

การสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดแม่ฮ่องสอน

Creating a Happy Organization in Schools under the office of Special Education Administration, Mae Hong Son Province

¹ภคพร ใจมาก , ²สิทธิชัย มูลเขียน และ ³ธีระภัทร ประสมสุข
¹Pakaporn Jaimark, ²Sittichai Moonkean และ ³Teerapat Prasomsuk

มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่
North-Chiang Mai University, Thailand
E-mail: ¹200631jip@gmail.com , ²sittichai@northcm.ac.th, ³teerapat@northcm.ac.th

Received October 2, 2023; Revised November 28, 2023; Accepted December 11, 2023

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอการศึกษาเรื่องการสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดแม่ฮ่องสอน รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรและแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 คน รองผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 13 คน และข้าราชการครู จำนวน 80 คน ในโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดแม่ฮ่องสอน ปีการศึกษา 2566 จำนวน 97 คน ปีการศึกษา 2566 ใช้วิธีคัดเลือกแบบสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า การสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการมีความรับผิดชอบ รองลงมาคือ ด้านการมีความเข้าใจผู้อื่น ,ด้านการมีสังคมดี ,ด้านการมีสุขภาพดี และด้านการติดต่อสัมพันธ์ที่ดี

คำสำคัญ : การสร้างองค์กรแห่งความสุข; โรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดแม่ฮ่องสอน;
สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

Abstract

This article aims to present a study on creating a happy organization in schools. Under the Office of Special Education Administration Mae Hong Son Province, the research format is survey research. Population and data sources used in this research The sample group used in the research included 4 educational institution administrators, 13 deputy educational institution administrators, and 80 civil servant teachers in schools under the Office of Special Education Administration. Mae Hong Son Province, academic year 2023, number of 97 people, academic year 2023, using a simple random selection method. The tool used in the research was a

questionnaire. Data was analyzed using averaging. and standard deviation The research results found that;- Creating an organization of happiness in schools Under the Office of Special Education Administration Mae Hong Son Province as a whole is at a high level. When considering each aspect, order the average values from highest to lowest as follows: The most average aspect is the aspect of being responsible is followed by the aspect of having an understanding of others, in terms of having good society, having good health and good communication and relations.

Keywords: Creating a Happy Organization; Schools under the office of Special Education Administration Mae Hong Son Province; Special Education Administration

บทนำ

องค์กรหรือสถานที่ทำงานเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง ซึ่งคนส่วนใหญ่ใช้ชีวิตกว่าครึ่งในที่ทำงาน องค์กรจึงเป็นสถานที่ที่สร้างทั้งความสุข สร้างโอกาส สร้างความสำเร็จ รวมถึงคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นให้กับทุกคนได้ หากองค์กรเห็นความสำคัญของการสร้างสภาพแวดล้อมและการบริหารจัดการองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานผ่านกิจกรรมต่าง ๆ จนช่วยให้พนักงานดำเนินชีวิตได้อย่างสมดุล และเกิดเป็นองค์กรแห่งความสุข องค์กรอนามัยโลก Burton (2010) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งความสุข หมายถึง กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรเพื่อให้คนมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน โดยองค์กรแห่งความสุข มีลักษณะที่สำคัญ คือ คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ และชุมชนสมานฉันท์ นอกจากนี้ (National heart foundation of Australia, 2011) ได้นำเสนอเพิ่มเติมว่า องค์กรแห่งความสุข ช่วยลดการลาออก การขาดงาน การป่วยของพนักงาน ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร รวมถึงช่วยให้พนักงานมีคุณธรรม มีแรงจูงใจในการทำงาน ช่วยสร้างความพึงพอใจ ความรัก ความผูกพันต่อองค์กร และยังช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร และทำให้องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น พนักงานจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2553) ได้กล่าวไว้ว่า องค์กรแห่งความสุข คือ องค์กรที่สามารถกระตุ้นจูงใจ สร้างความสุขทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจให้ทุกคนในองค์กร สร้างความรู้สึกลึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมปฏิบัติภารกิจขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวคิดและหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุข 8 ประการ ได้แก่ 1) Happy body มีสุขภาพที่ดี, 2) Happy heart มีน้ำใจงาม, 3) Happy relax การผ่อนคลาย, 4) Happy brain การหาความรู้, 5) Happy sou! การมีคุณธรรม, 6) Happy money รู้จักใช้เงินให้เป็น, 7) Happy family การมีครอบครัวที่ดี, และ 8) Happy society การมีสังคมที่ดี มีบรรยากาศแห่งความสุขจะส่งผลให้เกิดการดำเนินการที่ดียิ่งขึ้นมีประสิทธิภาพประสิทธิผล สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร การมีส่วนร่วมพัฒนาเป็นการให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกันอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถของบุคคลภายในและภายนอก (ขวัญจิรา จำปา และ คณะ, 2566) และที่สำคัญที่สุดก็คือผลผลิตของสถานศึกษา คือ ผู้เรียนที่จะได้รับการเรียนการสอนกับครูที่ทำงานอย่างมีความสุข มีความตั้งใจในการทำงาน จัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเต็มความสามารถอันเกิดจากแรงจูงใจในการทำงาน การรับรู้ที่ดีภายในองค์กร และใช้ในการวางแผนการรักษาและพัฒนาพนักงานที่มีคุณภาพให้คงอยู่ เพื่อสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรอย่างยั่งยืน (ณัฐนันท์ อำขัญยีน และ จิราพร ระโหฐาน, 2566) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมาย เป็นแบบอย่างในการสร้างทีมงาน สร้างสัมพันธภาพให้เกิดขึ้นในองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญมากในการสร้างความสุขในองค์กรที่จะช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีให้กับสถานศึกษา เป็นบรรยากาศแห่ง

