญ จำนวน 10 แนวทาง มีรายละเอียดดังนี้

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

คนที่มีความรอบคอบ และส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดี
ระหว่างครอบครัวกับองค์กร

9. ควรจัดภูมิทัศน์และดูแลอาคารสถานที่
ต่างๆ ในองค์กรให้มีบรรยากาศร่มรื่น สะอาด
ปลอดภัย และน่าอยู่

10. ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้ร่วมทำ
กิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนและสังคมอย่าง
สม่ำเสมอ

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้
สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาล
กุญบุรี (วัดวังยาว) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ
พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี 1 ด้าน อยู่ในระดับ
มากที่สุด คือ คุณธรรม และอีก 7 ด้าน อยู่ในระดับ
มาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยเลขคณิตจากมากไปหาน้อย คือ มีสังคมดี การหาความรู้ น้ำใจงาม ครอบครัว
ที่ดี การผ่อนคลาย สุขภาพดี และใช้เงินเป็นตามลำดับ

2. แนวทางพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของ
โรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) มีแนวทางที่สำคัญ
10 แนวทาง

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยดังกล่าวเบื้องต้น สามารถ
นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาล
กุญบุรี (วัดวังยาว) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ
ผู้บริหารมีแนวทางในการบริหารงานบุคคลที่ดี มีการ
บริหารโดยเน้นหลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมให้บุคลากร
หมั่นออกกำลังกาย เลือกรับประทานอาหารที่มี
ประโยชน์ ไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติดทุกชนิด ให้บุคลากร
รู้จักวางแผนการใช้เงิน ประพฤติตนเป็นสมาชิกที่ดี
ของครอบครัว มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม ยกย่อง
บุคลากรผู้เป็นแบบอย่างที่ดีในองค์กร จัดภูมิทัศน์และ
ดูแลสถานที่ต่างๆ ในองค์กรให้มีความสะอาดปลอดภัย
จัดกิจกรรมผ่อนคลายความเครียด ส่งเสริมคุณธรรม
จริยธรรมสำหรับบุคลากร สนับสนุนให้บุคลากรได้รับ

การพัฒนาความรู้ ได้มีส่วนร่วมทำกิจกรรมที่เป็น
ประโยชน์ต่อชุมชนและสังคมอย่างสม่ำเสมอ ทำให้
บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรและเพื่อน
ร่วมงาน จึงเกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้อง
กับ เจรูฟ (Kjerulf, 2550: 61-63) ได้กล่าวว่า องค์กร
แห่งความสุข เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของ
บุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจากการ
ทำงานในองค์กร โดยที่บุคคลนั้น 1) เกิดความรู้สึก
เพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ 2) รู้สึกว่าได้ทำงานที่
ดีและมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ 3) รู้สึกว่าได้
ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี 4) รับรู้ว่าการที่ทำงานนั้น
มีความสำคัญ 5) รับรู้ว่ามีบุคคลที่เห็นคุณค่าในงานของ
ตน 6) มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ 7) มีความรู้สึก
สนุกและมีความสุขในงานที่ทำ 8) มีความรู้สึกว่าได้รับ
การกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน ซึ่งในแต่ละ
บุคคลปัจจัยเดียวกันอาจทำให้บุคคลหนึ่งมีความสุข
ในขณะที่อีกคนหนึ่งอาจไม่มีความสุขก็ได้ นอกจากนี้
องค์กรแห่งความสุขนั้นจะไม่สามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้
ในทันที แต่เมื่อเกิดขึ้นแล้วจะยั่งยืนยาว ส่วน ศิริพันธ์
กิตติสุขสถิต และคณะ (2556: 33-34) กล่าวว่า
องค์กรแห่งความสุข เป็นองค์กรที่มีความมั่นคง
ก้าวหน้า บุคลากรเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาได้อย่าง
ทั่วถึง มีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณา มี
เพื่อนร่วมงานที่จริงใจ ได้รับสวัสดิการที่พอเพียง ได้รับ
ความปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับประสบการณ์และ
การยกย่องยอมรับจากคนทั่วไป ถ้าบุคลากรได้รับสิ่ง
ต่างๆ ดังกล่าวอย่างบ่อยครั้งและต่อเนื่องก็จะทำงาน
อย่างมีความสุข นอกจากนี้ อภิชาติ นิลภทย์ (2556: ง)
ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานกับสมรรถนะ
ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขต
บางพลัด พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อ
พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามี 2 ด้าน อยู่ในระดับมาก
ที่สุด คือ ความพึงพอใจในงาน และอารมณ์ทางบวก
และอีก 2 ด้านอยู่ในระดับมาก คือ ความพึงพอใจใน
ชีวิต และอารมณ์ทางลบในระดับต่ำ ส่วนความสัมพันธ์
ระหว่างความสุขในการทำงานกับสมรรถนะของ
ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขต
บางพลัดมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .01 และทรงสนะของผู้บริหารในการส่งเสริม

