

การบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา The Happy Workplace Management in Primary School

กมลทิพย์ ใจเที่ยง*
(Kamonthip Jaithian)*
วรกาญจน์ สุขสดเขียว**
(Vorakarn Suksodkiew)**

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบการบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา 2) เพื่อศึกษาผลการยืนยันองค์ประกอบการบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยในครั้งนี้ คือ โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางหาโร ยามาเน ที่ระดับความเชื่อมั่น 90% ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 100 โรงเรียน โดยใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งประเภท (Stratified random sampling) ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 3 คน ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้รักษาการ ในตำแหน่ง 1 คน ครู 1 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (ที่ไม่ใช่ผู้แทนครู) 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูล 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 1) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง 2) แบบสอบถามแสดงความคิดเห็น ซึ่ง ดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่าง ปี พ.ศ.2561 3) แบบสอบถามเพื่อยืนยันองค์ประกอบการบริหารองค์กรแห่ง ความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบการบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษาตามความเห็นของผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) การบริหารจัดการองค์กร ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 2 องค์ประกอบ คือ 1.1) บริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ 1.2) บริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาล 2) สร้างการเห็นคุณค่าในตนเอง 3) พัฒนา สภาพแวดล้อมทางกายภาพ และ 4) พัฒนาคุณภาพนักเรียน
2. ผลการยืนยันองค์ประกอบการบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้และเป็นประโยชน์

คำสำคัญ : การบริหาร/องค์กรแห่งความสุข/โรงเรียนประถมศึกษา

*นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

**รองศาสตราจารย์ ดร.ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Abstract

The research was aimed: 1) to identify the components to the happy workplace management in primary school. 2) to identify the verification of the happy workplace management in primary school. The sample of this research were 100 primary schools under the Office of the Basic Education, Commission, Ministry of Education. The sample size was determined by using Taro Yamane table at a 90% confidence level and using the stratified random sampling. The 3 respondents from each school comprised a school director, a teacher and a basic education school board; with the total respondents of 300. The research instruments were 1) semi-structural interview, 2) opinionnaire which conducted during 2017 and 3) the verification form. The statistic questionnaire used for data analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, exploratory factor analysis, and content analysis.

The research findings revealed that:

1. The 4 components of the happy workplace management in primary school according to the respondents opinions, were 1) Organization management which consists of 1.1) Result - based management 1.2) Good governance 2) Create self-esteem 3) Develop physical environment and 4) Improve student quality

2. The verification of the happy workplace management in primary school was found with accuracy, propriety, feasibility, and utility.

Keywords: The Management, Happy Workplace, Primary School

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) จัดทำขึ้นในช่วงเวลาของการปฏิรูปประเทศ โดยได้นำข้อนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นปรัชญาในการพัฒนาประเทศ และได้เน้นย้ำถึงความจำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยนกลไกการบริหารราชการแผ่นดินสำคัญๆ การปรับเปลี่ยนกฎหมายและกฎระเบียบในหลายด้าน รวมถึงการบริหารจัดการให้มีธรรมาภิบาลในทุกระดับ ปลอดภัยระดับ และปรับเปลี่ยนเจตคติของคนไทยในทุกภาคส่วนให้มีค่านิยมที่ดีงาม คือมีวินัย มีความรับผิดชอบและมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงโดยยึดหลักการรักษาลประโยชน์ส่วนรวม แผนยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) วางแนวทางการพัฒนาหลักที่ต้องดำเนินการภายใต้ การบริหารทุกรัฐบาลอย่างต่อเนื่องเพื่อจะบรรลุเป้าประสงค์อนาคตของประเทศที่วางไว้ โดยที่แผนแม่บทการพัฒนาในระยะยาวจะเป็นกรอบที่ช่วยกำกับทิศทางการพัฒนาประเทศในมิติต่างๆ มีการบูรณาการและเชื่อมโยงกับแผนเฉพาะด้านในระดับต่างๆ มีการกำหนดเป้าประสงค์ในระยะยาวที่ชัดเจนกำกับให้เกิดความเชื่อมโยงจากระดับ

ยุทธศาสตร์สู่การจัดสรรงบประมาณและดำเนินงานในระดับปฏิบัติที่สอดคล้องกับเป้าประสงค์ที่เป็นผลผลิต ผลลัพธ์ และผลสัมฤทธิ์ในที่สุด โดยมีหลักการสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ดังนี้ 1) ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 2) ยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา 3) ยึดวิสัยทัศน์ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี 4) ยึดเป้าประสงค์อนาคตประเทศไทยปี 2579 5) ยึดหลักการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ลดความเหลื่อมล้ำ และการขับเคลื่อนการเจริญเติบโตจากการเพิ่มผลิตภาพการผลิตบนฐานของการใช้ภูมิปัญญาและนวัตกรรม 6) ยึดหลักการนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างจริงจัง อย่างไรก็ตามประเทศไทยยังประสบปัญหาด้วยคุณภาพในเกือบทุกด้าน อาทิ คุณภาพคนด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ มีปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม คุณภาพบริการสาธารณะ คุณภาพการศึกษาและบริการด้านสาธารณสุข ปัญหาส่วนหนึ่งมาจากการบริหารจัดการภาครัฐการดำเนินงานเพื่อพัฒนาที่ขาดความต่อเนื่อง ประสิทธิภาพของบุคลากรภาครัฐลดลงเนื่องจากการทำงานภาครัฐไม่ใช่ทางเลือกแรกของคนที่มีความสามารถ หรือบุคลากรที่มีความสามารถลาออกจำนวนมากเพราะมีทางเลือกอื่นที่ดีกว่าสาเหตุสำคัญคือภาครัฐขาดการพัฒนาเส้นทางอาชีพที่ชัดเจนและขาดการพัฒนากระบวนการฝึกอบรมบุคลากรที่สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก (Office of the Council of the Department of National Economic and Social Development, 2016 : 3) จากความมุ่งหมายของรัฐบาลที่จะปฏิรูปประเทศจึงนำมาซึ่งการปฏิรูประบบงานของทุกกระทรวงสำหรับนโยบายกระทรวงศึกษาธิการจะดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) ภายใต้วิสัยทัศน์ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งได้กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยยึดยุทธศาสตร์ชาติเป็นจุดเน้นด้านการศึกษาที่จะดำเนินการ 6 ด้าน คือ 1) ความมั่นคง 2) การสร้างความสามารถในการแข่งขัน 3) การพัฒนาและเสริมสร้างขีดความสามารถศักยภาพคน 4) การสร้างโอกาสความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันทางสังคม 5) การสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม 6) การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ในด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงศึกษาธิการได้มีนโยบายส่งเสริมเพื่อให้ได้คนเก่งได้มาเป็นครูและความภาคภูมิใจ มั่นใจในเส้นทางอาชีพ เป็นการกำหนดนโยบายได้สอดคล้องกับปัญหาที่ระบุไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 12 ซึ่งนโยบายด้านการผลิต พัฒนาคู ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย 1) การสรรหาครู เปิดโอกาสให้คนเก่งมาเป็นครู 2) ปรับเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะครูให้เป็นการเชื่อมโยงกับการเรียนการสอน เพื่อให้ครูอยู่ในห้องเรียน และเป็นการส่งเสริมความก้าวหน้าทางอาชีพ 3) การพัฒนาคู การอบรมครู หลักสูตรในการอบรมครูให้มีความเชื่อมโยงกับการได้รับวิทยฐานะและการ ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู และในด้าน การพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล ประกอบด้วย 1) การจัดการศึกษาเด็กปฐมวัย 2) ส่งเสริมเรื่องคุณธรรม จริยธรรมเน้นการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สำหรับภาครัฐของประเทศไทยนั้นมักถูกมองว่ามีการจัดการไม่เท่าทันการเปลี่ยนแปลง การทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานยังติดขัดไม่เชื่อมโยงเป็นกระบวนการเดียวกับการบริหารงาน การทำงานยุคใหม่ต้องการบุคลากรที่มีทักษะเฉพาะทางมากขึ้น องค์กรยุคใหม่ต้องการทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในหลายด้าน ดังนั้นองค์กรต้องหาวิธีการรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพให้อยู่กับองค์กรต่อไป