ความสุข แต่หากสัมพันธ์ภาพของคนในองค์กรไม่ดีก็อาจสร้างปัญหาต่าง ๆ ให้กับสถานศึกษาได้ (อริคุณ สิ้นธนา ปัญญา, 2557)

โรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดแม่ฮ่องสอน เป็นสถานศึกษาซึ่งรวมทั้งหมด 4 โรงเรียน ด้วยกัน ได้แก่ โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 21 อำเภอแม่ลาน้อย, โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 22 อำเภอปาย, โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 34 อำเภอปางมะผ้า และโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 59 จังหวัดแม่ฮ่องสอน เป็นโรงเรียนประจำที่มีหอนอนให้นักเรียนพักนอนในโรงเรียน ทำหน้าที่หลักคือ การจัดการเรียนการสอน หน้าที่รองลงมาคือ งานที่ได้รับมอบหมาย เช่น งานฝ่าย, งานกลุ่มสาระ งานดูแลนักเรียนในหอนอน และงานอื่นๆที่ต้องรับผิดชอบ จากการสัมภาษณ์ครูที่ทำงานในโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดแม่ฮ่องสอน ทั้ง 4 โรงเรียน พบว่า ครูหนึ่งคนในโรงเรียนมีบทบาทหน้าที่และภาระงานที่หลากหลาย ปริมาณงานที่ทำไม่สัมพันธ์กับจำนวนบุคลากรในโรงเรียน งานที่ได้รับมอบหมายไม่สัมพันธ์กับความสามารถที่มี บางงานขาดความชำนาญ ขาดประสบการณ์ในการทำงานนั้นๆ จึงมีความต้องการและปรารถนาให้ผู้บริหารสถานศึกษาปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานที่ส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าปัญหา และสาเหตุต่างๆ ที่เกิดขึ้นล้วนส่งผลกระทบต่อความสุขของครู ซึ่งครูเป็นกำลังหลักขององค์กรที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จ ดังนั้นในการศึกษาคครั้งนี้ ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาการสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยผู้วิจัยเห็นว่าข้อมูลและผลการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรที่จะนำไปกำหนดนโยบาย และวิธีการที่จะช่วยเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดแม่ฮ่องสอน อันจะส่งผลดีต่อความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดแม่ฮ่องสอน
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดแม่ฮ่องสอน

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง การสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดแม่ฮ่องสอน ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางสำหรับการดำเนินการวิจัย ดังนี้

