การศึกษาองค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

A STUDY OF THE COMPONENTS OF A HAPPY ORGANIZATION IN SCHOOLS UNDER LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS

ภิรเดช แก้วมงคล[1*], พรเทพ เสถียรนพเก้า[2] และ อภิสิทธิ์ สมศรีสุข[3]

Piradet Kaewmongkol[1*], Porntep Satiannoppakao[2] and Apisit Somsrisuk[3]

[1, 2, 3]มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ 680 ถนนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม อ.เมือง จ.สกลนคร 47000 ประเทศไทย

[1, 2, 3]Sakon Nakon Rajabhat University, No 680, Nittayo Road, That Choeng Chum, Murang, Sakon Nakhon, 47000 Thailand

*Corresponding author E–mail: piradet2521@gmail.com

(Received: Apr 8, 2025; Revised: Jun 12, 2026; Accepted: Jun 15, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีวิธีการดำเนินการ 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) สังเคราะห์องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 12 แหล่ง 2) สัมภาษณ์กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เกี่ยวกับองค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน และ 3) ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบวิเคราะห์เอกสาร แบบสัมภาษณ และแบบสอบถามชนิดมาตราสวนประมาณคา 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ร้อยละ และสวนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบวา องคประกอบองคกรแห่งความสุขของโรงเรียนจากการสังเคราะห์เอกสารและการสัมภาษณผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย 6 องคประกอบ ได้แก่ 1) สุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร 2) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ 3) โอกาสเติบโตในสายอาชีพ 4) วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน 5) การจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสุข และ 6) ชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือกัน ผลการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ พบวา องคประกอบองคกรแห่งความสุขของโรงเรียนทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.81, S.D. = 0.39) และมีความเป็นไปได้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.79, S.D. = 0.44) สามารถนำไปใช้เป็นองค์ประกอบหลักองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนได้

คำสำคัญ: องค์กรแห่งความสุข, องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุข, โรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ABSTRACT

This study aimed to examine the components of a happy organization in schools under local administrative organizations. The research was conducted in three stages: (1) synthesizing the components of a school happiness

[1] *นักศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์*

[2–3] *อาจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์*

organization from 12 related documents and research studies; (2) conducting interviews with seven experts regarding the components of a school happiness organization; and (3) assessing the appropriateness and feasibility of the proposed components by five experts. The research instruments included a document analysis form, an interview protocol, and a five-point Likert-scale questionnaire. Data were analyzed using means, percentages, and standard deviations.

The results revealed that the components of a happy organization in schools, derived from document synthesis and expert interviews, comprised six components: 1) personnel's physical and mental well-being, 2) human resource management, 3) opportunities for career growth, 4) an organizational culture that supports job performance, 5) a positive workplace atmosphere and environment, and 6) a harmonious and collaborative school community. The overall appropriateness of the components was rated at the highest level (M = 4.81, SD = 0.39), and the overall feasibility was also rated at the highest level (M = 4.79, SD = 0.44). These findings indicate that the proposed components are appropriate and feasible for adoption as the core components of a happy organization in schools under local administrative organizations.

KEYWORDS: Happy Organization, Components of a Happy Organization, Schools under Local Administrative Organizations

บทนำ

สาเหตุสำคัญของปัญหาการจัดการศึกษาของประเทศไทย คือ ปัจจัยด้านนโยบายของส่วนกลางที่เปลี่ยนแปลงบ่อย กฎระเบียบที่เป็นอุปสรรค โครงสร้างการแบ่งส่วนงานที่ยังไม่สอดคล้องกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคลและงบประมาณ และวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรที่ยังติดยึดกับวัฒนธรรมอำนาจ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการกระจายอำนาจการบริหารการจัดการศึกษาสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษาในสังกัด (Jantaprom, 2021) ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีส่วนจัดการด้านการศึกษาต้องปรับตัว นอกจากนี้ ครูและบุคลากรทางการศึกษายังเป็นอีกหนึ่งกลุ่มที่เสี่ยงต่อการมีความเครียดในการทำงาน เนื่องจากครูมีภาระงานมากและต้องมีความรับผิดชอบเกี่ยวกับตัวนักเรียน ซึ่งในขณะเดียวกันครูต้องประสานงานกับผู้ปกครองของนักเรียนตลอดเวลา ซึ่งครูต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานของตัวเองให้เข้ากับการเปลี่ยนหลักสูตรใหม่ เพื่อให้ผ่านการตรวจมาตรฐานของสถานศึกษาจากหน่วยงานภายนอก

อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีความเครียดเหมือนอาชีพอื่น ๆ ซึ่งถ้าครูมีความเครียดมากเกินไป จะส่งผลเสียต่อการปฏิบัติหน้าที่ การดำเนินการจัดการความเครียดจะช่วยให้ครูมีความเครียดลดลง ทำให้มีสุขภาพจิตที่ดีขึ้น อารมณ์ และพฤติกรรมก็จะเปลี่ยนไปในทางที่ดี สุขภาพกายก็จะดีตามไปด้วย สำหรับวิธีการจัดการความเครียดมีหลายวิธีขึ้นอยู่กับปัญหาและสถานการณ์ ทั้งการจัดการกับปัญหาโดยการเผชิญหน้าหรือการหลีกจากสิ่งที่ทำให้เครียด (Suwanmalee et al., 2022) ดังนั้น การศึกษาเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขในการทำงานของครูจึงมีความจำเป็นเพื่อจะได้มีการจัดการบริหารปัจจัยต่าง ๆ ให้ครูมีความสุข สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อการสร้างเยาวชนที่ดีไปพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าต่อไป (Saiwaeo, 2021)

องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) เป็นการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กร ไม่เพียงแต่สร้างความพึงพอใจในการทำงานหรือลดอัตราการขาดงานเท่านั้นยังเป็นกลยุทธ์สำคัญในการแข่งขันระหว่างองค์กรเพื่อหาบุคลากรที่มีความสามารถเป็นเลิศให้มาร่วมงานในองค์กร สอดคล้องกับแผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (Thai Health Promotion Foundation, 2023) ที่ได้เสนอ

แนวคิดองค์กรแห่งความสุขที่เรียกว่า ความสุข 8 ประการ (Happy 8) ประกอบด้วย 1) ด้านสุขภาพดี (Happy Body) 2) ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) 3) ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax) 4) ด้านการหาความรู้ (Happy Brain) 5) ด้านคุณธรรม (Happy Soul) 6) ด้านใช้เงินเป็น (Happy Money) 7) ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) และ 8) ด้านความสุขขององค์กรและสังคม (Happy Society) แนวคิดความสุข 8 ประการนี้เป็นแนวทางหนึ่งในการบริหารจัดการชีวิตให้มีความสุขอย่างยั่งยืน สร้างทัศนคติที่ดีต่อมุมมองในการดำเนินชีวิต การอยู่ร่วมกับผู้อื่น การรับผิดชอบต่อสังคม และเป็นสมาชิกที่ดีต่อครอบครัว องค์กร และสังคม โดยความสุขที่แท้จริงของชีวิตนั้นเกิดจากบุคคลที่มีสุขภาพดีและดูแลตนเอง โดยไม่เป็นภาระแก่ผู้อื่น มีน้ำใจ ช่วยเหลือผู้อื่น มีคุณธรรม กตัญญู มีการเรียนรู้ เป็นมืออาชีพในงานที่ตนเองรัก ดูแลครอบครัว รักและดูแลองค์กร/สังคม ซึ่งทั้งหมดนี้คือแนวคิดของการจัดสมดุลชีวิตของมนุษย์

องค์กรแห่งความสุขเป็นอีกแนวคิดหนึ่งที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ซึ่งมีความเชื่อว่าการสร้างความสัมพันธ์ของคนในองค์กรให้มีความสุข ทำให้มีความผูกพันและเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อองค์กร และคนจะทำงานได้ดีก็ต่อเมื่อมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งจากที่บ้านและที่ทำงาน ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และมีความสุขความรักในงาน และมีความศรัทธาต่อองค์กรพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจอย่างเต็มความสามารถในการทำงานให้กับองค์กร แนวคิดองค์กรแห่งความสุขมีแนวคิดหลัก 3 ประการ คือ ทำให้คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ และชุมชนสมานฉันท์ ซึ่งหากที่ใดมีความสมานฉันท์ คนทำงานก็จะมีความสุขและที่ทำงานก็จะน่าอยู่ (Luekitinun, 2023)