หลักสำคัญที่องค์กรใหญ่ใช้กับบุคลากรไม่ใช่เพียงแค่เงินเดือนเพียงอย่างเดียวแต่เป็นการสร้างความผูกพันการเห็นคุณค่า และมีวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจน มีการสื่อสารที่ดี พนักงานได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันไม่มีความเหลื่อมล้ำ สถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อมมีความเอื้ออำนวย ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ทฤษฎีการจูงใจหรือกระตุ้นจากความต้องการภายในที่ตอบสนองความต้องการเพื่อให้เกิดความสุขในตนเองเป็นลำดับความต้องการ 5 ระดับ 1) ความต้องการทางด้านกายภาพ (Physiological Needs) 2) ความต้องการทางด้านความปลอดภัยมั่นคง (Security Needs) 3) ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับจากสังคม 4) ความต้องการได้รับการได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs) 5) ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) (Maslow,1954 : 80-92) การวิเคราะห์ความต้องการของปัจเจกบุคคลและกำหนดนโยบายของภาครัฐเป็นไปอย่างสอดคล้องกันตามแนวดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนโดยนำแนวคิดขององค์การอนามัยโลก WHO ที่เน้นการทำงานอย่างสมดุลในมิติต่างๆเป็นการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน และเพื่อเป็นการรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพในการทำงานให้อยู่กับองค์กรโดยมุ่งเน้นการทำงานในองค์กรที่มีความสุขและการสร้างองค์กรแห่งความสุข สำหรับในมุมมองของภาครัฐ การให้ความสำคัญกับความสุขในที่ทำงานและการส่งเสริมให้เป็นองค์กรแห่งความสุข รัฐบาลได้กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 258 ด้านการศึกษา “..ให้มีกลไกและระบบการผลิต คัดกรองและพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์ ให้ได้ผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับ ความสามารถและประสิทธิภาพในการสอน รวมทั้งมีกลไกสร้างระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพครู...” (Ratchakitcha,2017: 79) และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ หรือ ก.พ.ร. ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และพัฒนาเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ.2558 เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการยกระดับและพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ได้กำหนดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานไว้เป็นระเบียบ ในหมวดที่ 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล เปรียบได้กับการนำการบริหารองค์กรแห่งความสุขมาใช้กับภาครัฐโดยกำหนดเป็นระบบและข้อย่อยจำแนกได้ ดังนี้ 1) สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร 1.1) ชีตความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร 1.2) บรรยากาศการทำงานของบุคลากร 2) ความผูกพันของบุคลากร 2.1) ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร 2.2) การประเมินความผูกพันของบุคลากร 2.3) การพัฒนาบุคลากรและผู้บริหาร (Office of the Public Sector Development Commission,2015 : 55-60) ซึ่งความเชื่อมโยงกับองค์กรแห่งความสุขจากการที่หน่วยงานภาครัฐเห็นความสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งความสุข หรือ การสร้างสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวนั้นเพื่อให้บุคลากรลดการลาออกจากงาน ลดการขาดอันเนื่องมาจากการเจ็บป่วยและช่วยเพิ่มประสิทธิผลของงานมากขึ้น การเป็นองค์กรแห่งความสุขของไทย 4.0 การทำงานต้องเป็นการทำแบบการบูรณาการในการทำงานของฝ่ายต่างๆ การขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขภาครัฐได้ขยายเครือข่ายออกไปจำนวนมาก ดังนั้นในแวดวงทางการศึกษาได้ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ใหม่ในการบริหารโดยใช้การบริหารองค์กรแห่งความสุขหรือ

การทำให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งความสุข ในสภาพปัญหาที่พบส่วนใหญ่ทำอย่างไรคนจะรักองค์กรและให้ความสำคัญกับองค์กรมีความผูกพัน รักการมาทำงาน โดยเฉพาะในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาที่มีความแตกต่างกันตามขนาดของโรงเรียน วัฒนธรรมโรงเรียนที่แตกต่างกัน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่แตกต่างกันอีกทั้งนโยบายที่หลากหลาย การทำงานหลายหน้าที่มากกว่าความรับผิดชอบที่เป็นหน้าที่หลักของครูจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญบริหารโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งความสุขให้ครูและบุคลากรรักการมาโรงเรียน รักการทำงาน มีความผูกพันในองค์กร มีความสุขในการทำงานเพื่อประสิทธิผลของการจัดการศึกษา ซึ่งเมื่อพิจารณาโรงเรียนของภาครัฐจากรายงานการวิจัยการติดตามสภาวะการณ์ครูรายจังหวัด (Teacher watch) ของสถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาเก็บข้อมูล 77 จังหวัด 175 เขตพื้นที่การศึกษา พบว่าสภาวะการณ์ปัญหาของครูนั้นมีปัญหาในหลายด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 ภาระงานครูที่ทำให้ครูหนักใจมากที่สุดคือ การทำข้อมูลรายงานส่วนกลาง (ร้อยละ 44.50) รองลงมา คือ งานธุรการ (ร้อยละ 22.30) ด้านที่ 2 หนี้สิน พบว่า ครูมีหนี้สินมากกว่าร้อยละ 70 ด้านที่ 3 เจตคติคติต่ออาชีพครู พบว่า ครูต้องการเปลี่ยนอาชีพไปทำงานอื่นถึงร้อยละ (48.50) รวมถึง เมื่อมีโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด ครูมีความสนใจเข้าร่วม (ร้อยละ 61.60) ด้านที่ 4 การเรียนการสอน พบว่า ครูที่มีความมั่นใจว่าตนจะสามารถสอนแบบบูรณาการยึดผู้เรียนเป็นสำคัญและทำการประเมินผลตามสภาพจริง (ร้อยละ 50) ด้านที่ 5 การบริหารจัดการพบว่า ครูมีความพึงพอใจในงานของผู้บริหารมีความโปร่งใส (ร้อยละ 69.90) และความสุขในการทำงานร่วมกับผู้บริหาร (ร้อยละ 57.80) ด้านที่ 6 พฤติกรรมของนักเรียน พบว่า ปัญหาพื้นฐานความรู้ทำให้ครูหนักใจมากที่สุด (ร้อยละ 55.90) รองลงมาคือปัญหาการขาดวินัยและความรับผิดชอบ (ร้อยละ 22.80) ด้านที่ 7 ความสัมพันธ์ชุมชน พบว่า ครูมีประสบการณ์ทำงานท้องถิ่น (ร้อยละ 98.70) และด้านที่ 8 การพัฒนาวิชาชีพ พบว่า ปัญหาจากการฝึกอบรมที่เป็นอุปสรรคมากที่สุด คือระยะเวลาไม่เหมาะสมกับการนำไปใช้จริง (ร้อยละ 42.10) (Saingam,2007: Abstract) จากปัญหาที่พบดังกล่าวสรุปได้ว่าการที่ครูรู้สึกเบื่อหน่ายมากที่สุดคือการทำงานด้านเอกสาร ธุรการ การรายงานข้อมูลตามนโยบายและรองลงมาคือปัญหาด้านการเงินส่วนบุคคล และเจตคติต่อวิชาชีพครูซึ่งปัญหาดังกล่าวส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานให้กับองค์กรและทำให้ครูมีความสนใจที่จะเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องตระหนักถึงความจำเป็นในการปรับกระบวนการบริหารจัดการที่ดี มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาองค์กร โดยเฉพาะการพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าขององค์กร จึงเป็นโจทย์ที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งความสุข เพื่อให้ครูและบุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานเพื่อคุณภาพของนักเรียน สร้างความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กรหรือการบริหารจัดการองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุขว่ามีองค์ประกอบใดบ้างที่จะนำไปสู่การบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา

จากปัญหาที่นำเสนอข้างต้นจึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อหาแนวปฏิบัติที่ผู้บริหารจะต้องสร้างขวัญกำลังใจ ทำให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งความสุข สร้างความรักความผูกพันในโรงเรียน อันจะส่งผลให้ครูและบุคลากรมีความพร้อมที่จัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อคุณภาพผู้เรียนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบการบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา
2. เพื่อศึกษาผลการยืนยันองค์ประกอบการบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา

สมมติฐานของการวิจัย

1. องค์ประกอบของการบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษาเป็นพหุองค์ประกอบ
2. ผลการยืนยันองค์ประกอบการบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษาถูกต้องเหมาะสม เป็นไปได้ เป็นประโยชน์

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 27,817 โรงเรียน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 ธันวาคม 2560) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างโดยการเปิดตารางของทาโร ยามาเน่ ที่ค่าความเชื่อมั่น 90 % โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งประเภท (Stratified random sampling) จากโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้ง 6 ภาค ได้ตัวอย่างจำนวน 100 โรงเรียน ซึ่งแต่ละโรงเรียนมีผู้ให้ข้อมูลจำนวน 3 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้รักษาการในตำแหน่ง ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา(ที่ไม่ใช่ผู้แทนครู) รวมทั้งสิ้น 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 3 ประเภท คือ

1. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) มีลักษณะปลายเปิด
2. แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) เกี่ยวกับการบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วยข้อคำถาม 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ตัวแปรการบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert ,1961 : 74)
3. แบบสอบถามเพื่อยืนยันองค์ประกอบการบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา โดยให้ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบการยืนยันเกี่ยวกับ ความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ การเป็นประโยชน์

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยจำแนกตามประเภทของเครื่องมือการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ดำเนินการ ดังนี้
 - 1.1 วิเคราะห์เอกสาร (Content Analysis) จากตำรา เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อให้เป็นกรอบในการสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview)
 - 1.2 สร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview)

1.3 นำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาตรวจสอบ และแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

1.4 นำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ที่ได้รับความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว ไปสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน

2. แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาแบบสอบถามชนิดจัดอันดับ 5 ระดับ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

2.1 นำตัวแปรการบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา มาพัฒนาเป็นเครื่องมือการวิจัยในลักษณะแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire)

2.2 นำแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา

2.3 นำเครื่องมือวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยการพิจารณาคัดขั้วความสอดคล้องที่เรียกว่า IOC (Index of Item-Objective Congruence) ซึ่งพิจารณาคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ขึ้นไป ผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยด้านความตรงเชิงเนื้อหา พบว่า ข้อคำถาม จำนวน 130 ข้อ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 และผู้ทรงคุณวุฒิได้เสนอแนะให้ปรับข้อคำถามบางข้อ ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.4 ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยทั้งฉบับด้านความเที่ยง โดยการนำไปทดลองใช้ (Try Out) จำนวน 30 ฉบับ แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ 0.992

3. แบบสอบถามเพื่อยืนยันองค์ประกอบการบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา

3.1 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามเพื่อยืนยันองค์ประกอบการบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) พิจารณา 4 ด้าน คือ มีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

3.2 นำแบบสอบถามเพื่อยืนยันองค์ประกอบการบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา ที่จัดสร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาตรวจสอบ และแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

3.3 นำแบบสอบถามเพื่อยืนยันองค์ประกอบการบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา ที่ได้รับความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ไปสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อยืนยันองค์ประกอบการบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน คือ

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือจากผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยดำเนินการด้วยตนเอง
2. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือจากผู้บริหารโรงเรียน เพื่อทดลองเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. ผู้วิจัยทำหนังสือคำร้องถึงบัณฑิตวิทยาลัย ผ่านทางภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือจากผู้บริหารโรงเรียน เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) ผู้วิจัยจัดส่ง และรับคืนแบบสอบถามด้วยตนเองสำหรับโรงเรียนที่สามารถดำเนินการได้ แต่สำหรับโรงเรียนที่ติดขัดด้วย ข้อจำกัดด้านเวลา และระยะทาง ผู้วิจัยใช้วิธีการส่งและรับคืนทางไปรษณีย์
4. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือจากผู้เชี่ยวชาญ ในการสัมภาษณ์ความคิดเห็น (Opinionnaire) เพื่อยืนยันองค์ประกอบการบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 5 ท่านเพื่อดำเนินการเก็บข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้การวิจัยครั้งนี้เป็นไปอย่างถูกต้องตามหลักระเบียบวิธีวิจัย ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลทุกขั้นตอนและนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสรุปเป็นตัวแทนที่ศึกษา
2. การวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา ใช้สถิติดังนี้
 - 2.1 การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้วิธีวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
 - 2.2 การวิเคราะห์ค่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิต (Arithmetic Means) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลผลการวิเคราะห์ ข้อมูลกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์และคานท์ (Best and Kahn)
 - 2.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา ใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์ด้วยสถิติทดสอบ Kaiser-Meyer- Olkin Measure of Sampling Adequacy and Bartlett's Test ด้วยวิธีสกัดปัจจัยแบบการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Factor Extraction Method : Principal Component Analysis: PCA) และการหมุนแกนแบบแวนิแม็กซ์ (Varimax Rotation) โดยถือว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อองค์ประกอบ โดยพิจารณาค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalue) ที่มากกว่า 1 และถือเอาค่าองค์ประกอบที่ใช้ค่า factor loading ของตัวแปรของแต่ละองค์ประกอบที่มีค่าที่ 0.60 ขึ้นไป และต้องมีการรวมกลุ่มกันตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป ตามวิธีของไกเซอร์ (Kaiser)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ จากแบบสอบถามเพื่อยืนยันองค์ประกอบการบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา ใช้สถิติพื้นฐานทั่วไป ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 27,817 โรงเรียน (ข้อมูลปีการศึกษา 2560)

กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้โรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นประชากรของวิจัยในครั้งนี้โดย ผู้วิจัยได้คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางประมาณการกลุ่มตัวอย่างของยามานะ (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 90% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 โรงเรียนโดยมีผู้ให้ข้อมูลเป็นหน่วยการวิเคราะห์ (Unit of analysis)

เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตามเป้าประสงค์ที่กำหนด ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1) ใช้การสุ่มแบบแบ่งประเภท (Stratified random sampling)

2) กำหนดสัดส่วนขนาดจำนวนโรงเรียนในแต่ละภาค โดยการเทียบสัดส่วนตามขนาดจำนวนโรงเรียนในแต่ละภาค ประกอบด้วย ภาคกลาง ภาคตะวันออก ภาคตะวันตก ภาคใต้ ภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รวม 27,817 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 โรงเรียน

1) ผู้ให้ข้อมูลโดยในแต่ละโรงเรียนกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามโรงเรียนละ 3 คน ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน หรือผู้ที่รักษาการแทนในตำแหน่ง จำนวน 1 คน ข้าราชการครู จำนวน 1 คน และคณะกรรมการสถานศึกษา(ที่ไม่ใช่ผู้แทนครู) จำนวน 1 คน เป็นผู้ให้ข้อมูล รวมจำนวนทั้งสิ้น 300 คน ซ

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้เป็นไปอย่างถูกต้องตามหลักระเบียบวิธีวิจัย ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลทุกขั้นตอนและนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสรุปเป็นตัวแปรที่ศึกษา

2. การวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา ใช้สถิติดังนี้

2.1 การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้วิธีวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2.2 การวิเคราะห์ค่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic Means) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และแปลผลการวิเคราะห์ ข้อมูลกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์และคานท์ (Best and Kahn)

2.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา ใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis) โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์ด้วยสถิติทดสอบ Kaiser-Meyer- Olkin Measure of sampling adequacy and Bartlett's Test ด้วยวิธีสกัดปัจจัยแบบการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Factor extraction method : principal component analysis: PCA) และการหมุนแกนแบบแวนิแมกซ์ (Varimax rotation) โดยถือว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อองค์ประกอบ โดยพิจารณาค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalue) ที่มากกว่า 1 และถือเอาค่าองค์ประกอบที่ใช้ค่า factor loading ของตัวแปรของแต่ละองค์ประกอบที่มีค่าที่ 0.60 ขึ้นไป และต้องมีการรวมกลุ่มกันตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป ตามวิธีของไกเซอร์ (Kaiser)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ จากแบบสอบถามเพื่อยืนยันองค์ประกอบการบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา ใช้สถิติพื้นฐานทั่วไป ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

1. องค์ประกอบการบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 44 ตัวแปร ดังนี้ 1) การบริหารจัดการองค์กร จำนวน 32 ตัวแปรซึ่งมี 2 องค์ประกอบย่อย คือ บริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ จำนวน 18 ตัวแปร และ บริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาล 14 ตัวแปร 2) สร้างการเห็นคุณค่าในตนเอง จำนวน 3 ตัวแปร 3) พัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ประกอบด้วย 5 ตัวแปร และ 4) พัฒนาคุณภาพนักเรียนจำนวน 4 ตัวแปร

ตารางที่ 1 ตารางสรุปรายชื่อและจำนวนองค์ประกอบของการบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา

องค์ประกอบ	ชื่อองค์ประกอบ	จำนวนตัวแปร
1	การบริหารจัดการองค์กร	32
	1.1 บริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์	18
	1.2 บริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาล	14
2	สร้างการเห็นคุณค่าในตนเอง	3
3	พัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพ	5
4	พัฒนาคุณภาพนักเรียน	4
	รวม	44

2. ผลการยืนยันองค์ประกอบการบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา มีความถูกต้องเหมาะสม เป็นไปได้และเป็นประโยชน์ สอดคล้องกับทฤษฎี หลักการ แนวคิดตามกรอบการวิจัย

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบการบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 1) การบริหารจัดการองค์กร องค์ประกอบที่ 1 มีองค์ประกอบย่อย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1.1) บริหารโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ 1.2) บริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาล 2) สร้างการเห็นคุณค่าในตนเอง 3) พัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และ 4) พัฒนาคุณภาพนักเรียนองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ว่า องค์ประกอบของการบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษาเป็นพหุองค์ประกอบ เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ ผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การบริหารจัดการองค์กร (Organization Management) ประกอบด้วย 32 ตัวแปร ซึ่งสามารถแยกเป็นองค์ประกอบย่อย 2 องค์ประกอบคือ 1) บริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ จำนวน 18 ตัวแปร และ 2) บริหารโดยยึดหลัก ธรรมาภิบาล จำนวน 14 ตัวแปร

องค์ประกอบย่อยที่ 1 บริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management) ประกอบด้วย 18 ตัวแปร พบว่า ผู้บริหารมุ่งใจให้บุคลากรทำงานตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียนด้วยความเต็มใจ สร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรมีความมั่นใจในตนเอง สร้างแรงจูงใจในการมาทำงานของบุคลากร การบริหารจัดการยึดเป้าประสงค์สำคัญคือคุณภาพนักเรียนเป็นสำคัญ มีการบริหารเวลาด้วยความยืดหยุ่น การกำหนดแผนงาน/โครงการที่เหมาะสม สร้างบรรยากาศในการทำงาน สนับสนุนให้บุคลากรมีความคิดเชิงบวกส่งเสริมการมีส่วนร่วมให้คำชื่นชม ให้ขวัญกำลังใจแก่บุคลากร ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุดขององค์ประกอบการบริหาร