แนวคิดความสุขในการทำงาน

ความสุขของคนทำงาน หมายถึง ประสบการณ์และความรู้สึกของคนทำงานที่ต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไป การได้ทำงานในที่ทำงานที่มีความมั่นคง มีความก้าวหน้า มีการเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึง การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณา การมีเพื่อนร่วมงานที่จริงจัง การได้รับสวัสดิการที่พอเพียง และการได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ถ้าคนทำงานได้รับสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวอย่างบ่อยครั้งและต่อเนื่อง คนทำงานก็จะทำงานอย่างมีความสุข (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, 2555)

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น ความสุขในการทำงาน หมายถึง อารมณ์ ความรู้สึกในทางบวก ความพอใจ ความชื่นชอบต่อการทำงานของตนที่กระทำอยู่ อันเกิดจากการตอบสนองต่อสถานการณ์ในการทำงานหรือประสบการณ์การทำงานอันเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ความสุข ในการปฏิบัติงานจะ

เกิดขึ้นเมื่อมีการมองเห็นคุณค่าในตัวบุคคล ให้การยอมรับนับถือ ทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจ พึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงาน รู้สึกรักและอยากที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จได้ผลดี

แนวคิดวิธีการสร้างความสุขในการทำงาน

วิธีการเสริมสร้างความสุขในการทำงานนั้น ประการสำคัญให้เริ่มต้นจากตนเอง โดยมีข้อแนะนำให้ปฏิบัติ 5 ประการ (บุญเรือง ไตรเรืองวรวัฒน์, 2561) ดังนี้

1. เตรียมตัวให้พร้อมก่อนไปทำงานแต่ละวัน
2. ผูกมิตรกับเพื่อนร่วมงานด้วยการใจกว้าง รับประทานอาหารให้เป็น เช่น พูดชื่นชมเมื่อเพื่อนทำดี ขอโทษเมื่อทำผิด รับประทานอาหาร และให้กำลังใจเมื่อเพื่อนร่วมงานเกิดความท้อแท้ และยอมรับความคิดเห็นต่างกัน
3. เปิดใจรับฟังเมื่อหัวหน้าให้คำแนะนำหรือตักเตือน และชี้แจงด้วยเหตุผลมากกว่าการใช้อารมณ์
4. พัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน โดยหมั่นฝึกฝนหาความรู้เพิ่มเติมในงานที่ทำ รวมทั้งถ้าได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ ให้คิดว่าเป็นโอกาสในการพัฒนาตนเอง ซึ่งจะทำให้เราเกิดความภาคภูมิใจและมีความสุขกับการทำงาน

5. หาที่ปรึกษาที่ไวใจได้เมื่อมีปัญหา เช่น เพื่อนสนิท หัวหน้างาน เพื่อช่วยกันคิดแก้ปัญหา แนวคิดองค์ประกอบของความสุขในการทำงานและการสร้างองค์กรแห่งความสุข

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น วิธีการสร้างความสุขในการทำงาน หมายถึง การเริ่มต้นสร้างความสุขด้วยตนเองในทุกช่วงเวลา ให้ความสำคัญกับตนเองรวมถึงให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงาน การมองโลกในด้านบวก สร้างบรรยากาศในสถานที่ทำงานให้น่าอยู่ เกิดความสุขทุกครั้งเมื่อได้ทำงาน

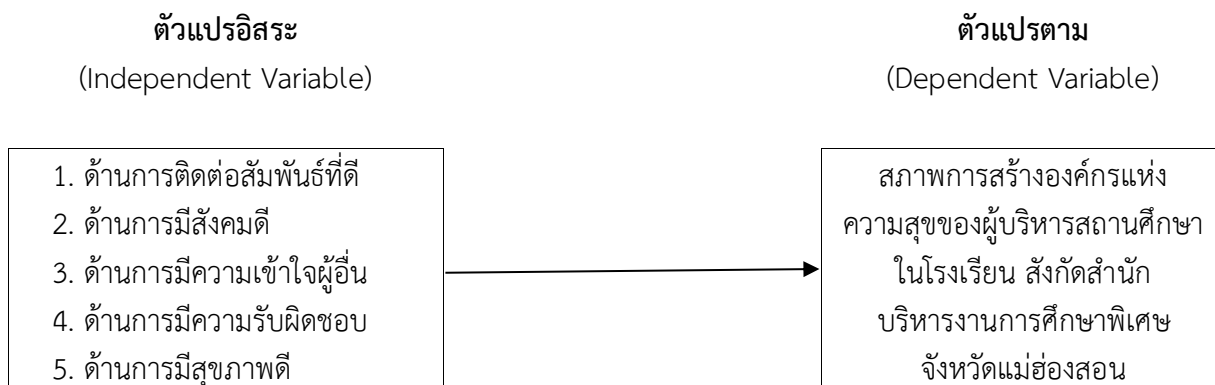
แนวคิดองค์ประกอบของความสุขในการทำงานและการสร้างองค์กรแห่งความสุข