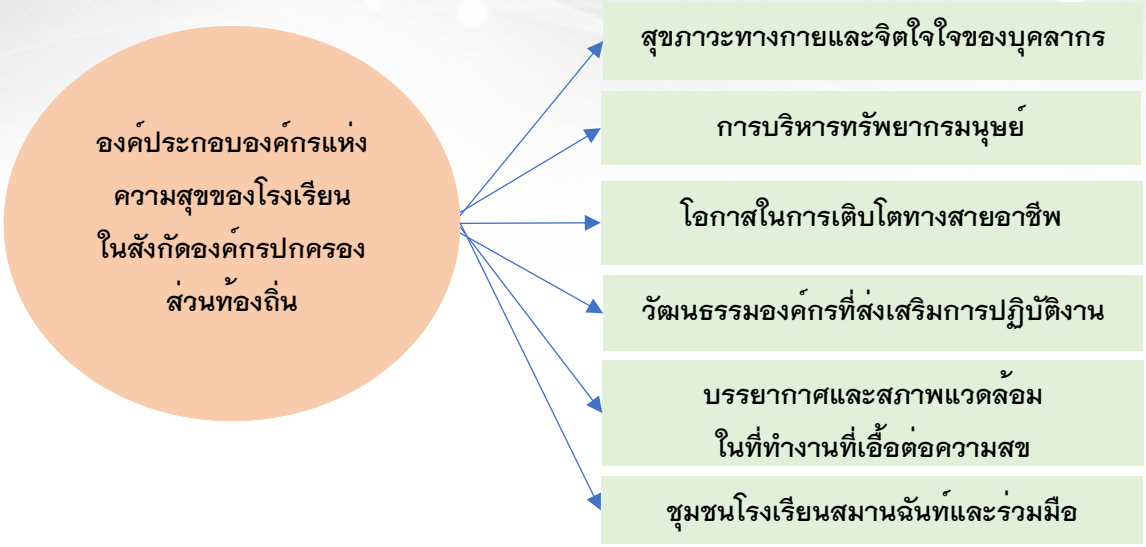
จากเหตุผลที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาองค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ผู้วิจัยปฏิบัติงานและสังกัดอยู่ โดยเลือกศึกษาจากโรงเรียนสังกัดองค์กรส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อทราบถึงองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขและตัวบ่งชี้แห่งความสุขที่มีผลต่อองค์กรอันจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดความสุขตามความต้องการขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความผูกพัน เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อองค์กร มีความรักในงาน มีความห่วงใย เอื้ออาทร และมีความศรัทธาต่อองค์กร ซึ่งจะทำให้มีความสุขในการทำงานและพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจอย่างเต็มความสามารถในการทำงานให้กับองค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาองค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยองค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ศึกษาจากขวัญเมือง แก้วดำเกิง (Kaeodumkoeng, 2021) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (Thai Health Promotion Foundation, 2023) พิกุล พุ่มช้าง (Pumchang, 2016) ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีร์ธรรม วุฒฒิวัตรชัยแก้ว (Wasanthanarat & Wutthiwatchaikaew, 2017) ก่อกนิษฐ์ คำมะลา (Khammala, 2020) ณัฐพงฐ์ น้อยโคตร (Noikotr, 2022) Diener (2000) IOpener Institute (2010) Manion (2003) Warr (2007) Burton (2010) และ Fisher (2010) มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร 2) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ 3) โอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพ 4) วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน 5) การจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสุข และ 6) ชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาองค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดเป็นการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods) มีวิธีดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสังเคราะห์เอกสาร ผู้วิจัยการกำหนดหัวข้อและจุดมุ่งหมาย จากนั้นสืบค้นและคัดเลือกเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สกัดข้อมูลแนวคิด หลักการ ตัวแปร แล้วสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากหลายแหล่งมาจัดกลุ่ม

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ศึกษาองค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวคิดของนักวิชาการและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสังเคราะห์แนวคิดลงในแบบสังเคราะห์เอกสาร ใช้เกณฑ์ความถี่คิดเป็นร้อยละ 50 ขึ้นไปของความถี่ทั้งหมด

3. วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารมาวิเคราะห์และจัดระเบียบข้อมูล หลังจากนั้นจัดกลุ่มข้อมูลที่ได้และสร้างข้อสรุปเบื้องต้น เพื่อกำหนดองค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบ สังเคราะห์องค์ประกอบจากแหล่งที่ศึกษาลงในตารางสังเคราะห์องค์ประกอบ วิเคราะห์ข้อมูลโดยแจกแจงความถี่และสรุปผลโดยใช้ค่าความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป ซึ่งเท่ากับหรือมากกว่าร้อยละ 50 ของความถี่ทั้งหมด เพื่อให้ได้องค์ประกอบที่คัดสรร

ขั้นตอนที่ 2 การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เกี่ยวกับองค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

นำองค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดที่ได้จากการสังเคราะห์ในขั้นตอนที่ 1 มาสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ได้แก่ 1) นักวิชาการ มีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์หรือวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาทางการศึกษา จำนวน 1 คน 2) แพทย์ผู้เชี่ยวชาญด้านกระบวนการสร้างสุขภาวะในองค์กร จำนวน 1 คน 3) ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้มีความรู้ และประสบการณ์ในการบริหาร ไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท สาขาการศึกษา จำนวน 2 คน 4) ครูที่ประสบผลสำเร็จในการทำงานได้รับรางวัลครูดีเด่น เป็นผู้มีความรู้ และประสบการณ์ในการเป็นครูไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท สาขาการศึกษา จำนวน 3 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายเปิดที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ได้แก่ อาจารย์ระดับอุดมศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก หรือมีตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป มีประสบการณ์ด้านการสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 2 คน ผู้บริหารสถานศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท มีประสบการณ์ด้านการบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ จำนวน 3 คน และคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC > 0.5)

3. การเก็บรวมรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 7 คน เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลและนัดหมายวันสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ เมื่อได้รับอนุญาตแล้ว จึงทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลการวิจัยอย่างเป็นทางการ และขออนุญาตจดบันทึกการสัมภาษณ์และบันทึกเทปการสัมภาษณ์ โดยแจ้งให้ผู้ทรงคุณวุฒิทราบล่วงหน้าก่อน 7 วัน และดำเนินการสัมภาษณ์ตามวัน เวลา ที่นัดหมาย ระหว่างเดือนสิงหาคม–กันยายน พ.ศ. 2667 ใช้เวลาประมาณ 60 นาที แล้วนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์ จัดระเบียบข้อมูล กำหนดรหัสข้อมูล หลังจากนั้นจัดกลุ่มข้อมูลที่ได้ และสร้างข้อสรุปเบื้องต้นเพื่อกำหนดองค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ แล้วนำไปวิเคราะห์ โดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คนซึ่งเป็นคนละกลุ่มจากขั้นตอนที่ 2