บริหารองค์กรแห่งความสุขทั้งนี้อาจเนื่องมาจากองค์กรแห่งความสุขมิได้หมายถึงองค์กรที่มีแต่ความสนุกสนาน หรือมีแต่รอยยิ้มแล้วเสียหัวเราะเท่านั้นแต่ไม่มีประสิทธิภาพของการทำงาน แต่องค์กรแห่งความสุขหมายถึงองค์กรที่บุคลากรทำงานด้วยความกระตือรือร้น ตั้งใจทำงาน มีความต้องการที่จะมาทำงาน เพื่อให้งานบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กรดังนั้นตัวแปรในข้อผู้บริหารจึงใจให้บุคลากรทำงานตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียนด้วยความเต็มใจ การยึดเป้าประสงค์คุณภาพของนักเรียนเป็นสำคัญ เนื่องจากคุณภาพนักเรียนคือ ผลสัมฤทธิ์ของการทำงานที่ตอบการนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัตินั้นการดำเนินการตามแผนงาน โครงการ ที่สะท้อนประสิทธิภาพและประสิทธิผลของผลการดำเนินงาน ซึ่งในการบริหารองค์กรแห่งความสุขนี้ผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรช่วยกันขับเคลื่อนกลยุทธ์ของโรงเรียนตามวัตถุประสงค์ของพันธกิจเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของโรงเรียน 2) การกำหนดรายละเอียดของตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงาน เมื่อผู้บริหารขององค์กรได้ทำการตกลงร่วมกับตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงานแล้วจะเริ่มดำเนินการสำรวจเพื่อหาข้อมูลหลักฐานเกี่ยวกับสภาพในปัจจุบันเพื่อนำมาช่วยในการกำหนดความชัดเจนของตัวบ่งชี้ดังกล่าวทั้งในเชิงปริมาณ (Quantity) คุณภาพ (Quality) เวลา (Time) และสถานที่หรือความครอบคลุม (Place) อันเป้าประสงค์ที่ต้องการของแต่ละตัวบ่งชี้ สำหรับโรงเรียนแล้วในบางครั้งการดำเนินโครงการอาจไม่ได้มุ่งไปที่ประสิทธิภาพเพียงอย่างเดียว นั่นคือในการดำเนินการโครงการบางอย่างที่เกี่ยวกับตัวนักเรียนต้องเน้นให้เกิดประสิทธิผลด้วย การบรรลุประสิทธิผลนั้นจึงไม่อาจมองเพียงงบประมาณเพียงอย่างเดียว สอดคล้องกับตัวแปรที่พบในเรื่องของการบริหารที่ยึดเป้าประสงค์สำคัญคือคุณภาพนักเรียนเป็นสำคัญ 3) การวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน ผู้บริหารต้องจัดให้มีการตรวจสอบและรายงานผลการดำเนินงานของแต่ละตัวบ่งชี้ตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ซึ่งสอดคล้องกับตัวแปรการกำหนดแผนงาน/โครงการซึ่งการดำเนินงานแผนงาน/โครงการต้องมีขอบเขตเวลาเริ่มและสิ้นสุดโครงการและรายงานผลเมื่อสิ้นสุดโครงการ 4) การให้รางวัลตอบแทน หลังจากที่ได้พิจารณาผลการดำเนินงานแล้วผู้บริหารจะต้องมีการให้รางวัลตอบแทนตามระดับของผลงานที่ได้ตกลงกันไว้ ซึ่งสอดคล้องกับตัวแปรในเรื่องการที่ผู้บริหารชื่นชมและให้ขวัญกำลังใจ ซึ่งการบริหารองค์กรแห่งความสุขในองค์กรประกอบด้านการจัดการที่ดีและองค์ประกอบย่อยด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์นั้นสอดคล้องกับสุกัญญา แซ่เลียงและทักษญา สง่าโยธินพนักงาน (Sae-Liang S. and Sa-ngayothin T, 2011) ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขโดยศึกษาแนวคิดวัฒนธรรมองค์กรและพฤติกรรมลักษณะเฉพาะ 4 ประการของภาวะผู้นำ พบว่า วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของพนักงานบริษัท 2) ด้านพฤติกรรมลักษณะเฉพาะ 4 ประการของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึง

ปัจจัยบุคคลที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของพนักงาน (Sae-Liang S.and Sa-ngayothin T,2011 : Abstract)

องค์ประกอบย่อยที่ 2 การบริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาล(Good Governance) ประกอบด้วย 4 ตัวแปร พบว่า ส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล การบริหารการเงินอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลยึดหลักธรรมาภิบาลเป็นตัวแปรที่มีค่าความถี่ระบุถึงองค์ประกอบมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาลมีหลักการการบริหารองค์กรโดยยึดหลักธรรมาภิบาลนั้นผู้บริหารต้องยึดหลัก การหลักความประหยัด หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส และหลักการมีส่วนร่วม ซึ่งในความสัมพันธ์ระหว่างหลักความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) และความยุติธรรมในองค์กรในด้านหลักความประหยัดนั้นสอดคล้องกับการบริหารการเงินอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพเนื่องจากในการดำเนินงานของโรงเรียนต้องทำตามแผนงาน โครงการ ในขอบเขตระยะเวลาที่กำหนดและใช้งบประมาณดังนั้นการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยใช้ระยะเวลาอันสั้นหรือตามระยะเวลาที่กำหนดจะทำให้ประหยัดงบประมาณ ประหยัดทรัพยากรเมื่อสามารถประหยัดงบประมาณและทรัพยากรต่างๆได้จะทำให้มีประสิทธิภาพด้านการเงินมากขึ้นสามารถนำไปบริหารโครงการ/กิจกรรมอื่นๆอันเป็นประโยชน์กับองค์กรได้ และในการทำแผนงานโครงการต่างๆ การจัดซื้อจัดจ้างต้องทำด้วยความโปร่งใส การให้บริการแก่ผู้รับบริการ นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เป็นไปด้วยความยุติธรรมเสมอภาค ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนตามหลักความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) หลักคุณธรรมมีการสนับสนุนให้การพัฒนาตนเองของบุคลากรอยู่เสมอ การมีมิตรไมตรีต่อเพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงาน มีความพร้อมรับผิดชอบการทุ่มเท อุทิศเวลาเพื่อส่วนรวม และไม่ทิ้งความรับผิดชอบ การมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อบุคลากรและครอบครัว ไม่ยึดตนเองเป็นสำคัญ และในหลักการมีส่วนร่วมผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วมซึ่งสอดคล้องกับวรรณ ทองแบน (Tongban,2016)ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระดับธรรมาภิบาลและระดับประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงปัจจัยธรรมาภิบาลและประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลเชิงบวกในระดับต่ำต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และได้อธิบายถึงผลการวิจัยว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในระดับต่ำอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และธรรมาภิบาลมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Tongban W,2016 : 56-69) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยหลักธรรมาภิบาลและปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กันสูงมากสอดคล้อง สุขุมพงษ์ ชาญนวงศ์ และบุญวดี มนตรีกุล ณ อยุธยา ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อความยุติธรรมในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบ

แบบสอบถามเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าหลักความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ หลักความประหยัด หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส และหลักการมีส่วนร่วม ตามลำดับ ผลการศึกษาความยุติธรรมในองค์กร พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่การแบ่งปันผลตอบแทน และกระบวนการขององค์กร ซึ่งที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างหลักความโปร่งใส และความยุติธรรมในองค์กร ส่วนหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อความยุติธรรมในองค์กรมากที่สุด ได้แก่ หลักความโปร่งใส หลักคุณธรรม และหลักความรับผิดชอบตามลำดับ องค์กรทำให้ชีวิตของบุคลากรดีขึ้นองค์กรมี ธรรมาภิบาลและมีความรับผิดชอบต่อสังคม หมายความว่า พนักงานหรือคนในองค์กรส่วนใหญ่ยังคำนึงถึงตนเองมากกว่าองค์กร ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานเรียงลำดับดังนี้ 1) ความมั่นคงในงานและความก้าวหน้า 2) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 3) หัวหน้างานที่รายงานตรง 4) สุขภาพกาย 5) สุขภาพใจ/อารมณ์ ความรู้สึกทั่วไป 6) สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน 9) การส่งเสริมรูปแบบการใช้ชีวิตในที่ทำงานกับชีวิตส่วนตัว 10) ธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคม (Channuwong S. and Montrikul N.Ayutthaya B,2019 : Abstract)