ได้อธิบายแนวคิดกระบวนการขององค์กรแห่งความสุขว่าปัจจัยแห่งความสำเร็จขององค์กรแห่งความสุขสิ่งสำคัญที่สุดคือความร่วมมือของทุกคนในองค์กร โดยมีกระบวนการสร้างองค์กรแห่งความสุข คือ การสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคม พลังงานและชุมชนเอื้อต่อการทำงาน ผู้บริหารให้ความสำคัญ แสดงภาวะผู้นำและความเชื่อมั่น (ก้านทอง บุหระ, 2560) ปัจจัยสำคัญที่บุคลากรในองค์กรจะมีความสุขได้ตามที่ต้องการและปรารถนานั้นต้องอาศัยความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากทำงาน จากสภาพแวดล้อม แรงจูงใจต่างๆ ซึ่งมีผลให้บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่ทำ มีส่วนร่วมในงาน และเกิดความสุขในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มใจและสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพการบริหารสูงขึ้นด้วย (ปริญญ์ ธาระฉัตร และคณะ, 2566) เพราะว่าการมีผู้นำที่พึงประสงค์ มีวิสัยทัศน์ มีมนุษยสัมพันธ์ มีความคิดสร้างสรรค์ จะเป็นส่วนสำคัญประการหนึ่งที่สร้างความเข้มแข็งในองค์กร (สิริพงศ์ พงศ์เชื้อทอง และ พงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์, 2566)

สรุปได้ว่า จากการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำรา โดยมุ่งศึกษาการสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยพิจารณาความถี่ของแหล่งข้อมูลของตัวแปร สรุปได้ว่า มี 25 ตัวแปร เมื่อพิจารณาความถี่ของตัวแปร สรุปได้ว่า มีตัวแปร 5 ด้าน คือ 1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ที่ดี 2. ด้านการมีสังคมดี 3. ด้านการมีความเข้าใจผู้อื่น 4. ด้านการมีความรับผิดชอบ 5. ด้านการมีสุขภาพดี

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ คณะผู้บริหาร และข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดแม่ฮ่องสอน ปีการศึกษา 2566 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 คน รองผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 13 คน และข้าราชการครู จำนวน 115 คน รวมทั้งหมด 132 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดแม่ฮ่องสอน ปีการศึกษา 2566 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 97 คน และทำการสุ่มอย่างง่ายจากประชากรแต่ละโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้เป็น แบบสอบถาม และการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดแม่ฮ่องสอน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจากผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดแม่ฮ่องสอน จำนวน 97 คน

2. วิเคราะห์สภาพการสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดแม่ฮ่องสอน จากแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำผลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังรายละเอียดต่อไปนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

2. วิเคราะห์เนื้อหาแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดแม่ฮ่องสอน จากการสัมภาษณ์ใช้วิธีการกำหนดประเด็นการสัมภาษณ์จากแบบสอบถามแต่ละด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดและนำเสนอโดยวิธีเชิงลึก

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient)

2. วิเคราะห์สภาพการสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. วิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการพัฒนาการสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยใช้วิธีการกำหนดประเด็นการสัมภาษณ์จากแบบสอบถามแต่ละด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดและนำเสนอโดยวิธีการพรรณนา

ผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยพบว่า การสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก รองลงมาด้านการมีความเข้าใจผู้อื่น อยู่ในระดับมาก ด้านการมีสังคมดี อยู่ในระดับมาก ด้านการมีสุขภาพดี อยู่ในระดับมาก และด้านการติดต่อสัมพันธ์ที่ดี อยู่ในระดับมาก หากพิจารณาเป็นรายด้านสามารถสรุปผลได้ ดังนี้

ตารางที่ 1 ข้อมูลการสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดแม่ฮ่องสอน ปีการศึกษา 2566 โดยรวมและรายด้าน

การสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดแม่ฮ่องสอน		ระดับความสุข n = 97			แปลผล
		$\bar{X}$	SD	แปลผล	
1	ด้านการติดต่อสัมพันธ์ที่ดี	3.89	0.77	มาก	5
2	ด้านการมีสังคมดี	4.01	0.66	มาก	3
3	ด้านการมีความเข้าใจผู้อื่น	4.04	0.66	มาก	2
4	ด้านการมีความรับผิดชอบ	4.20	0.66	มาก	1
5	ด้านการมีสุขภาพดี	3.92	0.62	มาก	4
รวม		4.01	0.67	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า การสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดแม่ฮ่องสอน ปีการศึกษา 2566 โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.01$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.20$) รองลงมาด้านการมีความเข้าใจผู้อื่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.04$) ด้านการมีสังคมดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.01$) ด้านการมีสุขภาพดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.92$) และด้านการติดต่อสัมพันธ์ที่ดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.89$)

2. แนวทางการพัฒนาการสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดแม่ฮ่องสอน ได้แก่

1) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ที่ดี ผู้บริหารสถานศึกษาจะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีความรักสามัคคีกัน และร่วมมือกันปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จได้ ต้องใช้หลักอิทธิบาท 4 และหลักสังคหวัตถุ 4

2) ด้านการมีสังคมดี ผู้บริหารสถานศึกษาจะช่วยบุคลากรในโรงเรียนให้มีความไว้วางใจซึ่งกันและกันกับเพื่อนร่วมงาน ต้องใช้หลักกลยาณมิตรธรรม 7 ต้องมีความเมตตา ความใส่ใจ และเห็นแก่ประโยชน์สุขขององค์กรเป็นหลัก ต้องเข้าถึงจิตใจและสร้างความสนิทสนมเป็นกันเอง สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานให้เกิดขึ้นในองค์กร

3) ด้านการมีความเข้าใจผู้อื่น ผู้บริหารสถานศึกษาจะช่วยให้อุบลการในโรงเรียนยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ต้องใช้หลักไตรสิกขา มี 3 ประการ ได้แก่ ศีล สมาธิ ปัญญา ต้องฝึกฝนและพัฒนาบุคลากรให้เกิดความสมดุล

4) ด้านการมีความรับผิดชอบ ผู้บริหารสถานศึกษาจะช่วยให้อุบลการในโรงเรียนรู้จักการให้อภัยกับเพื่อนร่วมงานที่ทำงานผิดพลาด ต้องใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ปลุกฝังให้เป็นคนที่ไม่เห็นแก่ตัว มีความจริงใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้คำแนะนำ ให้กำลังใจ ให้อภัย และให้ออกาสเมื่อบุคลากรทำงานผิดพลาดสนับสนุนส่งเสริมในการเรียนรู้ของบุคลากรเพื่อให้พัฒนาตนเองให้ดีขึ้นต่อไป

5) ด้านการมีสุขภาพดี ผู้บริหารสถานศึกษาจะช่วยให้อุบลการในโรงเรียนมีการพูดคุย ปรีกษา หารือกัน สามารถระบายความทุกข์ในที่ทำงานให้เพื่อนร่วมงานฟัง และให้ร่วมกันช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาในการทำงานร่วมกัน ต้องใช้หลักอริยสัจ 4 ในการให้ความช่วยเหลือบุคลากรในองค์กร โดยการบริหารแบบทำงานเป็นทีม การทำ PLC