ความสุขในการทำงาน ผู้บริหารจะเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม และหาแนวทางร่วมกันในการทำงาน สนับสนุน ช่วยเหลือครูทุกด้าน ให้อิสระในการทำงาน และให้คำนึงถึงผู้เรียนเป็นหลัก เป็นตัวอย่างที่ดี เต็มที่ และเต็มใจทำงานร่วมกันกับครู

เมื่อพิจารณาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) เป็นรายด้าน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. สุขภาพดี (happy body) ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะบุคลากรส่วนใหญ่มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ไม่เจ็บป่วยบ่อย ไม่ยุ่งเกี่ยวกับสารเสพติดต่างๆ เช่น สุรา บุหรี่ เป็นต้น มีเวลาในการพักผ่อนที่เพียงพอ วันละ 6-8 ชั่วโมง มีเวลาในการออกกำลังกาย มากกว่า 3 ครั้งต่อสัปดาห์ รวมไปถึงการมีสุขภาพจิตที่ดีพร้อมที่จะทำงาน แสดงให้เห็นว่าบุคลากรใส่ใจดูแลสุขภาพของตนเองเป็นอย่างดี โดยทราบดีว่าการมีปัญหาด้านสุขภาพจะส่งผลกระทบต่อการทำงานและองค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งสอดคล้องกับ ขวัญเมือง แก้วดำเกิง (2556: 66-68) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ปัญหาสุขภาพกายและสุขภาพใจของคนวัยทำงานเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานและผลงาน องค์กรที่เอาใจใส่เรื่องสุขภาพของบุคลากรจะพัฒนากระบวนการผลิตที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพสูง หรือให้งานบริการที่มีคุณภาพ ทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีที่สามารถพัฒนาไปสู่มาตรฐานงานทุกด้าน เนื่องจากผู้ที่มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีจะสามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่อง มีสมาธิ เอาใจใส่ต่อภาระงาน คิดงานที่สร้างสรรค์ และสามารถให้บริการด้วยความยิ้มแย้ม ช่วยสร้างความประทับใจแก่ผู้ที่พบเห็นได้

แนวทางพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) ด้านสุขภาพดี คือ ควรส่งเสริมให้บุคลากรออกกำลังกายเป็นประจำทั้งในเวลางานและนอกเวลางาน ควรจัดอบรมให้ความรู้ จัดบอร์ดและป้ายนิเทศเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพสุขภาพแก่บุคลากรไว้ตามอาคารสถานที่ต่างๆ ของโรงเรียน ควรกำหนดมาตรการควบคุมดูแลร้านค้าที่จำหน่ายอาหารในโรงเรียนให้จำหน่ายเฉพาะอาหารที่มีประโยชน์ สะอาด ปลอดภัย ควรจัดโครงการตรวจ

สุขภาพประจำปีให้กับบุคลากรทุกคน อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และควรจัดกิจกรรมประกวด “บุคลากรสุขภาพดีประจำโรงเรียน” เพื่อกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทุกคนหันมาใส่ใจดูแลสุขภาพร่างกายและจิตใจของตนเองให้แข็งแรง พร้อมที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอ

2. น้ำใจงาม (happy heart) ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะบุคลากรส่วนใหญ่มีจิตใจที่นึกถึงผู้อื่น หรือเห็นแก่ส่วนรวมมากกว่าตนเอง มีความเอื้ออาทร ห่วงใย รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน มีความรักความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีกิจกรรมที่ทำร่วมกันเพื่อสร้างความสามัคคีเป็นหนึ่งเดียวกัน มีการพูดคุยกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเพื่อถ่ายทอดประสบการณ์ในการทำงานระหว่างกันและช่วยเหลือกันในทุกด้าน สอดคล้องกับ ณัฐชนันท์พร ทิพย์รักษา (2556: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน ความขยัน และความสุขในการทำงาน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่จะมีความสุขโดยเน้นไปที่เรื่องของจิตใจและการมีน้ำใจช่วยเหลือสังคม ซึ่งด้านที่บุคลากรมีความสุขมากที่สุดคือ น้ำใจงามและสังคมดี

แนวทางพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) ด้านน้ำใจ คือ ควรปลูกฝังบุคลากรให้เป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน มีน้ำใจ แบ่งปัน เอื้อเฟื้อช่วยเหลือกัน พร้อมทั้งจะเสียสละความสุขและประโยชน์ส่วนตัวเพื่อส่วนรวม ควรมอบหมายภาระหน้าที่ให้บุคลากรได้ทำงานเป็นทีม มีการวางแผนจัดโครงสร้างทีมงาน เลือบบุคลากรเข้าร่วมทีมโดยพิจารณาจากความสามารถให้เหมาะสมกับงาน ควรชื่นชม ยกย่อง ให้รางวัล และส่งเสริมผู้ที่เป็นแบบอย่างด้านความมีน้ำใจในองค์กร ให้สมาชิกทุกคนได้ทราบอย่างทั่วถึง เพื่อให้กำลังใจในการทำมาความดี และเป็นต้นแบบด้านน้ำใจงามที่องค์กรปรารถนา

3. การผ่อนคลาย (happy relax) ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะบุคลากรส่วนใหญ่สามารถจัดการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง มีความพึงพอใจกับภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย สามารถควบคุมอารมณ์และความคิดของตนเองให้เป็นไปในทางที่ดีเมื่อประสบกับปัญหาต่างๆ โดยมีวิธีการ

จัดการความเครียดอย่างเหมาะสม ซึ่งกระทรวงสาธารณสุข (2558: 5-13) ได้อธิบายว่า ความเครียดหรือความวิตกกังวลเรื้อรังมักเกิดกับกลุ่มคนทำงานในปัจจุบันที่ใช้เวลาอยู่กับงานค่อนข้างมาก เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดโรคต่างๆ ซึ่งผู้มีภาวะเครียดจะขาดความสนใจและความสนุกสนานในการทำงาน ขาดความเชื่อมั่น ไม่เห็นคุณค่าในตนเอง มองโลกในแง่ร้าย มีพฤติกรรมรุนแรง ทำร้ายตนเอง คนในครอบครัวหรือผู้อื่นได้ ดังนั้น องค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับการทำให้บุคลากรในองค์กรรู้สึกผ่อนคลาย ไม่เกิดความเครียดในการทำงาน มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีพร้อมที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอ

แนวทางพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) ด้านการผ่อนคลาย คือ ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมเพื่อผ่อนคลายและจัดการกับความเครียด โดยใช้เวลาวางแผนการทำงาน เพื่อให้งานดำเนินไปด้วยความราบรื่น ป้องกันปัญหา ข้อขัดแย้งในการทำงาน ควรจัดแข่งขันกีฬาสำหรับบุคลากร จัดกิจกรรมพบปะสังสรรค์ ร่วมรับประทานอาหาร หรือท่องเที่ยวในโอกาสต่าง ๆ ควรนำบุคลากร เข้าวัดทำบุญ ฟังเทศน์ ฟังธรรม ไหว้พระขอพร ผูกพันสมาธิทำจิตใจให้สงบ และควรจัดมุมพักผ่อนหรือห้องพักผ่อนสำหรับบุคลากร โดยมีขนมและเครื่องดื่มไว้บริการ

4. การหาความรู้ (happy brain) ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะบุคลากรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการศึกษา มีความสนใจที่จะหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนในทุกๆ ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2561: 1) ที่กล่าวถึงการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-directed learning) ว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการศึกษาในปัจจุบันที่จะต้องส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรต่างๆ มีคุณลักษณะของการขึ้นนำตนเองสู่การเรียนรู้ เป็นการเพิ่มประสบการณ์ เพิ่มศักยภาพการทำงานและความเจริญก้าวหน้าในชีวิตมากยิ่งขึ้น

แนวทางพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) ด้านการหาความรู้

คือ ควรส่งเสริมบุคลากรให้มีโอกาสได้เรียนรู้จากสื่อต่างๆ รวมทั้งเข้ารับการอบรม สัมมนา ประชุม เพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ และนำความรู้ที่ได้มาถ่ายทอดให้กับบุคลากรคนอื่นๆ ต่อไป ควรสำรวจและสอบถามบุคลากรถึงความสนใจ ความต้องการ หรือความจำเป็นที่จะเข้ารับการอบรม สัมมนา ประชุม เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะการทำงานอยู่เสมอ แล้วจึงสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาตามความเหมาะสม ควรจัดอบรมความรู้ให้กับบุคลากรทุกคน ควรนำบุคลากรไปศึกษาดูงานของโรงเรียนหรือหน่วยงานอื่นๆ ที่มีความเป็นเลิศในด้านต่างๆ ควรสนับสนุนบุคลากรให้เข้ารับการศึกษาคู่ควรพัฒนาห้องสมุดโรงเรียนให้มีความทันสมัย พร้อมต่อการให้บริการ ควรมีการนิเทศติดตามการทำงาน การประเมินคุณภาพครูผู้สอนและบุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน หรือการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร

5. คุณธรรม (happy soul) ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะบุคลากรทุกคนต่างได้รับการปลูกฝังในเรื่องคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ บุคลากรจึงมีความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำที่ไม่ดี มีความซื่อสัตย์ สามัคคี ช่วยเหลือกันในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ คชกรรม บัวคำ สุวิมล โพธิ์กลิ่น และสมาน อัสวภูมิ (2558: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า คุณธรรมและจริยธรรมด้านความรู้ ด้านพฤติกรรม และด้าน เจตคติโดยภาพรวมมีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก แต่ด้านที่เกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพและมาตรฐานวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแนวทางการพัฒนาประกอบด้วย 1) การเรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพและมาตรฐานวิชาชีพ 2) การฝึกประสบการณ์ และ 3) การสร้างเจตคติที่ดี

แนวทางพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) ด้านคุณธรรม คือ ควรปลูกฝังให้บุคลากรมีความซื่อสัตย์ เสียสละอดทน สามัคคี รู้จักให้อภัย ทำงานด้วยความรับผิดชอบเพื่อประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ ควร

ยกตัวอย่างการทำหน้าที่ของบุคลากรในองค์กรอื่น ๆ ทั้งที่ดีและไม่ดี ให้บุคลากรได้รับทราบในที่ประชุม เพื่อเตือนใจในการทำหน้าที่ของตน ควรจัดกิจกรรมอบรมคุณธรรมจริยธรรม นำบุคลากรเข้าวัด ฟังเทศน์ ฟังธรรม ทำบุญบริจาคทาน สวดมนต์ นั่งสมาธิอย่างสม่ำเสมอ ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานและการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านคุณธรรมในทุกภาคเรียน และควรมอบรางวัล ยกย่อง เชิดชูเกียรติให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นต้นแบบด้านคุณธรรม หรือทำคุณดีเป็นที่ประจักษ์แก่สาธารณชน เพื่อเป็นกำลังใจในการปฏิบัติงานและเป็นแบบอย่างที่ดีของบุคลากรคนอื่น ๆ

6. ใช้เงินเป็น (happy money) ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาคำสัมภาษณ์เชิงลึกแล้วกลับพบว่า มีค่าน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น อาจเป็นเพราะบุคลากรบางส่วนยังมีปัญหาทางการเงินอยู่บ้าง เนื่องจากมีอัตราเงินเดือนต่ำ และมีความจำเป็นต้องรับผิดชอบภาระค่าใช้จ่ายจากค่าครองชีพที่สูงขึ้น ทำให้ไม่สามารถบริหารจัดการรายรับและรายจ่ายของตนเองให้เพียงพอได้ จนเกิดภาระหนี้สินตามมา ซึ่งสอดคล้องกับ ปรีชา วียาภรณ์ (2559: ง) ที่ศึกษากระบวนการแก้ไขปัญหาหนี้สินของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า การเกิดหนี้สินของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีมูลเหตุ 3 ด้าน คือ 1) ด้านความต้องการ ได้แก่ เป็นหนี้เพราะผ่อนชำระบ้าน ที่ดิน ที่อยู่อาศัย เป็นหนี้เพราะต้องนำเงินไปใช้เพื่อการดำรงชีวิต 2) ด้านค่านิยม ได้แก่ ค่านิยมทางวิชาการ เป็นหนี้เพราะการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และเป็นหนี้จากการทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่ง ค่านิยมทางเศรษฐกิจ และค่านิยมทางสังคม 3) ด้านพฤติกรรม ได้แก่ การกินอาหารนอกบ้านหรูหรา และนำเงินไปใช้จ่ายเกี่ยวกับอบายมุข ซึ่งบุคลากรที่มีปัญหาดังกล่าวยังเป็นเพียงส่วนน้อยเท่านั้น ในขณะที่บุคลากรส่วนใหญ่สามารถใช้ชีวิตได้อย่างเหมาะสมกับฐานะทางการเงินของตน

แนวทางพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) ด้านใช้เงินเป็น คือ ควรส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักวางแผนการใช้เงิน โดย

จัดทำบัญชีรายรับ รายจ่าย ฝึกการใช้เงินเท่าที่จำเป็น สร้างนิสัยประหยัดและเก็บออมอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งไม่ก่อหนี้ที่เกินความสามารถในการชำระ ควรเชิญชวนให้บุคลากรทุกคนมีการฝากออมเงินกับธนาคารเป็นประจำทุกเดือน ควรเชิญวิทยากรจากหน่วยงานภายนอกมาให้ความรู้แก่บุคลากรในด้านการลงทุน เพื่อสร้างความมั่นคงทางการเงิน ควรรณรงค์ให้บุคลากรไม่เล่นการพนันทุกรูปแบบ ควรสนับสนุนงบประมาณ จัดหาเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานที่จำเป็นให้แก่บุคลากรอย่างเพียงพอ ควรจัดสวัสดิการ เพื่อช่วยลดรายจ่ายตามความเหมาะสม และควรจัดอบรมเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้ใช้ชีวิตบนพื้นฐานของความพอเพียง มีภูมิคุ้มกันที่ดี รู้จักประมาณตน รู้จักใช้จ่ายให้เหมาะสมกับรายได้ และฐานะทางเศรษฐกิจของตน

7. ครอบครัวที่ดี (happy family) ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะบุคลากรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญและดูแลสมาชิกในครอบครัวเป็นอย่างดี ซึ่งการมีครอบครัวที่ดีจะทำให้บุคลากรมีกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ ธาณิชามูลอามาตย์ (2557: ง) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ข้าราชการครูมีระดับสัมพันธภาพในครอบครัวและการสนับสนุนจากครอบครัว อยู่ในระดับมาก เนื่องจากเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่น เห็นคุณค่าของเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และครอบครัว การสนับสนุนของคนในครอบครัว การให้ความรัก ความห่วงใย ความเอาใจใส่ การให้คำปรึกษา และทำกิจกรรมร่วมกันในครอบครัว จะช่วยผลักดันให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสพผลสำเร็จ และมีความสุขกับการทำงาน

แนวทางพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) ด้านครอบครัวที่ดี คือ ควรปลูกฝังบุคลากรให้ตระหนักถึงความสำคัญของสถาบันครอบครัว มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว แบ่งเบาภาระงานต่างๆ ตามความสามารถ ให้ความรัก

ให้คำแนะนำที่ดีในการดำเนินชีวิต ให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น ให้อภัยเมื่อสมาชิกในครอบครัวกระทำผิดและพยายามที่จะปรับปรุงตัว ควรณรงค์ให้บุคลากร ลด ละ เลิก อบายมุขทั้งปวง เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่สมาชิกในครอบครัว ควรเชิญชวนบุคลากรให้นำสมาชิกในครอบครัวเข้าร่วมงานหรือกิจกรรมต่างๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ควรสร้างธรรมเนียมปฏิบัติในการส่งคณะบุคลากร นำโดยผู้บริหาร ครู และตัวแทนนักเรียน เดินทางไปร่วมแสดงความยินดี หรือเยี่ยมเยียนบุคลากรของโรงเรียน รวมทั้งผู้มีส่วนการดูแลต่อโรงเรียนในโอกาสสำคัญต่างๆ