องค์ประกอบที่ 2 สร้างการเห็นคุณค่าในตนเอง (Create Self – Esteem) มีจำนวน 3 ตัวแปร พบว่าบุคลากรเห็นคุณค่าในตนเองรู้สึกกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีค่ามากที่สุด ทั้งนี้การเห็นคุณค่าในตัวเองนั้นตามหลักทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) ได้แบ่งการเห็นคุณค่าในตนเองออกเป็น 2 ประเภท ประเภทแรกเกี่ยวข้องกับความรู้สึกรับรู้ในคุณค่าของตนเอง การยอมรับนับถือและการประเมินคุณค่าของตนเอง อันได้แก่การมีจุดเด่น ผลสัมฤทธิ์ ความสามารถที่เหมาะสมต่อสภาพการณ์ต่างๆ การบรรลุเป้าประสงค์และความสามารถ ความเชื่อมั่น การพึ่งพาตนเอง และความมีอิสระเสรี ส่วนประเภทที่สองเกี่ยวข้องกับการตัดสินว่ามีคุณค่าจากผู้อื่น เช่น การมีชื่อเสียง การได้รับการยอมรับ ได้รับความสนใจ เกียรติยศ สถานภาพ การมีอำนาจเหนือผู้อื่น มีความสำคัญ ศักดิ์ศรี เป็นที่ชื่นชมของผู้อื่น เป็นต้น สอดคล้องกับแนวคิดของเกวินและแมนสัน (Gavin and Mason) อธิบายเกี่ยวกับจิตวิทยาเชิงบวกศึกษาเรื่องค่านิยมของการตระหนักรู้ตนเอง (Self-Awareness) พฤติกรรมที่มีเป้าประสงค์ในชีวิต การทำเพื่อส่วนรวม การใช้ชีวิตอย่างได้คุณค่าสูงสุด (Optimal Living) ซึ่งช่วยให้เราเข้าใจศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองไปสู่ชีวิตทางบวก และมีความสุขเพิ่มขึ้น การสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองที่นำไปสู่ความภาคภูมิใจ การรู้สึกยอมรับในองค์กร (Gavin and Mason, 2004: 379-392) สอดคล้องกับแนวคิดของ คูเปอร์สมิธ (Coopersmith,1984) ได้อธิบายว่าการยอมรับตนเองหรือไม่ยอมรับตนเองเป็นการแสดงให้เห็นถึงขอบเขตความเชื่อของบุคคลที่มีต่อตนเอง ในวิธีการดังต่อไปนี้ 1) ได้รับการยอมรับนับถือ การได้รับการปฏิบัติตอบจากบุคคลที่มีความสำคัญต่อตนเอง ประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์ ซึ่งมีผลให้บุคคลเป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลายและมีผลต่อสถานภาพและตำแหน่งในสังคม 3) มีการกระทำที่ได้รับการยอมรับว่าสอดคล้องกับค่านิยมและความปรารถนาของตน 4) ลักษณะการตอบสนองเมื่อได้รับการประเมิน (Coopersmith, 1984 : 5) และชัยวัฒน์ วงศ์อาษา(Wongasa,2013) ได้อธิบายว่าการส่งเสริมการเห็นคุณค่าในตนเองว่าสร้างความภาคภูมิใจในตนเอง มีการระลึกถึงงานที่ทำสำเร็จแล้วจะเป็นการชื่น

ชมตนเองและให้กำลังใจตนเอง อันจะนำไปสู่การทำงานให้สำเร็จได้ต่อไป (Wongasa C,2013 : 2) และ สอดคล้องกับสுவารีศิริ ภูเปี่ยมสินธุ์ ได้ทำการวิจัยเรื่องดัชนีความสุขในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบด้านความภาคภูมิใจในอาชีพครู ทำให้เห็นว่าการที่ครูหรือบุคลากรในโรงเรียนจะมีความสุขได้นั้น ผู้บริหารต้องสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองให้กับครูและบุคลากร ให้มีความภาคภูมิใจในอาชีพยอมรับนับถือคุณค่าในตนเองคิดว่าตนเองเป็นส่วนสำคัญขององค์กร (Phupiemsin S,2014 : Abstract)

องค์ประกอบที่ 3 พัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Develop Physical Environment) มีจำนวน 5 ตัวแปร พบว่าตัวแปรโรงเรียนมีอาคารสถานที่ที่มีความปลอดภัย มั่นคง แข็งแรงมีค่าน้ำหนักมากที่สุด หลักสำคัญอีกประการหนึ่งที่จะทำให้ครูบุคลากรและนักเรียนเกิดความมั่นใจ ภูมิใจ ที่จะมาเรียนหรือทำงานอย่างมีความสุข ถ้าหากสภาพอาคารไม่แข็งแรง เก่า ผุพัง จะทำให้ครูบุคลากรและนักเรียนเกิดความไม่มั่นใจต่อความปลอดภัยของตนเองและเป็นสาเหตุให้เกิดความไม่ภาคภูมิใจในองค์กรและจะทำให้ไม่พึงพอใจไม่มีความสุขในการมาทำงานหรือการเรียนนอกจากนี้การที่บริเวณโดยรอบของโรงเรียนมีความปลอดภัยไม่มีพื้นที่รกร้างอันเป็นอันตรายในเรื่องสัตว์พิษ และเป็นที่ก่อเหตุอันไม่ปลอดภัยของมิฉฉาชีพ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องบริหารจัดการให้ดูสะอาดปลอดภัยร่มรื่น น่าดู โดยอาจประสานความร่วมมือจากชุมชนและบุคลากรในโรงเรียนร่วมมือร่วมใจกันทำให้ดูน่ามองและลดความเสี่ยง เพื่อสร้างความเชื่อมั่นเชื่อถือจากบุคคลภายนอกและความมั่นใจในความปลอดภัยของบุคลากรภายในโรงเรียนสำหรับการเดินทางระยะทางจากบ้านพักไปโรงเรียนไม่ไกลจนเกินไปเป็นอีกเหตุผลหนึ่งที่ทำให้มีความสุขในการมาโรงเรียนเพราะถ้าหากการเดินทางไม่สะดวก มีระยะทางไกลและการเดินทางค่อนข้างอันตรายจะเป็นสาเหตุสำคัญให้ไม่อยากมาโรงเรียนเพราะเหนื่อยลำในการเดินทาง การมีคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้บุคลากรจะเป็นปัจจัยอีกด้านหนึ่งที่ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นทั้งการบริหารจัดการ และการจัดการเรียนการสอน การมีห้องทำงานที่สะดวกสบาย มีอุปกรณ์เครื่องใช้ที่อำนวยความสะดวกให้จะทำให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานได้ดีขึ้น นอกจากนี้การได้รับการสนับสนุนจากภาคีเครือข่ายในการระดมทรัพยากรต่างๆ เพื่อแก้ปัญหาความขาดแคลนทรัพยากรในองค์กรเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สร้างความภาคภูมิใจและเป็นกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้เป็นอย่างดีซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของมาสโลว์แนวคิดลำดับความต้องการในการสนองความต้องการขั้นพื้นฐานก่อนและพิจารณาถึงความต้องการในลำดับที่สูงขึ้นไป เพื่อนำงานที่มีความสำคัญและเร่งด่วนมากที่สุด มาดำเนินการแก้ไขก่อน โดยพิจารณาจาก 4 ประเด็น ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ แหล่งทรัพยากรด้านการสร้างเสริมสุขภาพบุคลากร สภาพแวดล้อมทางสังคมจิตใจ และความสัมพันธ์ของกิจการกับชุมชน สอดคล้องกับองค์การอนามัยโลก WHO ที่ได้กำหนดกรอบแนวคิด มิติองค์ประกอบของการบริหารองค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วยมิติสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical work environment) เป็นสภาพแวดล้อมการทำงานที่อิงตามโครงสร้างกายภาพในองค์กร ที่เอื้อต่อการทำงานให้มีความสุข สะดวก เช่น สิ่งก่อสร้าง อากาศ เครื่องจักร สภาพทางเคมี สิ้นค้า วัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น ที่อยู่ในกระบวนการผลิตของสถานที่ทำงาน รวมถึงและคุณภาพความเป็นอยู่ของบุคลากรสอดคล้องกับแนวคิดของวาร์ (Warr,2007) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารองค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย 1) การสร้างบรรยากาศความรื่นรมย์ในการทำงาน