อภิปรายผลการวิจัย

การสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีความรับผิดชอบ ด้านการมีความเข้าใจผู้อื่น ด้านการมีสังคมดี ด้านการมีสุขภาพดี และด้านการติดต่อสัมพันธ์ที่ดี ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดแม่ฮ่องสอน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ตอบสนองต่อสภาพความเป็นอยู่ของตนเอง มีบรรยากาศการทำงานที่ดี มีความอบอุ่นเป็นกันเอง อยู่ด้วยกันแบบครอบครัว มีความเมตตา ความรัก ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันละกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ กรมสุขภาพจิต (2533) ได้นำเสนอว่า ความสัมพันธ์เป็นความสามารถในการรู้จักตนเองมีแรงจูงใจ สามารถตัดสินใจ แก้ปัญหา และแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการมีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้อื่นด้วย และ อธิคุณ สิ้นธนาปัญญา (2557) ได้กล่าวเสริมว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคล เป็นการแสดงออกพฤติกรรมในลักษณะต่าง ๆ ทางกาย วาจา ใจ ในเชิงบวกเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันภายในโรงเรียน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมากเพราะ สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในองค์กรจะช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีให้กับสถานศึกษา เป็นบรรยากาศแห่งความสุข และ เกสร มุ้ยจีน (2559) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบหลักที่เกี่ยวข้องกับความสุขในสังคมไม่ได้เกิดจากองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งแต่จะเกิดขึ้นจากองค์ประกอบทั้งหมดรวมกัน ในทางกลับกันหากองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งบกพร่องหรือขาดความสมดุลไปจะทำให้ความสุขลดลงตามไปด้วย และได้อธิบายแนวคิดกระบวนการขององค์กรแห่งความสุขว่าปัจจัยแห่งความสำเร็จขององค์กรแห่งความสุขสิ่งสำคัญที่สุดคือความร่วมมือของทุกคนในองค์กร (ก้านทอง บุหระ, 2560) องค์กรแห่งความสุข หมายถึง กระบวนการพัฒนานคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรเพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และ ธีรธรรม วุฒิวัตรชัยแก้ว, 2560) สอดคล้องกับการวิจัย (ณัฐนันท์ อ่ำขวัญยืน และ จิราพร ระโหฐาน, 2566) พบว่า การรับรู้ที่ดีภายในองค์กร และใช้ในการวางแผนการรักษาและพัฒนาพนักงานที่มีคุณภาพให้คงอยู่ เพื่อสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับการวิจัย (ปริยานุช ธาระฉัตร และคณะ, 2566; สิริพงศ์ พงศ์เชื้อทอง และ พงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์, 2566) สรุปได้ว่า การ

บริหารงานวิชาการในสถานศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพการบริหารสูง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน ต้องการมีผู้นำที่พึงประสงค์ มีวิสัยทัศน์ มีมนุษยสัมพันธ์ มีความคิดสร้างสรรค์ จะเป็นส่วนสำคัญประการหนึ่งที่สร้างความสำเร็จในองค์กร

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการวิจัยทำให้เกิดองค์ความรู้ ซึ่งเป็นกระบวนการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กร ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ที่ดี 2) ด้านการมีสังคมดี 3) ด้านการมีความเข้าใจผู้อื่น 4) ด้านการมีความรับผิดชอบ และ 5) ด้านการมีสุขภาพดี ดังแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2

จากแผนภาพที่ 2 แสดงถึงการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กร สามารถอธิบายโดยสังเขปดังนี้

1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ที่ดี คือ บุคลากรในโรงเรียนมีการเชื่อมโยงความสัมพันธ์กัน ทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันทั้งภายใน และภายนอกองค์กร โดยการแสดงออกถึงพฤติกรรมในลักษณะต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น ทางกาย วาจา ใจ ในเชิงบวก เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างกัน ประกอบด้วย สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนครู และสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน การมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีและเป็นบรรยากาศแห่งความสุข ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการสานความสัมพันธ์อันดีในวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานในองค์กรเป็นไปอย่างราบรื่นไม่เกิดปัญหา อุปสรรคขึ้น หรือถ้าหากเกิดขึ้นก็สามารถร่วมมือแก้ไขปัญหานั้นให้ผ่านไปได้อย่างเหมาะสม

2. ด้านการมีสังคมดี คือ บุคลากรในโรงเรียนมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีทั้งภายในและภายนอกองค์กร เป็นลักษณะการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ร่วมสร้างสังคมชุมชนให้น่าอยู่ให้มีความรัก ความสามัคคีต่อกัน เมื่อมีปัญหาสามารถขอความช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร จนสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างทันท่วงที

3. ด้านการมีความเข้าใจผู้อื่น คือ บุคลากรในโรงเรียนได้รับการยอมรับ การนับถือ ความเชื่อถือ ความไว้วางใจ และความคาดหวังที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน ได้รู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ตนเองได้ปฏิบัติ ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่องระหว่างอยู่ในองค์กร ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาคอยรับฟังความคิดเห็นของครู ให้คำปรึกษา คำแนะนำ และให้ความใส่ใจในทุกด้าน