8. มีสังคมดี (happy society) ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะบุคลากรส่วนใหญ่มีความห่วงใยต่อปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อม บรรณานิติต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีห่วงใยและเต็มใจช่วยเหลือเมื่อเพื่อนร่วมงานประสบปัญหา ยอมรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน และพอใจกับสภาพแวดล้อมในองค์กร ซึ่งสัมพันธ์ภาพทางสังคมในองค์กร มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรเป็นอย่างมาก สอดคล้องกับ เหมือนฝัน นาคกรทรรพ (2556: 120-135) ที่ศึกษาสัมพันธภาพทางสังคม พรหมวิหาร 4 การรับรู้คุณลักษณะของงาน และความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จังหวัดนนทบุรี พบว่า สัมพันธภาพทางสังคม พรหมวิหาร 4 การรับรู้คุณลักษณะของงาน และความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนอยู่ในระดับสูง สัมพันธภาพทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

แนวทางพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) ด้านมีสังคมดี คือ ผู้บริหารจะต้องกระทำตนเป็นผู้นำที่ดีอย่างเสมอต้นเสมอปลาย มีน้ำใจ มีความยุติธรรม มีวาจาสุภาพ มีความเป็นกันเอง ให้บุคลากรทุกคนสามารถเข้าพบและปรึกษาเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างสะดวก สามารถสอนงานแก่บุคลากรได้ แก้ไขปัญหาได้ มีการบริหารจัดการที่ดี และคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ ควรปลูกฝังบุคลากรให้เป็นผู้มีกิริยามารยาทที่ดี รัก ให้เกียรติและบรรณานิติต่อกันอย่างจริงจัง

ปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนด้วยความรับผิดชอบ ไม่ละเมิดสิทธิหน้าที่ หรือเรื่องส่วนตัวของผู้อื่น ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้ร่วมทำกิจกรรมสาธารณประโยชน์ และกิจกรรมตามประเพณีที่ดั่งามของชุมชนอย่างสม่ำเสมอ ควรจัดประชุมบุคลากรอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง เพื่อร่วมกันวางแผน และมอบหมายงานโดยเลือกใช้คนให้เหมาะสมตามความถนัดหรือความสามารถ ควรจัดให้บุคลากรได้รับประทานอาหารกลางวันร่วมกันในทุกวัน เพื่อสร้างโอกาสในการพูดคุย ให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ควรจัดภูมิทัศน์และดูแลอาคารสถานที่ในโรงเรียนให้มีความสะอาด ปลอดภัย ร่มรื่น และน่าอยู่ ควรใช้วิธีการเจรจาไกล่เกลี่ย แทนการลงโทษที่รุนแรง เมื่อพบว่าบุคลากรมีปัญหาความขัดแย้งระหว่างกัน ให้บุคลากรรู้จักให้อภัยซึ่งกันและกัน และสามารถปรับความเข้าใจกันได้อย่างมีเหตุผล โดยยึดความสามัคคีปรองดองของหมู่คณะเป็นสำคัญ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา เรื่ององค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างองค์กรแห่งความสุขและการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

จากผลการวิจัย องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) พบว่า ด้านใช้เงินเป็น อยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะให้ผู้บริหารและบุคลากรของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) ได้นำแนวทางพัฒนาด้านใช้เงินเป็นมาปฏิบัติเพื่อเพิ่มระดับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนให้สูงขึ้น ดังนี้

1) ควรส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักวางแผนการใช้เงิน โดยจัดทำบัญชีรายรับ รายจ่าย ในแต่ละเดือนอย่างเหมาะสม

2) ควรเชิญชวนให้บุคลากรทุกคนมีการฝากเงินกับธนาคารเป็นประจำทุกเดือน

3) ควรเชิญวิทยากรมาให้ความรู้แก่บุคลากรด้านการลงทุน เช่น ลงทุนกับสถาบันการเงิน หรือลงทุนทำธุรกิจที่มีความเสี่ยงน้อย เพื่อสร้างรายได้เสริม

4) ควรณรงค์ให้บุคลากรไม่เล่นการพนัน
ทุกรูปแบบ เพราะการพนันเป็นต้นเหตุสำคัญที่ทำให้
เกิดปัญหาหนี้สินและปัญหาอื่นๆ ตามมา