(Happiness) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงาน และไม่มี ความรู้สึกวิตกกังวลใดๆในการทำงาน 2) ความรู้สึกกระตือรือร้น (Enthusiasm) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่ เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้คล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉงมีชีวิตชีวาในการทำงาน 3) ความพึงพอใจในการทำงาน (Work Satisfaction) เป็นความรู้สึก ของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบ สนใจ และยินดีปฏิบัติงานของตนโดย ความรู้สึกทั้ง 3 มีความสัมพันธ์กัน เนื่องจากเป็นความรู้สึกที่มีฐานจากความรู้สึกพอใจ และเป็นผลเกี่ยวเนื่อง กับความรู้สึกและอารมณ์ซึ่งมาจากสาเหตุที่ต่างกันของลักษณะสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (Warr,2007 : 102) ลอร์ว (Lowe,2004) ได้อธิบายถึงกลยุทธ์ในการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรแห่งความสุขว่าสภาพแวดล้อมของ สถานที่ทำงานมีผลทางตรงและทางอ้อมต่อบุคลากรทั้งในด้านกายภาพ ด้านจิตวิทยาและสภาพความเป็นอยู่ที่ดี ทางสังคมซึ่งจะมาสู่ความพึงพอใจในการทำงาน ลดอัตราการออกจากงานและนำมาซึ่งประสิทธิภาพการทำงาน อัตราการเกิดอุบัติเหตุลดลงและผลผลิตได้ผลลัพธ์ที่ดี ซึ่งหลักสำคัญที่จะส่งผลต่อทั้งบุคลากรและผลผลิตนั้น ผู้บริหารควรจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนสภาพแวดล้อมของการทำงานได้ ซึ่งสรุปได้ว่า 1) สภาพแวดล้อมทาง กายภาพ สังคม พนักงานและชุมชน ซึ่งการสร้างองค์กรแห่งความสุขนั้นเป็นทั้งการป้องกัน การสนับสนุนและ การส่งเสริมทั้งทางด้านกายภาพ จิตใจ และการเป็นอยู่ที่ดีของสังคมของผู้ทำงาน โดยที่องค์กรจะทำการ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ซึ่งเป็นการใช้ความรู้สึกของมนุษย์หรือ เครื่องมือทางอิเล็กทรอนิกส์มาทำการตรวจสอบ อันได้แก่ 1.1) สภาพทางโครงสร้าง บรรยากาศทางด้าน สภาพแวดล้อมการจัดวางเครื่องมือ เฟอร์นิเจอร์เคมีภัณฑ์และกระบวนการที่เกิดขึ้นในสถานที่ทำงานที่ส่งผลต่อ ความปลอดภัยหรือจิตใจ สุขภาพและความเป็นอยู่ของผู้ทำงาน (Lowe, 2004: 8-10) และสอดคล้องกับ แนวคิดของ จุฑามาศ แก้วพิจิตร (2011) ตามโมเดล “เป็นอยู่คือ”ในการที่จะทำให้บุคลากรมีความสุขในมิติ ของ “อยู่” ได้แก่ อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ประกอบด้วย 7 ปัจจัย ได้แก่ 1) เดินทางสะดวก 2) มีความปลอดภัย 3) มีสิ่งอำนวยความสะดวก 4) มีระบบงานที่ดี 5) สถานที่ทำงานน่าอยู่ 6) มีวัฒนธรรมองค์กร แบบพึงพาและเน้นผลงาน 7) ปลอดภัย (Keawpijit J. Ausahajit W.and Kusumavalee S., 2011: 13-20)

องค์ประกอบที่ 4 พัฒนาคุณภาพนักเรียน (Improve student quality) มีจำนวน 4 ตัวแปร พบว่า ตัวแปรครูและนักเรียนมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันนักเรียนเคารพและเชื่อฟังครูมีค่าน้ำหนักมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากการที่ครูรักเมตตาต่อนักเรียนและนักเรียนเชื่อฟังครูย่อมส่งผลถึงการมีความสุขในการทำงาน ส่งผลถึงการ เรียนรู้อย่างมีความสุขซึ่งจะทำให้คุณภาพนักเรียนทั้งด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ความสามารถในการอ่าน เขียน คติวิเคราะห์สูงขึ้นซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าหากนักเรียนมีการเคารพเชื่อฟังครูแล้ว ครูก็จะสามารถอบรม สั่งสอนให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์นั้น ครูและบุคลากรสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ ทุกที่ๆสามารถเป็นห้องเรียนได้ขึ้นอยู่กับแต่ละสถานการณ์ครูสามารถอบรมให้นักเรียนเป็นคนดี มีความรู้ มี ทักษะรู้จักคิดไตร่ตรอง คติวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณได้อย่างดี รู้จักการนำเอาเรื่องราวเหตุการณ์มา

เป็นบทเรียนในการวิเคราะห์ในการดำรงชีวิตประจำวันเพื่อสร้างภูมิคุ้มกันในตนเอง มีเหตุผล มีสมรรถนะในการแก้ปัญหา การดำรงชีวิตประจำวัน ซึ่งในการสอนนั้นครูไม่จำเป็นต้องสอนเฉพาะในห้องเรียน การสอนนอกห้องเรียนการสอนด้วยวิธีการที่หลากหลายและการสอนให้นักเรียนได้ปฏิบัติจริงงานวิจัยของอติคุณ สินธนาปัญญา (Sinthanapanya A.,2014) ได้ทำวิจัยเรื่องการบริหารความสุขในสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ในยุคศตวรรษที่ 21 เป็นยุคที่ข้อมูลข่าวสารเชื่อมโยง ถ่ายโอนกันอย่างรวดเร็วและเกิดการสร้างชุดความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆอยู่ตลอดเวลา จนอาจกล่าวได้ว่า เป็นยุคแห่งสังคมอุดมปัญญาอีกทั้งจากสภาพการแข่งขันทางเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันทางด้านการค้าและการลงทุนที่แข่งขันกันด้วยทุนทางปัญญาและการสร้างนวัตกรรมซึ่งไม่ใช่เฉพาะการแข่งขันแค่ภายในประเทศ แต่เป็นการแข่งขันในระดับภูมิภาคและระดับโลก จากความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว สถาบันการศึกษาและครูผู้สอนจึงถูกคาดหวังให้เป็นกลไกสำคัญในการแก้ปัญหาต่างๆของสังคมและพัฒนาเยาวชนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่จะสามารถแข่งขันในระดับสากลสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่มีเจตนารมณ์ให้ผู้เรียนมีความเก่ง ดีและมีความสุข แต่ท่ามกลางสภาพปัญหา เศรษฐกิจ สังคม ในปัจจุบัน ผู้คนต่างเร่งรีบในการทำงานเพื่อสร้างรายได้ในการเลี้ยงชีพตนและครอบครัวทำให้เกิดความเครียดจากการทำงาน ครูเป็นอีกวิชาชีพหนึ่งที่ประสบปัญหาในการทำงานมาก เช่น ปัญหาจากพฤติกรรมของผู้เรียน ปัญหาด้านการจัดการภายในสถานศึกษา ปัญหาการเรียนการสอนซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพร่างกายและประสิทธิภาพการทำงานของครูสอนทั้งสิ้น