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้แก่ 1) นักวิชาการ มีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์หรือวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาทางการศึกษา จำนวน 1 คน 2) แพทย์ผู้เชี่ยวชาญด้านกระบวนการสร้างสุขในองค์กร จำนวน 1 คน 3) ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้มีความรู้ และประสบการณ์ในการบริหาร ไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท สาขาการศึกษา จำนวน 2 คน 4) ครูที่ประสบผลสำเร็จในการทำงานได้รับรางวัลครูดีเด่น เป็นผู้มีความรู้ และประสบการณ์ในการเป็นครูไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท สาขาการศึกษา จำนวน 1 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ผู้วิจัยการสร้างแบบสอบถามการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) ตามมาตรวัดของลิเคิร์ท (Likert, 1932) โดยกำหนดคะแนนไว้ 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน มีความเหมาะสมมากที่สุด

4 หมายถึง องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน มีความเหมาะสมมาก

3 หมายถึง องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน มีความเหมาะสมปานกลาง

2 หมายถึง องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน มีความเหมาะสมน้อย

1 หมายถึง องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

2.2 ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยผู้เชี่ยวชาญด้านองค์กรแห่งความสุข จำนวน 5 คน หาค่าความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ของแบบสอบถามการประเมินความเหมาะสมขององค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน ได้จากการเลือกแบบเจาะจงจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญในขั้นตอนที่ 3

2.3 ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเพื่อคัดเลือกเฉพาะองค์ประกอบที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 –1.00 เป็นองค์ประกอบที่มีความสอดคล้อง

3. การเก็บรวมรวมข้อมูล

ผู้วิจัยติดต่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาราชภัฏสกลนครเพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผู้วิจัยดำเนินการติดต่อผู้ทรงคุณวุฒิพร้อมกับนำแบบประเมินความเหมาะสมและหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละท่านด้วยตนเอง ช่วงระหว่างเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2567 ถึงเดือนกันยายน พ.ศ. 2567

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์แล้วนำไปวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อพิจารณาความเหมาะสมทั้งโดยภาพรวมและรายด้านและแปลความหมาย ดังนี้

4.51–5.00 หมายถึง องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

2.51–3.50 หมายถึง องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

1.00–1.50 หมายถึง องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

โดยผู้วิจัยเลือกองค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน ที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51–5.00 เป็นองค์ประกอบที่มีความเหมาะสม

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการสังเคราะห์เอกสาร แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	(Kaeodumkoeng, 2021)	**สสส.** (Thai Health Promotion Foundation, 2023)	(Pumchang, 2016)	(Wasanthanarat & Wutthiwatchaikaew, 2017)	(Khammala. 2020)	(Noikotr, 2022)	Diener (2000)	IOpener Institute (2003)	Manion (2003)	Warr (2007)	Burton (2010)	Fisher (2010)	**ความถี่**	**ร้อยละ**	**องค์ประกอบที่ศึกษา**
1. การบริหารงานบุคคล	√		√		√		√	√		√		√	**7**	**58.33**	√
2. ชุมชนสมานฉันท์		√	√	√	√	√					√		**6**	**50.00**	√
3. สุขภาพกายสุขภาพใจของบุคลากร	√	√	√	√	√	√	√			√	√		**9**	**75.00**	√
4. ความสุขจากการผ่อนคลาย		√	√										2	16.66	
5. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	√	√				√		√	√	√		√	**7**	**58.33**	√
6. ความรักในงาน					√				√			√	3	25.00	
7. ความมั่นคงทางการเงิน		√	√										2	16.66	
8. ความสุขทางวัฒนธรรมและศาสนา		√	√										2	16.66	
9. ความสุขในครอบครัว		√	√										2	16.66	
10. การจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	√			√	√	√			√		√		**6**	**50.00**	√
11. วัฒนธรรมองค์กร	√	√	√		√			√			√	√	**7**	**58.33**	√
12. อารมณ์ในการทำงาน			√				√					√	3	25.00	
13. ความมั่นใจ								√	√			√	3	25.00	
14. แรงจูงใจภายในและการสนับสนุนจากองค์กร								√				√	2	16.66	
15. มีความปลอดภัยและชีวอนามัยที่ดี	√												1	8.33	
16. ความสุขทางสมอง			√										1	8.33	
17. อารมณ์ทางลบ							√						1	8.33	
รวมองค์ประกอบ	6	8	10	3	6	4	4	5	4	3	4	7			

การสังเคราะห์องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์เนื้อหาจากเอกสารสู่ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบ โดยใช้ค่าความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป ซึ่งเท่ากับหรือมากกว่าร้อยละ 50 ของความถี่ทั้งหมด มาเป็นองค์ประกอบความสุขของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่ามี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สุขภาพกายสุขภาพใจของบุคลากร 2) การบริหารงานบุคคล 3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 4) วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการทำงาน 5) การจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และ 6) ชุมชนสมานฉันท์