4. ด้านการมีความรับผิดชอบ คือ บุคลากรในโรงเรียนมีความมุ่งมั่น อดทน พยายาม บากบั่น มีปัญหาอุปสรรคก็ไม่ย่อท้อต่อการทำงาน แม้จะได้รับความยากลำบาก รู้จักการให้ รู้จักผิด รู้จักถูก รู้จักเสียสละ รู้จักการให้อภัย และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีซึ่งกันและกัน

5. ด้านการมีสุขภาพดี คือ บุคลากรในโรงเรียนมีสุขภาพร่างกาย สุขภาพจิตใจที่แข็งแรงสมบูรณ์ ปราศจากอาการเจ็บไข้ได้ป่วย มีความสุขในการใช้ชีวิต ปฏิบัติงานด้วยความกระปรี้กระเปร่า มีความใส่ใจในการดูแลสุขภาพของตนเองอย่างสม่ำเสมอให้พร้อมต่อการทำงาน เพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อการทำงาน

สรุป

การสร้างองค์กรแห่งความสุขของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดแม่ฮ่องสอน มีกระบวนการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กร 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ที่ดี 2) ด้านการมีสังคมดี 3) ด้านการมีความเข้าใจผู้อื่น 4) ด้านการมีความรับผิดชอบ และ 5) ด้านการมีสุขภาพดี

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากผลการวิจัยการสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดแม่ฮ่องสอน ด้านการมีความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ชี้ให้เห็นว่าความรับผิดชอบของคนในองค์กรสามารถทำให้เกิดความสุขในภาพรวมได้ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาจึงต้องให้ความสำคัญต่อความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 1) กลยุทธ์การสร้างองค์กรแห่งความสุขตามแนวพระพุทธศาสนา
- 2) การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขโดยศึกษาแนวคิดวัฒนธรรมองค์กร
- 3) แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุขในการทำงานในโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดต่างๆ

เอกสารอ้างอิง

- ก้านทอง บุหระ. (2560). องค์กรแห่งความสุข : แนวคิด กระบวนการและบทบาทนักบริหารทรัพยากรมนุษย์วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 28(3), 169-176.
- กรมสุขภาพจิต. (2553). *คู่มือความฉลาดทางอารมณ์*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สำนักงานกิจการโรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.

- เกสร มัยจีน. (2559). การสร้างความสุขด้วยจิตวิทยาเชิงบวก. *วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี*, 24(4), 673-681.
- ขวัญจิรา จำปา, สุวดี อุปปินใจ, ไพโรภ รัตนชูวงศ์ และ พูนชัย ยาวิราช. (2566). การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนคุณภาพของชุมชน. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 6(1), 430-447.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และ อธิธรรม วุฒิวิตรชัยแก้ว. (2560). *องค์กรแห่งความสุข 4.0*. กรุงเทพฯ: แอทโพพรินทร์.
- ณัฐนันท์ อ่ำขวัญยืน และ จิราพร ระโหฐาน. (2566). ความยุติธรรมในองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 6(2), 1013-1028.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการทำวิจัย เล่ม 1*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญเรือง ไตรเรืองวรวัฒน์. (2561). *กรมสุขภาพจิตแนะวัยทำงานใช้ 5 เทคนิคสร้างความสุขขณะทำงานพร้อมเพิ่มบริการเช็คลิสต์ความสุข*. สืบค้นเมื่อ 9 กุมภาพันธ์ 2563, จาก <http://www.prdmh.com>
- ปริญญ ชะนะฉิน, นิพนธ์ วรรณเวช และ สาโรจน์ เผ่าวงศากุล. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี. *วารสารนวัตการจัดการศึกษาและการวิจัย*, 5(1), 1-12.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต. (2555). *คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง*. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สิรพงศ์ พงศ์เชื้อทอง และ พงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์. (2566). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากาญจนบุรี. *วารสารนวัตการจัดการศึกษาและการวิจัย*, 5(1), 13-24.
- อชิคุณ สันธนาปัญญา. (2557). การบริหารความสุขในสถานศึกษา. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 28(88), 15-32.
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An Introductory Analysis*. (3rd ed.). New York: Harper and Row.