ดังนั้นจึงเป็นความท้าทายของนักบริหารการศึกษาที่จะต้องปรับกระบวนการทัศน์ใหม่ในการบริหารการศึกษา โดยการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่ง มุ่งเน้นการเพิ่มคุณค่าของบุคคลในองค์กรสู่การเป็นทุนมนุษย์ (Human Capital) ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจในการพัฒนาการสร้างองค์กรแห่งความสุข หรือโรงเรียนแห่งความสุข ด้วยกระบวนการค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูและนำไปประยุกต์ใช้ภายในองค์กรอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ จนกลายเป็นวัฒนธรรมความสุขของสถานศึกษา แต่จะต้องควบคู่ไปกับวัฒนธรรมการทำงานที่มีคุณภาพซึ่งจะเกิดผลดีกับทั้งระดับตัวบุคคลที่จะทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการทำงานอีกทั้งเป็นผลดีกับระดับสถานศึกษาที่จะส่งผลให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น มีประสิทธิภาพและมีผลิตภาพ (Productivity) สูงยิ่งขึ้น (Sinthanapanya A.,2014 : 15 -32) สอดคล้องกับแนวคิดของ โชเทรีย (Shrotryia,2017) ได้เสนอหลักการบริหารองค์กรแห่งความสุขโดยยึดหลัก 4 ประการของความสุขในองค์กรประกอบด้วย 1) ความมีประสิทธิภาพในทางการเงิน 2) ความพึงพอใจของบุคลากร 3) ความพึงพอใจของลูกค้า 4) ความรับผิดชอบต่อสังคมที่เสนอมุมมองและความมุ่งมั่นขององค์กรจะเปลี่ยนไปเป็นให้ความสำคัญกับบุคลากร ลูกค้าหรือผู้รับบริการมากขึ้น(Shrotryia Vijay K.,2017: 7) ซึ่งสำหรับโรงเรียนแล้วการนำไปสู่การบริหารองค์กรแห่งความสุขผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับครู บุคลากรและผู้รับบริการซึ่งก็คือนักเรียน และ

ผู้ปกครอง ซึ่งสอดคล้องกับภารกิจ บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ในเรื่องของการจัดการเรียนการสอน สภาพแวดล้อม บรรยากาศการเรียนการสอนที่เหมาะสม และส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตลอดจนการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่องและการจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและงานวิจัยของวชิรินทร์ ยศรุ่งโรจน์ เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 พบว่าการบริหารจัดการที่ดีเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดที่ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนซึ่งแสดงให้เห็นว่าผลผลิตที่สำคัญที่สุดที่จะสะท้อนคุณภาพในการจัดการศึกษาหรือการขับเคลื่อนองค์กรคือคุณภาพนักเรียน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากการผลการวิจัยเรื่อง การบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษาซึ่งพบว่า องค์ประกอบการบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษามีความสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยและความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนั้น เพื่อให้การบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา มีการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจะนำความรู้และองค์ประกอบที่ค้นพบจากการวิจัยไปบริหารโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งความสุข
2. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครูและบุคลากรในการให้ความสำคัญ เห็นคุณค่าในตนเองและการตระหนักในเรื่องการดูแลรักษาสุขภาพ
3. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรมีการสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ สถานที่ทำงานที่มั่นคง ปลอดภัย บรรยากาศเอื้อต่อการทำงานและมีอุปกรณ์ เครื่องมือ สื่อ เทคโนโลยีสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนและปฏิบัติงานสนับสนุนการสอน
4. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพนักเรียนเนื่องจากคุณภาพนักเรียนคือสัมฤทธิ์ผลของโรงเรียน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา
2. ควรศึกษาเปรียบเทียบระหว่างการบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษากับการบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนมัธยมศึกษาว่าองค์ประกอบอะไรบ้างและมีแนวทางในการพัฒนาต่อไปอย่างไร
3. ควรศึกษารูปแบบการบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา

References

- Abraham M.(1954). Motivation and Personality. New York : Harper & Brothers : 80-92.
- Best, J. W. & Kahn J. V.(2006) Research in Education. 10th ed. Massachusetts : Pearson Education Inc., : 310-311.
- Chatpong N.(2017). “ Government Context and innovation” .Journal academic of Mahidol University. (January –June). [in Thai]
- Coopersmith, S.(1984) SEI : Self- esteem Inventories. California : Psychologist Press Inc.,: 5.
- Cronbach, L. J.(1984). Essentials of Psychological Tests, 4th ed. New York : Harper & Row Publishers: 164.
- Gavin J. H.and Mason O.(2004). The Virtuous Organization. The value of happiness in the workplace”, Organization Dynamic : 379-392
- Graham S. L. Healthy workplace strategies: Creating change and achieving results. [online] Retrived July 10, 2019. from <http://www.mentalhealthpromotion.net/resources/healthyworkplace-strategies.pdf>
- Joan B.(2010). WHO Healthy Workplace Framework and Model : Background and Supporting Literature and Practices : 82-85.
- Kaewpijit J. Utsahajit W.and Kusumavalee S.(2011). Happiness from perspective by HOME Model,(Bangkok : Happy Workplace). [in Thai]
- Kaiser (1983). Quoted in Barbara G,Tabachnick,and Linda S.Fidell, Using Multivariate Statistics. New York Haper & Row : 411.
- Likert. R.(1961). The Human Organization. New York: McGraw-Hill : 74.
- Office of the Council of the Department of National Economic and Social Development,(2016) The Prime Minister's office. National Economic and Social Development plan. Twelfth edition (2017 – 2021) [in Thai]
- Office of the Public Sector Development Commission, (2015).[online] Retrived September 22, 2017 from http://opdc.go.th/special.php?spc_id=4&content_id=153
- Peter W. (2007). Work, Happiness and Unhappiness. New Jersey : Lawrence Erlbaum Associates : 102
- Phupiamsins S. (2014). The Happiness Index in school. Dissertation Faculty of Education Administration, Silpakorn University. [in Thai]
- Ratchakitchanubeksa.Constitution (2017). Vol.134, 40 A (6 April 2017) : 79. [in Thai]

- Sae-Liang S.and Sah-ngayothin T.(2011). Developing the organization of happiness by studying the concept of corporate culture and 4 Unique behavior of Leadership changes Case Study Group Public Company. [in Thai]
- Saingam K. (2007). Teacher Watch Research and Create a teacher development model that responds to current situations and problems in Nakornpathom Nakonpathom : Teacher Development Institute Faculty and educational personnel. [in Thai]
- Shrotryia V. K..(2017). Attaining Organizational Happiness through Value-Based Management – a conceptual framework. [in Thai]
- Sinthanapanya A.(2 0 1 4). “ Happiness Management in school” . Sutthiparaitat Journal.(October-December): 15-32. [in Thai]
- Taro Y.(1973). Statistics: An Introductory Anaiysis. 3rd ed, New York : Harper & Row Publishers,Inc.,
- Tongban W.(2016). “ Leadership Change and Good Governance that affect effectiveness of Office of Education Area under Office of the Basic Education Commission”. Industrial industry Journal of Rajamangala University of Technology Thanyaburi. Vol.4 (July-December).
- Wongasa C. (2013).Self-Esteem. Bangkok : Mahidol University. [in Thai]