5) ควรสนับสนุนงบประมาณ จัดหาเครื่องมือ
วัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน
ที่จำเป็นให้แก่บุคลากรอย่างเพียงพอ

6) ควรจัดสวัสดิการ เพื่อช่วยลดรายจ่าย
ให้แก่บุคลากรตามความเหมาะสม เช่น มีอาหาร
กลางวันให้บุคลากรได้รับประทานที่โรงเรียนในทุกวัน
โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย สร้างบ้านพักครูให้เพียงพอต่อ
ความต้องการของครูในสภาพที่เหมาะสมต่อการพัก
อาศัย เป็นต้น

7) ควรจัดอบรมเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตตาม
หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ให้บุคลากรทุกคน
มีภูมิคุ้มกันที่ดี รู้จักประมาณตน ใช้จ่ายให้เหมาะสม
กับรายได้ และฐานะทางเศรษฐกิจของตน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบองค์กรแห่ง
ความสุขของโรงเรียน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถม
ศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ให้ทราบว่ามียังมีองค์กรแห่ง
ความสุขอยู่ในระดับใด แตกต่างกันในด้านใดบ้าง และ
บุคลากรได้เสนอแนะแนวทางพัฒนาไว้อย่างไร

2. ควรศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของ
โรงเรียน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ประจวบคีรีขันธ์ เขต 2

3. ควรศึกษาองค์กรแห่งความสุขของ
โรงเรียนเชิงคุณภาพ โดยเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์
เชิงลึก (In-depth Interview) หรือการสนทนากลุ่ม
(Focus Group Discussion) อาจได้ข้อมูลที่ตรงกับ
ความเป็นจริงมากกว่าใช้แบบสอบถามเพียงอย่างเดียว

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงสาธารณสุข. (2558). การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจัดการความเครียดสำหรับวัยทำงาน. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- ก้านทอง บุหระ. (2560). องค์กรแห่งความสุข: แนวคิด กระบวนการ และบทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์. วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 28(3), 169-170.
- ขวัญเมือง แก้วดำเกิง (บ.ก.). (2556). ก้าวไปสู่องค์กรสุขภาวะก้าวไปเป็น Happy Workplace. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- คชกรณ์ บัวคำ สุวิมล โพธิ์กลิ่น และสมาน อัครภูมิ. (2558). แนวทางการพัฒนาคุณธรรมและ จริยธรรมของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- ณัฐชนันท์พร ทิพย์รักษา. (2556). แรงจูงใจในการทำงาน ความบากาน และความสุขในการทำงาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ธานีชา มุลอามาตย์. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ปรีชา วิทยาภรณ์. (2559). กระบวนการแก้ไขปัญหาหนี้สินของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต) มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- พจนรินทร์ เหลืองอรังนุกา. (2556). ทักษะการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการ ทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- พวงเพ็ญ ชุนหปราน. (2549). ความสุขในการทำงาน. วารสารพยาบาลศาสตร์จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย. ฉบับพิเศษ, 36-45.

- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. (2556). คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข. กรุงเทพฯ: ธรรมดาเพรส.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างความสุขภาพ. (2552). มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง (2560-2564). กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2561) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-directed learning). ค้นจาก <https://bit.ly/2OWqil5>.
- เหมือนฝัน นาคทรรพ. (2556). สัมพันธภาพทางสังคม พรหมวิหาร 4 การรับรู้คุณลักษณะของงาน และความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนจังหวัดนนทบุรี. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์. 39 (2), 120-135.
- อภิชาติ นิลาภย์. (2556). ความสุขในการทำงานกับสมรรถนะข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- Best John W. (1977). Research in Education. (3rd ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Cronbach, Lee j. (1987). Essentials of Psychological Testing. New York: Harper & Row Publisher.
- Kjerulf, Alexander. (2007). Praise for happy hour is 9 to 5. Petersburg: Alexander.อ้างถึงใน บุญจง ขวศิริวงศ์. (2550). ความสุข ในการทำงาน (Happy Workplace). วารสารพัฒนาสังคม. 9(2), 61-63.
- Likert Rensis. (1967). The Method of Constructing and Attitude Scale. Readings in Attitude Theory and Measurement. ed. Martin Fishbein, New York: John Wiley & Sons.