ตอนที่ 2 การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน ซึ่งมีความเชี่ยวชาญด้านองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน เพื่อรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์เชิงเอกสาร ผลการสัมภาษณ์แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้านองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ขั้นตอนที่ 1 องค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ขั้นตอนที่ 2 องค์ประกอบที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปผลการสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบหลัก
1. สุขภาพกายและสุขภาพใจของบุคลากร	1. สุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร	1. สุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร
2. การบริหารงานบุคคล	2. การบริหารทรัพยากรมนุษย์	2. การบริหารทรัพยากรมนุษย์
3. ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3. โอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพ	3. โอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพ
4. วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการทำงาน	4. วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน	4. วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน
5. การจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	5. การจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสุข	5. การจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสุข
6. ชุมชนสมานฉันท์	6. ชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือ	6. ชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือ

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ซึ่งมีความเชี่ยวชาญด้านองค์กรแห่งความสุขขององค์กรในโรงเรียน ได้ 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) สุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร 2) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ 3) โอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพ 4) วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน 5) การจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสุข และ 6) ชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือ ซึ่งสามารถสรุปผลการสังเคราะห์องค์ประกอบหลักองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดองค์ปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ 1) สุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร 2) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ 3) โอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพ 4) วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน 5) การจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสุข และ 6) ชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือ

ตอนที่ 3 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำองค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ มาพัฒนาเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) เพื่อนำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ทำการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบดังกล่าว ทั้งในด้านความครบถ้วนและความชัดเจนขององค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ แสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์ประกอบ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. สุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร	4.96	0.09	มากที่สุด	4.96	0.09	มากที่สุด
2. การบริหารทรัพยากรมนุษย์	4.52	0.91	มากที่สุด	4.68	0.72	มากที่สุด
3. โอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพ	4.88	0.27	มากที่สุด	4.92	0.18	มากที่สุด
4. วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน	4.88	0.27	มากที่สุด	4.84	0.36	มากที่สุด
5. การจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสุข	4.88	0.27	มากที่สุด	4.79	0.44	มากที่สุด
6. ชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือ	4.72	0.54	มากที่สุด	4.48	1.00	มาก
เฉลี่ย	**4.81**	**0.39**	**มากที่สุด**	**4.79**	**0.44**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.81, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ สุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร ($\bar{X}$ = 4.96, S.D. = 0.09) โอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพ ($\bar{X}$ = 4.88, S.D. = 0.27) วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.88, S.D. = 0.27) บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสุข ($\bar{X}$ = 4.88, S.D. = 0.27) ชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือ ($\bar{X}$ = 4.72, S.D. = 0.54) และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X}$ = 4.52, S.D. = 0.91) ตามลำดับ และความเป็นไปได้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.79, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ สุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร ($\bar{X}$ = 4.96, S.D. = 0.09) โอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพ ($\bar{X}$ = 4.92, S.D. = 0.18) วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.84, S.D. = 0.36) บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เอื้อต่อความสุข ($\bar{X}$ = 4.79, S.D. = 0.44) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X}$ = 4.68, S.D. = 0.72) และชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือ ($\bar{X}$ = 4.48, S.D. = 1.00) ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร 2) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ 3) โอกาสในการเติบโต

ทางสายอาชีพ 4) วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน 5) การจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสุข และ 6) ชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือ เป็นองค์ประกอบที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้

การอภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาองค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในครั้งนี้ ใช้การสังเคราะห์เอกสารและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบ เพื่อให้ได้องค์ประกอบที่มีความสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ สุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ โอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพ วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน การจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสุข และชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือ องค์ประกอบทุกตัวมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยองค์ประกอบสุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคคลากรเป็นองค์ประกอบที่มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.96, S.D. = 0.09) และความเป็นไปได้มากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.96, S.D. = 0.09) อาจเนื่องมาจากหากสุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากรดีแล้วย่อมส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานในองค์กรและทำให้เกิดองค์กรแห่งความสุข ซึ่งสอดคล้องกับนูร์ปาซียะห์ กูนา (Guna, 2021) ที่ได้กล่าวถึงสุขภาพกายสุขภาพใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ว่าหากผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขยิ่งขึ้นหรือทำให้มีความสุขไปถึงระดับ “มีความสุขมาก (Very Happy)” จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและคุณภาพในการทำงานเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากความสุขมีบทบาทสำคัญต่อคุณภาพชีวิตและมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานอีกด้วย

องค์ประกอบโอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพมีความเหมาะสม ($\bar{X}$ = 4.88, S.D. = 0.27) และความเป็นไปได้ ($\bar{X}$ = 4.92, S.D. = 0.18) อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับปรีดาพร ศรีสุราช (Srisuratchai, 2025) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่ทำให้พนักงานต้องการเติบโตในสายงานอาชีพ พบว่า แรงจูงใจของพนักงานในการเติบโตในสายอาชีพได้รับอิทธิพลจากปัจจัยหลัก ได้แก่ 1) โอกาสในการพัฒนาและเลื่อนตำแหน่ง 2) การได้รับการเปิดใจรับในผลงานและศักยภาพของตน 3) การสนับสนุนจากองค์กรผ่านการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ 4) ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม และ 5) วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเติบโตของบุคลากร

องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม ($\bar{X}$ = 4.88 , S.D. = 0.27) และความเป็นไปได้ ($\bar{X}$ = 4.84, S.D. = 0.36) อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับนิติพล ภูตะโชติ (Phutachot, 2022) ที่ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการทำงาน พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการทำงานประกอบด้วย 1) วัฒนธรรมองค์กรเป็นรูปแบบ และมีเอกลักษณ์เฉพาะของแต่ละองค์กร ซึ่งจะมีลักษณะเฉพาะขององค์กรใดองค์กรหนึ่ง 2) วัฒนธรรมของแต่ละองค์กรจะมีความแตกต่างกัน วัฒนธรรมของแต่ละองค์กรจะเป็นตัวกำหนดและบ่งบอกถึงความแตกต่างจากองค์กรอื่น 3) วัฒนธรรมองค์กรจะทำให้สมาชิกเกิดความผูกพัน ความภาคภูมิใจ และความจงรักภักดีต่อองค์กรนั้น 4) วัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวกำหนดมาตรฐานที่เหมาะสมเกี่ยวกับพฤติกรรมและแนวทางปฏิบัติสำหรับสมาชิก เพื่อให้สมาชิกปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง เป็นการชี้นำและควบคุมพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร และ 5) ส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรประพฤติปฏิบัติตนให้อยู่ในระเบียบของสังคมและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

องค์ประกอบบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสุขมีความเหมาะสม ($\bar{X}$ = 4.88, S.D. = 0.27) และความเป็นไปได้ ($\bar{X}$ = 4.79, S.D. = 0.44) อยู่ในระดับมากที่สุดสอดคล้องกับนิตยา แก่นพุฒ (Kanput, 2019) ได้ศึกษาสภาพแวดล้อมกายภาพกับความสัมพันธ์ของมนุษย์ พบว่า สภาพแวดล้อมกายภาพมีคุณสมบัติที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์กับมนุษย์ได้ 7 ด้าน คือ ด้านสภาวะแวดล้อม ด้านการรู้สึก ด้านมิติ ด้านทิศทาง

ด้านสัญลักษณ์ ด้านการกระทำระหว่างกันทางสังคม และด้านการผสานรวมกันทางวัฒนธรรม ซึ่งนักออกแบบและวางแผนที่ดีควรคำนึงถึงคุณสมบัติดังกล่าวของสภาพแวดล้อมกายภาพ เพื่อจัดการให้เกิดความสัมพันธ์ที่เหมาะสมในด้านต่าง ๆ

องค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความเหมาะสม ($\bar{X}$ = 4.52, S.D. = 0.91) และความเป็นไปได้ ($\bar{X}$ = 4.68, S.D. = 0.72) อยู่ในระดับมากที่สุดสอดคล้องกับวิภาดา สารัมย์ (Saram, 2020) ที่กล่าวว่า กระบวนการในการบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการบริหารงานที่เริ่มตั้งแต่กระบวนการวางแผนอัตรา กำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การปฐมนิเทศ การทดลองปฏิบัติงาน การบำรุงรักษา การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้พ้นจากงาน ซึ่งเป็นกระบวนการที่มีความเกี่ยวข้องกันอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ มี 4 ประเด็น ได้แก่ 1) การสรรหาบุคลากร 2) การใช้และการพัฒนาบุคลากร 3) การรักษาบุคลากร และ 4) การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

องค์ประกอบชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือมีความเหมาะสม ($\bar{X}$ = 4.72, S.D. = 0.54) และความเป็นไปได้ ($\bar{X}$ = 4.48, S.D. = 1.00) อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับรุ่งรัตน์ หัตถกรรม และคนอื่น ๆ (Hatthakam et al., 2017) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบของชุมชนสมานฉันท์ หรือ “ชุมชนแห่งความสุข” หรือชุมชนที่มีภาวะ “ความอยู่เย็นเป็นสุข” ต้องเป็นสภาวะที่ 1) คนในชุมชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี 2) ดำรงชีวิตอย่างมีดุลยภาพทั้งจิต กาย ปัญญา 3) เชื่อมโยงกับเศรษฐกิจสังคม 4) การศึกษาสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นองค์รวมและสัมพันธ์กันได้ถูกต้องดีงาม 5) การอยู่ร่วมกันอย่างสันติระหว่างคนกับคน และระหว่างคนกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้ ความสุขอาจเกิดจากการบูรณาการความเป็นอยู่ที่ดีทั้ง 4 ด้านเข้าด้วยกัน ได้แก่ ด้านแรก คือ ทางกาย รวมถึงสุขภาพอนามัย ความพอเพียงทางเศรษฐกิจ และระบบนิเวศที่ดี ด้านที่สอง ทางจิตใจ การมีความเครียดน้อย ความมีสติและสุขภาพจิตดี ด้านที่สาม ทางสังคม การอยู่ร่วมกันด้วยดีทั้งในครอบครัวและในชุมชน และด้านที่สี่ ทางจิตวิญญาณ ความเมตตา สัมมาทิฏฐิ และเอาตนเป็นศูนย์กลางให้น้อยลง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1. โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้สร้างแบบวัดองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนได้

2. ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาหรือส่งเสริมการสร้างองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาองค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยศึกษาตามขนาดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมือง (ทม.) และโรงเรียนสังกัดเทศบาลนคร (ทน.) เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศในการเปรียบเทียบและสามารถนำมาใช้พัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น

2. ควรมีการศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจากองค์ประกอบสุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ โอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพ วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน การจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสุข และชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือ

3. ควรมีการศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้วิธีการทางสถิติด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อไป

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ การพัฒนาสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นองค์กรแห่งความสุขที่มีประสิทธิภาพและนำไปปฏิบัติได้จริง จำเป็นต้องขับเคลื่อนผ่าน 6 เสาหลัก ซึ่งมีความเชื่อมโยงและส่งเสริมกันและกันอย่างเป็นระบบ ดังนี้

1. การเป็นอยู่ดีทั้งกายและใจ สุขภาพกายและสุขภาพจิตของบุคลากรคือเสาเข็มหลักของสถานศึกษา เมื่อครูและบุคลากรมีสุขภาพที่ดีและไม่มีความเครียดสะสม จะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและบรรยากาศในชั้นเรียน

2. การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ เปลี่ยนจากการบริหารงานบุคคลแบบตั้งรับ (Administrative) มาเป็นการบริหารเชิงรุกที่โปร่งใส เป็นธรรม และคำนึงถึงความต้องการของบุคลากร เพื่อลดความขัดแย้งและสร้างความเชื่อมั่นในองค์กร

3. โอกาสความก้าวหน้าในวิชาชีพ การสร้างแรงจูงใจภายในผ่านการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพ การเลื่อนวิทยฐานะ และเส้นทางอาชีพที่ชัดเจน ซึ่งจะช่วยลดอัตราการสมองไหลหรือการขอย้ายของบุคลากรในสังกัดท้องถิ่น

4. วัฒนธรรมองค์กรหนุนเสริมการทำงาน การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมจากแนวดิ่ง (อำนาจนิยม) มาเป็นแนวราบที่เน้นการสนับสนุน (Supportive) เปิดรับความคิดเห็น และพร้อมยืดหยุ่นเพื่อช่วยให้บุคลากรทำงานได้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

5. บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่สร้างแรงบันดาลใจ การออกแบบกายภาพของโรงเรียน (Physical Environment) และบรรยากาศทางจิตวิทยา (Psychological Climate) ให้มีความปลอดภัย สะอาด น่าทำงาน และเอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมการสอนใหม่ๆ

6. ชุมชนแห่งการร่วมมือร่วมใจ การสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในโรงเรียน ผ่านกลไกการทำงานเป็นทีมและการสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นเสมือนครอบครัว (School Community) เพื่อให้เกิดพลังร่วมในการพัฒนาผู้เรียน

สรุปได้ว่า โรงเรียนแห่งความสุขในบริบทท้องถิ่น ไม่ใช่โรงเรียนที่มีงบประมาณมากที่สุด แต่คือโรงเรียนที่บริหารจัดการให้บุคลากรมีสุขภาพดี มีความก้าวหน้า ภายใต้วัฒนธรรมการทำงานที่เกื้อกูลและสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย

บทบาทหน้าที่ของผู้นิพนธ์

ภิรเดช แก้วมงคล: สร้างแนวคิด ระเบียบวิธีการวิจัย วิเคราะห์เชิงรูปแบบ สืบสวน ทรัพยากร จัดการข้อมูล เขียนฉบับร่างต้นฉบับ แสดงภาพ และตรวจสอบแก้ไข

พรเทพ เสถียรนพเก้า: กำกับดูแล และตรวจสอบแก้ไข

อภิสิทธิ์ สมศรีสุข: กำกับดูแล และตรวจสอบแก้ไข

เอกสารอ้างอิง

Burton, J. (2010). *WHO healthy workplace framework and model: Background and supporting literature and practice*. http://www.who.int/occupational_health/healthy_workplace_framework.pdf

Diener, E. (2000). Subjective well–being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist, 55*(1), 34–43. https://doi.org/10.1037/0003–066X.55.1.34

Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews, 12*(4), 384–412. https://doi.org/10.1111/j.1468–2370.2009.00270.x

Guna, N. (2021). *Happiness at work of personnel of sub–district administrative organizations in Mueang Pattani District, Pattani Province* [Unpublished Master' thesis]. Prince of Songkla University. PSU Knowledge Bank. https://kb.psu.ac.th/items/72c7332e–0601–4aef–b413–938df0104852 [In Thai]

iOpener Institute. (2010). *The Science of happiness at work*. https://iopenerinstitute.com/happiness–at–work/

Jantaprom, A. (2021). *Factors Affecting happiness at work of the employees of Sakon Nakhon Provincial Administrative Administrative Organization* [Master thesis, Sakon Nakhon Rajabhat University]. https://gsmis.snru.ac.th/e–thesis/file_att1/2022042162426423101_fulltext.pdf [In Thai]

Kanput, N. (2019). *Environment administration in extra lareg school of Kanchananukor School* [Master's Independent Study, Silpakorn University]. DSpace JSPUI. http://ithesis–ir.su.ac.th/dspace/handle/123456789/2400 [In Thai]

Kaeodumkoeng, K. (2021). *Health literacy: Processes, practices, and assessment tools*. Ideol Digital Print. https://hepa.or.th/assets/file/journal/book/31.%E0%B8%84%E0%B8%A7%E0%B8%B2%E0%B8%A1%E0%B8%A3%E0%B8%AD%E0%B8%9A%E0%B8%A3%E0%B8%B9%E0%B9%89%E0%B8%94%E0%B9%89%E0%B8%B2%E0%B8%99%E0%B8%AA%E0%B8%B8%E0%B8%82%E0%B8%A0%E0%B8%B2%E0%B8%9E%20%E0%B8%81%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B8%9A%E0%B8%A7%E0%B8%99%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%20%E0%B8%9B%E0%B8%8F%E0%B8%B4%E0%B8%9A%E0%B8%B1%E0%B8%95%E0%B8%B4%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3.pdf [In Thai]

Khammala, K. (2020). *Development of work happiness indicators for primary school teachers under the Office of the Basic Education Commission in Northeastern Thailand* [Doctoral Dissertation, Sakon Nakhon Rajabhat University]. https://gsmis.snru.ac.th/e–thesis/file_att1/2021122360632233202_fulltext.pdf [In Thai]

Hatthakam, R., Promchart, R., Jeatamrong, N., Rattakul, W., & Keawkla, K. (2017). Gross Happiness Components and Indicators Development of Community Based Tourism Management. *Interdisciplinary Management Journal, 1*(1), 99–108. https://so02.tci–thaijo.org/index.php/journalfms–thaijo/article/view/190753/133390 [In Thai]

Luekitinun, W. (2023). The expected role of human resource management: Mixed method research. *Sripatum Chonburi Academic Journal, 20*(1) 75–85. https://www.chonburi.spu.ac.th/journal/booksearch/upload/2166_1695105005.pdf [In Thai]

Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration, 33*(12), 652–659. https://doi.org/10.1097/00005110–200312000–00008

Ministry of Education. (2023). *A study report on the development of a learning ecosystem model conducive to the potential development of Thailand 4.0 citizens*. https://backoffice.onec.go.th/uploads/Book/2004–file.pdf [In Thai]

Noikotr, N. (2022). *Guidelines for developing educational institutions into happy organizations under the Maha Sarakham Primary Educational Service Area Office 2* [Master's thesis, Mahasarakham University]. http://202.28.34.124/dspace/bitstream/123456789/1473/1/63010581018.pdf [In Thai]

Phutachot, N. (2022). *Organizational behavior* (3rd ed.). Chulalongkorn University. [In Thai]

Pumchang, P. (2016). *The Composition Analysis of the Organization of educational institution happiness: Analysis of the model comparison between basic education and higher education* [Master's thesis, Rajamangala University of Technology Thanyaburi]. DSpace at Rajamangala University of Technology Thanyaburi. http://www.repository.rmutt.ac.th/xmlui/bitstream/123456789/3083/1/RMUTT-155565.pdf [In Thai]

Saiwaeo, P. (2021). *Guidelines for promoting happy workplace organization of schools under Secondary Educational Service Area Office Pathum Thani* [Master's Thesis, Rajamangala University of Technology Thanyaburi]. http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/bitstream/123456789/4322/1/RMUTT-175915.pdf [In Thai]

Saram, W. (2020). The personnel administration of school administrators in Pathum Thani Primary Educational Service Area. *Pathumthani University Academic Journal, 12*(1), 136-150. https://so05.tci-thaijo.org/index.php/ptujournal/article/view/237052/165585 [In Thai]

Srisuratchai, P. (2025). *A study on employee motivation for career growth and advancement* [Master's thesis, Mahidol University]. CMMU Digital Archive. https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/5769?mode=full [In Thai]

Suwanmalee, S., Pienthunyakorn, S., & Jantharangsee, T. (2022). Stress factors affecting of teachers' performance in Schools Under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1. *Journal of Educational Administration and Leadership, 10*(39), 185-195. https://jeal.snru.ac.th/ArticleViewFile?ArticleID=1102&FileArticle=1102-ArticleTextFile-20220625221748.pdf [In Thai]

Thai Health Promotion Foundation. (2023). *Organizational well-being assessment handbook: Happy workplace index.* Thai Health Promotion Foundation. https://dol.thaihealth.or.th/File/media/dcdc7e47-b2da-4565-831c-14b7053907d3.pdf [In Thai]

Warr, P. (2007). Searching for happiness at work. *The Psychologist, 20*(12), 726-729. https://www.researchgate.net/publication/283915827_Searching_for_happiness_at_work

Wasanthanarat, C. & Wutthiwatchaikaew. T. (2017). *Happy organization 4.0.* At Four Print. [In Thai]